

# **CARTILHA DE OPERACIONALIZAÇÃO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ACT 2024/2025**





## Negócio

Soluções que aproximam.



## Missão

Promover a integração nacional, contribuindo com o governo no desenvolvimento socioeconômico, conectando pessoas, instituições e negócios.



## Visão

Ser referência no ecossistema global de logística, com soluções de negócios e promoção de políticas públicas para a sociedade, de forma sustentável.



## Valores

- Diversidade
- Centralidade do cliente
- Sustentabilidade
- Presença nacional
- Integridade
- Respeito às pessoas



# CARTILHA DE OPERACIONALIZAÇÃO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - ACT 2024/2025

## PRESIDÊNCIA DOS CORREIOS

Fabiano Silva dos Santos  
PRESIDENTE

## DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Getúlio Marques Ferreira  
DIGEP

## DIRETORIA DE GOVERNANÇA E ESTRATÉGIA

Juliana Picoli Agatte  
DIGOE

## DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO

José Rorício Aguiar de Vasconcelos Júnior  
DIRAD

## DIRETORIA ECONÔMICO-FINANCEIRO, TECNOLOGIA E SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

Maria do Carmo Lara Perpétuo  
DIEFI

## DIRETORIA DE NEGÓCIOS -

Sandro Alexandre de Almeida  
DINEG

## DIRETORIA DE OPERAÇÕES

Paulo César Penha da Silva Júnior  
DIOPE

## COORDENAÇÃO DAS NEGOCIAÇÕES

Alexandre Martins Vidor  
SUGEP/DIGEP

Ricardo Aparecido dos Reis  
DEREO/SUGEP

Daniel Dantas da Silva  
GERT/DEREO

Ane Carolina de Medeiros Rios  
DJCON/SEJUR

Janete Ribas de Aguiar  
DCORE/SUESC

## EQUIPE CONSULTIVA

Gustavo Esperança Vieira  
SEJUR/PRESI

Vinicius Moreno  
PRESI/CS

Thelma Yeda Roder Kai  
PRESI/CS

Fagner José Rodrigues  
GRIN/GAPRE

Hudson Alves da Silva  
SUFIN/DIEFI

Vilma Maria dos Santos Reis  
PRESI/CS

Julio Vicente Lopes  
PRESI/CS





## Minhas amigas e meus amigos,

Finalizamos a negociação de mais um acordo coletivo de trabalho, é hora de refletir sobre o papel que tivemos nesse processo.

Saímos dessa campanha salarial com muitas missões num governo democrático que se dispõe a negociar e a nossa gestão sempre fez isso, temos orgulho de ter fechado pelo segundo ano consecutivo um acordo em mesa de negociação.

Quero agradecer publicamente o empenho de quem apostou no diálogo. Essas pessoas são a maioria da empresa, graças à nossa união em torno da reconstrução dos Correios.

Em 1 ano e meio conseguimos devolver às trabalhadoras e aos trabalhadores os benefícios retirados em outro momento, isso comprova a gestão de nosso presidente Lula em recuperar plenamente a empresa.

Com especial atenção ao nosso corpo funcional, seguiremos firmes e fortes na intransigência de negociar e dialogar, defendendo a diversidade, a inclusão e a tolerância como metas a serem perseguidas por todas e por todos nós, e jamais compactuaremos com atitudes arcaicas e desrespeitosas. Seguiremos espalhando a cultura do entendimento, do amor e da tolerância.

Essa será a nossa tônica, quando insistirem na divergência caminharemos para convergir a nossa luta, ela é conjunta. Parabéns quem lutou pela construção do acordo. Quem esteve em mesa, quem apostou no diálogo.

A vitória hoje certamente é de todas e todos nós.

**Fabiano Silva dos Santos**  
Presidente dos Correios



## TÍTULO I - DAS CLÁUSULAS SOCIAIS

Cláusula 01 – ANISTIA:	6
Cláusula 02 – GT. REVISÃO DE PROCESSOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARES	7
Cláusula 03 – APOSENTADOS(AS)	7
Cláusula 04 – ENFRENTAMENTO AOS ASSÉDIOS	8
Cláusula 05 – PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL E ENFRENTAMENTO AO RACISMO	8
Cláusula 06 – DOS DIREITOS DAS PESSOAS LGBTQIAPN+	9
Cláusula 07 – DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	10
Cláusula 08 – DOS DIREITOS GERACIONAIS:	10
Cláusula 09 – GARANTIAS AO(À) EMPREGADO(A) ESTUDANTE	11
Cláusula 10 – LICENÇA ADOÇÃO	11
Cláusula 11 – LICENÇA PATERNIDADE	12
Cláusula 12 – PROGRAMA HABITACIONAL	12
Cláusula 13 – PARCERIA COM AS ASSOCIAÇÕES RECREATIVAS DOS(AS) EMPREGADOS(AS)	13
Cláusula 14 – ADICIONAL DE ATIVIDADE DISTRIBUIÇÃO E COLETA – AADC	15
Cláusula 15 – ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER	15
Cláusula 16 – LICENÇA MATERNIDADE	15
Cláusula 17 – PRORROGAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE	16
Cláusula 18 – AFASTAMENTO ESP. ATÉ ALTA HOSPITALAR DO RECÉM-NASCIDO E/OU DA MÃE	17
Cláusula 19 – PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO	17
Cláusula 20 – SAÚDE DA MULHER	17
Cláusula 21 – PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO E ENFRENTAMENTO AO SEXISMO	18
Cláusula 22 – INCENTIVO E PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA LIDERANÇA DA EMPRESA	19
Cláusula 23 – NEGOCIAÇÃO COLETIVA	22
Cláusula 24 – PROCESSO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO	22
Cláusula 25 – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO	22
Cláusula 26 – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS	22

## TÍTULO II - DAS RELAÇÕES SINDICAIS

Cláusula 27 – REPRESENTANTES DOS(DAS) EMPREGADOS(AS)	24
Cláusula 28 – REPASSE DAS MENSALIDADES DO SINDICATO	24
Cláusula 29 – ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS	25
Cláusula 30 – FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS	26
Cláusula 31 – QUADRO DE AVISOS	26
Cláusula 32 – TAXA NEGOCIAL	27
Cláusula 33 – DESCONTO ASSISTENCIAL	27
Cláusula 34 – LIBERAÇÃO DE EMPREGADO ELEITO PARA CONSELHOS	28

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

Cláusula 35 – ATESTADO DE SAÚDE NA DEMISSÃO:	30
Cláusula 36 – AVERIGUAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO	30
Cláusula 37 – COMISSÃO INTER. DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES/ASSÉDIOS- CIPAA:	31
Cláusula 38 – EMPREGADO VIVENDO COM HIV	32
Cláusula 39 – ERGONOMIA NA EMPRESA	32
Cláusula 40 – FORNECIMENTO DE CAT	33

Cláusula 41 – ITENS DE USO E PROTEÇÃO AO(À) EMPREGADO(A):	34
Cláusula 42 – REABILITAÇÃO PROFISSIONAL:	35
Cláusula 43 – SAÚDE DO(A) EMPREGADO(A):	36
Cláusula 44 – EMPREGADO(A) INAPTO(A) PARA RETORNO AO TRABALHO:	37

## TÍTULO IV - DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Cláusula 45 – DISTRIBUIÇÃO DOMICILIÁRIA:	42
Cláusula 46 – FROTA OPERACIONAL:	43
Cláusula 47 – INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS:	43
Cláusula 48 – JORNADA DE TRABALHO PARA TERMINAIS COMPUTADORIZADOS:	43
Cláusula 49 – REDIMENSIONAMENTO DE CARGA:	43
Cláusula 50 – JORNADA DE TRABALHO NAS AGÊNCIAS DOS CORREIOS:	44
Cláusula 51 – SEGURANÇA NA EMPRESA:	44

## TÍTULO V - DOS BENEFÍCIOS

Cláusula 52 – ACOMPANHANTE:	46
Cláusula 53 – AUXÍLIO PARA DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA:	46
Cláusula 54 – REEMBOLSO CRECHE E REEMBOLSO BABÁ:	51
Cláusula 55 – VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO:	53
Cláusula 56 – ADIANTAMENTO DE FÉRIAS:	55
Cláusula 57 – GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS:	56
Cláusula 58 – VALE-TRANSPORTE E JORNADA DE TRABALHO IN ITINERE:	56
Cláusula 59 – ANTECIPAÇÃO DE 50% DA GRATIFICAÇÃO NATALINA:	58
Cláusula 60 – GRATIFICAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA:	59
Cláusula 61 – PAGAMENTO DE SALÁRIO:	60
Cláusula 62 – TRABALHO NOS FINS DE SEMANA:	60
Cláusula 63 – PLANO DE SAÚDE DOS(AS) EMPREGADOS(AS) DOS CORREIOS:	61
Cláusula 64 – SITUAÇÃO CASO DE ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA OU EST. DE EMERGÊNCIA:	61

## TÍTULO VI - DAS QUESTÕES ECONÔMICAS

Cláusula 65 – REAJUSTE SALARIAL:	62
----------------------------------	----

## TÍTULO VII - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Cláusula 66 – ACUMULAÇÃO DE VANTAGENS:	64
Cláusula 67 – TRABALHO EM DIA DE REPOUSO:	64
Cláusula 68 – CONCURSO PÚBLICO:	65
Cláusula 69 – CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS:	65
Cláusula 70 – DIREITO À AMPLA DEFESA:	66
Cláusula 71 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS – PLR:	67
Cláusula 72 – PENALIDADE:	67
Cláusula 73 – PROCESSAMENTO DE CONSIGNAÇÕES EM FOLHA DE PAGAMENTO:	68
Cláusula 74 – REGISTRO DE PONTO:	69
Cláusula 75 – RESPONSABILIDADE CIVIL EM ACIDENTE DE TRÂNSITO:	69
Cláusula 76 – MULTAS DE TRÂNSITO:	69
Cláusula 77 – ACOMPANHAMENTO DO CUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS DO ACORDO:	70
Cláusula 78 – CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS:	70
Cláusula 79 – VIGÊNCIA:	70

# TÍTULO I - DAS CLÁUSULAS SOCIAIS

## SUBTÍTULO I - DIVERSIDADE, INCLUSÃO E DIREITOS HUMANOS

### ► Cláusula 01 – ANISTIA:

Os Correios, respeitando e seguindo os ditames previstos nas Leis 8.632/93, 8.878/94, 10.559/2002 e 11.282/2006, comprometem-se a:

§1º adotar, de imediato, os procedimentos para o cumprimento da decisão quando os atos de anistia previstos em lei determinarem o retorno do(a) anistiado(a) aos quadros da Empresa, permitindo o acesso às informações de documentos aos interessados.

§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 até 30 (trinta) dias após a assinatura do ACT, com a participação de 5 (cinco) representantes dos Correios e 5 (cinco) membros indicados pelas Federações dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios signatárias, buscando a paridade de gênero na constituição do grupo, observadas as diretrizes do GTA.
- II. Aplica-se o disposto no §2º aos processos com pedidos de anistia de empregados(as) dos Correios pendentes de decisão ou em que houver decisão recorrível.

§3º avaliar e discutir os impactos e condições de viabilização para adequação salarial dos(as) empregados(as) anistiados(as) pela Lei 8.878/94, com referência salarial como se na ativa estivesse.

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

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

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

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** Os Correios, por meio do Grupo de Trabalho de Anistia (GTA), conduzirão as análises e julgamentos dos processos com pedidos de anistia em conformidade com o previsto na Portaria MC n.º 349/2013, fundamentando-se nos artigos das Leis nº. 8.632, de 4 de março de 1993 e 11.282, de 23 de fevereiro de 2006, de acordo com o Regimento Interno do Grupo, composto por 5 (cinco) representantes dos Correios e 5 (cinco) membros indicados pelas Federações dos Trabalhadores, legalmente constituídas representantes dos(as) empregados(as). Importante ressaltar que, em caso de empate nas votações, o voto de minerva é da empresa.

Acerca do §6º: Considerando que não há sistema parametrizado que recomponha registro funcional ou mesmo elabore evolução funcional, os Correios fornecerão, em até 45 dias úteis, para pedidos individuais; e em até 90 dias úteis, para pedidos de órgãos de representação aos(às) anistiados(as), aos(às) anistiandos(as) e aos órgãos de representação acesso à evolução salarial destes(as) conforme orientação das respectivas leis), desde o seu primeiro registro, ficha funcional antiga e atual e cópia de todas as punições que constem registradas nos assentamentos funcionais dos requerentes.

Os pedidos de evolução salarial deverão ser solicitados, necessariamente:

- I. Para ex-empregados(as) por intermédio do seguinte endereço eletrônico: [gcat-atendeempregado@correios.com.br](mailto:gcat-atendeempregado@correios.com.br)
- II. Para empregados(as) ativos(as): por intermédio de processo SEI com envio para GAPE/CEGEP

A contagem da data-limite para atendimento dos pedidos individuais e de órgãos de representação serão computados para atendimento a partir da recepção dos pedidos na GAPE/CEGEP.

As fichas funcionais antigas, atual e eventuais cópias de todas as punições que constem nos assentamentos funcionais dos requerentes serão fornecidas pelas respectivas GEPEs em que constem os registros dos solicitantes. Para os requerimentos em que os assentamentos funcionais estejam sob a responsabilidade de órgão do Correios Sede, a GAPE/CEGEP fornecerá os documentos.

As solicitações de informações a respeito de anistia devem ser encaminhadas à CS-DIGEP-DEREO-GERT-GT Anistia - Caixa Postal - gtanistia@correios.com.br

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

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

§1º Os pedidos de revisão de processos administrativos disciplinares serão conduzidos por Grupo de Trabalho constituído pelos Correios, até 30 (trinta) dias após a assinatura do ACT, com a participação de 5 (cinco) representantes dos Correios e 5 (cinco) membros indicados pelas Federações dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios signatárias, buscando a paridade de gênero na constituição do grupo.

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** : Acerca do retorno de empregados(as) após a Decisão Do Grupo De Trabalho: A operacionalização para o efetivo retorno aos quadros funcionais da Empresa será conduzido pela Central de Serviços de Gestão de Pessoas da seguinte forma:

- a) O GT ou órgão correspondente dará conhecimento dos julgados por intermédio de processo SEI individual, devidamente instruído com inclusão do ACT correspondente, PRT de constituição do GT, documento de julgamento, comunicado de retorno expedido pelo órgão competente e/ou documento expedido pela DIGEP ou SUPEX/DIGEP, indicação do processo em que tramitou o devido julgamento, e indicar a condição de retorno dos ex-empregados(as).
- b) Sem prejuízo de outras informações/ documentos para o efetivo retorno do ex-empregado, o processo SEI a ser encaminhado para a CEGEP deverá ser expedido por intermédio de ofício e dar conhecimento dos fatos à CEGEP, bem como informar:

- Se a matrícula do(a) empregados(a) será a mesma que antes do efetivo desligamento;
- Se a referência salarial corresponderá a mesma do período de desligamento ou se será concedida evolução salarial como se na atividade estivesse;
- Se iniciar-se-á novo período aquisitivo contado da data de sua readmissão;
- Se todos os benefícios e vantagens incorporados a sua matrícula no momento da demissão deverão ser reincorporados quando da readmissão;
- Se o(a) empregados(a) será readmitido na unidade em que esteve lotado no momento da demissão, independentemente de seu status ser deficitário ou superavitário.
- Se a transferência para outra unidade deverá ter o consentimento do(a) empregados(a);
- Se, em caso de unidade extinta, o(a) empregados(a) poderá ser lotado(a) em unidade mais próxima da anterior em que estava lotado(a), que comporte o seu cargo/especialidade, independentemente de ser deficitária ou superavitária;
- Se, caso o(a) empregados(a), no momento da demissão, estava incluído no Correios Saúde II, o mesmo deverá retornar ao Plano, bem como seus dependentes, sem qualquer carência.

## ► Cláusula 03 – APOSENTADOS(AS):

Os Correios desenvolverão ações de integração e valorização como forma de reconhecimento à contribuição de empregados(as) que se encontram aposentados(as), de forma a:

§1º Incluir o dia 24 de janeiro - Dia do(a) Aposentado(a) - no calendário dos Correios - desenvolvendo atividades alusivas à data no âmbito da Empresa.

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

§3º Oportunizar ao(à) empregado(a) aposentando(a) a participação em programa de preparação para aposentadoria desenvolvido pelos Correios.

§4º Fornecer crachá específico para os(as) aposentados(as), visando facilitar o acesso às dependências dos Correios, desde que apresentem os documentos básicos para a confecção dos crachás, observando os prazos internos dos Correios.

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

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** As atividades alusivas ao Dia do Aposentado serão realizadas no dia 24 de janeiro ou em dia designado para tal, respeitando a proximidade da data. As atividades serão realizadas por meio de parcerias internas e externas, com órgãos e instituições relacionados à questão dos Aposentados e dos Idosos, como por exemplo: Postalís, Postal Saúde, FAACO, Associações dos Aposentados, Secretarias do Idoso, Universidades de Terceira Idade, ONGs, dentre outras.

As Superintendências Estaduais serão orientadas quanto ao planejamento e à operacionalização dessas ações. As atividades deverão estar em consonância com as orientações do órgão(a) gestor(a) para o seu desenvolvimento.

As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas à Gerência De Relações Do Trabalho GERT/DEREO - gert-dereo@correios.com.br

#### ► Cláusula 04 – ENFRENTAMENTO AOS ASSÉDIOS:

Os Correios prosseguirão no desenvolvimento de programas visando coibir os assédios.

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

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

§3º Será constituído Grupo de Trabalho Temático de Enfrentamento aos Assédios, até 30 (trinta) dias após a assinatura do ACT, contendo 7 (sete) representantes dos Correios e 7 (sete) representantes das Federações dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios signatárias, buscando a paridade de gênero na constituição do grupo, de acordo com os critérios a seguir:

- I. Em continuidade às ações que a Empresa vem desenvolvendo em aderência às políticas do Governo Federal, que visam valorizar a diversidade humana e promover o respeito às diferenças e a não discriminação, os Correios conduzirão o processo negocial relativo às questões alusivas aos assédios por meio da instalação de Mesa Temática.
- II. A Mesa Temática deverá realizar estudos correlatos ao tema e propor soluções, respeitando as diretrizes norteadoras dos procedimentos da Administração Pública, que visem à superação das desigualdades existentes,

sensibilizar e promover o respeito às diferenças e a não discriminação no ambiente corporativo, conforme a complexidade do assunto.

§4º Os Correios estabelecerão, como pré-requisito para designação em funções técnicas e de gestão, capacitação sobre enfrentamento/prevenção aos assédios a ser desenvolvida pela área de educação corporativa da empresa.

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

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

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** Quanto ao §2º, o(a) empregado(a) que solicitar orientação psicológica (psicossocial) deverá ser atendido pela equipe da SESMT ou direcionado para a rede da Postal Saúde, se necessário.

Para a situação estabelecida no §4º, está disponível na plataforma UniVirtual o EaD [“Prevenção e Enfrentamento aos Assédios e à Discriminação”](#).

Serão também disponibilizados pela UniCorreios dois TLTs voltados à prevenção e enfrentamento de assédios. Além disso, no portfólio de ações da Universidade, está disponível a ação de educação “Plural: diversidade e inclusão”, que vem sendo replicada em todas as Superintendências Estaduais, com o objetivo de preparar os participantes a reconhecer os diversos tipos de preconceitos com foco em criar um ambiente de trabalho respeitoso e livre de qualquer discriminação, com ênfase no capacitismo, etarismo, LGBTfobia, machismo, racismo e transfobia.

Ainda, a temática vem sendo inserida na programação de eventos educativos (seminários, fóruns e palestras), no Correios Sede e nas Superintendências Estaduais.

Destacamos que a solicitação para a formalização da inclusão do curso como pré-requisito para designação em funções técnicas e de gestão deverá ser realizada pelo DERE0, ao DEGEP.

#### ► Cláusula 05 – PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL E ENFRENTAMENTO AO RACISMO:

Os Correios continuarão implementando políticas de enfrentamento ao racismo e de promoção da igualdade racial, em sintonia com as diretrizes do Governo Federal.

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

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

§3º Os Correios realizarão campanhas constantes de conscientização e de enfrentamento a todas as formas de discriminação racial.

§4º Os Correios desenvolverão estudos com a finalidade de inserir percentuais de reserva de vagas de bolsas de estudos para Negros(as) e Indígenas/Povos Originários.

§5º Serão realizadas ações que visem à promoção de igualdade, priorizando os meses alusivos aos temas voltados para Negros(as) e Indígenas/Povos Originários.

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

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

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

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

§9º Os Correios disponibilizarão no aplicativo sou Correios o link externo para o(a) empregado(a) acessar o canal de denúncias.

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

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

§12º Os Correios elaborarão capacitação sobre letramento racial, com o objetivo de enfrentar o racismo e promover a equidade racial. A capacitação será desenvolvida pela área de educação corporativa da empresa.

#### OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:

Para a situação estabelecida no §12º, está disponível na Escola Virtual de Governo da ENAP, o curso [Praticando o Letramento Racial no Serviço Público](#), que poderá ser realizado por todos os(as) empregados(as).

Além disso, no portfólio de ações da Universidade, está disponível a ação de educação “Plural: diversidade e inclusão”, que vem sendo replicada em todas as Superintendências Estaduais, com o objetivo de preparar os participantes a reconhecerem os diversos tipos de preconceitos com foco em criar um ambiente de trabalho respeitoso e livre de qualquer discriminação, com ênfase no capacitismo, etarismo, LGBTfobia, machismo, racismo e transfobia.

#### ► Cláusula 06 – DOS DIREITOS DAS PESSOAS LGBTQIAPN+:

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

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

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

§3º Os Correios assegurarão que os cursos de formação inicial e continuada oferecidos pela Empresa contenham temas relativos à valorização da diversidade e respeito às diferenças e a não discriminação.

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

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

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

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** Para a situação estabelecida no §1º e §6º, está disponível na Escola Virtual de Governo da ENAP, o curso [“Promoção e Defesa dos Direitos das Pessoas LGBTQIA+”](#), que poderá ser realizado por todos os(as) empregados(as).

Além disso, no portfólio de ações da Universidade, está disponível a ação de educação “Plural: diversidade e inclusão”, que vem sendo replicado em todas as Superintendências Estaduais, com o objetivo de preparar os participantes a reconhecer os diversos tipos de preconceitos com foco em criar um ambiente de trabalho respeitoso e livre de qualquer discriminação, com ênfase no capacitismo, etarismo, LGBTfobia, machismo, racismo e transfobia. Ainda, a temática vem sendo inserida na programação de eventos educativos (seminários, fóruns e palestras), no Correios Sede e nas Superintendências Estaduais.

## ▶▶ Cláusula 07 – DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA:

Os Correios valorizarão a diversidade humana, garantindo ações para promoção do respeito às diferenças e a não discriminação às Pessoas com Deficiência, conforme a seguir:

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

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

§3º Os Correios promoverão uma cultura de respeito às pessoas com deficiência em todas as suas atividades, incluindo planos de trabalho adequados às condições físicas do(a) empregado(a), conforme Estatuto da Pessoa com Deficiência.

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

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** Para a situação estabelecida no §2º e §4º, estão disponíveis na plataforma UniVirtual os EaDs [“Aprendendo Libras como Segunda Língua”](#) e [“Atendimento à Pessoa com Deficiência”](#), este último também em versão TLT. Também merece destaque a instalação na plataforma UniVirtual do plugin V-libras, ferramenta desenvolvida pelo Governo Federal que possibilita às pessoas surdas o acesso a conteúdos multimídia em sua língua natural de comunicação, o que contribui para com a acessibilidade de computadores, dispositivos móveis e páginas Web.

## ▶▶ Cláusula 08 – DOS DIREITOS GERACIONAIS:

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

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

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

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** Para a situação estabelecida no §3º, está disponível na Escola Virtual de Governo da ENAP o curso [“Direito e Atenção à Saúde da Pessoa Idosa”](#) e [“Garantia de Direito e Atenção à Pessoa Idosa”](#).

Além disso, no portfólio de ações da Universidade, está disponível a ação de educação “Plural: diversidade e inclusão”, que vem sendo replicado em todas as Superintendências Estaduais, com o objetivo de preparar os participantes a reconhecer os diversos tipos de preconceitos com foco em criar um ambiente de trabalho respeitoso e livre de qualquer discriminação, com ênfase no capacitismo, etarismo, LGBTfobia, machismo, racismo e transfobia. Ainda, a temática vem sendo inserida na programação de eventos educativos (seminários, fóruns e palestras), no Correios Sede e nas Superintendências Estaduais.

## ► Cláusula 09 – GARANTIAS AO(À) EMPREGADO(A) ESTUDANTE:

Os Correios facultarão aos(às) empregados(as) estudantes as seguintes garantias:

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

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

§3º Realização de estágio curricular na própria Empresa, para o(a) estudante de ensino superior ou técnico, na medida da conveniência e possibilidade desta, desde que não comprometa a execução das atividades dos(as) interessados(as). Empregados(as) lotados(as) em localidades onde não seja possível a realização do estágio, no âmbito da Empresa, terão preferência na transferência para unidades que a permita.

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

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

§6º Os Correios flexibilizarão o horário de entrada/saída do(a) estudante para a realização de provas finais, limitado a quatro vezes no semestre, sem a necessidade de compensação das horas.

§7º Orientação e apoio às Federações dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios signatárias e Sindicatos dos(as) empregados(as) dos Correios, visando articular/adequar as políticas educacionais do Governo Federal às necessidades dos(as) empregados(as) dos Correios, estimulando seu acesso ao ensino superior e técnico por meio do ENEM, porta de entrada para os programas SISU, SISUTEC, PROUNI, PRONATEC e FIES.

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

§9º Empreender política de estímulo à pesquisa e à inovação com a participação de seus(suas) empregados(as) estudantes nos grupos de pesquisa e inovação estabelecidos em parceria com instituições de pesquisa e ensino superior.

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

Empregados(as) dos Correios estimularem os(as) seus(suas) associados(as) a concluírem prontamente o ensino médio.

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

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

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** Com relação ao § 1º, os(as) gestores(as) devem observar a comprovação da justificativa para consequente abono às ausências nos dias de realização de exame vestibular e provas do ENEM, visando o ingresso em estabelecimento de ensino superior ou técnico. Para fins de lançamento no Sistema de Registro de Ponto - SRP deve ser utilizado o motivo: “ABONO ENEM/VESTIBULAR”.

Caberá também aos(as) gestores(as) atenção ao contido nos parágrafos §2º e §5º, com vistas a não prejudicar o desempenho escolar do(a) empregado(a) estudante, comprovadamente matriculado(a). Para a situação estabelecida no §6º, o registro do ponto no sistema SRP deverá ser utilizado o motivo “ABONO PROVAS FINAIS”, limitado a 4(quatro) ausências parciais por semestre.

Foi criado no Sistema de Registro de Ponto (SRP) o abono DEFESA TRABALHO FINAL (cód. 263 e 264) para conceder duas ausências integrais ou parciais, respectivamente, destinadas à elaboração de trabalho final de graduação e pós-graduação, sem prejuízo na remuneração.

As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser obtidas por meio do Help Desk <http://helpdesk>.

Para atendimento das transferências a pedido, quando for o caso, o(a) empregado(a) deverá procurar a gestão imediata, que irá seguir o fluxo estabelecido no MANPES, Módulo 23, Capítulo 1, Anexo 2.

## ► Cláusula 10 – LICENÇA ADOÇÃO:

Os Correios concederão aos(às) empregados(as) adotantes ou guardiões em processo de adoção a licença adoção, conforme previsto na legislação vigente.

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

§2º A(o) empregada(o) abrangida(o) pelo disposto no parágrafo anterior poderá optar pela prorrogação de 60 (sessenta) dias da licença adoção.

§3º A licença adoção só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à(ao) adotante ou à(ao) guardiã(ão).

§4º O(A) empregado(a) adotante sem relação estável e considerado(a) solteiro(a) no processo judicial de adoção, terá direito, após a concessão da adoção, à Licença Adoção prevista em lei.

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** Para a concessão da licença adoção é indispensável constar na certidão de nascimento da criança ou no termo de guarda o nome da(o) empregada(o) adotante ou guardiã(o), não cabendo o pagamento do benefício caso haja nos documentos apenas o nome do cônjuge ou companheiro(a) do requisitante. A data de início da licença adoção será a mesma data em que foi concedida a guarda/adoção.

O pagamento referente à licença adoção será efetuado diretamente pela Previdência Social, devendo o(a) empregado(a) ser orientado(a) a procurar uma agência do INSS. Ressalvado o pagamento do salário-maternidade à mãe biológica, não poderá ser concedido o benefício a mais de um segurado decorrente do mesmo processo de adoção ou guarda, ainda que os cônjuges ou companheiros estejam submetidos a Regime Próprio de Previdência Social.

As mesmas condições se aplicam ao(à) empregado(a) solteiro(a). A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-adoção apenas a um dos adotantes ou guardiães.

No caso do §5º, o(a) empregado(a) deverá comprovar que o(a) companheiro(a) não usufrui do mesmo benefício previsto nesta cláusula na instituição onde trabalha. No caso de prorrogação da licença, deverão ser observadas as orientações constantes da cláusula 17 deste ACT. As solicitações referentes a esta cláusula devem ser disponibilizadas via processo SEL sigiloso para a CEGEP AFASTAMENTOS, juntamente com a respectiva documentação. Dúvidas referentes a esta cláusula podem ser sanadas por meio do Help Desk <http://helpdesk>.

### ►► Cláusula 11 – LICENÇA PATERNIDADE:

Os Correios concederão 22 (vinte e dois) dias de licença paternidade para usufruto do(a) empregados(a) a partir do nascimento da criança.

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

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** O(a) empregados(a) tem direito à licença paternidade de 22 (vinte) dias corridos, sem prejuízo do emprego e da remuneração que será paga pela Empresa. O(a) empregados(a) deverá requerer a licença à chefia imediata apresentando a certidão de nascimento da criança. O(a) gestor(a) será responsável pelo lançamento da “LICENÇA PATERNIDADE” no registro de ponto do(a) empregado(a). As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser obtidas por meio do Help Desk <http://helpdesk>

### ►► Cláusula 12 – PROGRAMA HABITACIONAL:

Os Correios desenvolverão ações visando prospectar e divulgar informações relativas às ofertas de moradia para empregados(as), familiares de empregados(as), dentro da política habitacional do governo federal, no Programa “Minha Casa, Minha Vida”. Incentivará a organização dos(as) empregados(as) por meio das associações e cooperativas habitacionais. Realizará gestão junto aos agentes financeiros públicos e privados, com vistas a criar convênio que viabilize o desconto em folha de pagamento e juros menores que o praticado pelo mercado imobiliário, para aquisição, construção e reforma de moradia.

§1º Os Correios, com vistas a reconhecer a importância deste trabalho social do “Minha Casa, Minha Vida”, buscando a melhoria do nível de satisfação e qualidade de vida dos(as) seus(as) empregados(as), mediante solicitação prévia, poderá liberar, pontualmente, por um período pré-definido, 2 (dois) dirigentes de entidade habitacional (Cooperativa, Associação ou Federação) devidamente habilitada no Ministério das Cidades e Secretaria Habitação Estadual e Municipal, mediante apresentação de projeto habitacional em desenvolvimento, para empregados(as), familiares de empregados(as), sem prejuízo de suas remunerações e outras vantagens prescritas em lei.

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

II. Para que os Correios procedam à liberação do(a) dirigente, a entidade habitacional deverá encaminhar o pedido de liberação e o projeto habitacional em andamento.

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** Os Correios e a Caixa Econômica Federal, assinaram um “Protocolo de Intenções para estudos de compartilhamento de estrutura, processos e serviços entre as duas empresas. Um dos tópicos do protocolo destacado foi oferecer condições diferenciadas para benefício aos(as) empregados(as) dos Correios na contratação de financiamento de imóveis. Condições equiparadas as ofertadas para empregados(as) da Caixa Econômica.

A parceria entre as duas Empresas foi comunicada nos meios internos pelo informativo Primeira Hora Extra, no dia sete de agosto de 2024.

A coordenação do projeto é de competência da Diretoria de Governança e Estratégia - DIGOE e apoio da Superintendência de Superintendência Executiva de Finanças, Controladoria e Parcerias - SUFIN/DIEFI.

Para a situação estabelecida no §1º da Cláusula, a entidade habitacional deverá encaminhar todos os documentos necessários à abertura do processo para a Área de Relacionamento Organizacional e/ou Área de Gestão de Pessoas nas Superintendências Estaduais SEs, que averiguará a sua legalidade. Para abertura do processo, a entidade habitacional deverá apresentar a seguinte documentação:

- a) Estatuto da entidade habitacional;
- b) Ata de eleição da atual diretoria da entidade habitacional;
- c) Registro e CNPJ da entidade habitacional, comprovando sua existência;
- d) Ata da assembleia ou reunião da diretoria da entidade habitacional, devidamente registrada, atestando a indicação do dirigente a ser liberado pelos Correios;
- e) Documentação comprobatória do projeto - contrato de promessa de compra e venda da área, devidamente assinado, no qual conste o número de unidades a serem criadas; cronograma físico financeiro da Caixa Econômica Federal indicando o prazo de execução das obras.

A Entidade Habitacional deverá encaminhar documento oficial solicitando a liberação do(a) empregados(a) vinculado(a) ao projeto, este já documentado na área de Relacionamento Organizacional, indicando o período de liberação.

A Área de Relacionamento Organizacional e/ou Área de Gestão de Pessoas nas Superintendências Estaduais - SEs deverá negociar o pedido com a unidade envolvida e emitir parecer quanto à possibilidade da liberação. Caso seja inviável por razões operacionais, a negativa deverá ser justificada mediante exposição dos motivos diretamente à Entidade Habitacional.

Quando se tratar de pedido de liberação vinculado a um projeto já entregue na área de Gestão de Pessoas, não será necessária apresentação dos documentos constantes das alíneas “a” e “e” desta operacionalização, bastando a indicação do novo período de liberação. Não deverão ocorrer liberações nos períodos de alta demanda nos Correios, especialmente quando da realização de operações como Black Friday, POFA, ENEM, ENADE, ENCEJA e outros que a empresa definir. Visto que a cláusula trata de liberações pontuais, não deverá ocorrer a liberação por mais de 10 (dez) dias no mesmo mês sem a devida justificativa (comprovada por meio de Cronograma de Atividades e Ata de Reunião).

Não será autorizado um novo período de liberação caso a Entidade Habitacional não apresente os documentos comprobatórios referentes à liberação do período anterior. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas à Área de Relacionamento Organizacional e/ou Área de Gestão de Pessoas Superintendências Estaduais - SEs e ao Departamento de Relacionamento Organizacional - DERE/DIGEP - dereo-sugep-digep@correios.com.br

### ► Cláusula 13 – PARCERIA COM AS ASSOCIAÇÕES RECREATIVAS DOS(AS) EMPREGADOS(AS):

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

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

§2º O repasse desses descontos para as Associações Recreativas será feito no segundo dia útil após o pagamento mensal dos salários dos(as) empregados(as) dos Correios.

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

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

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** O(A) empregado(a) dirigente, quando da sua ausência, deverá solicitar ao gestor imediato a inclusão do abono PARCERIA ASSOC RECREATIVAS - ACT/2023 no Sistema de Registro de Ponto - SRP, sendo obrigatória a inclusão do documento de comprovação do mandato vigente como dirigente da associação recreativa dos empregados dos Correios. Após a inserção o gestor também fará o aceite no SRP. Dúvidas referentes a esta cláusula devem ser enviadas por meio do Help Desk <http://helpdesk>



## SUBTÍTULO I I - DAS GARANTIAS DA MULHER ECETISTA

### ►► Cláusula 14 – ADICIONAL DE ATIVIDADE DISTRIBUIÇÃO E COLETA – AADC:

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

- I. Aplica-se o disposto no parágrafo anterior à empregada gestante ocupante do cargo de Agente de Correios, na atividade de Carteira e na atividade carteira motorizada que, a qualquer tempo, apresente prescrição expressa de médico(a) especialista, devidamente homologada pelo Serviço Médico dos Correios, indicando que a sua atividade coloca em risco seu estado de gravidez.
- II. A manutenção do adicional de 30% do salário base a título de AADC para a empregada gestante ocupante do cargo de Agente de Correios, na atividade de Carteira e na atividade carteira motorizada, aplica-se para todo o período de licença gestante e prorrogação, inclusive, às atuais empregadas afastadas em decorrência de licença gestante.

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** Tendo por base o disposto no Inciso I, do §1º desta Cláusula, a empregada gestante ocupante do cargo de Agente de Correios - Atividade Carteiro que apresente prescrição médica, para não exercer a atividade de carteiro antes do 5º mês de gestação, deverá apresentar à Área de Saúde da SE o laudo ou parecer de médico especialista (obstetra) onde conste o motivo da necessidade de afastamento de suas atividades externas. Após a homologação pelo Médico da Empresa ou por ela indicado, a área de saúde encaminhará cópia do laudo/parecer com a decisão médica (onde conste expressamente que o exercício da atividade de Carteiro oferece risco ao estado de gravidez) para a área de Pessoal e para o(a) gestor(a) imediato(a) da empregada, indicando o deslocamento provisório desta para as atividades internas.

De posse desse parecer, a área de pessoal procederá à manutenção do Adicional de Atividade, conforme cada caso, para a empregada que atenda aos requisitos da cláusula.

As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser obtidas por meio do Help Desk <http://helpdesk>. Após acessar o sistema do Help Desk, clique no botão “Procurar”, irão carregar as opções, conforme imagem abaixo, onde você irá clicar na subcategoria “08 - Gestão de Pessoas” Agora selecione a subcategoria “Pagamento” e clique na opção “08.30 - Adicionais de Atividade

### ►► Cláusula 15 – ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER:

Os Correios desenvolverão ações objetivando a difusão, promoção e o fortalecimento do enfrentamento à violência contra as mulheres.

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

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

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

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

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

§6º Os Correios realizarão ações de comunicação sobre os direitos das mulheres, tendo como foco o enfrentamento à misoginia, promovendo um ambiente corporativo mais equânime.

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

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

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** A área de Gestão de Pessoas da SE deverá receber a cópia do registro da ocorrência policial que comprove a violência, para as providências pertinentes à concessão da licença remunerada de 20(vinte) dias. As solicitações referentes a esta cláusula devem ser disponibilizadas por meio de processo SEI sigiloso para a GFRA-CEGEP, com a respectiva documentação.

Para atendimento das transferências a pedido, quando for o caso, o(a) empregado(a) deverá solicitar à gestão imediata, que irá seguir o fluxo estabelecido no MANPES Módulo 23, Capítulo 1, Anexo 2.

Acerca do §4º, foi criado no Sistema de Pessoal o motivo de SITUAÇÃO denominado “Cláusula 15 ACT 2024/2025” considerando a alteração para 20 dias.

As solicitações referentes a esta cláusula devem ser disponibilizadas por meio de processo SEI sigiloso para a GFRA-CEGEP, com a respectiva documentação.

As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser obtidas por meio do Help Desk <http://helpdesk>

## ►► Cláusula 16 – LICENÇA MATERNIDADE:

Os Correios assegurarão à empregada:

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

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

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

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

§5º Estabilidade no emprego por 120 (cento e vinte) dias, salvo por motivo de demissão por justa causa ou a pedido, a partir da data de término da licença maternidade.

§6º A licença maternidade fica garantida caso o recém-nascido venha a falecer dentro do período de licença. Fica garantido o mesmo tempo de licença em caso de natimorto.

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** A empregada gestante tem direito à licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e da remuneração que será paga pela Empresa e reembolsada pelo INSS.

É responsabilidade da empregada gestante informar à Empresa a data de início da licença-maternidade.

O período de afastamento concedido à empregada grávida pode ter início a partir de 28 (vinte e oito) dias antes do parto até a data de ocorrência deste.

Se concedido antes do nascimento da criança, a comprovação será por atestado médico; se posterior ao parto, a prova será a Certidão de Nascimento.

Ambos atestados serão homologados pelo Médico da Empresa ou por ela indicado.

Iniciada a licença, os atestados fornecidos pelo médico assistente da empregada deverão ser encaminhados ao órgão de Gestão de Pessoas, por meio de processo SEI sigiloso para a CEGEP-AFASTAMENTOS.

Sempre que a data provável do início da licença maternidade coincidir com a época prevista para o gozo das férias, estas deverão ser remarcadas de forma a não haver acumulação de períodos aquisitivos. Não podendo estas serem antecipadas, deverão ser concedidas imediatamente após o término da referida licença, não sendo considerado acúmulo, ainda que proporcional, caso extrapole o período concessivo correspondente.

As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser obtidas por meio do Help Desk <http://helpdesk>.

## ►► Cláusula 17 – PRORROGAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE:

Os Correios concederão à empregada a prorrogação por 60 (sessenta) dias da licença maternidade, conforme estabelece a Lei 11.770 de 9/9/2008 e este Acordo Coletivo de Trabalho.

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

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

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

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

§5º A empregada que optar pela prorrogação da Licença Maternidade não fará jus aos benefícios de Reembolso Creche e Reembolso Babá.

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** Caso a empregada não tenha interesse na prorrogação da licença maternidade, deverá requerer à chefia imediata, por meio de processo SEI sigiloso, até o prazo de 30 (trinta) dias antes do término da licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias, que por sua vez deverá encaminhar o requerimento a CEGEP-AFASTAMENTOS para as providências cabíveis.

As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser obtidas por meio do Help Desk <http://helpdesk>

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

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

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

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

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** Nos casos em que houver internação do recém-nascido e/ou da mãe da criança por período superior a 1 (uma) semana, o(a) empregado(a) deverá requerer a utilização do afastamento à chefia imediata, que por sua vez disponibilizará o processo à gestão de pessoas para providências cabíveis. O trâmite deverá ocorrer por meio de processo SEI sigiloso contendo atestado/relatório específico emitido por médico assistente com a indicação do prazo de internação, As dúvidas de informações referentes a esta cláusula devem ser sanadas por meio do Help Desk <http://helpdesk>.

### ► Cláusula 19 – PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO:

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

§1º Por solicitação da empregada, no caso de um intervalo especial de 3 (três) horas, a jornada de trabalho poderá ser de 5 (cinco) horas corridas, observando-se a legislação vigente.

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

§3º Em caso de jornada inferior à prevista no caput desta cláusula, serão garantidos 2 (dois) descansos especiais de 30 (trinta) minutos durante a jornada ou 1 (um) único descanso de 1 (uma) hora, até que o(a) filho(a) complete 18 (dezoito) meses de idade.

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

§5º A empregada que estiver amamentando não será transferida ou emprestada para desenvolver atividades em outras unidades, sem sua anuência, até que a filha ou filho complete 18 (dezoito) meses de idade.

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** A empregada deverá encaminhar requerimento ao chefe imediato solicitando a concessão do intervalo especial, que deverá respeitar o horário da unidade.

Encontra-se disponível no Sistema de Registro de Ponto (SRP) os horários de trabalho das empregadas lactantes com a jornada de 8h para permitir um período de amamentação de 3 horas (cód. Lac08.2 e Lac08.3). Os gestores deverão proceder com a alteração do horário de trabalho das empregadas no SRP.

Com relação ao §2º da cláusula, com vistas ao cumprimento da prioridade de transferência, a empregada deverá apresentar requerimento ao chefe imediato solicitando a transferência para a unidade, preferencialmente, deficitária mais próxima da sua residência, além de atender demais critérios previstos no MANPES. A área de gestão de pessoas, de posse do requerimento, deverá adotar as providências necessárias à transferência.

### ► Cláusula 20 – SAÚDE DA MULHER:

Os Correios desenvolverão atividades de prevenção e promoção à saúde da mulher.

§1º No mês de março, as ações terão enfoque na saúde da mulher e, no mês de outubro, orientações com vistas à conscientização do combate ao câncer de mama.

§2º As ações de comunicação serão realizadas corporativamente, e aquelas que envolvam workshops, palestras e seminários ocorrerão nos Correios Sede e Superintendências Estaduais.

§3º Os Correios garantirão a mudança provisória de tarefa às empregadas, mediante prescrição expressa de médico especialista devidamente homologada pelo Serviço Médico dos Correios, quando a atividade desempenhada colocar em risco seu estado de gravidez.

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

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

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

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** As áreas de Saúde, nas Superintendências Estaduais e Correios Sede, realizarão campanhas de saúde no mês de março, abordando diversos temas relacionados à saúde da mulher e, em outubro, campanha contemplando ações com foco na prevenção do câncer de mama.

As situações previstas no §4º desta cláusula, deverão obedecer aos procedimentos do MANPES, Módulo 19, que trata da licença maternidade.

Foi criado o abono SAÚDE DA MULHER - ACT 2024/2025 - CL 20 (cód. 261). A empregada deve submeter um pedido via processo sigiloso, pelo SEI, à área de saúde dos Correios. Após homologação do SESMT-SGSMT, a empregada deverá anexar o documento de homologação no SRP e registrar o número do processo SEI no campo da descrição, para usufruir o abono de até dois dias consecutivos por mês. O(a) gestor(a) imediato deverá verificar o documento inserido e fazer o aceite no SRP.

Quanto ao disposto no §5º, os eventos voltados à promoção de saúde e prevenção de doenças serão abertos à participação de mulheres, adolescentes e meninas dependentes de empregados(as). As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas ao Departamento de Relacionamento Organizacional - DERE0/DIGEP - dereo-sugep@digep@correios.com.br.

## ► Cláusula 21 – 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 Correios adotarão os princípios de empoderamento das mulheres, que serão orientadores no desenvolvimento de plano de ação de gênero para medir e acompanhar progresso na carreira das mulheres ecetistas.

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

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

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

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

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

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

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

- I. Em continuidade às ações que a Empresa vem desenvolvendo em aderência às políticas do Governo Federal que visem valorizar a diversidade humana e promover o respeito às diferenças e a não discriminação, os Correios conduzirão o processo negocial relativo às questões de Equidade de Gênero e Enfrentamento ao Sexismo nos Correios por meio da instalação de Mesa Temática.
- II. A Mesa Temática deverá: realizar estudos correlatos ao tema e propor soluções, respeitando as diretrizes norteadoras dos procedimentos da

Administração Pública para superação das desigualdades existentes; sensibilizar e promover o respeito às diferenças e a não discriminação, bem como buscar a eliminação da homofobia no ambiente corporativo, conforme a complexidade do assunto.

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

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

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

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

§13º Em capacitações (cursos, treinamentos, workshops) contratadas pela empresa, será garantida as seguintes cotas: 40% para mulheres; 30% para negros; e 20% para empregados que estejam lotadas em unidades operacionais, considerando o total de vagas contratadas, salvo contratações de demandas legais, individuais ou de desenvolvimento de competências específicas.

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** Referente aos §2º, §3º e §10º, os Correios promovem anualmente capacitações voltadas para mulheres, entre elas, a Jornada de Liderança Feminina, que acontece no Correios Sede e em todas as Superintendências Estaduais.

Ainda, vem sendo realizadas capacitações específicas em âmbito estadual, com foco no desenvolvimento das competências profissionais, sobre a mesma temática. Além disso, no portfólio de ações da Universidade, está disponível a ação de educação “Plural: diversidade e inclusão”, que vem sendo replicado em todas as Superintendências Estaduais, com o objetivo de preparar os participantes a reconhecer os diversos tipos de preconceitos com foco em criar um ambiente de trabalho respeitoso e livre de qualquer discriminação, com ênfase no capacitismo, etarismo, LGBTfobia, machismo, racismo e transfobia.

A temática vem sendo inserida na programação de eventos educativos (seminários, fóruns e palestras), no Correios Sede e nas Superintendências Estaduais.

Para a situação estabelecida no §6º, em consonância com o Planejamento Estratégico e já considerando o Acordo Coletivo de Trabalho - ACT 2023/2024, a UniCorreios assumiu o compromisso de alinhar-se aos programas de Diversidade e Equidade, com ações afirmativas, apresentando, por meio de Processo Seletivo a distribuição de 100 (cem) bolsas para cursos de graduação,

reservando 50% das vagas para mulheres. Atualmente, o programa conta com 130 bolsistas habilitados. Para o ano letivo de 2025, está em elaboração nota de abertura de novo Processo Seletivo, a ser divulgado em 2024, onde serão observados requisitos similares de distribuição de vagas.

Acerca do §12º Os Correios disponibilizarão, no aplicativo sou Correios, o link externo para o(a) empregados(a) acessar o canal de denúncias.

No que tange ao §13º, será encaminhada orientação para as áreas de educação, para que, salvo contratações de demandas legais, individuais ou em desenvolvimento de competências específicas, sejam observadas as orientações contidas na cláusula 05 do ACT.

### ► Cláusula 22 – Incentivo e participação das mulheres na liderança da Empresa:

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

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

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

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

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** Em atendimento ao parágrafo 1º, os Correios instituíram o Indicador de Diversidade Organizacional - DO que mostra o compromisso da organização com a promoção da equidade de gênero e racial, bem como o aproveitamento do potencial e da criatividade de pessoas com diferentes perfis e experiências.

A meta do indicador DO para todas as Diretorias Executivas e Superintendência Estaduais é de 100%, sendo que para atendimento cada área deverá ter a ocupação de pelo menos 30% das funções de nível Estratégico/Tático e Operacional por pessoas negras e da ocupação de pelo menos 40% das funções de nível Estratégico/Tático e Operacional por mulheres. Portanto, caberá aos gestores, no ato da designação de função, atentarem-se ao atendimento do Indicador DO.”

Acerca do §2º: Considerando a participação exclusiva de mulheres nos processos de Recrutamento Interno:

- As empregadas/candidatas aprovadas nos processos seletivos constarão automaticamente na lista reservada.
- Nas notas de abertura constarão os percentuais de vagas estabelecidas para mulheres.
- Das vagas existentes e das que surgirem durante a validade do recrutamento interno, 30% (trinta por cento) serão destinadas a candidatas/empregadas mulheres.
- A reserva de vagas destinadas as candidatas/empregadas será aplicada somente nas funções e localidade em que haja 3 (três) ou mais vagas.
- As candidatas/empregadas mulheres poderão concorrer concomitantemente ao cadastro reservado e ao cadastro geral, de acordo a listagem final de aprovados.
- Em caso de não haver candidatas/empregadas aprovadas na listagem reservada, a vaga será preenchida por candidatos da lista geral.
- A primeira candidata/empregada aprovada na lista reservada no Recrutamento será convocada para ocupar a 3ª (terceira) vaga aberta, enquanto as demais serão convocadas a cada acréscimo de cinco vagas providas, observando-se a sequência da 8ª (oitava) vaga, 13ª (décima terceira), e assim em diante, durante a vigência do processo seletivo.

O percentual não se aplica aos processos seletivos em andamento publicados antes da vigência do novo ACT 2024/2025.

Para a situação estabelecida no §3º, em consonância com o Planejamento Estratégico e já considerando o Acordo Coletivo de Trabalho - ACT 2023/2024, a UniCorreios assumiu o compromisso de alinhar-se aos programas de Diversidade e Equidade, com ações afirmativas, apresentando, por meio da Processo Seletivo a distribuição de 100 (cem) bolsas para cursos de graduação, reservando 50% das vagas para mulheres. Atualmente, o programa conta com 130 bolsistas habilitados.

Para o ano letivo de 2025, está em elaboração nota de abertura de novo Processo Seletivo, a ser divulgado em 2024, onde serão observados requisitos similares de distribuição de vagas.

No tocante § 4º estão sendo pilotadas duas diferentes metodologias de mentoria, uma entre instrutores da educação corporativa e outra com supervisores de CDD na SE/PR. A prática será inserida no portfólio de GC, disponível em [Portfólio de soluções em GC. Após os estudos, será avaliada a disponibilização de metodologia para implementação na empresa, bem como a adoção de projeto de mentoria para mulheres da área operacional.](#)





# TÍTULO II - DAS RELAÇÕES SINDICAIS

## ▶▶ Cláusula 23 – NEGOCIAÇÃO COLETIVA:

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas à **Gerência De Relações Do Trabalho GERT/DEREO - gert-dereo@correios.com.br**

## ▶▶ Cláusula 24 – PROCESSO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO:

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

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** O Sistema Nacional de Negociação Permanente - SNNP-Correios é composto de duas frentes: a Mesa Nacional de Negociação Permanente - MNNP-Correios e a Mesa Regional de Negociação Permanente - MRNP-Correios. O processo de negociação permanente é regido

pelo Protocolo Nacional de Negociação Permanente. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas à Gerência De Relações Do Trabalho GERT/DEREO - gert-dereo@correios.com.br

## ▶▶ Cláusula 25 – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO:

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas à **Gerência De Relações Do Trabalho GERT/DEREO - gert-dereo@correios.com.br**

## ▶▶ Cláusula 26 – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS:

Os Correios liberarão 13 (treze) empregados(as) para cada Federação dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios signatárias, e 6 (seis) por Sindicato dos(as) Empregados(as) dos Correios, regularmente eleitos como dirigentes sindicais (comprovado por meio de Ata), nas bases sindicais com até 5.000 (cinco mil) empregados(as), sem prejuízo de suas remunerações e outras vantagens prescritas em lei. Nas bases sindicais com efetivo superior a 5.000 (cinco mil) empregados, será liberado mais 1 (um) empregado(a) a cada total de 1.000 (um mil), limitado a 10 (dez) liberações, sem prejuízo de suas remunerações e outras vantagens previstas em lei.

§1º Nas liberações com ônus para as Federações de Trabalhadores(as) signatárias ou Sindicatos dos(as) Empregados(as) dos Correios, os Correios manterão o pagamento dos salários e o recolhimento dos encargos respectivos, bem como o fornecimento dos Vales Alimentação/Refeição/Cesta, conforme os seus critérios, cujos valores serão totalmente suportados pelas entidades de representação, descontados das mensalidades a serem repassadas para as Federações/Sindicatos.

- I. As condições pactuadas no parágrafo 1º não caracterizam a suspensão do contrato de trabalho.
- II. O não ressarcimento dos referidos valores pelas entidades de representação ensejará a imediata suspensão do pagamento dos salários e o recolhimento dos encargos e demais benefícios.

§2º Toda e qualquer liberação de dirigente sindical, com ou sem ônus para os Correios, deverá ser solicitada, por escrito, à Gerência de Relações do Trabalho (se das Federações de Trabalhadores(as) dos Correios signatárias) ou às áreas de Relacionamento Organizacional (se dos Sindicatos), e protocolada, no mínimo, com até 2 (dois) dias úteis de antecedência da data de início da liberação.

§3º As entidades sindicais deverão indicar, nas ocasiões oportunas e com o prazo de antecedência apontado no parágrafo anterior, a identificação dos(as) dirigentes e período que permanecerão liberados(as) com e sem ônus para os Correios.

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

§5º As despesas médicas relativas à parte da Empresa dos(as) empregados(as) liberados(as) com ônus para as Federações de Trabalhadores(as) dos Correios signatárias ou Sindicatos, serão suportadas pelos Correios, não sendo descontadas dos repasses das mensalidades.

§6º A liberação de dirigentes sindicais para as Federações de Trabalhadores dos Correios signatárias e Sindicatos dos(as) Empregados(as) dos Correios (sem ônus para os Correios) será considerada, para efeito de registro de frequência, como “Licença não Remunerada de Dirigente Sindical”, com o respectivo lançamento no contracheque.

§7º A liberação de representante eleito(a) em Assembleia da categoria para participação em eventos relacionados às atividades sindicais ocorrerá sem ônus para os Correios. Todavia, sem reflexos pecuniários na folha de pagamento, sem reflexos de dilação do período aquisitivo de férias, sem repercussão no aspecto disciplinar e sem redução do período de fruição das férias.

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

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

- I. Nos casos do cômputo do período anterior à vigência deste Acordo, o tempo de afastamento será utilizado apenas para efeito de cálculo para conceder promoções, anuênios e IGQP de que tratam o parágrafo 8º desta cláusula, sem efeitos financeiros retroativos.
- II. Para o pagamento das promoções aos(as) empregados(as) liberados(as) para exercerem a atividade de dirigentes sindicais para as Federações de Trabalhadores(as) dos Correios signatárias e Sindicatos dos(as) Empregados(as) dos Correios, com ou sem ônus para os Correios, não será exigido o cumprimento do item 5.2.3.2.2, letra “a” do PCCS/2008, caso o(a) empregado(a) não tenha cumprido o tempo mínimo para avaliação no GCR em decorrência da liberação sindical.

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** Para que as liberações ocorram com ônus para a Empresa, a Área de Relacionamento Organizacional (quando solicitado pelas federações) ou Área de Gestão de Pessoas nas SEs (quando solicitado pelos sindicatos) deverá seguir o caput da Cláusula,, atentando-se para o quantitativo correspondente à base territorial de cada sindicato. É necessário que estes tenham sido regularmente eleitos, sendo que a entidade sindical deverá comprovar a sua eleição por meio de ata de eleição e posse registrada em cartório.

As Federações legalmente constituídas e seus respectivos Sindicatos deverão solicitar as liberações com/sem ônus dos(das) Dirigentes Sindicais no prazo estabelecido no §2º da Cláusula, informando previamente os nomes dos(as) empregados(as) que deverão ser liberados para a Empresa, além do período de liberação.

As liberações para os Sindicatos deverão ser analisadas pela Área de Relacionamento Organizacional e/ou Área de Gestão de Pessoas, e as liberações para as Federações, pela Gerência de Relações do Trabalho - GERT/DEREO. Nas liberações sem ônus para a os Correios, os valores (salários e o recolhimento dos encargos respectivos, bem como o fornecimento dos Vales Alimentação/Refeição/Cesta) serão descontados da mensalidade do Sindicato, até o mês subsequente ao início da Liberação do(da) Empregado(a). Nesses casos, serão mantidos os benefícios de Assistência Médica/Hospitalar e Odontológica, conforme previsto no Acordo Coletivo de Trabalho, sendo que as despesas médicas, relativas à parte da Empresa, serão suportadas pelos Correios, não sendo descontadas dos repasses das mensalidades. A liberação de dirigentes sindicais para os sindicatos e federações (sem ônus para a ECT) será considerada para

efeito de registro como “Licença não Remunerada de Dirigente Sindical”, com o respectivo lançamento no contracheque. Quando autorizado formalmente pelo/DEREO, a liberação de representante eleito em assembleia para participar de eventos relacionados às atividades sindicais deverá ser registrado no Sistema POPULIS/ERP, no histórico de afastamento, o código “LICENÇA NÃO REMUNERADA DELEGADO SINDICAL”.

A Empresa poderá negociar junto ao sindicato o quantitativo total a ser liberado, não podendo liberar mais de um(uma) empregado(a) por unidade de lotação.

A transferência de Dirigente Sindical a pedido ou de ofício é possível, desde que não seja impedido do exercício de suas funções, nem ser transferido para lugar que dificulte ou torne impossível o desempenho de suas atribuições sindicais, devendo este continuar dentro da base territorial para o qual foi eleito.

Em caso de transferência para outra base territorial, é necessário que haja anuência do(a) empregado(a), perfazendo na necessidade de renúncia ao mandato sindical. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas à Gerência De Relações Do Trabalho GERT/DEREO - gert-dereo@correios.com.br

## ► Cláusula 27 – REPRESENTANTES DOS(DAS) EMPREGADOS(AS):

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

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

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

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** Quando da ocorrência de procedimento administrativo que envolva empregados(as) descritos(as) nesta cláusula, a Área de Relacionamento Organizacional e/ou Área de Gestão de Pessoas comunicará a Entidade Sindical com a devida antecedência, resguardado amplo direito de defesa, contraditório e assistência sindical. Ficando facultado à Entidade Sindical, prestar auxílio ao(a) empregado(a). Desta forma, quando do início da apuração disciplinar, o respectivo sindicato deverá ser notificado de imediato.

O processo de apuração segue a mesma sistemática adotada na Empresa para o(a) empregado(a) que não tem estabilidade provisória, (demais empregados(as)), concedendo, apenas, o direito de assistência, inclusive, jurídica, se for o caso, pelo sindicato de sua base territorial.

Entende-se por Delegado(a) Sindical ou Cipeiro(a) Eleito(a) aquele(a) empregado(a) eleito(a) por outros da mesma unidade de lotação. Dessa forma não é possível a transferência de empregado(a) detentor(a) da qualidade de Delegado(a) Sindical ou Cipeiro(a) Eleito(a) para outra unidade, salvo, se houver a concordância do(a) empregado(a) envolvido, visto que o mesmo foi eleito(a) para representar os(as) empregados(as) de sua unidade de lotação.

A transferência para outra unidade e/ou base territorial, com o de acordo do(a) empregado(a) ou a pedido do(a) mesmo(a), acarretará sua renúncia/ destituição do cargo/ função que exerce como representante do sindicato/CIPA na unidade de lotação. Após o término do mandato de Delegado(a) Sindical ou Cipeiro(a) Eleito(a), a estabilidade prevista na Cláusula 26 não obsta possível transferência do(a) empregado(a) para outra unidade e/ou base territorial.

A transferência de Dirigente Sindical a pedido ou de ofício, é possível, desde que não seja impedido(a) do exercício de suas funções, nem ser transferido(a) para lugar que dificulte ou torne impossível o desempenho de suas atribuições sindicais, devendo o(a) empregado(a) continuar dentro da base territorial para o qual foi eleito(a).

Em caso de transferência para outra base territorial, é necessário que haja anuência do(a) empregado(a), perfazendo na necessidade de renúncia/ destituição ao mandato sindical.

As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas à Gerência De Relações Do Trabalho GERT/DEREO - gert-dereo@correios.com.br

## ► Cláusula 28 – REPASSE DAS MENSALIDADES DO SINDICATO:

Os Correios descontarão dos(as) empregados(as) filiados(as), na forma da legislação vigente, as mensalidades em favor das respectivas representações sindicais, mediante comprovação do valor ou percentual por meio das Atas de Assembleias que as autorizarem.

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

§2º Os Correios restabelecerão o desconto mensal em favor do sindicato, a partir de quando o(a) empregado(a) filiado(a), afastado(a) do trabalho, retornar ao serviço.

§3º Os pedidos de filiação e desfiliação deverão ser encaminhados pelos(as) empregados(as) aos respectivos sindicatos.

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas à Gerência De Relações Do Trabalho GERT/DEREO - gert-dereo@correios.com.br

### ► Cláusula 29 – ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS:

Quando solicitado pelas entidades sindicais e acordado entre as partes (Empresa e Entidade Sindical), os(as) empregados(as) dos Correios regularmente eleitos(as) como dirigentes sindicais e que não estejam com o contrato de trabalho suspenso para apuração de falta grave terão acesso às dependências da Empresa para tratar de assuntos de interesse exclusivo dos(as) empregados(as), resguardadas as disposições do art. 5º, Parágrafo único, da Lei nº 6.538/78 e observado o seguinte:

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

§2º Cada reunião deverá ser realizada, no máximo, por 3 (três) dirigentes sindicais no exercício de seus mandatos, observadas as demais condições desta cláusula, com duração máxima de 60 (sessenta) minutos durante a jornada regular de trabalho.

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

§4º As reuniões serão realizadas em locais apropriados, tais como salas de aula/reunião, áreas de lazer, refeitórios ou no local de trabalho, sem prejuízo ao desenvolvimento das atividades previstas para a unidade visitada, sendo a participação do(a) empregado(a) facultativa.

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

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

§5º Quando do treinamento para os(as) novos(as) empregados(as) admitidos(as) pelos Correios, em curso próprio de formação, o Sindicato dos(das) empregados(as) e das Empregadas dos Correios da respectiva base territorial poderá apresentar as atividades sindicais no período acordado entre o sindicato e a Superintendência Estadual, no prazo máximo de uma hora de duração.

- I. O sindicato deverá ser comunicado com antecedência mínima de 3 (três) dias úteis.

§6º Durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, os Correios disponibilizarão às Federações de Trabalhadores(as) dos Correios signatárias e Sindicatos dos(as) Empregados(as) dos Correios o acesso ao Sistema ECT Normas, que contém todos os manuais da Empresa.

- I. A disponibilização será concedida por meio do serviço de acesso remoto Virtual Private Network - VPN.
- II. O(A) Dirigente Sindical deverá solicitar o acesso à Área de Gestão de Pessoas da Superintendência Estadual, preenchendo Termo de Confidencialidade fornecido pelos Correios.

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** As reuniões solicitadas pelos sindicatos deverão ser acordadas com a Empresa, envolvendo as unidades que receberão a visita sindical (deve haver acordo entre as partes).

Desta forma, o sindicato deverá solicitar oficialmente a realização da visita dentro do prazo estabelecido no parágrafo 4º, inciso I- 2 (dois) dias úteis de antecedência, informando: data, horário, unidade a ser visitada, nomes dos dirigentes sindicais (que não estejam com o contrato de trabalho suspenso para apuração de falta grave) - máximo 3 (três) dirigentes sindicais.

De posse das informações, a Área de Relacionamento Organizacional e/ou Gestão de Pessoas deverá analisar a solicitação de visita interagindo com a respectiva área envolvida, comunicando oficialmente o sindicato no prazo mínimo de 24 horas antes da data solicitada, quando do deferimento/indeferimento, sendo que nos casos de inviabilidade, deverá negociar junto aos entes envolvidos (Empresa e Sindicato) uma nova data para a realização da visita.

Uma vez acordada a visita do sindicato na unidade, deve ser preparado o local apropriado para acomodação dos(as) empregados(as) e dirigentes sindicais, sendo que o(a) gestor(a) deverá informar aos(as) empregados(as) o dia e hora da visita. Ao chegar à unidade, os(as) dirigentes sindicais devem se apresentar ao(a) gestor(a) portando crachá de identificação, devendo ser autorizada a

visita dos(as) empregados(as)/dirigentes sindicais informados(as) previamente pela Área de Relacionamento Organizacional e/ou Gestão de Pessoas.

A reunião terá no máximo 60 (sessenta) minutos de duração, devendo o(a) gestor(a) ou pessoa designada, acompanhar a realização da mesma, registrando no Sistema de Monitoramento de Cenários - SMON logo após o término da visita sindical, as informações abordadas.

Quando do treinamento aos novos(as) empregados(as), a Área de Relacionamento Organizacional e/ou Área de Gestão de Pessoas deverá comunicar ao sindicato, com antecedência mínima de 3 (três) dias úteis, a realização da referida ação, de modo que o sindicato, caso queira, apresente suas atividades sindicais aos novos(as) empregados(as) no período acordado - máximo de uma hora.

Havendo programação da área de treinamento para o exercício do ano, a Área de Relacionamento Organizacional e/ou Área de Gestão de Pessoas poderá comunicar ao sindicato antecipadamente. As informações solicitadas nos documentos deverão ser preenchidas com os dados dos(as) empregados(as) que serão responsáveis pelo acesso ao “Correios Normas”. De posse das informações, a área gestora procederá com as configurações e informará os procedimentos de acesso ao sistema.

Os sindicatos que possuírem acesso ao Sistema ECT Normas por meio do serviço de acesso remoto Virtual Private Network - VPN poderão obter os Manuais via Intranet - <http://intranet/correios-normas>.

A Área de Relacionamento Organizacional e/ou Área de Gestão de Pessoas ao receber o pedido de acesso ao ECT Normas, deverá acessar o link a seguir: [https://servicosderede/portalsrs/vpnclient\\_frm.php](https://servicosderede/portalsrs/vpnclient_frm.php) e proceder com o registro da solicitação, devendo aguardar a liberação de acesso por parte da área gestora.

As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas às Áreas de Relacionamento Organizacional e/ou Gestão de Pessoas nas Superintendências Estaduais - SEs, e à Gerência de Relações do Trabalho GERT/DEREO - [gert-dereo@correios.com.br](mailto:gert-dereo@correios.com.br)

### ►► Cláusula 30 – FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS:

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

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

§2º Os Correios disponibilizarão, quando solicitado pelos Sindicatos, por meio eletrônico, em até 5 (cinco) dias úteis, relação contendo nome, matrícula, cargo/atividade, lotação de empregados(as), local de exercício, função, status (ativo/inativo) e período do afastamento, no intervalo mínimo de 1 (um) mês ou no período solicitado, em formato digital.

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** O fornecimento dos Manuais dos Correios será disponibilizado, exclusivamente, por meio eletrônico.

O atendimento estará condicionado à formalização da solicitação pelo Sindicato, bem como à assinatura do Termo de Confidencialidade fornecido pela Empresa.

O informativo Primeira Hora, de âmbito nacional, será enviado pelo DEREQ/DIGEP às Federações signatárias. No âmbito das Superintendências Estaduais, deverá ser enviado pela Área de Relacionamento Organizacional e/ou Área de Gestão de Pessoas ao respectivo Sindicato.

Em relação ao parágrafo 2º, os sindicatos terão acesso somente às informações relativas aos(as) empregados(as) de suas respectivas bases territoriais, não incluindo dados que sejam pessoais, conforme previsto na Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD.

As solicitações de informações referentes a esta cláusula deverão ser encaminhadas à Área de Relacionamento Organizacional e/ou Área de Gestão de Pessoas e à Gerência de Relações do Trabalho GERT/DEREQ [gert-dereo@correios.com.br](mailto:gert-dereo@correios.com.br).

### ►► Cláusula 31 – QUADRO DE AVISOS:

Os Correios assegurarão que o Sindicato dos(as) Empregados(as) dos Correios da respectiva base territorial instale quadro para a fixação de avisos e comunicações de interesse da categoria profissional, em local apropriado.

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** A fixação de informativos do Sindicato no quadro de avisos deverá ser realizada pelo(a) representante sindical lotado na unidade. Não havendo representante sindical na unidade, um(a) representante da entidade poderá acessar a unidade para efetuar a fixação de avisos e comunicações de interesse da categoria profissional.

Nesse sentido, para acessar as dependências dos Correios, visando exclusivamente a fixação de avisos e comunicações de interesse da categoria profissional, em quadro instalado na unidade, o Sindicato deverá solicitar autorização à Área de Relacionamento Organizacional e/ou Gestão de Pessoas, preferencialmente, com 2 (dois) dias úteis de antecedência.

É vedada a utilização do tempo em que o(a) representante sindical estiver na unidade para realizar reunião com os(as) empregados(as). 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.

As solicitações de informações referentes a esta cláusula deverão ser encaminhadas à Área de Relacionamento Organizacional e/ou Área de Gestão de Pessoas e à Gerência de Relações do Trabalho GERT/DEREO gert-dereo@correios.com.br.

### ► Cláusula 32 – TAXA NEGOCIAL:

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

§1º O(A) empregado(a) deverá ser informado(a) pelos Sindicatos em seus veículos de comunicação sobre a realização do desconto da contribuição mencionada no caput dessa cláusula, podendo apresentar pessoalmente, por escrito e com identificação de assinatura legível, expressa oposição ao desconto, no prazo de 10 (dez) dias, a contar da ciência da informação.

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

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

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

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

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** As áreas de Relacionamento Organizacional e/ou Área de Gestão de Pessoas das SEs deverão contatar as entidades sindicais para que estas procedam à comunicação dos prazos e procedimentos referentes ao desconto assistencial. Decorrido o prazo de oposição, as áreas de Relacionamento Organizacional e/ou Área de Gestão de Pessoas nas SEs deverão solicitar aos sindicatos a relação dos(as) empregados(as) que se opuseram ao desconto e, ao recebê-las, deverão encaminhá-las à GERT/DEREO.

As solicitações de informações referentes a esta cláusula deverão ser encaminhadas à Área de Relacionamento Organizacional e/ou Área de Gestão de Pessoas nas SEs e à Gerência de Relações do Trabalho GERT/DEREO gert-dereo@correios.com.br.

### ► Cláusula 33 – DESCONTO ASSISTENCIAL:

Os Correios promoverão o desconto assistencial, conforme aprovado em assembleia geral da categoria, na folha de pagamento do(a) empregado(a) filiado(a) e/ou não à entidade sindical.

§1º O(A) empregado(a) deverá ser informado(a) pelos Sindicatos em seus veículos de comunicação sobre a realização do desconto da contribuição mencionada no caput dessa cláusula.

§2º Se o(a) empregado(a) não concordar com o desconto de que trata esta cláusula, deverá manifestar essa intenção ao sindicato, até o dia 10 (dez) do mês do desconto, em documento assinado pelo(a) próprio(a) interessado(a) (válido para todas as parcelas, em caso de desconto parcelado), e, por opção exclusiva do(a) empregado(a), entregue nas Sedes das Entidades Sindicais ou conforme aprovado em assembleia do sindicato.

§3º Para que se verifique o desconto, as respectivas representações sindicais enviarão aos Correios cópia das Atas das Assembleias em que foram decididos os percentuais, até o 2º (segundo) dia útil, e relação dos(das) empregados(as) que desautorizaram o desconto, até 12 (doze) dias após data da aprovação em assembleia.

§4º Os Correios não poderão induzir os(as) empregados(as) a desautorizar o desconto por intermédio de requerimento ou outros meios, devendo, no entanto, dar conhecimento desta Cláusula no mês do desconto.

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** As áreas de Relacionamento Organizacional e/ou Área de Gestão de Pessoas das SEs deverão contatar as entidades sindicais para que estas procedam à comunicação dos prazos e procedimentos referentes ao desconto assistencial. Decorrido o prazo de oposição, as áreas de Relacionamento Organizacional e/ou Área de Gestão de Pessoas nas SEs

deverão solicitar aos sindicatos a relação dos(as) empregados(as) que se opuseram ao desconto e, ao recebê-las, deverão encaminhá-las à GERT/DEREO.

As solicitações de informações referentes a esta cláusula deverão ser encaminhadas à Área de Relacionamento Organizacional e/ou Área de Gestão de Pessoas nas SEs e à Gerência de Relações do Trabalho GERT/DEREO gert-de-reo@correios.com.br.

### ►► Cláusula 34 - LIBERAÇÃO DE EMPREGADO ELEITO PARA CONSELHOS:

O(a) empregado(a) eleito(a) para o Conselho de Administração - CA dos Correios, Conselhos Deliberativo e Fiscal da Postal Saúde e Postalis, terão 5 (cinco) dias de liberação prévia, incluindo o trânsito, a cada reunião do respectivo Conselho a fim de estudar as matérias da pauta em profundidade.

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** Os(As) empregados(as) eleitos(as) para o Conselho de Administração - CA, Postal Saúde e Postalis, acordando previamente com o(a) gestor(a) imediato(a), deverão solicitar, no Sistema de Registro de Ponto - SRP, quando da sua ausência, o abono LIBERAÇÃO DE EMPREGADO ELEITO PARA CONSELHOS, anexando obrigatoriamente o documento que comprove seu mandato vigente para os conselhos dos Correios.

NO SRP, o chefe imediato do(a) empregado(a) irá dar o aceite na ausência justificada, observando o limite máximo de 05 (cinco) dias de liberação, incluindo o trânsito para a reunião.

As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser obtidas por meio do Help Desk <http://helpdesk>

Esta cláusula foi autorizada a constar no ACT 2024/2025, excepcionalmente pela SEST, devendo ser excluída após a vigência do atual acordo.





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

## ▶▶ Cláusula 35 – ATESTADO DE SAÚDE NA DEMISSÃO:

Quando solicitado pelo Sindicato, os Correios encaminharão cópia de todas as rescisões acompanhadas do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO), dos(as) empregados(as) demitidos(as), cujas homologações forem realizadas nas Superintendências Estaduais e Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego.

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

§2º Os Correios entregarão ao(a) empregado(a), no momento da rescisão do contrato - TRCT, Atestado de Saúde Ocupacional - ASO e o Perfil Profissiográfico Previdenciário - P.P.P..

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** A Área de Saúde da Superintendência Estadual - SE verificará a necessidade de realização de exames para emissão do ASO demissional e posterior envio à GEPEs da respectiva superintendência. A GEPEs, nos casos de demissão motivada ou imotivada e homologada na Superintendência Regional do Trabalho ou na própria Empresa, deverá fornecer cópia da ASO ao Sindicato, quando solicitada.

Os exames complementares solicitados pelo(a) médico(a) examinador(a), nos casos de exame médico demissional, devem ser autorizados pelo médico(a) coordenador(a) do PCMSO do Órgão Local de Saúde ou do Órgão Central de Saúde.

As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas à Gerência de Saúde Ocupacional, Segurança do Trabalho e Bem-Estar - GSSB/DEREO - gssb-dereo@correios.com.br.

## ▶▶ Cláusula 36 – AVERIGUAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Os Correios garantirão o acesso aos locais de trabalho de representante do sindicato (entidade sindical), podendo estar acompanhado(a) ou não por médico(a), engenheiro(a) do trabalho e/ou técnico de segurança do trabalho, limitado a no máximo 3 (três) pessoas; e por representantes da Empresa, mediante agendamento prévio, sempre que solicitado pelos(as) empregados(as), para averiguação das condições de trabalho a que estão submetidos.

§1º O Sindicato deverá solicitar o agendamento de visita, com antecedência mínima de 2 (dois) dias úteis, à Área de Gestão das Relações Sindicais e do Trabalho da respectiva Superintendência Estadual.

- I. Os Correios agendarão a reunião no prazo máximo de 3 (três) dias úteis após o recebimento da solicitação.
- II. Os prazos estabelecidos neste parágrafo não se aplicam quando da ocorrência de situações emergenciais ou extraordinárias.

§2º Os Correios continuarão o processo gradual de exame das condições técnicas para climatização e melhoria das condições de conforto ambiental das unidades de trabalho que estiverem em desacordo com as normas regulamentadoras, observadas as disponibilidades de orçamento.

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** Durante a vistoria a qual se refere essa cláusula, não deverá haver interferência no andamento regular das atividades realizadas na unidade, salvo exceção, em caso de constatação de alguma

situação que possa, comprovadamente, ser potencial risco iminente a saúde do trabalhador.

Na medida do possível, o(a) gestor(a) da unidade deverá acompanhar a vistoria a qual se refere essa cláusula, de forma a ter conhecimento imediato das eventuais inconsistências verificadas e, também, para que possa prestar esclarecimentos sobre ações que porventura já tenham sido adotadas para resolver a questão,

Posteriormente à vistoria, em um prazo de até 5 (cinco) dias úteis, os(as) avaliadores(as) deverão preparar um laudo das condições verificadas no local de trabalho e disponibilizá-lo ao(a) gestor(a) da unidade, visando dar celeridade à realização dos procedimentos que possam levar às correções das inconsistências.

### ► **Cláusula 37 – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E ASSÉDIOS- CIPAA:**

Os Correios realizarão eleições para composição da CIPAA em todos os seus estabelecimentos cujo efetivo seja superior a 30 (trinta) empregados(as).

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

§2º Nos locais que contenham entre 20 e 30 empregados(as), será constituída a CIPAA, desde que haja empregados(as)/candidatos(as) interessados(as) o suficiente.

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

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

§5º Para o desenvolvimento de suas atividades (verificação das condições de trabalho, elaboração de mapa de risco, reuniões, etc.), quando convocado(a) pela CIPAA com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, no mínimo, será garantida aos(às) cipeiros(as) a seguinte liberação mensal: 4 (quatro) horas nos estabelecimentos com menos de 400 (quatrocentos) empregados(as), 6 (seis) horas nos estabelecimentos com 400 (quatrocentos) a 1.000 (um mil) empregados(as) e 8 (oito) horas nos estabelecimentos com mais de 1.000 (um mil) empregados(as).

§6º A CIPAA fornecerá aos sindicatos a ata de reunião, em até 5 (cinco) dias úteis após a sua realização, sem que haja a solicitação do Sindicato dos(as) Empregados(as) dos Correios da respectiva base territorial.

§7º Os Correios garantirão a visita de um(a) médico(a) do trabalho do quadro próprio ou credenciado a quaisquer dos locais de trabalho, sempre que necessário e solicitado pela CIPAA.

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

§9º Os Correios providenciarão o curso de formação, na modalidade de Ensino à Distância (EaD) ou presencial, conforme a alternativa que se mostre mais razoável para os(as) trabalhadores(as) e para a Empresa, para os(as) representantes dos(as) empregados(as), titulares e suplentes, que integrarão as CIPAA, antes da posse e instalação das mesmas.

- I. Para o primeiro mandato, o referido curso de formação deverá ser realizado no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados a partir do término da eleição.
- II. Em atendimento ao disposto na Lei nº 14.457/2022, que alterou o Art. 163 da CLT, o curso de formação contará com temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio e a outras formas de violência nas atividades, além de orientação de como os(as) Cipeiros(as) devem atuar quando houver denúncias de assédio.

§10º Os Correios realizarão reuniões semestrais com os(as) presidentes de CIPAA de estabelecimentos com mais de 1.000 (um mil) empregados(as), preferencialmente por videoconferência, devendo a primeira ocorrer em até 120 (cento e vinte) dias após a assinatura deste Acordo Coletivo de Trabalho.

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

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

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédios - CIPAA será constituída em unidade com mais de 30 (trinta) empregados(as) pela Área de Segurança e Saúde no Trabalho (SESMT) da Superintendência Estadual - SE, seguindo o disposto nos manuais internos da Empresa e na legislação pertinente.

Cabe ao SESMT, com o apoio do(a) gestor(a) da unidade, constituir CIPAA nos locais que contenham entre 20 e 30 empregados(as) desde que haja candidatos(as) interessados(as). Dar conhecimento aos(as) empregados(as), através

de informação repassada durante a leitura do informativo Primeira Hora, sobre o processo eleitoral e inscrição.

O número de empregados(as) inscritos(as) para constituir o processo eleitoral da CIPAA deverá ser o mesmo das unidades acima de 30 empregados(as). Caso não haja candidatos(as) suficientes, informar à unidade sobre a não constituição da CIPAA e ao Sindicato dos(as) empregados(as) dos Correios da respectiva base territorial.

Uma cópia da ata das reuniões das CIPAA's deverá ser encaminhada pela própria comissão, em até (5) cinco dias úteis da sua realização, para o Sindicato dos(as) empregados(as) dos Correios da respectiva base territorial, para a Área de Relacionamento Organizacional e/ou Área de Gestão de Pessoas e SESMT da sua respectiva SE.

O treinamento para Cipeiro(a), conforme NR 05, está disponibilizado na página da UNICO, na modalidade de EAD - Ensino a Distância - 12 horas, e na modalidade presencial - 4 horas, que deverá ser contratada e/ou realizada pelo SESMT. Para os(as) empregados(as) nomeados(as), será realizado somente na modalidade EAD - Ensino a Distância - 12 horas.

Cabe ao SESMT, com o apoio do(a) gestor(a) da unidade, fazer o controle da realização do curso da CIPAA para todos os seus membros, bem como a emissão do Certificado. Caso necessário, a área de Educação das Superintendências Estaduais - SEs ou da UNICO deverão ser consultadas para esclarecimentos sobre a realização do curso.

Ao ser realizado o Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR, do estabelecimento que tiver CIPA, um membro desta deverá acompanhar os trabalhos de elaboração do citado programa, junto com o integrante do SESMT da SE, de modo a participar da correção das inconformidades identificadas ou então acompanhar a execução do plano de ações definidos pelas áreas responsáveis, conforme o caso. Para a reunião semestral com os(as) presidentes(as) de CIPA de estabelecimentos com mais de 1.000 (um mil) empregados, o SESMT da SE informará a data, o horário e a programação, até 15 (quinze) dias antes da realização de cada reunião.

Os(As) integrantes da Diretoria do Sindicato e empregados(as) têm acesso ao idêntico curso da CIPAA, disponibilizado pela UNICO na modalidade EAD - 12 horas. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas à Gerência de Saúde Ocupacional, Segurança do Trabalho e Bem-Estar - GSSB/DEREO - gssb-dereo@correios.com.br

### ►► Cláusula 38 – EMPREGADO VIVENDO COM HIV

Em caso de recomendação médica ou por solicitação e interesse do(a) empregado(a) soropositivo, preservado o sigilo de informação, os Correios promoverão o

seu remanejamento para outra posição de trabalho que o(a) ajude a preservar seu estado de saúde, vedada a sua dispensa sem justa causa.

§1º Os Correios realizarão ações junto a entidades públicas, visando facilitar a obtenção de medicamentos para tratamento do(a) empregado(a) de que trata esta cláusula, bem como autorizará a realização de todos os exames necessários ao tratamento, observando-se as regras do Plano de Saúde ofertado pelos Correios e diretrizes da Agência Nacional de Saúde - ANS.

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

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** Os órgãos deverão encaminhar o(a) empregado(a) para avaliação da Área de Saúde, estando este(a) munido(a) de laudo do(a) médico(a) assistente. Após a emissão de parecer consubstanciado pela área de saúde da Empresa sobre a condição de saúde do(a) empregado(a) poderá ser concedida a liberação mensal, visando à retirada de medicamentos junto à rede pública.

- As solicitações referentes a esta cláusula devem ser disponibilizadas em processo SEI sigiloso à chefia imediata do(a) empregado(a), que deverá lançar o motivo “CLÁUSULA ABONO APOIO SAÚDE 36”, no Sistema de Registro de Ponto - SRP.
- As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser obtidas por meio do Help Desk <http://helpdesk>.

Referente ao §3º, O pedido de transferência será tratado em caráter excepcional. O(a) empregado(a), por meio de um processo SEI SIGILOSO, deverá preencher e assinar o formulário padrão para transferência, anexar os documentos comprobatórios e posteriormente conceder credencial do processo ao gestor imediato, o qual avaliará os documentos anexados e seguirá o fluxo estabelecido no MANPES, Módulo 23, Capítulo 01.

### ►► Cláusula 39 – ERGONOMIA NA EMPRESA:

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

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

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** Os Correios Sede e Órgãos das Superintendências Estaduais - SE deverão seguir o disposto nas orientações da Área Corporativa de Segurança e Saúde, que trata de Ergonomia.

As demandas relativas ao assunto devem ser direcionadas aos SESMTs, nas respectivas SEs, para avaliação e parecer técnico. Os SESMTs das SEs deverão realizar análise das demandas de ergonomia, atuando, proativamente, na concepção de novos recursos e instrumentos de trabalho e, sempre que demandados, para fins de diagnóstico preliminar de subsídio à modelagem e reprojeto de atividades.

Caso necessário, devem solicitar parecer do Área Corporativa de Segurança e Saúde. Quando forem identificadas oportunidades de melhoria nos processos, cuja operacionalização se mostre mais apropriada, sob o ponto de vista ergonômico, com a utilização de sistema mecanizado ou automatizado, o Órgão Corporativo de Segurança e Saúde do Trabalho acionará as áreas responsáveis pelos processos produtivos.

As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas à Gerência de Saúde Ocupacional, Segurança do Trabalho e Bem-Estar - GSSB/DEREO - gssb-dereo@correios.com.br.

## ► Cláusula 40 – FORNECIMENTO DE CAT:

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

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

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

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

§4º Os Correios orientarão aos(às) gestores(as) quanto ao preenchimento da CAT, em conformidade com as normas e orientações da Previdência Social.

I. As orientações acerca da emissão de CAT emanadas pelos Correios, também serão encaminhadas, de imediato, às entidades sindicais.

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

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

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** É necessária a emissão da CAT nos casos de acidente de trabalho/trajeto, nos casos de doenças ocupacionais e em assaltos a empregados em serviço, nos termos da legislação vigente e uma vez estabelecido o nexo de causalidade pelo SESMT ou por profissionais por ele indicados.

Nas situações em que houver assalto, verificar a real exposição do(a) empregados(a) durante a ocorrência, de modo a evitar a emissão de CAT para empregados que não sofreram consequências decorrentes do evento, por não se encontrarem no ambiente onde se deu o assalto. Para tanto, deverá o SESMT fazer a investigação do acidente, análise da ocorrência e proceder aos encaminhamentos necessários.

O encaminhamento ao atendimento psicossocial dos Correios nas localidades onde houver instituída a equipe multiprofissional e/ou por profissionais indicados pelo SESMT e, caso haja correlação entre o agravamento de saúde do(a) empregados(a) com a ocorrência, será aberta a CAT.

A Empresa deverá comunicar o acidente do trabalho, ocorrido com o(a) empregados(a), havendo ou não afastamento do trabalho, até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato à autoridade competente (Art. 336 do Decreto 3.048/99 - Regulamento da Previdência Social).

A Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT) deve ser elaborada com brevidade. Por isso é relevante conhecer os papéis definidos no MANPES, Módulo 20 e nesta cláusula.

O(a) empregados(a) acidentado deve: comunicar o acidente do trabalho, assim que este ocorrer, ao seu gestor imediato; procurar imediatamente o atendimento médico dos Correios e/ou externo e encaminhar ao gestor o laudo/atestado médico e/ou B.O, quando houver.

O Gestor imediato, após tomar ciência do acidente ocorrido, por meio do(a) empregados(a) acidentado ou de uma testemunha, deve orientar

o(a) empregados(a) em relação a necessidade do atendimento médico imediatamente; a importância de encaminhar o laudo/atestado médico para o gestor; a emissão do Boletim de Ocorrência Policial, conforme definido no MANTRA - Manual de Transportes e, elaborar o Levantamento Interno sobre Acidentes - LISA, para encaminhar a situação do caso para análise do SESMT.

O LISA será preenchido em todas as ocorrências de acidentes envolvendo empregados(as) dos Correios (exceto no caso de doença relacionada ao trabalho), por meio do formulário disponível na intranet no SSO-Populis, pelo gestor imediato. Conforme orientações do Órgão Corporativo, o LISA e demais documentos citados devem ser encaminhados pelo gestor à equipe do SESMT da Superintendência Estadual - SE para investigação e preenchimento do formulário da CAT. O órgão competente para investigar o acidente/doença na Empresa é o SESMT e que irá ratificar o acidente/adoecimento como “Acidente de Trabalho” é o INSS, para fins de recebimento de auxílio da Previdência, cabendo aos Correios a obrigação do preenchimento do Formulário de Comunicação e transmissão via e-Social.

Além disso, as informações de CAT serão imputadas no sistema de Saúde e Segurança do Trabalho - SST pelo SESMT, para fins de acompanhamento e monitoramento pela própria equipe de saúde e segurança do trabalho e entidades relacionadas. A previsão normativa interna e a orientação sobre o preenchimento de LISA/CAT constam no MANPES, Módulo 20, Capítulo 4 e MANPES, Módulo 31, Anexo 2, Item 12.

A CAT, após emitida no site da Previdência Social, será encaminhada formalmente até o mês seguinte ao do acidente do trabalho às Federações, legalmente constituídas, e ao Sindicato da base regional pela equipe do SESMT da Superintendência Estadual - SE, sempre que for solicitado.

As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas à Gerência de Saúde Ocupacional, Segurança do Trabalho e Bem-Estar - GSSB/DEREO - gssb-dereo@correios.com.br

## ►► Cláusula 41 – ITENS DE USO E PROTEÇÃO AO(A) EMPREGADO(A):

Os Correios fornecerão, sem ônus aos(às) empregados(as), uniformes adequados à atividade desenvolvida na empresa considerando-se as condições climáticas da região, haverá modelos masculino e feminino, cumprindo prazo de reposição previsto para cada peça que serão testados previamente pelos(as) empregados(as), por amostragem, quando do desenvolvimento do modelo.

§1º Os Correios fornecerão meias de compressão, joelheira e cinturão ergonômico para os(as) carteiros(as), OTTs, motoristas e atendentes comerciais, conforme recomendação médica e homologada pelo Serviço Médico dos Correios.

§2º Os Correios assegurarão aos(às) OTTs condições de higiene para o manuseio de malas e caixetas, bancadas e ferramentas adequadas, proibição do trabalho continuamente em pé e respeito ao peso máximo previsto para os receptáculos manuseados.

§3º Os Correios fornecerão aos(as) carteiros(as) tênis, diferenciado em modelos masculino e feminino, providos de amortecedores com gel ou outro processo compatível, para proteção da coluna vertebral. Os tênis terão as especificações técnicas desenvolvidas com foco na saúde ocupacional e serão testados previamente pelos(as) trabalhadores(as), por amostragem.

§4º Os Correios fornecerão botina para uso dos(as) OTTs, considerando as especificações técnicas que atendam aos requisitos de saúde ocupacional, disponibilizados em modelos masculino e feminino.

§5º O fornecimento de Equipamento de Proteção Individual (EPI) aos(às) empregados(as) será feito conforme a NR 06.

§6º Os Correios fornecerão, sem ônus para o(a) empregado(a), protetor solar, óculos de sol ou *clip-on* para os(as) trabalhadores(as) que executem atividades de distribuição domiciliária.

§7º Os Correios garantirão a elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR, nos seus estabelecimentos e a adoção das medidas por ele indicadas.

§8º Os Correios promoverão campanhas de conscientização contra os perigos da exposição solar e uso do protetor solar.

§9º Para o(a) empregado(a) designado(a) com a função de Motorizado(a) “M”, haverá o fornecimento inicial dos seguintes itens de uniforme: luvas, jaquetas de couro e botas. Serão duas peças por item e quatro peças de calça de motociclista. Os Correios também garantirão o fornecimento de tênis para os(as) empregados(as) designados com a função de Motorizado(a) M.

§10º Nas situações em que o(a) empregado(a) designado(a) com a função de Motorizado(a) “M” atue regularmente na distribuição domiciliar convencional, será fornecido também um par de tênis e calça ou bermuda.

§11º Os Correios cumprirá orientação constante e treinamento aos(às) empregados(as) sobre o uso adequado dos equipamentos de proteção individual, ergonômicos e uniformes.

§12 Os Correios prosseguirão com os estudos referentes às definições de mesa ergonômica para carteiro como forma de preservar a saúde ocupacional do(a) empregado(a).

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

§14º Os Correios realizarão estudos técnicos para avaliação de uso de material fluorescente e retro-refletivo nas camisas de Carteiros(as), de modo a torná-las um vestuário de segurança de alta visibilidade.

§15º Os Correios desenvolverão análises técnicas e de viabilidade para adoção de tecido com fator de proteção solar UVA/UVB nas camisas femininas e masculinas de Carteiros(as).

§16º Os Correios constituirão grupo de trabalho nacional, sempre desenvolver estudos para concepção de novos uniformes profissionais, com a participação de dois representantes sindicais das Federações de Trabalhadores dos Correios legalmente constituídas, sendo um do sexo masculino e um do sexo feminino, por Federação, que terão como papel principal o acompanhamento dos trabalhos e das definições de distribuição de peças teste, bem como o acompanhamento dos resultados quanto à satisfação dos(as) empregados(as) em relação às peças propostas.

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

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** Acerca do Parágrafo 1º: O(A) empregado(a), de posse da prescrição médica com a devida justificativa para utilizar meias de compressão, joelheira e cinturão ergonômico, deverá entregar o referido documento ao(a) seu(sua) gestor(a) imediato(a), o(a) qual encaminhará para avaliação médica e autorização/homologação pela Área de Saúde da Superintendência Estadual- SE.

Uma vez autorizada a aquisição pelo SESMT local, prosseguirá para a aquisição local. Parágrafo 2º: As caixetas utilizadas para o transporte de correspondências, as bancadas e ferramentas devem ser mantidas em bom estado de conservação e lavadas, periodicamente, de forma a assegurar sua permanente condição de higiene.

Caberá aos(as) gestores(as) operacionais observarem o cumprimento quanto à proibição do trabalho do(a) Operador(a) de Triagem e Transbordo - OTT continuamente em pé e a respeito do peso máximo previsto para os receptáculos que são manuseados.

Parágrafos 3º, 4º, 5º, 6º e 7º: Caberá aos(as) gestores(as) operacionais aplicar treinamento e orientação aos(as) empregados(as) sobre o uso adequado e obrigatório dos equipamentos de proteção individual - EPI. equipamentos ergonômicos e uniformes, bem como da permanente fiscalização e controle do uso, e de forma correta, dos itens mencionados. Os(as) empregados(as) receberão treinamento antes de utilizar o EPI, bem como orientações a respeito da guarda e conservação.

Qualquer descumprimento por parte do(a) empregado(a), depois de orientado(a), deve ser objeto de registro e providências administrativas por parte do(a) Gestor(a), dado que se trata de itens de proteção da saúde do(a) trabalhador(a), e no caso de EPI, de item exigido em lei.

Parágrafo 8º: As campanhas referentes à proteção de raios solares durante a atividade serão inseridas dentro do planejamento anual de ações em saúde das áreas de Saúde e Segurança local, com acompanhamento da área de saúde do Correios Sede.

Quanto ao parágrafo 17º, o fornecimento dos itens é realizado regularmente, conforme orientação das áreas, via pedidos por meio do WEBSUN. Solicita-se aos(as) gestores(as) de unidades operacionais/atendimento atenção especial no que concerne não só às orientações a serem repassadas aos(as) empregados(as) a respeito do cadastramento de dados individuais no WEBSUN, também no que concerne ao acompanhamento dos prazos de suprimento, com vistas ao acionamento formal da Área de Administração local, evitando assim que os(as) empregados(as) fiquem desassistidos de itens de vestuário/equipamento de proteção individual, por via de consequência comprometendo a imagem pessoal e a da Empresa.

As solicitações de informações específicas quanto à compra centralizada dos itens e à gestão do WEBSUN - Sistema de Fornecimento de Uniformes devem ser encaminhadas ao Departamento de Compras e Suprimentos - DCOMS. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas à Gerência de Saúde Ocupacional, Segurança do Trabalho e Bem-Estar - GSSB/ DREO - gssb-dereo@correios.com.br.

## ► Cláusula 42 – REABILITAÇÃO PROFISSIONAL:

Na forma da legislação que trata da saúde do(a) trabalhador(a), os Correios assegurarão a reabilitação profissional de seus(suas) empregados(as), mediante laudo fornecido por instituição médica ou profissional habilitado, devidamente autorizado pela Previdência Social.

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

§2º Os Correios garantirão a estabilidade do(a) reabilitado(a) por um período de 24 (vinte e quatro) meses.

- II. A garantia de estabilidade será ampliada para 36 (trinta e seis) meses no caso de ser o período que antecede à data para que o(a) trabalhador(a) reabilitado(a) possa legalmente requerer a sua aposentadoria junto à Previdência Social.

§3º Os Correios se realizarão o acompanhamento sistemático de empregado(a) reabilitado(a), sempre que houver recomendação do(a) Médico(a) Assistente, com vistas à sua manutenção em atividades compatíveis com sua capacidade laboral.

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

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** O Manual de Pessoal - MANPES, Módulo 24, Capítulo 1 possui as diretrizes para operacionalização da Reabilitação Profissional - RP, sendo que para a garantia da estabilidade deverá seguir as determinações da cláusula do ACT vigente, que se dá, após a emissão do certificado de RP.

Com referência ao §2º a observação dos prazos estabelecidos é de competência da Central de Serviços de Gestão de Pessoas - CEGEP/DIGEP, que fará o registro via sistema. É iniciado pela Previdência Social, via INSS, e cumprido pela Empresa até a finalização do período estabelecido.

Com relação ao §3º, o acompanhamento sistemático será preferencialmente realizado durante o exame periódico pela área de saúde, observando a adequação das atividades inerentes ao cargo e à capacidade laboral do(a) empregado(a), evitando agravar a condição de saúde do(a) reabilitado(a).

Com relação ao §4º, observa-se as regras relativas à confidencialidade e ao sigilo das informações de saúde do(a) empregado(a), e quando as Equipes Regionais de Reabilitação Profissional - ERRP levantarem a necessidade, poderão interagir com a Comissão Regional de Saúde do Sindicato, da respectiva base territorial, com vistas a fundamentar o encaminhamento de situações dos(as) empregados(as) ao INSS.

As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas à Gerência de Saúde Ocupacional, Segurança do Trabalho e Bem-Estar - GSSB/DEREO - gssb-dereo@correios.com.br.

### ► **Cláusula 43 – SAÚDE DO(A) EMPREGADO(A):**

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

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

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

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

§4º A Empresa entregará ao(a) empregado(a), em até 5 (dias) úteis, quando por ele(a) solicitado, cópia do seu prontuário médico, onde deverão estar todos os exames de saúde ocupacional, laudo, pareceres e resultados de exame admissional, periódico e demissional, se for o caso.

§5º Quando solicitado, os Correios encaminharão aos Sindicatos os documentos relativos à segurança e à ergonomia do trabalho (PGR e AET).

§6º Os Correios promoverão cursos e palestras de orientação e prevenção sobre dependência química para empregados(as), assegurando acompanhamento social e psicológico e o tratamento clínico, quando necessários.

§7º Os Correios continuarão incentivando a participação dos(as) empregados(as) no programa de ginástica laboral nos locais de trabalho, com o objetivo da prevenção de LER/DORT e de outras doenças.

§8º Os Correios implantarão procedimentos voltados ao restabelecimento da saúde laboral do(da) empregado(a) em atividade que apresentar restrição médica e/ou psicossocial.

- I. Durante os 90 (noventa) dias em que o(a) empregado(a), ocupante do cargo de Agente de Correios (Carteiro, OTT e Atendente Comercial) estiver em atividade com restrições médicas e/ou psicossocial, será garantido a ele(a) o recebimento do respectivo adicional de atividade.

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

- I. No caso do estado de saúde do(a) empregado(a) comprometer ou impossibilitar que ele(a) cumpra o prazo estabelecido acima, a chefia imediata receberá o atestado médico/odontológico, mesmo fora do prazo estabelecido, desde que devidamente justificado pelo(a) empregado(a) via requerimento de próprio punho.

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** O Manual de Pessoal - MANPES, em seus Módulos 17, 24 (Capítulo 1 - Reabilitação Profissional e Capítulo 2 - Avaliação da Capacidade Laboral) e 39, possuem as diretrizes para operacionalização do Programa Viva Melhor, Atenção Psicossocial e Regras de Avaliação de Saúde Periódicas. Estes assuntos foram operacionalizados por meio dos processos SEI n° 53180.015143/2023-14 (Diretrizes do Programa Viva Melhor 2023) e SEI n° 53180.042174/2022-59 (Caderno de Orientação Psicossocial).

As ações de saúde preventiva são divididas em:

- b) Corporativas: serão informadas anualmente a todas as Superintendências Estaduais - SEs;
- c) Estaduais: acontecerão de acordo com a necessidade local, considerando as demandas de saúde ocupacional dos Correios e demais situações específicas que necessitem de sensibilização dos(as) empregados(as).

As SEs encaminharão projeto com o escopo das ações a serem realizadas nas ações para avaliação e posicionamento da GSSB/DEREO. Quanto aos projetos de comunicação e divulgação das ações estaduais, as áreas de saúde deverão encaminhar as propostas de arte para validação do DCORE, dando conhecimento à GSSB/DEREO.

Com relação ao disposto no §4º, a entrega de cópia do prontuário médico ao(a) empregado(a) será realizada mediante solicitação prévia, expressa e assinada pelo próprio(a) empregado(a) ou procurador(a) legalmente formalizado, à área de saúde.

O incentivo à participação nos Programas de Ginástica Laboral, serão executados via campanhas de saúde osteo muscular, com a participação de todos os(as) gestores(as).

Com relação às situações dispostas nos parágrafos 3º, 6º e 9º, as orientações preventivas relacionadas à dependência química serão executadas nas ações de saúde e quando as SEs identificarem a necessidade de promover outras ações presenciais para o público-alvo, considerando a equipe de saúde e segurança disponível na SE. Tais ações serão sempre informadas à GSSB/DEREO para acompanhamento e monitoramento das ações de saúde, de acordo com o previsto no Programa Viva Melhor.

Quanto ao acompanhamento psicológico dos(as) empregados(as) vítimas de assalto e/ou sequestro (no exercício de suas atividades), este acontecerá após indicação e autorização do(a) médico(a) dos Correios, com encaminhamento para rede credenciada, observando-se os regramentos do Plano de Saúde. Para gerenciamento dessas informações, as áreas de saúde deverão manter registro desses atendimentos.

Quanto ao parágrafo 8º o(a) empregado(a) deverá ser submetido a avaliação de capacidade laboral pelo(a) médico(a) do trabalho ou contratado(a) para este fim, que fornecerá o formulário de Recomendação Laboral, que indicará

o tipo de ações/atividades não recomendadas e estabelecerá o prazo de 30 (trinta), 60 (sessenta) e 90 (noventa) dias para acompanhamento.

As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas à Gerência de Saúde Ocupacional, Segurança do Trabalho e Bem-Estar - GSSB/DEREO - gssb-dereo@correios.com.br.

## ▶ Cláusula 44 – EMPREGADO(A) INAPTO(A) PARA RETORNO AO TRABALHO:

Os Correios garantirão o imediato retorno ao trabalho para empregados(as) que tiveram cessado o seu benefício, por terem sido considerados(as) aptos(as) para o trabalho pelos peritos do INSS.

§1º A orientação prevista no caput terá como fundamento a avaliação médica da Área de Saúde da Empresa que, mesmo com base na Comunicação de Decisão da Perícia Médica do INSS da cessação do benefício previdenciário, considerar o(a) empregado(a) inapto(a) para retorno ao trabalho.

- I. Caso a Área de Saúde da Empresa entenda pela incapacidade do(a) empregado(a) para o retorno ao trabalho, será mantida a sua remuneração, exceto em relação aos benefícios concedidos aos(as) empregados(as) em atividade, pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias, contados da data de cessação do benefício previdenciário.
- II. Para a concessão do benefício, o(a) empregado(a) deverá apresentar requerimento à Empresa, anexando a cópia do seu Recurso/Pedido de Reconsideração protocolizado perante o INSS, juntamente com o laudo médico que ratifica a avaliação da Área de Saúde da Empresa, acerca da sua incapacidade laborativa para retorno ao trabalho.
- III. Os Correios priorizarão a análise do requerimento e, quando devido e corretamente instruído no prazo de até 15 dias úteis, contados da data do protocolo na área recursos humanos, cuja concessão desse benefício se dará na folha de pagamento subsequente.
- IV. Serão concedidos, a partir da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, os Vales Refeição ou Alimentação e Vale Cesta referidos nesta cláusula nos primeiros 90 (noventa) dias de afastamento por licença médica, e até o retorno por motivo de acidente do trabalho, inclusive para aposentados(as) em atividade que estejam afastados(as) em tratamento de saúde. Para todos os casos haverá desconto do devido compartilhamento quando do retorno ao trabalho.
- V. Em caso de retorno ao auxílio-doença e se o motivo ou o CID (Código Internacional de Doenças) de retorno for relacionado ao do último afastamento, o (a) empregado(a) não terá direito a nova contagem de 90 (noventa) dias para recebimento de Vales Alimentação, Refeição e Cesta, exceto se

o retorno ocorrer após 60 (sessenta) dias corridos, contados da data de retorno da última licença.

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

§3º Se indeferido o recurso impetrado pelo(a) empregado(a) junto ao INSS, mantendo a decisão anterior de apto(a) para o trabalho, os valores desembolsados serão assumidos integralmente pelos Correios.

- I. Neste caso, os Correios sustentarão sua posição pela inaptidão, adotando as providências necessárias, devidamente fundamentadas por laudo médico substanciado, para seu novo encaminhamento ao INSS.

§4º Caso o recurso impetrado pelo(a) empregado(a) contra a decisão do INSS não seja julgado dentro dos 90 (noventa) dias, este prazo poderá ser prorrogado, uma única vez, por mais 90 (noventa) dias, mediante decisão de uma Junta Médica formada por 3 (três) profissionais da Área de Saúde da Empresa, ou na impossibilidade, por médico(a) dos Correios ou indicado pela Empresa, orientando a manutenção de sua inaptidão para o trabalho.

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** Procedimentos para recebimento, análise e concessão do benefício instituído pela Cláusula 44 do ACT:

Para obter o benefício o funcionário precisa submeter-se a uma análise detalhada de sua condição de saúde, que só pode ser realizada através de uma Perícia Presencial junto ao INSS.

Atenção: a Portaria Conjunta MPS/INSS nº 38, de 20 de julho de 2023, estabelece diretrizes específicas para a concessão de benefícios previdenciários, especialmente no que se refere à incapacidade temporária. O artigo 6º dessa portaria dispõe que, para os benefícios concedidos por meio do procedimento de análise documental, não se aplica o restabelecimento do benefício anterior, conforme previsto no § 3º do art. 75 do Regulamento da Previdência Social (RPS), aprovado pelo Decreto n.º 3.048, de 6 de maio de 1999.

Essa determinação implica que, nos casos em que o benefício é concedido mediante **análise documental**, não há a possibilidade de prorrogação automática ou restabelecimento do benefício anterior. Isso se dá porque a análise documental, por sua natureza, não permite uma avaliação aprofundada do quadro de saúde do segurado, diferentemente do que ocorre com a perícia médica presencial. A ausência de exame físico impede que o INSS tenha os subsídios necessários para estender ou restabelecer o benefício com base em uma reavaliação clínica.

Dessa forma, qualquer benefício concedido exclusivamente por meio de análise documental será limitado ao prazo inicial determinado, sem a possibilidade

de prorrogação por simples pedido administrativo. Caso o segurado necessite de uma extensão do benefício, será necessário um novo processo após 15 dias da data de cessação do benefício anterior, conforme previsto na legislação previdenciária vigente.

Além disso, o impedimento de restabelecimento do benefício anterior conforme o § 3º do art. 75 do RPS reforça a ideia de que o procedimento por análise documental é definitivo para aquele período de incapacidade temporária. Isso significa que, uma vez cessado o benefício, não há mecanismo legal que permita ao segurado reaver o benefício anterior por meio do processo de revisão documental, cabendo um novo requerimento com base em uma nova análise mais detalhada.

Como a análise documental é aplicável apenas para pedidos iniciais e não permite prorrogações ou restabelecimentos de benefícios anteriores, o(a) empregado(a) que fizer um requerimento desse tipo não atenderá às exigências da Cláusula 44.

#### 1 DOCUMENTOS NECESSÁRIOS:

1.1 Documentos a serem apresentados pelo(a) empregado(a) em até 10 dias úteis a contar da emissão do ASO de inapto(a):

- Requerimento do benefício instituído pela Cláusula 44 do ACT vigente (O Requerimento da cláusula 44 consta na intranet e deve ser assinado, pelo(a) empregado(a), quando da adesão à cláusula - Para acessar o formulário acesse: [https://intra.correios.com.br/CS/SUPORTE/PESSOAS/SERVICOS\\_DE\\_GESTAO/FREQUENCIA\\_AFASTAMENTOS/INSTRUcoes\\_PORTAL\\_SERVICOS/requerimento\\_da\\_clausula\\_44\\_act\\_2024\\_2025.pdf](https://intra.correios.com.br/CS/SUPORTE/PESSOAS/SERVICOS_DE_GESTAO/FREQUENCIA_AFASTAMENTOS/INSTRUcoes_PORTAL_SERVICOS/requerimento_da_clausula_44_act_2024_2025.pdf)
- Declaração de que não possui ação judicial protocolada para o benefício previdenciário;
- Atestado de Saúde Ocupacional - ASO de INAPTO para retorno ao trabalho, emitido pelo Órgão de Saúde Regional ou pelo(a) médico(a) contratado(a) para este fim;
- Em caso de prorrogação - ASO de Inapto(a) para retorno ao trabalho, emitido pelo médico do Órgão de Saúde Regional ou pelo(a) médico(a) contratado para este fim;
- Protocolo de agendamento do Recurso Administrativo junto ao INSS;
- Comunicado de decisão de perícia médica do INSS;
- INFBEN - Informações do benefício previdenciário ou Carta de Concessão de benefício previdenciário;
- Dados da tramitação do recurso protocolado, caso já tenha ocorrido o atendimento presencial pelo INSS.

O Formulário já existente no SEI de Encaminhamento Cláusula 42 foi alterado para ENC.CLAUSULA 44 EMPREGADO INAPTO RETORNO (FORMULÁRIO) e foram

inseridos itens, os quais deverão ser preenchidos pelas Gerências Regionais de Gestão de Pessoas - GEPEs, funcionando também como uma espécie de checklist e sendo assim, deverá conter toda a documentação necessária (prevista nessa cartilha de operacionalização) para adesão a cláusula, referenciando os documentos constantes no processo - esse formulário deverá ser encaminhado para a CEGEP AFASTAMENTOS, apenas quando estiver totalmente preenchido e assinado pelo(a) gerente / subgerente da área.

Para manutenção do benefício, o(a) empregado(a) deverá atualizar a empresa sobre a tramitação do recurso mensalmente.

## 2. Atribuições do órgão de Administração de Pessoal

- a) Receber, via SEI, do órgão de lotação do(a) empregado(a) ou da Medicina do Trabalho o requerimento do benefício instituído pela Cláusula 44 do ACT vigente;
- b) Solicitar à medicina do trabalho o agendamento da avaliação de retorno, para emissão de novo ASO, e informar o(a) gestor(a) para acompanhamento.

Foram criados os motivos de “situação” EMPREG INAPTO P/ RETORNO TRA - ACT e EMPREG INAPTO P/ RETORNO AO TRAB ACID TRAB - ACT

## 3. Avaliação médica

### 3.1 Emissão do ASO de inapto

- a) O(A) empregado(a), ao receber o Comunicado de Decisão da perícia médica do INSS, deverá comparecer no, para avaliação médica da capacidade laboral de retorno ao trabalho.
- b) Estando o(a) empregado(a) incapacitado(a) para retorno ao trabalho, deverá apresentar ao médico avaliador:
  - Comunicado de Decisão da perícia médica do INSS;
  - Atestado/Laudo do(a) médico(a) assistente que conforme a incapacidade para retorno às atividades laborais;
  - Exames complementares.
- c) O(A) médico(a) avaliador(a) com base na documentação apresentada pelo(a) empregado(a) irá confirmar a incapacidade para retorno ao trabalho e emitirá:
  - Formulário de homologação Atestado/Laudo Médico pelo prazo de até 90 dias.
  - ASO de Inapto.

## 4. Emissão do ASO de Inapto(a) para prorrogação por até mais de 90 dias

- a) Providenciar para os casos de prorrogação do benefício, avaliação com três profissionais médicos(as) da Empresa, podendo também, utilizar a rede credenciada referenciada da Postal Saúde, para avaliação da condição de saúde do(a) empregado(a), com o fim de atestarem, individualmente, se o(a) mesmo(a) ainda se encontra inapto(a) para retorno ao trabalho;
- b) Para atendimento à alínea anterior é necessário que os(as) três profissionais atestem a inaptidão do(a) empregado(a) para retorno ao trabalho. Tendo como base os atestados/laudos apresentados, o médico responsável emite o ASO de Inapto;
- c) A consulta deve ser efetuada até o primeiro dia útil subsequente ao término período inicial do benefício;

5. Análise do processo: Caberá ao analista do processo considerar para decisão da concessão ou não do benefício:

- a) Verificar se o Processo SEI contém Requerimento preenchido e assinado pelo(a) empregado(a) e seus anexos, conforme orientações vigentes;
- b) Despacho, contendo as seguintes informações:
  - Número do Benefício Previdenciário NB: Ex: 31 ou 91 / xxx.xxx.xxx-x Espécie 31 - auxílio doença previdenciário e Espécie 91 - auxílio doença por acidente de trabalho;
  - Data do Início do Benefício - DIB;
  - Data da Cessação do Benefício - DCB ou Data da Cessação Administrativa - DCA;
  - Data de emissão do ASO de Inapto atualizada, nome do médico e CRM;
  - Situação do(a) empregado(a) no histórico de cadastro no sistema ERP/POPULIS;
  - Situação do agendamento ou tramitação do Recurso Administrativo protocolado na Junta de Recurso da Previdência Social (JRPS). Quando concedido, o período de até 90 dias estabelecido deve ser contado do dia seguinte ao da cessação do auxílio doença previdenciário/acidentário.

Na sequência, o processo analisado deverá ser encaminhado para assinatura da autoridade superior responsável.

## 6. Controle de prazos

- a) O prazo para o(a) empregado(a) apresentar requerimento do benefício da Cláusula 42 junto aos Correios, com a documentação completa é de no máximo 10 dias úteis da data de emissão do ASO Inapto(a),

com tramitação imediata, via SEI, para o órgão de Administração de Pessoal;

- b) O prazo para o(a) empregado(a) protocolar requerimento com pedido de prorrogação do benefício por mais 90 dias é de 2 dias úteis da data de encerramento do pagamento dos primeiros 90 dias, sendo imprescindível a apresentação de novo ASO de Inapto;
- c) Conforme disposto no §1º, item III, Cláusula 42 do ACT vigente, a análise do processo deve ocorrer no prazo de 15 dias úteis após a tramitação do processo para o órgão de administração de pessoal.

## 7. Orientações Gerais

O benefício instituído pela Cláusula 44 do ACT não será concedido para pedidos de Auxílio Doença Previdenciário/Acidentário Inicial (primeira perícia), cujo resultado no Comunicado de Decisão seja: “Indeferimento do pedido”;

O benefício desta cláusula será concedido para um benefício previdenciário, na vigência do Acordo Coletivo de Trabalho;

Identificando-se o deferimento do Recurso Administrativo, a informação deverá ser imediatamente levada ao conhecimento da Área de Pagamento, para suspensão do benefício concedido pelos Correios;

Se o recurso impetrado pelo(a) empregado(a) contra a decisão do INSS estiver em tramitação, o benefício poderá ser prorrogado, uma única vez, por até 90 (noventa) dias;

Caso o Recurso Administrativo tenha sido julgado pela Junta de Recursos como “indeferido” dentro do período de concessão do benefício, ou seja, dos 90 dias, a continuidade do pagamento pelos Correios, fica condicionada à apresentação do protocolo de Recursos, à Câmara de Recursos da Previdência Social;

Quando for aberto o processo os documentos deverão ser inseridos de forma sequencial, segundo a ordem cronológica dos acontecimentos;

Os exames clínicos, por ventura solicitados durante a avaliação médica, necessários para complementar o diagnóstico de restabelecimento da capacidade laboral serão compartilhados em conformidade com o previsto no Plano de Saúde;

O período em que o(a) empregado(a) permanecer recebendo o benefício desta Cláusula será considerado como “licença remunerada” e, em caso de período superior a 30 dias, haverá perda do Período Aquisitivo de férias integralmente.

A Central de Serviços de Gestão de Pessoas - CEGEP sugere prazo de até 30 dias corridos (após a cessação do benefício previdenciário) para realização do Atestado de Saúde Ocupacional - ASO e cumprimentos dos demais requisitos exigidos para o requerimento da cláusula 44.

As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser obtidas por meio do Help Desk <http://helpdesk>, Subcategoria “08 - Gestão de Pessoas”.

## REQUERIMENTO CLÁUSULA 44 ACT 2024/2025

### EMPREGADO(A) INAPTO(A) PARA RETORNO AO TRABALHO

Eu, \_\_\_\_\_, Matricula \_\_\_\_\_, cargo \_\_\_\_\_, Lotação \_\_\_\_\_, venho requerer a concessão de benefício estabelecido no Acordo Coletivo de Trabalho ACT 2024/2025. Cláusula 44 – Empregado (a) Inapto (a) para retorno ao Trabalho, conforme assinalado:

Solicito o pagamento da minha remuneração, exceto em relação aos benefícios concedidos aos empregados em atividade, pelo prazo máximo de ATÉ 90 (noventa) dias, contados da data de cessação do benefício previdenciário.

Solicito a prorrogação do pagamento da minha remuneração, pelo prazo de ATÉ mais 90 dias em decorrência do recurso impetrado contra a decisão do INSS não ter sido julgado até a presente data, momento em que apresento decisão médica de inaptidão emitido por 3 (três) profissionais da área de saúde da empresa e ASO atualizado.

- Em anexo, estão as cópias dos documentos caracterizadores da inaptidão para retorno ao trabalho.
- Declaro para os devidos fins, que todas as informações prestadas são verdadeiras, sob pena de incorrer em crime de falsidade ideológica, tipificado no artigo 299 do Código Penal Brasileiro, além de que, no caso de concessão do benefício pelo INSS, terei que fazer a devolução dos valores recebidos da Empresa, em conformidade com o disposto no §2º da Cláusula 44 do ACT 2024/2025.
- Confirmo ainda, que entregarei, **imediatamente**, documento previdenciário atualizado, quando da obtenção da resposta do recurso interposto, sob pena de responsabilização em caso de eventuais prejuízos aos Correios ou ao INSS.
- Declaro ainda, a não judicialização do benefício apresentado.

Termos em que peço deferimento.

Local/Data \_\_\_\_\_

Assinatura \_\_\_\_\_

C/ Anexos: ASO INAPTO; Protocolo do agendamento do Recurso Administrativo junto ao INSS; Comunicado de Decisão; Relatórios: INFBN, Declaração de Benefícios ou outro documento que contenha a data de início e de cessação do benefício; e-Recurso – Consulta de tramitação do recurso protocolado.

# Correios



logística tempo serviço sistema distribuição itens tempo  
produto estoque pedidos custo estocagem



# TÍTULO IV - DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

## ►► Cláusula 45 – 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 saída das Unidades, quer nos Depósitos Auxiliares - DAs, não ultrapassará 10 (dez) kg para homens e 08 (oito) kg para mulheres.

§2° 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.

§3° Os Correios aperfeiçoarão os critérios e ampliarão a aplicação de processo seletivo interno no preenchimento de vagas de função para o sistema motorizado de entrega domiciliária. O tempo de atuação do(a) carteiro(a) na atividade será o critério de maior peso e de desempate.

§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, desde que não comprometa a qualidade operacional, o aumento de custos operacionais e as necessidades dos(as) clientes e zelando pela saúde dos(as) trabalhadores(as). A Empresa priorizará as entregas matutinas em âmbito nacional, nos Centros de Distribuição Domiciliária - CDDs.

§7° A entrega matutina continuará sendo acompanhada por Comissão formada por 5 (cinco) representantes da Empresa e 5 (cinco) representantes das Federações dos Trabalhadores(as) dos Correios signatárias.

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

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

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** Em relação ao disposto no §7°, tendo em vista as implicações financeiras, os possíveis impactos na qualidade operacional e no prazo acordado com o(a) cliente, a comissão será formada por 3 (três) integrantes DIOPE, 1 (um) DIGEP e 1 (um) DINEG. Sendo a DIOPE incumbida de designar o(a) presidente da comissão, que será responsável pelo voto de desempate, se for o caso. Caberá ao DEREIO a constituição da referida comissão.

Quanto ao disposto no §8°, será apresentada pelos(as) integrantes da representação sindical que fazem parte da comissão uma proposta de unidades elegíveis para ampliação da entrega matutina no prazo de 90 dias, considerando o não comprometimento da qualidade operacional, o aumento de custos operacionais e as necessidades dos(as) clientes, sendo a proposta submetida à avaliação dos representantes dos Correios. Caberá aos representantes dos Correios apresentar o resultado da avaliação em 60 dias úteis.

Demais solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas ao **Departamento de Coleta e Distribuição da Diretoria de Operações - DEDIS - dedis@correios.com.br**.

### ► **Cláusula 46 – FROTA OPERACIONAL:**

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

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

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

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** Cláusula autoexplicativa. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas ao **Departamento de Coleta e Distribuição da Diretoria de Operações - DEDIS - dedis@correios.com.br**

### ► **Cláusula 47 – INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS:**

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** Cláusula autoexplicativa. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas à **Diretoria de Gestão de Pessoas - DIGEP - digep@correios.com.br**

### ► **Cláusula 48 – JORNADA DE TRABALHO PARA TRABALHADORES(AS) EM TERMINAIS COMPUTADORIZADOS:**

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** Cláusula autoexplicativa. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser obtidas por meio do Help Desk. Após acessar o sistema do **Help Desk**, clique no botão “Procurar”, irão carregar as opções, conforme imagem abaixo, onde você irá clicar na subcategoria “08 - Gestão de Pessoas” Agora selecione a subcategoria “Cadastro” e clique na opção “08.08 - Frequência e Jornada de Trabalho”.

### ► **Cláusula 49 – REDIMENSIONAMENTO DE CARGA:**

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

§1º Após a conclusão, o novo dimensionamento será implantado integralmente em até 120 (cento e vinte) dias após a liberação dos recursos necessários pelos órgãos competentes.

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

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

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

Para retomada das contagens e implantações do SD antes do concurso público, as Federações signatárias deste acordo coletivo deverão formalizar o pedido via carta à área de Relações do Trabalho informando a Superintendências Estadual - SE e sua respectiva base sindical, ou deliberado em Mesa Nacional de Negociação Permanente.

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLAUSULA:** Com relação ao dimensionamento da carga de trabalho nas unidades distribuidoras, as Áreas de distribuição das Superintendências Estaduais encaminharão mensalmente o cronograma de aplicação do SD para a Área de Relacionamento Organizacional e/ou Área e Gestão de Pessoas, que dará ciência a representação sindical. Posteriormente, caberá a tal órgão de gestão de pessoas recepcionar o nome de 1 (um)(uma) representante sindical que participará da contagem da carga em determinada unidade e repassará para o órgão operacional no âmbito da Superintendência Estadual.

Quanto ao disposto no §1º, informamos que a implantação do SD se dará em até 120 dias com recursos próprios e/ ou terceirizados.

Em relação ao disposto no §2º, esclarecemos que os questionamentos e as proposições acerca dos sistemas de dimensionamento serão recepcionados pelo DEREQ e encaminhados para o DEDIS, que retornará com as respostas para o referido Departamento no prazo de 30 dias úteis.

Demais solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas ao **Departamento de Coleta e Distribuição da Diretoria de Operações - DEDIS - dedis@correios.com.br**.

## ►► **Cláusula 50 – JORNADA DE TRABALHO NAS AGÊNCIAS DOS CORREIOS:**

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

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** De forma a permitir abertura e fechamento nos horários estabelecidos para cada unidade, observadas as normas vigentes sobre frequência e jornada de trabalho, deverão ser obedecidas as orientações da gerência regional (GERAT/GEOPE) sobre o escalonamento do início da jornada de trabalho dos(as) empregados(as) lotados(as) nas agências.

As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser enviadas à respectiva gerência regional.

## ►► **Cláusula 51 – SEGURANÇA NA EMPRESA:**

Os Correios adotará as medidas necessárias para preservar a segurança física dos(das) empregados(as), clientes e visitantes que circulam em suas dependências,

nos termos do Manual de Segurança - MANSEG, Módulo 6, reafirmando, como política institucional, a valorização da vida e da integridade física das pessoas que participam das atividades postais, o reforço à confiança dos clientes nos serviços ofertados e à proteção do patrimônio da Empresa.

§1º Os Correios fornecerão todo o suporte institucional para assegurar a operacionalização da segurança empresarial das suas unidades, conforme Manual de Segurança - MANSEG, Módulo 6.

§2º Os Correios continuarão informando os(as) representantes dos sindicatos regionais, sobre as providências já adotadas e as que estão em planejamento relativas à questão de segurança.

§3º Os Correios continuarão aprimorando o sistema de transporte de numerários, visando minimizar os riscos operacionais, articulado à política de segurança empresarial.

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** A aplicação e priorização dos recursos de segurança necessários para cada tipo de contexto operacional da unidade seguem as regras estabelecidas no MANSEG Módulo 6, no qual trata da avaliação dos riscos de segurança empresarial, mais especificamente da análise de vulnerabilidade das unidades dos Correios. Como consequência da priorização dos recursos, é realizada a previsão orçamentária para o próximo exercício fiscal e o Plano de Gerenciamento das Contratações - PGCON. Após aprovação do custeio dos recursos, dentro dos limites que garantam a sustentabilidade dos Correios como instituição e em atendimento à Lei de Responsabilidade Fiscal, é aprovado o Plano de Gerenciamento das Contratações - PGCON para efetiva alocação dos recursos de segurança no próximo exercício.

Os investimentos em recursos de segurança previamente planejados no PGCON são realizados, por força de lei, em observância ao orçamento aprovado pelo Congresso Nacional na Lei Orçamentária Anual. Também estão previstas capacitações preventivas de segurança para as unidades e os(as) empregados(as), que estão disponibilizadas no ambiente virtual da Universidade Correios. A operacionalização da prestação de informações, sobre providências de segurança adotadas, ocorrerá mediante a solicitação formal da entidade para o Órgão de Relações do Trabalho dos Correios, que repassará a demanda ao Órgão de Segurança Corporativa para análise, segundo o nível de sigilo imposto pela Legislação aplicada (LGPD). Não havendo restrições legais, o Órgão de Segurança Corporativa fará as devidas respostas ao órgão de Relações do Trabalho dos Correios, para posterior envio ao demandante.

Para operacionalização do recolhimento de numerário serão estabelecidas regras para a execução de todos os contratos firmados cujo objeto é a prestação de serviços comuns de transporte, tratamento e custódia de numerário nas unidades dos Correios, os quais seguirão as definições da área responsável conforme previsão normativa.

DIA DA PESSOA  
COM DEFICIÊNCIA  
FÍSICA

RESILIÊNCIA  
DIREITOS  
SUPERACÃO  
INCLUSÃO  
FORÇA



Postal Saúde  
SEU BOM BOM COMISSÁRIO

NÃO  
DESIS  
TA

de sua vida

Pedir ajuda é sinal  
de força não de fraqueza!



21 DE SETEMBRO

Dia Nacional de  
Conscientização  
da Doença de

Alzheimer

O amor e o cuidado  
que nunca se apagam



Postal Saúde  
Sua vida, nossa  
existência.



# TÍTULO V - DOS BENEFÍCIOS

## ►► Cláusula 52 – ACOMPANHANTE:

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

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

§2º Para o(a) empregado(a) que possui filho(a) com deficiência nos termos da Cláusula 51 - Auxílio para Dependentes com Deficiência, o período para acompanhamento será acrescido de 4 (quatro) dias úteis o que equivale a 8 (oito) turnos de trabalho.

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

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** Os(As) gestores(as) devem observar a comprovação da justificativa, mediante apresentação de atestado de acompanhamento ou comprovante, subscrito por profissional da área de saúde, e o consequente abono às ausências no Sistema de Registro de Ponto - SRP, onde devem ser utilizados os motivos:

- Com relação as ausências previstas no §1º - “ABONO ACOMPANHAMENTO INTEGRAL OU ABONO ACOMPANHAMENTO PARCIAL”,
- De acordo com o período da ausência; para os casos previstos no §2º - “ABONO ACOMPANHAMENTO ESPECIAL INTEGRAL OU ABONO ACOMPANHAMENTO ESPECIAL PARCIAL”;
- Para os casos contidos no §3 - ABONO ACOMPANHAMENTO APOIO INTEGRAL OU ABONO ACOMPANHAMENTO APOIO PARCIAL”.

Introduzido no Sistema SRP os novos ABONO ACOMPANHANTE CLAUS 52 e o ABONO ACOMPANHANTE NEOP CLAUS 52.

As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser obtidas por meio do Help Desk <http://helpdesk>.

## ►► Cláusula 53 – AUXÍLIO PARA DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA:

Os Correios reembolsarão aos(as) empregados(as) cujos filhos(as), enteados(as), tutelados(as) e curatelados(as) que dependam de cuidados especiais as despesas dos recursos especializados utilizados por eles(as).

§1º Para os efeitos desta cláusula, entendem-se como recursos especializados os resultantes da manutenção em instituições escolares adequadas à educação e desenvolvimento de pessoas dependentes de cuidados especiais e instituições

que ofereçam tratamento e acompanhamento especializados, adequados ao desenvolvimento neuro psicomotor de pessoas dependentes de cuidados especiais.

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

§3º O valor do reembolso previsto nesta cláusula corresponde ao somatório das despesas respectivas, condicionado ao limite mensal máximo de R\$ 1.030,58 (Hum mil e trinta reais e cinquenta e oito centavos) em relação a cada um dos dependentes de cuidados especiais.

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

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** O Auxílio para Filhos(as), Enteados(as), Tutelados(as) e/ou Curatelados(as) Dependentes, Portadores de Necessidades Especiais, deve ser concedido ao(a) empregados(a) que atender integralmente às exigências/critérios e que tenha solicitado a homologação do tratamento junto a Área de Saúde dos Correios.

## DEFINIÇÕES E REGRAS GERAIS DO BENEFÍCIO

**Pessoa com Deficiência:** pessoa que possui “impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.” (Art. 2º da Lei 13.146/2015 - Estatuto da Pessoa com Deficiência), condição que dever ser homologada, inicialmente, pela área de saúde dos Correios e alterado nos registros cadastrais no sistema de gestão de pessoas.

**Beneficiário:** empregado(a) do quadro efetivo dos Correios, que possui dependente com deficiência, regularmente cadastrado(a) para recebimento do benefício, após aprovação da área Médica e Serviço Social dos Correios;

**Dependente Elegível:** filhos(as), enteados(as), tutelados(as) e curatelados(as) enquadrados na condição de dependente com deficiência no cadastro dos Correios. O(a) mesmo(a) beneficiário(a) poderá ter mais de um dependente cadastrado(a) no benefício, desde que o(a) dependente se enquadre nos requisitos de elegibilidade. Um(a) mesmo(a) dependente somente pode estar vinculado(a) a um benefício, não sendo possível que mais de um(a) empregado(a) cadastre o(a) mesmo(a) dependente;

**Auxílio Especial (AE):** modalidade do benefício que permite o reembolso de despesas até R\$ 1.030,58 (Cláusula 53ª, § 3º, do Termo de Acordo);

**Auxílio Especial Integral (AEI):** modalidade do benefício que permite o reembolso de despesas em valor superior ao limite estipulado para o Auxílio Especial (Cláusula 53, § 3º, do Termo de Acordo). A partir do pronunciamento em parecer socioeconômico emitido pelo Serviço Social dos Correios poderá haver o reembolso de despesas até 3 vezes o valor do Auxílio Especial, ou seja, R\$ 3.091,74 (Cláusula 53, § 4º, do Termo de Acordo). Tal benefício poderá ser autorizado quando for identificado que a despesa mensal com o tratamento aprovado é igual ou superior a 20% da renda familiar líquida, excluindo-se desta os descontos legais compulsórios e as prestações relativas ao imóvel de sua residência financiada pelo sistema financeiro da habitação ou aluguel, energia elétrica, água, plano de saúde e outras despesas fundamentais relacionadas com a deficiência;

**Natureza do Benefício:** o benefício Auxílio para Dependentes com Deficiência possui natureza de reembolso. Sendo assim, é obrigatória a apresentação dos comprovantes de despesas pelo beneficiário para a operacionalização dos ressarcimentos em folha de pagamento;

**Despesas Reembolsáveis:** tratamentos especializados; medicamentos específicos e de uso contínuo; equipamentos e materiais utilizados pelo dependente. Somente serão ressarcidas as despesas aprovadas pelo serviço médico dos Correios, que avaliará a correlação entre a despesa e a deficiência. Para fins de ressarcimentos, as despesas realizadas no mês em curso podem ser encaminhadas até o dia 10 do mês seguinte (ver parágrafos 17 e 18, abaixo);

**Validade do Cadastro:** em conformidade com o período consignado no formulário “Cadastro - Aux. Dependentes C/Deficiência” pela área Médica e Serviço Social, o benefício terá vigência por até 1(um) ano;

**Recadastramento:** procedimento que deverá ser iniciado pelo(a) beneficiário(a), pelo menos, 30 (trinta) dias antes do término da vigência do cadastro, uma vez que as despesas realizadas fora de período de vigência não serão ressarcidas;

**Alteração do Cadastro:** na vigência do cadastro, havendo qualquer alteração no tratamento realizado ou em procedimento autorizado, ou demanda de alteração na modalidade do benefício autorizado, o(a) beneficiário(a) deverá solicitar a alteração cadastral. Somente poderá haver o reembolso de novas despesas ou conforme nova modalidade após a devida aprovação da área Médica e Serviço Social dos Correios. A alteração de itens não altera o período de vigência do cadastro como um todo;

**Reembolso do Transporte:** Poderá haver o reembolso das despesas com transporte próprio ou contratado quando, em razão da deficiência, houver

a necessidade de acompanhante para os deslocamentos entre a residência e a escola ou local de realização do tratamento, até o limite de 30% do valor do teto do AE, transporte do dependente e acompanhante, sempre que a deficiência física, sensorial ou mental exija a presença de acompanhamento nos deslocamentos para tratamento especializado em consultórios, clínicas, hospitais, centros de reabilitação e demais instituições especializadas, bem como instituições de educação;

**Concessão do benefício e realização de reembolsos em caso de afastamentos do trabalho:** o benefício será mantido aos(as) empregados(as) afastados(as) por motivo de licença médica, acidente de trabalho, licença gestante e licença adoção;

**Aprovação do Serviço Médico:** Reconhecimento oficial realizado por meio de análise documental de autoridade médica a fim de que possa investir de validade jurídica a documentação de saúde apresentada pelo(a) empregado(a) (relatórios, laudos e indicações de recursos e procedimentos terapêuticos e instituições de educação); e,

**Aprovação do Serviço Social dos Correios:** reconhecimento oficial realizado por meio de análise documental de autoridade do Serviço Social a fim de que possa elaborar a avaliação socioeconômica do núcleo familiar para concessão do auxílio.

O dependente cadastrado no Auxílio Especial não poderá ser ou permanecer associado ao Reembolso Creche ou Babá.

## PROCEDIMENTO DO(A) EMPREGADO(A)

### I. Cadastramento, Recadastramento e Alteração

Quando se aplicar o previsto na Cláusula 51, o(a) empregado(a) deverá procurar a Área Social, para orientação sobre o benefício e suas opções de modalidade auxílio especial e auxílio especial integral.

Inicialmente o(a) empregado(a) deve requerer a homologação da área de saúde quanto à condição de seu(sua) dependente como pessoa com deficiência. Após a homologação, o(a) empregado(a) ou área de saúde deve encaminhar somente a homologação dessa condição para a GAPE/CEGEP para fins de alteração dos dados cadastrais do dependente.

Para requerer o benefício o(a) empregado(a) deverá abrir processo SEI (<https://sei.correios.com.br>), tipo do processo “**Serviços de Pessoas: Benefícios - Auxílio Especial**”, nível de acesso **Sigiloso (Reservado)**, Hipótese legal - Informação Particular (Art. 31 da Lei 12.527/2011 - LAI); e preencher o formulário “**Requerimento – Auxílio para Dependentes com Deficiência**”,

com as informações que estão sendo fornecidas para as áreas Médica e Social dos Correios pelo(a) empregado(a) requisitante.

No mesmo processo SEI, o(a) empregado(a) deve anexar ao requerimento, documento digitalizado das recomendações de profissionais de saúde, dos recursos especializados, resultantes da manutenção em instituições escolares e/ou de instituições que ofereçam tratamento e acompanhamento especializado à deficiência, bem como, da prescrição médica e do laudo especificado no parecer médico para ressarcimento dos medicamentos específicos e de uso contínuo no tratamento, para aprovação do Serviço Médico da Empresa, além de outros que julgue necessários para realização da análise. Também deve anexar documentos e informações referentes a outras despesas diretamente relacionadas à deficiência, para avaliação socioeconômica pelo Serviço Social, a fim de se verificar se a despesa mensal do tratamento aprovado pelo médico dos Correios é igual ou superior a 20% da renda familiar líquida.

### Orienta-se ao(a) empregado(a):

Solicitar a homologação da área de saúde, mediante apresentação de relatório médico, para fins de alteração do cadastro do dependente como Pessoa com Deficiência, no sistema de gestão de pessoas Populis;

Solicitar aos profissionais assistentes do dependente, relatório contendo o detalhamento dos tratamentos e terapias indicadas, a especificação dos medicamentos, equipamentos e/ou materiais necessários ao dependente - todos relacionados à situação - detalhados em quantidade e periodicidade de uso/sessões;

Emitir declaração ou juntar o contrato de prestação de serviço de transporte, quando houver necessidade de transporte do(da) dependente e acompanhante nos deslocamentos para escola, clínicas e instituições que prestem os atendimentos;

Solicitar à instituição de ensino a declaração de escolaridade, quando o(a) dependente estiver matriculado(a) no ano em exercício, contendo, inclusive, a informação de que a instituição está apta a propiciar educação/atendimento ao(a) dependente com deficiência, conforme consta do item “**4 – Anexos**” do Formulário “**Requerimento – Auxílio Para Dependentes com Deficiência**” disponibilizado no SEI (<https://sei.correios.com.br>);

Anexar ao processo SEI a documentação mencionada e conceder credencial de assinatura ao profissional da área de saúde da Superintendência Estadual de localização (empregados(as) lotados(as) e localizados(as) no Correios Sede deverão conceder credencial ao(a) profissional indicado(a) da área Médica de Saúde da SE/BSB);

Quando pleiteado o benefício na modalidade AEI, anexar também os comprovantes de despesas para análise do Serviço Social dos Correios;

Reunida toda a documentação, o(a) empregado(a) deve encaminhar o processo SEI para análise e aprovação da área Médica e Serviço Social dos Correios, vinculadas à sua Superintendência Estadual de localização.

## PROCEDIMENTOS DA ÁREA DE BENEFÍCIOS

Ao receber os comprovantes para ressarcimento, a área de benefícios deverá checar:

- a) Se o(a) empregado(a) está com o cadastro vigente;
- b) Se as despesas estão aprovadas pelo Serviço Médico, observando que não poderão ser reembolsadas despesas extras, tais como: material escolar, uniforme, taxas, juros, festividades, entre outras;
- c) Se os comprovantes contém os dados previstos no item 20;
- d) Se os comprovantes estão atestados e autenticados;
- e) O valor limite previsto para transporte próprio de dependente com deficiência;
- f) O valor limite para ressarcimento das despesas com dependente com deficiência estabelecido no Termo de Acordo; e,
- g) Acima do valor limite estabelecido no Termo de Acordo, deverá ser observado o parecer emitido pelo Serviço Social limitado até 3 vezes este valor.
- h) Em caso de solicitação inicial do benefício, solicitar ao(a) empregado(a) ou a área de saúde o documento de homologação para alterar o tipo de dependente como pessoa com deficiência. Cabe esclarecer que não se trata do documento do formulário de aprovação de auxílio especial, pois nele não há homologação da condição de pessoa com deficiência, apenas a aprovação ou não das despesas reembolsáveis.

Concluída a análise da documentação, se detectadas irregularidades, a área de benefícios deverá informar ao(à) beneficiário(a) as inconsistências encontradas e a impossibilidade do reembolso. Quanto à documentação, atendidos os requisitos previstos, será efetuado o lançamento do reembolso no sistema Populis.

## RESSARCIMENTO DE DESPESAS

Despesas realizadas fora de período de vigência consignado no formulário “Cadastro - Aux. Dependentes C/Deficiência” não serão ressarcidas.

Para o recebimento dos valores mensais, o(a) empregado(a) deverá encaminhar de forma digitalizada, exclusivamente por meio do sistema E-BENEFÍCIO, a documentação referente às despesas ocorridas do mês em curso até o dia 10 de cada mês, para que o ressarcimento ocorra via folha de pagamento do

mesmo mês, em caso de deferimento. O documento deferido da competência em curso, entregue após a data limite, e não incluído na folha de pagamento, será ressarcido no pagamento do mês seguinte.

O(a) empregado(a) beneficiário(a) somente poderá acumular no mesmo mês, para ressarcimento das despesas, os comprovantes do próprio mês em que estão sendo entregues e aqueles do mês imediatamente anterior que tenham sido encaminhados, via sistema E-BENEFÍCIO, até o dia 10 do mês em curso. Após esse prazo não será mais possível o ressarcimento da despesa.

As despesas realizadas no mês de JULHO/2023 poderão ser encaminhadas até o dia 10 de AGOSTO. Após esse prazo não será mais possível realizar o ressarcimento.

Os valores pagos serão apurados e computados por mês de competência para apuração dos limites de valores de ressarcimento.

### EXEMPLO 1:

O(a) empregado(a) com cadastro AE (teto de R\$ 1.030,58), encaminha no dia 10/07/24, R\$ 2.000,00 (dois mil reais) em despesas na competência do mês de JULHO/24 e outros R\$ 2.000,00 na competência de JUNHO/24. Caso o(a) empregado(a) esteja associado no AE, cujo teto é R\$ 1.030,58 (um mil, trinta reais e cinquenta e oito centavos), ele(a) receberá um total de R\$ 2.061,16 (dois mil, sessenta e um reais e dezesseis centavos) na folha de JULHO/24, sendo R\$ 1.030,58 (um mil, trinta reais e cinquenta e oito centavos) referente ao retroativo de JUNHO/24 e R\$ 1.030,58 (um mil, trinta reais e cinquenta e oito centavos) referente a JULHO/24. Caso no mês de AGOSTO/24, o(a) empregado(a) encaminhe algum comprovante de despesa do mês de JULHO/24 e seja DEFERIDO, NÃO receberá nenhum valor adicional referente a JULHO/24, uma vez que já havia recebido o limite mensal do benefício para o mês de JULHO/24, não havendo mais margem para ressarcimentos nesse mês.

### EXEMPLO 2:

O(a) empregado(a) com cadastro AEI (teto de 3X o valor do AE, ou seja, R\$ 3.091,74), encaminha no dia 10/07/24, R\$ 2.000,00 (dois mil reais) em despesas na competência do mês de JULHO/24 e outros R\$ 2.000,00 na competência de JUNHO/24. Caso o(a) empregado(a) esteja associado no AEI, cujo teto é R\$ 3.091,74 (três mil, noventa e um reais e setenta e quatro centavos), ele(a) receberá um total de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) na folha de JULHO/24, sendo R\$ 2.000,00 (dois mil reais) referente ao retroativo de JUNHO/24 e R\$ 2.000,00 (dois mil reais) referente a JULHO/24. Caso no mês de AGOSTO/24, o(a) empregado(a) encaminhe outro comprovante de despesa do mês de JULHO/24 no valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) e seja DEFERIDO, receberá o valor de R\$ 1.091,74

(um mil, noventa e um reais e setenta e quatro centavos) referente a JULHO/24, uma vez que possuía saldo no limite mensal do benefício para o mês de JULHO/24.

Os documentos comprobatórios das despesas realizadas deverão conter, obrigatoriamente, os seguintes dados:

#### **PESSOA JURÍDICA** (boleto ou nota fiscal):

- CNPJ;
- Valor e descrição do serviço prestado;
- Mês de competência;
- Carimbo/autenticação mecânica/comprovante eletrônico contendo as informações de local;
- Data e valor do pagamento.

#### **PESSOA FÍSICA** (recibo de pagamento):

- O nome e o endereço completo do(a) prestador(a) de serviço, inclusive telefone;
- CPF e o número do registro no Conselho de Classe;
- Valor e descrição do serviço prestado;
- Nome e CPF do(a) empregado(a) e/ou dependente;
- Local, data e assinatura do(a) prestador(a) de serviços.

#### **OBSERVAÇÕES IMPORTANTES**

Para efetuar o cadastramento de escolas no sistema de benefício auxílio especial quando o(a) empregados(a) efetuar o cadastro/recadastramento, deve-se anexar uma declaração de escolaridade, emitida pela instituição de ensino, comprovando a matrícula no ano em exercício, com todas as informações exigidas no modelo adotado pela empresa.

A declaração de matrícula deverá ser encaminhada anualmente, pelo beneficiário que receba ressarcimento de despesas escolares, na ocasião da rematrícula escolar, juntamente com o comprovante de despesas da escola.

Todos os documentos encaminhados para análise e ressarcimento, exclusivamente via sistema e-Benefício, deverão ser legíveis, completos e sem rasuras, sob pena de serem indeferidos.

Nas situações de guarda provisória para fins de adoção, o documento comprobatório atualizado deverá ser apresentado no momento do cadastro, atualizações e recadastramento.

Não serão realizados ressarcimentos de despesas que não tenham sido aprovadas pela área Médica e Serviço Social dos Correios. Todas as alterações nos tratamentos/medicamentos/equipamentos/serviços deverão ser previamente analisadas e aprovadas pela área Médica e Serviço Social dos Correios, que fará a atualização no cadastro e comunicará a área de benefícios. Somente após esse procedimento será possível o envio do comprovante das novas despesas para análise e ressarcimento.

Os comprovantes de despesas (notas fiscais/recibos/boletos) deverão ser inseridos no mês de competência da realização dos serviços e não no mês em que foi pago ou da emissão da nota, uma vez que o reembolso é realizado observando a data em que ocorreu o fato que deu origem a despesa.

Por se tratar de reembolso de despesas, não serão realizados pagamentos antecipados à execução dos tratamentos, tampouco o reembolso das despesas pagas antecipadamente pelo(a) empregado(a), somente sendo ressarcidas em conformidade com a competência devida e observados os prazos de envio dos comprovantes.

O(a) empregado(a) deve manter sob sua guarda os originais das despesas por um período de 5 anos, para possíveis reapresentações, caso solicitado pelos Correios, sob pena de restituição dos valores recebidos.

A apresentação das despesas indevidas e ilícitas com o intuito de obter vantagem pessoal constitui falta grave e pode acarretar consequências legais.

Cabe ao(a) empregado(a) beneficiário(a) a responsabilidade de fiscalizar a qualidade dos serviços prestados ao(à) seu dependente, isentando os Correios de responsabilidade de qualquer natureza.

Que os benefícios não são cumulativos, ou seja, no auxílio especial deve estar a informação que não pode ser recebido cumulativamente como BABÁ e o CRECHE.

As solicitações de informações referentes a esta cláusula sobre o ressarcimento das despesas devem ser obtidas por meio do Help Desk. <http://helpdesk>, Subcategoria “08 - Gestão de Pessoas.

Procedimentos da área médica e serviço social (a validar pelo DEREIO) incluído conforme procedimento operacional (41705662)

Serão consideradas as deficiências apresentadas em relatório médico ou multiprofissional, contendo parecer/laudo conclusivo que indique a espécie e grau de deficiência do(a) dependente, de acordo com o conceito e a avaliação previstas no Estatuto da Pessoa com Deficiência - LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015 - “Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.”

A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará:

- I. Os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;
- II. Os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;
- III. A limitação no desempenho de atividades; e,
- IV. A restrição de participação.

A avaliação de cadastramento para fins de recebimento do benefício (AE ou AEI), a que cada dependente do(a) empregado(a) estiver condicionado(a), caberá à área Médica e Serviço Social de cada Superintendência Estadual.

A documentação apresentada pelo(a) empregado(a) será analisada, primeiramente, pelo Serviço Médico da Empresa, que emitirá parecer, aprovando os procedimentos (tratamentos - medicamentos - equipamentos - transporte - serviços) detalhadamente em quantidade e periodicidade. Somente serão ressarcidas as despesas aprovadas pela área Médica e Serviço Social da Empresa e relacionadas com a deficiência.

Para aprovação dos procedimentos, a área Médica e Serviço Social da Empresa irão verificar se o parecer médico e os procedimentos apresentados pelo(a) empregado(a) estão relacionados à deficiência especificadas e em conformidade com os:

- a) Tratamentos especializados;
- b) Medicamentos específicos e de uso contínuo;
- c) Equipamentos e materiais utilizados pelo(a) dependente;
- d) Transporte do(a) dependente e acompanhante, sempre que a deficiência física, sensorial ou mental exija a presença de acompanhamento nos deslocamentos para tratamento especializado em consultórios, clínicas, hospitais, centros de reabilitação e demais instituições especializadas; e,
- e) Transporte do(a) dependente e acompanhante, sempre que a deficiência física, sensorial ou mental exija a presença de acompanhamento nos deslocamentos para instituições de educação.

Após aprovação pelo Serviço Médico da Empresa, o processo SEI deverá ser analisado pelo Serviço Social dos Correios, a fim de se verificar se a despesa mensal do tratamento aprovado pelo Serviço Médico dos Correios é igual ou superior a 20% da renda familiar líquida, excluindo-se desta somente os descontos legais compulsórios e prestações relativas ao imóvel de sua residência financiada pelo sistema financeiro da habitação ou aluguel, energia elétrica, água, plano de saúde e outras despesas fundamentais relacionadas com a deficiência. Na sequência, será emitido parecer social sobre a situação socioeconômica do(a) empregado(a), utilizando o formulário eletrônico existente

no SEI “**Levantamento Socioeconômico**”. Ao final, o processo SEI deverá ser devolvido ao(a) empregado(a), com orientação sobre os itens e modalidade (AE ou AEI).

A vigência do cadastro será de 1 (ano) a contar da data inicial do período aprovado, constante do formulário “**Cadastro - Aux.Dependentes C/ Deficiência**”, preenchido pela área Médica e Serviço Social da Empresa. O(a) empregado(a) deverá iniciar o processo de **RECADASTRAMENTO** com no mínimo 30 (dias) antes do término da vigência do benefício aprovado, evitando a suspensão dos pagamentos pela falta de atualização cadastral. Caso no decorrer do período de vigência do cadastro o(a) empregado(a) realize algum pedido de **ALTERAÇÃO**, o período de vigência não se alterará, permanecendo o mesmo decorrente do cadastro. O processo de **ALTERAÇÃO** visa apenas ajustar algum item aprovado e seu reflexo no tipo do benefício concedido (AE ou AEI), caso ocorra.

O Serviço Médico e Social dos Correios deverá encaminhar, via SEI, para a área de Benefícios apenas o formulário “**Cadastro - Aux.Dependentes C/ Deficiência**”, contendo os itens aprovados pelo Serviço Médico e o parecer do Serviço Social. O formulário eletrônico preenchido deverá conter as assinaturas do(a) médico(a), do(a) assistente social e de uma Chefia da área de Gestão de Pessoas.

Após a análise e aprovação das informações contidas no formulário de cadastramento, a área de benefícios responderá para a área de saúde demandante sobre as providências e/ou eventuais pendências relativas ao cadastramento pleiteado.

### ► **Cláusula 54 – REEMBOLSO CRECHE E REEMBOLSO BABÁ:**

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

§1º Para as mães que tenham interesse, os Correios disponibilizarão a opção pelo Reembolso Babá, em conformidade com a legislação previdenciária e trabalhista, com a Lei 8.212/1991, no seu artigo 28, inciso 11, §9º, alínea “s”, com a Lei 5.859/1972, e nos termos do artigo 13, inciso XXXIV da Instrução Normativa 257/2001 da Secretária de Inspeção do Trabalho.

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

§2º O pagamento previsto nesta cláusula será realizado mesmo quando a beneficiária se encontrar em licença médica e terá por limite máximo o valor de

R\$ 714,72 (setecentos e quatorze reais e setenta e dois centavos), e se destina exclusivamente ao ressarcimento das despesas realizadas com creche, berçário e jardim de infância, em instituições habilitadas, ou ao ressarcimento do Reembolso Babá, mediante apresentação da Carteira de Trabalho e Previdência Social assinada pelo beneficiário, ao pagamento do salário do mês e ao recolhimento da contribuição previdenciária da babá.

- I. Nos seis primeiros meses de idade da criança, o ressarcimento da despesa com a instituição é realizado de forma integral, conforme estabelece o inciso I do artigo 1º da Portaria MTE 670/97. Após este período, o ressarcimento observará o limite mensal máximo definido no §2º desta cláusula, deduzindo deste limite, o percentual de participação da empregada em 5% (cinco por cento) e da Empresa em 95% (noventa e cinco por cento).
- II. No caso da empregada que optou pelo Reembolso Babá desde o primeiro mês de vida da criança, o ressarcimento máximo será aquele estabelecido no §2º desta cláusula.

§3º O direito ao benefício previsto nesta cláusula estende-se ao(a) empregado(a) pai solteiro ou separado judicialmente, que tenha a guarda legal dos filhos(as), ao viúvo e à empregada em gozo de licença-maternidade por 120 (cento e vinte) dias, bem como na prorrogação da licença maternidade de 60 (sessenta) dias.

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

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA: REEMBOLSO-CRECHE** Para solicitar o cadastro como beneficiária(o) do Reembolso Creche, a(o) empregada(o) interessada(o) deve acessar o sistema e-Benefício, pela intranet (<http://apps2.correiosnet.int/ebeneficio>) ou internet (<http://apps2.correios.com.br/ebeneficio>), preencher o formulário eletrônico e anexar a declaração emitida pela instituição de ensino, conforme modelo e orientações constantes no sistema.

A criança deve ter sido previamente incluída como dependente da(o) empregada(o) solicitante, no cadastro da empresa, para requerimento da inclusão no benefício.

Para que a(o) beneficiária(o) tenha direito ao recebimento do reembolso, a matrícula do dependente deve ter sido realizada em instituição de ensino legalmente credenciada pelo órgão de educação competente na localidade, para prestação de serviço de Educação Infantil, de acordo com a Lei 9.394/96 - Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB).

A descrição completa do documento válido que credencia a instituição de ensino deve constar da Declaração de Matrícula emitida pela Escola.

Este benefício destina-se exclusivamente ao reembolso de despesas com a mensalidade referente à educação infantil (creche, berçário, pré-escola) de uma instituição, até o limite do valor constante nesta cláusula. Caso a(o) beneficiária(o) opte por manter a criança em mais de uma instituição de ensino, deverá escolher uma delas para recebimento do reembolso das despesas desta instituição. Não há reembolso de despesas de transporte, alimentação, material escolar, taxas extras, matrícula, festividades, cursos extras curriculares, multas e juros por atrasos no pagamento, e creches mantidas pela União/Estados/Municípios.

Havendo qualquer alteração nas informações prestadas no cadastro deve ser imediatamente comunicada à empresa, por meio da realização de novo cadastro.

Não há direito ao Reembolso Creche a partir do ingresso do dependente no Ensino Fundamental, uma vez que o benefício destina-se ao custeio das despesas com Educação Infantil. Uma vez matriculada no ensino fundamental, não há possibilidade de a criança cursar a educação infantil, visto que estas são etapas distintas da educação básica.

A validade do cadastro é anual, tem início a partir do mês do deferimento da solicitação da(o) empregada(o), e limita-se ao mês de dezembro do ano letivo. O período de recadastramento anual é definido pela área de gestão de pessoas e será informado por meio de nota no sistema e-Benefício.

Não são reembolsadas despesas de competências anteriores ao deferimento da solicitação de cadastro.

O reembolso mensal está condicionado ao encaminhamento, por meio do sistema e-Benefício, da nota fiscal emitida pela instituição de ensino, contendo nome da(o) beneficiária(o) e do dependente, descrição dos serviços prestados e respectivos valores e o mês da prestação do serviço.

As solicitações encaminhadas até o dia 10 serão reembolsadas na folha de pagamento no mesmo mês, caso atendam todos os critérios para reembolso. Solicitações encaminhadas após o dia 10 podem ser reembolsadas até a folha de pagamento do mês seguinte.

Em um mês somente são reembolsadas as despesas do mês corrente e do mês imediatamente anterior. Sendo assim, para garantir o direito ao recebimento

do reembolso, a solicitação referente a determinada competência deve ser encaminhada até o dia 10 do mês seguinte, sob pena de perda do direito ao reembolso da despesa solicitada intempestivamente.

Até os seis meses de idade do dependente, a(o) beneficiária(o) poderá receber até 100% do valor da mensalidade da creche. Após o dependente completar seis meses de idade, o ressarcimento será o limite mensal definido no Acordo Coletivo, deduzindo-se desse valor, o percentual de 5% a título de compartilhamento.

Não há direito ao reembolso no período de prorrogação da licença maternidade, de acordo com a Cláusula 17 do ACT.

A(o) beneficiária(o) poderá ter direito a mais de um Reembolso-Creche, desde que sejam para dependentes diferentes, mas um mesmo dependente não poderá estar associado ao Reembolso Creche e Reembolso Babá ao mesmo tempo.

As despesas pagas antecipadamente pela(o) beneficiária(o) somente serão reembolsadas após o seu vencimento. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser obtidas por meio do Help Desk (<http://helpdesk>, Subcategoria “08 - Gestão de Pessoas”).

#### OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA: REEMBOLSO-BABÁ -

Para solicitar o cadastro como beneficiária(o) do Reembolso Babá, a(o) empregada(o) interessada(o) deve acessar o sistema e-Benefício pelo link <https://ebeneficio.correios.com.br>, preencher o formulário eletrônico e anexar os documentos da profissional contratada, conforme orientações constantes no sistema.

A criança deve ter sido previamente incluída como dependente da(o) empregada(o) solicitante, no cadastro da empresa, para requerimento da inclusão no benefício.

A(o) beneficiária(o) fará jus a somente um reembolso-babá, ainda que tenha diferentes dependentes em idade elegível recebimento do reembolso creche e/ou babá.

Este benefício destina-se exclusivamente ao reembolso de despesas com o salário de uma babá, contratada para cuidados do(s) dependentes(s), até o limite do valor constante nesta cláusula. Não há ressarcimento de despesas referente à gratificação de férias, remuneração extraordinária de qualquer espécie, 13º Salário, FGTS, INSS.

Havendo qualquer alteração nas informações prestadas na solicitação de cadastro, deverá haver comunicação imediata à empresa, por meio da realização de novo cadastro.

A validade do cadastro é anual e tem início a partir do mês do deferimento da solicitação da(o) empregada(o).

Deverá ser feito o recadastramento sempre que houver alteração do salário mínimo nacional, ou regional, se a localidade em que a babá foi contratada adota mínimo regional. O prazo para conclusão do recadastramento é até o último dia do mês seguinte àquele em que for publicada a alteração do salário mínimo pelo órgão competente.

O reembolso está condicionado ao encaminhamento, por meio do sistema e-benefício, do recibo de pagamento do salário da babá, emitido pelo e-Social, constando a(o) beneficiária(o) como “Empregador” e a assinatura da babá.

Não são reembolsadas despesas de competências anteriores ao deferimento da solicitação de cadastro/recadastramento.

Solicitações encaminhadas até o dia 10 serão reembolsadas no mesmo mês, na folha de pagamento da(o) beneficiária(o), caso atendam todos os critérios para reembolso. Solicitações encaminhadas após o dia 10 podem ser reembolsados até a folha de pagamento do mês seguinte.

Tendo em vista os prazos da legislação trabalhista para pagamento dos salários da babá, o envio da solicitação de reembolso deverá ocorrer no mês seguinte ao da prestação de serviço da babá. Assim, em um mês podem ser recebidas as solicitações de reembolso referente aos 2 meses imediatamente anteriores.

Até os seis meses de idade do dependente, a(o) beneficiária(o) poderá receber até 100% do valor previsto nesta cláusula. Após o dependente completar seis meses de idade, o ressarcimento será o limite mensal definido no Acordo Coletivo, deduzindo-se desse valor, o percentual de 5% a título de compartilhamento.

Não há direito ao reembolso no período de prorrogação da licença maternidade, de acordo com a Cláusula 17.

As despesas pagas antecipadamente pela(o) beneficiária(o) somente serão reembolsadas após o seu vencimento. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser obtidas por meio do Help Desk, pela intranet: <http://helpdesk> ou pela internet: <https://itsm.correios.com.br/arsys>, Subcategoria “08 - Gestão de Pessoas”, Formulário 08.11 - Reembolso Creche/Babá/Auxílio Especial.

#### ► Cláusula 55 – VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO:

Os Correios concederão aos(as) seus(suas) empregados(as), até o último dia útil da primeira quinzena de cada mês, a partir de agosto/2024, Vale Refeição ou Vale Alimentação no valor facial de R\$ 50,93 (cinquenta reais e noventa e três centavos)

na quantidade de 22 (vinte e dois) ou 26 (vinte e seis) vales, para os que têm jornada de trabalho regular de 5 (cinco) ou 6 (seis) dias por semana, respectivamente, e Vale Cesta no valor de R\$ 319,79 (trezentos e dezenove reais e setenta e nove centavos).

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

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

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

- I. R\$ 1.000,00 (um mil reais), podendo o(a) empregado(a) optar pelo recebimento em setembro ou dezembro de 2024 e R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais) até o 5º dia útil de janeiro de 2025.
- II. Para os(as) empregados(as) que estejam em licença INSS, os devidos valores serão pagos quando do seu retorno ao trabalho, caso ocorra dentro da vigência do acordo, ou seja, 31/07/2025.

§3º No período de fruição de férias, licença paternidade, licença-maternidade e licença adoção, inclusive prorrogação (conforme legislação específica), também serão concedidos os Vales Refeição/Alimentação e Vale Cesta, mencionados no caput, nas mesmas condições dos demais meses.

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

- 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.

§5º Os Correios ficam desobrigados das exigências previstas nos subitens 24.6.3. e 24.6.3.2 da Portaria MTE no 13 de 17/09/93 principalmente em relação a aquecimento de marmita e instalação de local caracterizado como Cantina/Refeitório.

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

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

§7º Os Correios não descontarão os créditos do Vale Refeição, Alimentação e Vale Cesta na rescisão do(a) empregado(a) falecido(a), distribuídos na última pauta anterior ao desligamento.

§8º Os Correios irão manter o fornecimento de Vales Alimentação, Refeição e Vale Cesta ao Dirigente Sindical, quando de seu afastamento com ônus para a Entidade Sindical, sendo que o referido valor será descontado do repasse sindical.

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** Em função da inscrição dos Correios no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, o benefício Vale-Alimentação/Refeição será concedido aos(as) empregados(as) no valor de R\$ 50,93 (cinquenta reais e noventa e três centavos) e o benefício Vale-Cesta no valor de R\$ 319,79 (trezentos e dezenove reais e setenta e nove centavos).

O vale-alimentação/refeição é fornecido em quantidade de 22 ou 26 vales, respectivamente para turnos de trabalho de 5 (cinco) ou de 6 (seis) dias na semana, independentemente da quantidade de dias úteis. A concessão mensal levará em consideração o turno de trabalho constante da ficha cadastral do(a) empregado(a). Serão fornecidos até o último dia útil da primeira quinzena de cada mês, para o período compreendido entre o dia 16 (dezesesseis) do mês do recebimento ao dia 15 (quinze) do mês seguinte, ou outro período, conforme definição da Empresa.

Será descontado 1 (um) vale-alimentação/refeição para cada dia de ausência ao trabalho, nas situações previstas na legislação e nos termos do MANPES 19/3/2 e 19/3/3.

O desconto do vale-alimentação/refeição e cesta decorrente de frequência será executado no terceiro mês após a ocorrência (ex. falta em janeiro, o desconto ocorrerá no mês de abril).

O vale-cesta compreende fornecimento mensal, e é devido nos meses em que o(a) empregado(a) tiver trabalhado, ao menos 15 (quinze) dias no mês de competência, desconsiderando, para fins desse cálculo, as ausências não configuradas como efetivo exercício do trabalho, nos termos do MANPES 19/3/2 e 19/3/3.

Não há desconto de vale-cesta em razão da fruição de férias.

O(a) empregado(a) que possui jornada regular de 5 (cinco) dias na semana e que for convocado para trabalho em dias de sábado (ou 6º dia), terá direito a 1 (um) vale-alimentação/refeição adicional, desde que tenha cumprido uma jornada mínima de 4 (quatro) horas nesse dia. Ressalta-se que o registro da jornada de 6 (seis) dias apenas no quadro horário do PGP ou SRP não define parâmetros para fornecimento dos vale-alimentação/refeição, deve-se alterar na ficha cadastral do(a) empregado(a).

Quando houver convocação para trabalhar em dia de repouso semanal remunerado e feriado será devido o pagamento de 1 (um) vale-alimentação ou refeição adicional, pelo dia trabalhado, exceto quando ocorrer folga compensatória. Não haverá desconto do vale-alimentação/refeição nos dias de folga compensatória.

O crédito do vale adicional, ocorrerá no cartão alimentação ou refeição, até o último dia útil do mês subsequente, e condiciona-se ao adequado registro da informação de repouso trabalhado ou trabalho eventual em final de semana no sistema de registro de ponto dos Correios, devidamente assinado pelo gestor.

No período de fruição de férias também serão concedidos os vales refeição/alimentação e cesta, nas mesmas condições dos demais meses.

O direito ao recebimento do benefício pelos(as) empregados(as) afastados por Acidente de Trabalho, ou nos primeiros 90 dias, pelos(as) empregados(as) afastados por Licença INSS está condicionado à manutenção dessas condições de afastamento. Não haverá direito ao recebimento dos vales-alimentação/refeição ou cesta no período em que o(a) empregado(a) encontra-se aguardando decisão do INSS ou quando tenha sido negado o benefício previdenciário, mesmo que inicialmente tenha se afastado por Licença INSS ou Licença Acidente de Trabalho. Ou seja, caso haja alteração do tipo de afastamento, será obedecida a regra para o “novo” tipo de afastamento constante no Populis, observados os critérios contidos no MANPES 19/3/2 e 19/3/3.

Exemplo: Se um empregado(a) estava afastado por Acidente de Trabalho e depois teve o benefício negado pelo INSS, será interrompido o fornecimento tendo em vista que não estará mais na condição de “afastado por Acidente de Trabalho”.

No período em que o(a) empregado(a) está recebendo o benefício da Cláusula 44, somente fará jus à continuidade do fornecimento do Vale-alimentação/refeição e Cesta se o afastamento inicial foi decorrente de Acidente de Trabalho.

Os benefícios serão concedidos em cartão eletrônico nas modalidades cartão alimentação e/ou cartão refeição, podendo o(a) empregado(a) optar pelas seguintes modalidades de recebimento/fracionamento:

- 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.

As opções de recebimento/fracionamento do benefício somente podem ser alteradas a cada 3 (três) meses.

O vale-cesta será concedido exclusivamente na forma de crédito no cartão alimentação.

O cartão é pessoal e intransferível, somente podendo ser utilizado para aquisição de gêneros alimentícios (cartão alimentação) ou refeições prontas (cartão refeição), conforme definições previstas no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.

Haverá a participação financeira dos(as) empregados(as) nas seguintes proporções:

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

O percentual de participação financeira é aplicado sobre o valor do benefício recebido e descontado em folha de pagamento do(a) empregado(a).

O desconto do compartilhamento dos benefícios concedidos no período de afastamento por Acidente de Trabalho, ou nos primeiros 90 dias, pelos empregados afastados por Licença INSS, ocorrerá quando do retorno ao trabalho.

Demais informações sobre esta cláusula podem ser consultadas no Manual de Pessoal, módulo 45, capítulo 1 e anexos.

Dúvidas, solicitação de alteração das modalidades de fracionamento de vales e demais informações sobre esta cláusula devem ser enviadas à área de benefícios por meio do Help Desk, Formulário 08.12 Vale-alimentação/Refeição.

As alterações relativas ao fornecimento do vale-alimentação/refeição e cesta, bem como o compartilhamento, nos períodos de afastamento por até 90 (noventa) dias no casos de licença INSS e o fornecimento dos vales decorrentes da cláusula 42, serão efetuadas no MANPES.

## ► Cláusula 56 – ADIANTAMENTO DE FÉRIAS:

O adiantamento de férias será concedido a todos(as) os(as) empregados(as) por ocasião de sua fruição, em valor equivalente a um salário-base, acrescido de

anuênios ou quinquênios, do IGQP incorporado e, quando for o caso, da gratificação de função.

§1º Os Correios mantêm para todos(as) os(as) empregados(as) o pagamento desse adiantamento, reembolsável, por opção do(a) empregado(a), em até cinco parcelas mensais, sucessivas e sem reajuste, iniciando-se a restituição no pagamento no mês subsequente à data de início do período de fruição das férias, independentemente da opção por abono pecuniário.

§2º Para os efeitos desta cláusula, os(as) empregados(as) reintegrados(as) ou readmitidos(as) também farão jus ao reembolso parcelado do adiantamento de férias.

§3º Poderá o(a) empregado(a) optar, por escrito, até quarenta dias antes do início do período previsto para a fruição das férias, pela antecipação, ou não, do respectivo Pagamento.

§4º No caso de a concessão de férias ocorrer em mais de um período, o adiantamento de férias será pago proporcionalmente a cada período.

§5º A vantagem prevista no parágrafo anterior não gera direitos em relação a situações pretéritas.

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** O(A) empregado(a), ao registrar suas opções para a programação anual de férias da unidade, deverá indicar o desejo de receber ou não o pagamento do adiantamento de férias.

Em caso de mudança da escolha registrada na programação, deverá solicitar diretamente ao(a) gestor(a) imediato(a), até 40 (quarenta) dias antes do início do período previsto para a fruição das férias, pela antecipação ou não do respectivo pagamento.

Caso a solicitação de alteração ocorra no prazo inferior aos 40 (quarenta) dias que antecedem o início das férias, o(a) gestor(a) não poderá fazê-la no Sistema Gestor.

Juntamente com o(a) empregado(a), por meio de processo SEI, o(a) gestor(a) deverá preencher o “Formulário de Excepcionalidade de Férias (alteração de férias com menos de 40 dias)”.

A excepcionalidade somente é admitida com a solicitação assinada pelo(a) empregado(a) e aprovação formal do(a) gestor(a) em nível mínimo de Chefe de Departamento ou de Superintendente Estadual.

Caso o(a) gestor(a) deixe de programar as férias do(a) empregado(a) em tempo hábil, será realizada uma marcação automática com antecedência de 40 dias antes do término do período concessivo, oportunidade em que será incluída a opção de adiantamento das férias com a devolução em uma única vez.

## ► Cláusula 57 – GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS:

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

§1º A gratificação será paga em parcela única, conforme previsto na legislação, e será calculada da seguinte forma:

- I. O cálculo da gratificação será feito sobre o percentual de 70% proporcionalmente ao período aquisitivo referente ao exercício de 2025, já estando incluído neste percentual o previsto no inciso XVII do artigo 7º da Constituição Federal.
- II. O cálculo da gratificação será feito sobre 1/3 da remuneração vigente, na forma do inciso XVII do artigo 7º da Constituição Federal, proporcionalmente ao período aquisitivo referente ao exercício de 2024.

§2º Os efeitos desta cláusula também se aplicam ao Abono Pecuniário.

§3º Os efeitos desta cláusula não geram prejuízos às ações judiciais.

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** Inicialmente os(as) empregados(as) deverão observar o seu período aquisitivo de férias (PA).

Por exemplo, empregado que fruir férias referente ao PA 2023/2024 não receberá gratificação de 70%, mesmo que o período de fruição seja no ano de 2025.

Já os(as) empregados(as) com Período aquisitivo (PA) 2024/2025 terão a gratificação de férias pagas da seguinte maneira: 1/3 da remuneração vigente relativamente aos meses do ano de 2024 e 70% relativamente aos meses do ano de 2025. Somente receberão a gratificação de férias de 70%, na sua totalidade, os(as) empregados(as) cujo PA tenha iniciado a partir do ano de janeiro de 2025. Para os demais empregados a gratificação de 70% de férias será paga proporcionalmente aos meses referentes a 2025.

## ► Cláusula 58 – VALE-TRANSPORTE E JORNADA DE TRABALHO IN ITINERE:

Os Correios fornecerão o Vale-Transporte, observando as formalidades legais.

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

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

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

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

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** O MANPES, módulo 25, trata das regras e condições da concessão do vale-transporte aos(as) empregados(as).

Para a concessão do VT Rodoviário disposto na §1º, a Superintendência Estadual só autorizará o(a) empregado(a) a utilizar outro meio de deslocamento – observado os casos de não abrangência do vale-transporte estabelecido pela legislação – quando comprovadamente não houver na região em que ele reside transporte coletivo público, urbano ou municipal e/ou interestadual com características semelhantes aos urbanos (conforme determinação de lei que rege a concessão de Vale Transporte).

Não são abrangidos pela previsão constante do parágrafo § 1º e não poderá ser concedido a título deste benefício, qualquer serviço de transporte caracterizado como “seletivo ou especial”, a exemplo:

- Dos fretamentos de qualquer espécie;
- Dos destinados a uso de públicos específicos (como estudantes, etc.);
- Ou dos serviços “leito e executivo”, opcionais às linhas regulares de transporte rodoviário.

Taxas adicionais à tarifa (como taxas de embarque, pedágio e seguros) correrão por conta do(a) empregado(a). Se o fornecedor exigir dos Correios, para entrega das passagens, o pagamento prévio dessas taxas, o valor respectivo deverá ser descontado na folha de pagamento do(a) empregado(a), por meio de lançamento da rubrica “Despesas Recuperadas” e não deverá compor a fórmula de cálculo da quantidade decaída de vales, nem ser incluso via Populis para fins de compartilhamento.

No caso de o custo do benefício ser superior a 870,18 (oitocentos e setenta reais e dezoito centavos), a Superintendência Estadual deverá adquirir as passagens proporcionalmente até o limite do valor (R\$ 870,18), e os valores residuais pagos em folha de pagamento, na verba de Crédito Diferença Vale-Transporte – 052038.

Se o custo do benefício for inferior a R\$ 870,18, a Superintendência Estadual deverá efetuar a devolução das passagens excedentes no Populis, obrigatoriamente até o dia 10 de cada mês, para fins de ajustes do custo mensal de vale-transporte e do custo empresa, caso não tenha sido sinalizado na montagem da linha o tipo de transporte utilizado.

Para operacionalização parte inicial do §2, nos casos de impossibilidade de contratação de empresas que comercializem o VT, deve-se manter a mesma rotina que é utilizada para todos os(as) empregados(as), ou seja, solicitar a requisição de VT do(a) empregado(a), via e-Benefício, cadastrar as linhas que o(a) empregado(a) utiliza, comprovar a impossibilidade de contratar empresa fornecedora e adotar as medidas necessárias para o pagamento em pecúnia.

Ainda sobre o previsto no §2 da cláusula (na indisponibilidade de transporte públicos incompatíveis com a jornada de trabalho do(a) empregado(a), devidamente comprovado por documentos), no caso do(a) empregado(a) que trabalha em unidade cujo transporte público presta serviços em horários incompatíveis com a sua jornada de trabalho, o(a) interessado(a) deverá requerer o benefício mediante processo SEI, individual, criado para esta finalidade, no qual deverá conter:

- Formulário “Requerimento Concessão Excepcional Vale-Transporte” preenchido e assinado pelo(a) empregado(a);
- Comprovação a indisponibilidade de transporte público incompatíveis com a jornada de trabalho (declaração/informe do governo local ou da concessionária da linha);de acordo do(a) gestor(a) imediato;
- Análise e parecer da GEPES em relação ao atendimento da legislação que rege o fornecimento do vale-transporte e normativas internas; de acordo do superintendente estadual na SE ou chefe de departamento no CS;
- Inclusão do benefício no sistema Populis, que deverá seguir as mesmas condições/funcionalidades de inclusão do VT e as linhas informadas pelo(a) empregado(a);
- Encaminhamento do processo SEI para conhecimento da GBEN com vista a monitoramento dos casos de excepcionalidade, bem como para prestação de informações aos órgãos de controles internos.

Assim, as solicitações de inclusão de empregado(a) para recebimento do VT, cuja jornada de trabalho é incompatível com as linhas de transporte disponíveis, deverão seguir esse rito em função da legislação e das regras do MANPES 25.

É proibida a concessão do benefício em espécie para utilização em linhas não-autorizadas pelos órgãos municipais ou estaduais responsáveis pela concessão, controle e fiscalização dos transportes nos respectivos âmbitos de atuação.

A qualquer tempo, a área de gestão de pessoas poderá convocar os(as) empregados(as) contemplados pelo § 22 da presente cláusula para comprovar o uso do benefício nos termos da legislação e da norma interna.

Para o(a) empregado(a) que, a qualquer tempo, venha a ser convocado(a) para participar de ação de educação apenas poderá ser concedido o vale-transporte naqueles deslocamentos em que não há estadia em hotel e não há pagamento de diárias, e, se o(a) empregado(a) para se deslocar, direto da residência ao local de treinamento, necessite utilizar vales-transportes nas formas previstas para concessão do benefício, no âmbito dos Correios.

No caso de empregados(as) em viagem a serviço apenas poderá ser concedido o vale-transporte naqueles deslocamentos em que não há estadia em hotel e não há pagamento de diárias e se o(a) empregado(a) para se deslocar; direto da residência ao local de trabalho, necessite utilizar vales-transportes nas formas previstas para concessão no âmbito dos Correios.

Sempre que o meio utilizado pelo(a) empregado(a) para seu deslocamento no trajeto residência-trabalho e vice-versa for o transporte coletivo público, a concessão do benefício será feita independentemente da distância entre dois ou mais municípios pertencentes ao mesmo Estado (intermunicipal).

Em quaisquer situações de Viagem a Serviço ou por motivo de Treinamento, que não caracterizarem as situações descritas nos itens anteriores, fica proibido o usufruto, no mesmo período, de Vaie-Transporte e recebimento de diária, sendo que o deslocamento de Ida e retorno da viagem caracteriza despesa administrativa (deslocamento) - por conta da Superintendência Estadual e da área convocante do evento. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser obtidas mediante Heip Desk, formulário 08.13.

## ► Cláusula 59 – ANTECIPAÇÃO DE 50% DA GRATIFICAÇÃO NATALINA:

Os(As) empregados(as) que não gozarem férias até junho e não optarem pelo recebimento por ocasião de suas férias, receberão, a título de adiantamento, a metade do 13º (décimo terceiro) salário em 2 (duas) parcelas, sendo: 25% (vinte e cinco por cento) na folha de pagamento de março, 25% (vinte e cinco por cento) na de junho ou, por sua opção, em uma só parcela de 50% (cinquenta por cento) na folha de pagamento de junho.

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

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** O adiantamento do 13º salário (1ª parcela) é constituído de 50% da remuneração do(a) empregado(a), do mês anterior, calculados com base nas seguintes parcelas:

- Salário-base;
- Gratificação de função;
- Gratificação por tempo de serviço (anuênio/quinquênio);
- Adicional por serviço noturno;
- Adicional de insalubridade/periculosidade;
- Adicional de fim de semana;
- Adicional de transferência;
- IGQP- índice de gratificação de qualidade e produtividade;
- Diferencial de mercado;
- Outros determinados por via judicial.

Para o cálculo do 13º salário deverá ser considerado o mês civil de 30/31 dias, sendo tido como mês completo a fração igual ou superior a 15 dias. O(A) empregado(a) que não requerer o adiantamento de 50% do 13º salário, por ocasião das férias, receberá esta parcela no mês de novembro, correspondente à metade da remuneração recebida pelo(a) respectivo(a) empregado(a) no mês anterior.

O(A) empregado(a) poderá receber, juntamente com o adiantamento de férias, 50% do 13º salário (1ª parcela), caso manifeste sua opção na programação de férias ou requeira a sua concessão até 30 dias antes da data prevista para a fruição.

O(A) empregado(a) que gozar férias em dois períodos deverá optar pelo recebimento do 13º salário em apenas um dos períodos. O(A) empregado(a) poderá antecipar o recebimento do adiantamento de 50% do 13º salário da seguinte forma:

- a) 25% em março e 25% em junho; ou
- b) 50% em junho; Os 50% restantes serão pagos até 20 de dezembro do ano em curso.

Dessa forma, o(a) empregado(a) deverá observar as alternativas a seguir:

**Alternativa A** Adiantamento do 13º salário (25% em março e 25% em junho); Ação do(da) Empregado(a): Marcar “N” na coluna do 13º salário, na programação de férias; Resultado da Ação feita pelo(a) Empregado(a): Receberá

25% do 13º salário no mês de março e 25% no mês de junho. Não receberá a antecipação do 13º salário nas férias.

**Alternativa B** Adiantamento de 50% do 13º salário somente em junho; Ação do(da) Empregado(a): Marcar “N” na coluna do 13º salário na programação de férias e requerer, por meio de chamado no Help Desk, até fevereiro do mês corrente, a opção do recebimento de 50% em junho

**Resultado da Ação feita pelo(a) Empregado(a):** Receberá 50% do 13º salário em junho. Não receberá antecipação de 25% do 13º salário no mês de março. Não receberá a antecipação do 13º salário nas férias.

**Alternativa C** Receber adiantamento de 50% do 13º salário somente por ocasião das férias que ocorrerem de janeiro a novembro. Ação do(da) Empregado(a): Marcar “S” na coluna do 13º salário na programação de férias. Resultado da Ação feita pelo(a) Empregado(a): Receberá 50% do 13º salário junto com o pagamento das férias. Não receberá as antecipações do 13º salário nos meses de março e junho.

**Alternativa D** Receber adiantamento de 50% do 13º no mês de novembro.

**Ação do(da) Empregado(a):** Marcar “N” na coluna do 13º salário. Requerer, por meio de chamado no Help Desk, até fevereiro do mês corrente, a opção do recebimento de 50% em novembro. Resultado da Ação feita pelo(a) Empregado(a): Receberá 50% do 13º salário no mês de novembro. Não receberá as antecipações do 13º nos meses de março e junho, nem tampouco por ocasião das férias. O(A) empregado que gozar férias em dois períodos deverá optar pelo recebimento do 13º salário em apenas um dos períodos. O adiantamento de 50% do 13º salário poderá ser cancelado, caso o interessado faça solicitação nesse sentido até 40 dias antes do início da fruição das férias, por meio de requerimento endereçado à área de gestão de pessoas.

As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser obtidas por meio do Help Desk <http://helpdesk>, Subcategoria “08.49 - Adiantamento da Gratificação Natalina”. Após acessar o sistema do Help Desk, clique no botão “Procurar”, irão carregar as opções, onde você irá clicar na subcategoria “08 - Gestão de Pessoas”. Agora selecione a subcategoria “Pagamento” e clique na opção “08.23 - Gratificação Natalina”

## ► Cláusula 60 – GRATIFICAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA:

Os Correios concederão aos(as) empregados(as) que exercem durante toda a sua jornada de trabalho as atividades de recebimento e pagamento de dinheiro à vista em guichês de Agências, gratificação de quebra de caixa no seguinte valor:

- I. R\$ 267,64 (duzentos e sessenta e sete reais e sessenta e quatro centavos) somado ao ajuste salarial para os(as) empregados(as) que atuam em guichê de agências.

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

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

§3º Os(as) empregados(as) que atuarem em parte da sua jornada diária de trabalho, em guichês de Agências, cobrindo horário de almoço de titular de guichê, farão jus a 25% (vinte e cinco por cento) do valor previsto no inciso “I” conforme o caso.

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** Condições para recebimento do adicional de Quebra de Caixa (25%):

- Estar lotado(a) e trabalhar efetivamente em unidade, com até 3 (três) guichês ativos;
- Não estar designado(a) para função gerencial/técnica ou atividade especial;
- Realizar a substituição de titular de guichê no mínimo de uma hora por dia e no máximo de duas horas por dia (conforme horário legal previsto na CLT), entre 11h e 15h horas, nas unidades que possuem horário comercial ou estendido até 19h, e entre 16h e 20h, nas unidades que possuem horário especial, com encerramento das atividades até às 22h;
- Exercer atividade no guichê de, no mínimo, 1 hora por dia, nos dias em que houver necessidade de substituição, tendo como limite máximo de início de acesso no sistema 1 hora antes do final dos intervalos definidos no item anterior.

**A Quebra de Caixa - 25%** é considerado adicional e não ensejará a emissão de portaria de designação;

Nos casos em que a substituição ocorrer em um número inferior de dias dentro do mês da referência, o pagamento será proporcional, na medida de 1/30 (um trinta avos), nas condições a seguir descritas:

- Independentemente do número de acessos diários, para efeito de pagamento, será computado apenas 1 acesso por dia;
- A cada 5 dias úteis de acesso, o(a) empregado(a) fará jus ao pagamento de 7 dias, incluindo-se o Repouso Semanal Remunerado (RSR);

**O recebimento do referido adicional de Quebra de Caixa - 25%** não ensejará o pagamento do Adicional de Atendimento em Guichês de Agência

- AAG, uma vez que este último é atribuído, exclusivamente, aos(as) ocupantes do cargo de Agente de Correios - Atividade Comercial ou Atendentes Comerciais, em situação de extinção, que estejam designados(as), por portaria, com a Gratificação de Quebra de Caixa, conforme estabelecido nas regras de operacionalização do mencionado adicional.

As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser obtidas por meio do Help Desk <http://helpdesk> Categoria “08 - Gestão de Pessoas”, Subcategoria “Pagamento” / opção “08.30 - Adicionais de Atividades”

### ► **Cláusula 61 – PAGAMENTO DE SALÁRIO:**

Os salários serão pagos no último dia útil bancário do mês trabalhado.

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser obtidas por meio do Help Desk <http://helpdesk> Após acessar o sistema do Help Desk, clique no botão “Procurar”, irão carregar as opções, onde você irá clicar na subcategoria “08 - Gestão de Pessoas” Selecione a subcategoria “Pagamento” e clique na opção “08.21 - Folha de Pagamento”

### ► **Cláusula 62 – TRABALHO NOS FINS DE SEMANA:**

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

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

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

§3º O(a) empregado(a) convocado(a) na forma prevista no parágrafo anterior, com jornada mínima de trabalho de 4 (quatro) horas, fará jus também a um vale alimentação ou refeição (de acordo com a modalidade na qual está cadastrado), pelo dia trabalhado.

§4º A Empresa realizará a convocação dos (as) empregados (as) nas situações previstas nesta cláusula com, no mínimo, 48 horas de antecedência.

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** Acerca do §4º - A empresa se compromete a realizar a convocação dos(as) empregados(as) nas situações excepcionais, esse prazo poderá ser flexibilizado, desde que tenha anuência do(a) empregado(a) ou empregada

A convocação de empregado para trabalhar, esporadicamente, aos sábados, só poderá ocorrer em casos de necessidade e conveniência aos serviços e negócios dos Correios, mediante validação dos Chefes de Departamento, Superintendente Executivo e com autorização expressa do Diretor de área e, em nível estadual pelo Superintendente Estadual, considerando o limite orçamentário previsto. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser obtidas por meio do Help Desk: <http://helpdesk> , opção “08.21 - Folha de Pagamento”.

Os(as) empregados(as) lotados na área operacional que trabalham regularmente nos fins de semana têm direito a um valor complementar de 15% do salário-base pelas horas trabalhadas em relação ao pessoal com jornada de 40 horas semanais.

Esse adicional é extensível a qualquer empregado (a), que não tenha jornada regular aos sábados ou trabalhem mediante convocação nesse dia.

Os valores serão pagos na folha do mês subsequente a sua apuração, desde que autorizado pelo(a) gestor(a) imediato(a) no Sistema de Registro de Ponto - SRP, conforme limite orçamentário previsto para cada SE.

O(a) empregado(a), 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.

O(a) empregado(a) convocado(a) deverá cumprir a jornada mínima de trabalho de 4 (quatro) horas, o qual fará jus também a um vale alimentação ou refeição (de acordo com a modalidade na qual está cadastrado), pelo dia trabalhado.

Lembrando que o SRP foi parametrizado para não permitir a autorização do TFS das horas trabalhadas menor que 4h.

## ► Cláusula 63 – PLANO DE SAÚDE DOS(AS) EMPREGADOS(AS) DOS CORREIOS:

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

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

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

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

§4º A Empresa apresentará, no prazo de 90 (noventa) dias, ações de melhorias a serem implementadas pela mantenedora, em conjunto com a operadora do plano de saúde e com a participação das Federações, no que se refere à redução de despesas administrativas e gestão dos custos assistenciais.

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** Os Correios, por meio do Grupo de Trabalho para Melhorias do Plano de Saúde, constituída por 6 (seis) representantes da Empresa e 6 (seis) representantes das Federações dos Trabalhadores(as) dos Correios signatárias debaterão melhorias e mudanças no Plano de Saúde. Acerca do §4º, os grupos de trabalho serão constituídos por 7 (sete) representantes da empresa e 7 (sete) representantes das Federações, com prazo de 60 (sessenta) dias (FINDECT) e 90 (noventa) dias (FENTECT) para encerramento dos trabalhos.

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

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

§1º Um salário-base adicional aos(às) empregados(as) da Empresa que tenham ficado desabrigados ou tenham sido intensamente atingidos por razões que levaram o poder público a decretar estado de calamidade pública ou estado de emergência.

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

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** Em relação à o §1º da Cláusula: O(a) empregado(a) deve ter sido impactado por uma ou mais das situações abaixo descritas:

Desabrigado(a) permanentemente; Ou imensamente atingidos(as). Define-se como imensamente atingidos(as):

- I. Perda ou danos à residência independente de condição de vínculo possessórios;
- II. Perda de bens do imóvel que impossibilite a permanência na residência;

Empregado(a) ou gestor(a) imediato abre SEI SIGILOSO e atribuir para o GEPES da SE, anexando:

- Decreto de calamidade pública
- Comprovante de endereço
- Fotos ou outras evidências que identifique a situação de impossibilidade de habitar a residência

GEPES providenciará:

- Verificar se o endereço cadastral está correto. Se não estiver, providenciar a atualização
- Verificar se o fato ocorreu dentro da vigência do decreto e o se o pedido foi feito em até 60 dias da ocorrência do fato;
- Parecer social;
- Checagem da documentação;
- Elaborar o ofício para o(a) Superintendente Estadual dar o de acordo e solicitar pagamento;
- Encaminhar para a GPAG/CEGEP.
- GPAG/CEGEP

Efetuará o pagamento em até 10 dias após recebimento do processo devidamente validado pela GEPES e autorizado pelo(a) Superintendente Estadual.

Observação: Em caso de Estado de Emergência o processo deverá ser encaminhado pela SE para a análise do GSSB/DEREO avaliar se houve as condições descritas no item x. Atendendo a alguma dessas condições, esta gerência encaminhará para a GPAG/CEGEP.



## TÍTULO VI - DAS QUESTÕES ECONOMICAS

### ▶ Cláusula 65 – REAJUSTE SALARIAL:

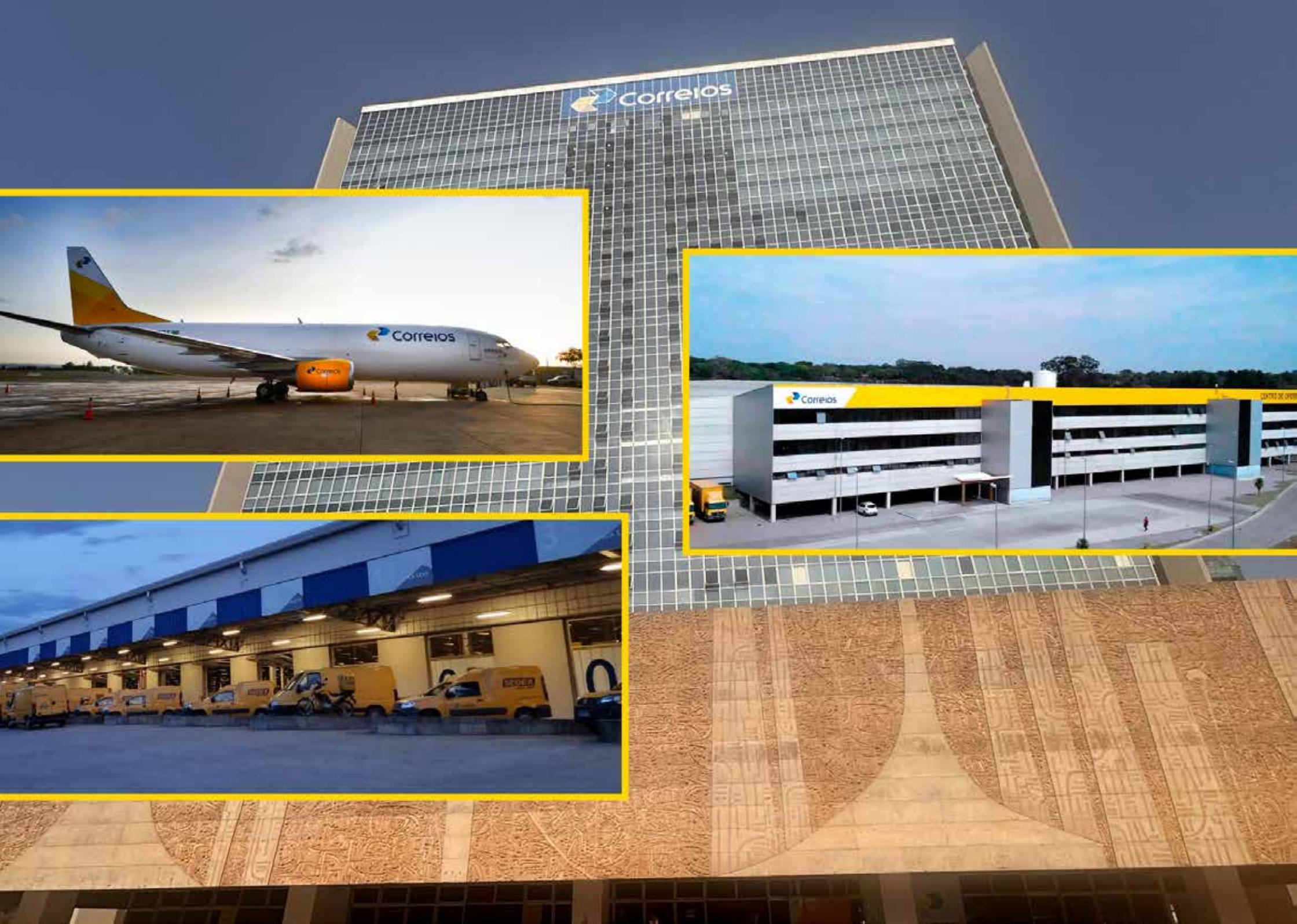
Os Correios concederão aos(as) empregados(as), a partir de janeiro/2025, o reajuste salarial da seguinte forma:

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

§2º Aos(as) empregados(as) não abarcados no §1º será concedido reajuste a partir de janeiro/2025 de 4,11%, sendo incorporado ao salário-base pelos Correios em janeiro/2025.

§3º O reajuste concedido nos parágrafos §1º e §2º terá incidência em todas as parcelas de natureza salarial/verbas remuneratórias.

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** Cláusula autoexplicativa. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas ao Departamento de Gestão de Pessoas - DEGEP/SUGEP ([digep-degep@correios.com.br](mailto:digep-degep@correios.com.br))



Correios

Correios

Correios

CENTRO DE OPERAÇÕES



# TÍTULO VII - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

## ▶▶ Cláusula 66 – ACUMULAÇÃO DE VANTAGENS:

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas ao Departamento de Gestão de Pessoas- DEGEP/DIGEP - [degep-digep@correios.com.br](mailto:degep-digep@correios.com.br)

## ▶▶ Cláusula 67 – 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 trabalhar em dia de repouso semanal remunerado e feriados, o pagamento do valor equivalente a 200% (duzentos por cento), calculado sobre o valor pago no dia de jornada normal de trabalho, fazendo também jus a um vale-alimentação ou refeição (de acordo com a modalidade na qual está cadastrado), pelo dia trabalhado, salvo na hipótese do parágrafo segundo.

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

§2° - A critério do(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.

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

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** Para os(as) empregados(as) que forem convocados(as) para trabalhar no repouso semanal será assegurado o pagamento do valor equivalente a 200%, calculado sobre o valor pago pelo dia normal de trabalho, conforme disposto no Acordo Coletivo de Trabalho, independentemente da quantidade de horas trabalhadas no dia de repouso.

O valor a título de repouso trabalhado poderá ser trocado pela concessão de duas folgas compensatórias, a critério do(a) empregado(a). Neste caso, não caberá a concessão extra de vale alimentação (ou refeição) e de vale-transporte para o(a) empregado(a) que optou pelas duas folgas compensatórias. Quando o(a) empregado(a) optar pelas folgas compensatórias, pelo menos uma das folgas deverá ser concedida dentro de um prazo máximo de 7 (sete) dias úteis, a partir do dia do repouso trabalhado. Essas folgas deverão ser lançadas no SRP (“Folga Compensatória”- cód. 144).

Deverão ser evitadas as convocações para viagens a serviço em dia de repouso, conforme parágrafo 3º da cláusula. Na ocorrência, excepcional, o(a) empregado(a) que viajar em dia de repouso semanal remunerado fará jus ao recebimento do valor de repouso trabalhado e de um vale alimentação (ou refeição) ou às folgas compensatórias.

O que determina o pagamento do repouso remunerado pelo trabalho em dia de repouso é o horário do início da jornada de trabalho, ou seja, se o(a) empregado(a) inicia sua jornada de trabalho em dia de repouso ou feriado, a esse(a) empregado(a) é assegurado(a) o pagamento em dobro. Caso contrário, não será devido o pagamento em dobro.

As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser obtidas por meio do Help Desk <http://helpdesk> Para os(as) empregados(as) que forem

convocados(as) para trabalhar no repouso semanal será assegurado o pagamento do valor equivalente a 200%, conforme limite orçamentário previsto para cada SE, calculado sobre o valor pago pelo dia normal de trabalho, disposto no Acordo Coletivo de Trabalho.

Acerca do §1º: Os valores serão pagos na folha do mês subsequente a sua apuração, desde que autorizado pelo(a) gestor(a) imediato no Sistema de Registro de Ponto - SRP.

Acerca do §2º Conforme acordo entre o(a) empregado(a) e o(a) gestor(a) imediato, o Repouso Trabalhado poderá ser trocado pela concessão de duas folgas compensatórias. Neste caso, não caberá a concessão extra de Vale Alimentação/Refeição e de Vale-Transporte para o(a) empregado(a) que optou pelas duas folgas compensatórias.

Quando o(a) empregado(a) optar pelas folgas compensatórias, pelo menos uma das folgas deverá ser concedida dentro de um prazo máximo de 7 (sete) dias úteis, a partir do dia do repouso trabalhado. - (OJ nº 410 do TST), sendo que a segunda folga deverá ser acordada entre o(a) gestor(a) e o(a) empregado(a), dentro do mesmo ano civil.

Acerca do §3º Na ocorrência excepcional, o(a) empregado(a) que viaja em dia de repouso semanal remunerado, fará jus ao recebimento do Repouso Trabalhado e um Vale Alimentação/Refeição ou às folgas compensatórias.

A cerca do §4º A convocação de qualquer empregado com, antecedência, de 48 horas, para trabalho em dia de repouso ou feriado só poderá ocorrer em casos de extrema necessidade, considerados como serviços inadiáveis ou de força maior que possa causar prejuízos para os Correios, e com autorização expressa do(a) Presidente, Diretor(a) da área e, em nível estadual, pelo(a) Superintendente Estadual - SE, considerando o limite orçamentário previsto.

## ►► Cláusula 68 – CONCURSO PÚBLICO:

Os Correios garantirão que, nos concursos públicos realizados para preenchimento de seus cargos, não haverá quaisquer discriminações raciais, religiosas ou de orientação sexual, conforme previsão da CF/88, respeitando os percentuais mínimos estabelecidos em lei para destinar vagas para pessoas com deficiência e negras.

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

§2º Os Correios continuarão observando a sistemática de alocação e reposição de pessoal, com vistas a garantir a manutenção do efetivo necessário à prestação qualitativa e contínua dos serviços postais.

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas à Departamento de Gestão de Pessoas- DEGEP/DIGEP - degep-digep@correios.com.br

## Cláusula 69 – CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS:

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

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

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

§3º Quando os cursos e reuniões acontecerem fora do horário de serviço, os Correios pagará horas extras aos(as) empregados(as) participantes ou procederá a devida compensação de horas, à luz do que dispõe a CLT e as normas internas da empresa sobre a matéria.

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

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

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

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

- I. Os Cursos de capacitação se darão mediante o prévio acordo entre a Empresa e a Entidade Sindical dos(as) Empregados(as) dos Correios da respectiva base territorial e Federação dos trabalhadores dos Correios, legalmente constituída.
- II. Não haverá pagamento de transporte, hospedagem, horas extras, adicional noturno ou quaisquer outras rubricas que excedam ao pagamento mensal a que fazem jus.
- III. Os(as) Dirigentes Sindicais poderão participar de cursos de capacitação promovidos pelos Correios, respeitados os princípios da razoabilidade, oportunidade e conveniência.

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** A presente cláusula se aplica às seguintes situações:

- a) Cursos promovidos e realizados diretamente pela área de educação corporativa dos Correios ou sob sua supervisão técnica;
- b) Cursos ministrados por instituições ou profissionais especializados, contratados no mercado, realizados no formato de “turmas fechadas” (in company);
- c) Cursos ministrados por instituições ou profissionais especializados, em turmas abertas no mercado, cuja finalidade venha a ser a capacitação e desenvolvimento profissional, com foco nas estratégias de negócio e de suporte dos Correios.

No caso das alíneas “a” e “b”, sempre que possível, as ações de capacitação acontecerão dentro da jornada de trabalho dos(as) empregados(as), devendo ocorrer fora da jornada somente em situações excepcionais e devidamente justificadas pela necessidade de serviço. Da mesma forma, no que tange às situações enquadradas na alínea “c”, a aprovação da participação do(a) empregado(a) em curso que ocorrerá fora da jornada de trabalho, somente se justifica se inexistirem alternativas similares no mercado que ocorram durante a jornada de trabalho.

O disposto nesta cláusula restringe-se a treinamentos ao vivo, presenciais ou online síncronos, não se aplicando a EADs autoinstrucionais (assíncronos) quando o(a) empregado(a), por sua livre iniciativa e conveniência, optar por fazer o curso fora do seu horário de trabalho.

Recomenda-se, na medida do possível, quando da realização de cursos obrigatórios fora do horário de trabalho, que seja promovida negociação com vistas à compensação.

Os cursos de educação formal ou de idioma estrangeiros, realizados por meio de bolsas de estudo concedidas pela empresa, não são contemplados nesta cláusula. Embora os Correios definam o público-alvo, a participação do(a) empregado(a) é condicionada ao seu interesse, não configurando curso obrigatório, portanto não acarretando pagamento de hora extra/ compensação.

Não fará jus ao pagamento de horas extras ou compensação a participação do(a) empregado(a) em:

- a) Cursos de educação básica (ensino fundamental, ensino médio e educação profissional técnica de nível médio) e superior de graduação e pós-graduação;

- b) Em cursos cuja realização é de interesse precípua do(a) empregado(a), sendo facultativa sua participação;
- c) Cursos na modalidade EADs autoinstrucionais (assíncronos).

As áreas de educação deverão adotar todas as providências necessárias para que as unidades de treinamentos estejam devidamente adequadas para a realização da atividade e, devem observar, ainda, a antecedência mínima de três dias úteis para a convocação de empregado para participação em curso obrigatório.

As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas por e-mail à Universidade Corporativa dos Correios - universidade@correios.com.br.

### ►► Cláusula 70 – DIREITO À AMPLA DEFESA:

Aos (Às) empregados(as) arrolados em processo de apuração disciplinar e, por sua solicitação, serão assegurados a obtenção de documentos, o contraditório e o amplo direito de defesa.

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

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** É assegurado ao(à) empregado(a) envolvido(a) em processo disciplinar, a partir da sua Citação ou do seu recebimento, todos os meios necessários ao exercício do direito à ampla defesa, dentre os quais:

- Ter ciência, mediante Citação, do que lhe está sendo imputado;
- Ter vistas e obter cópia integral dos autos, preferencialmente, em mídia;
- Produzir prova oportuna e necessária à sua defesa;
- Ser notificado a manifestar-se, sempre que forem juntados aos autos novos elementos de prova contra a sua pessoa;
- Fazer-se assistir, facultativamente, por defensor legalmente constituído.

A entrega de cópia integral dos autos do processo disciplinar será feita, obrigatoriamente, no momento da entrega da Citação.

As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas à Corregedoria dos Correios por meio de suas representações estaduais nos seguintes endereços:

ÓRGÃO	ENDEREÇO ELETRÔNICO
Órgãos do Correios Sede - CS e localizados nas SE's BSB, GO, MT e MS.	Corregedoria Estadual de Brasília - CORE/BSB Caixa Postal (corregedoria.bsb@correios.com.br)
Órgãos das: SE/MG e das SEs BA e ES.	Corregedoria Estadual de Minas Gerais - CORE/MG Caixa Postal (corregedoria.mg@correios.com.br)
Órgãos da SE/SPM.	Corregedoria Estadual de São Paulo Metropolitana CORE/SPM Caixa Postal (corregedoria.spm@correios.com.br)
Órgãos da SE/SPI.	Corregedoria Estadual de São Paulo Interior - CORE/SPI Caixa Postal (corregedoria.spi@correios.com.br)
Órgãos da SE/RJ.	Corregedoria Estadual do Rio de Janeiro - CORE/RJ Caixa Postal (corregedoria.rj@correios.com.br)
Órgãos da SE/AM, e das SEs RR, PA, RO, AP, TO e ACR.	Corregedoria Estadual do Amazonas - CORE/AM Caixa Postal (corregedoria.am@correios.com.br)
Órgãos da SE/PE e das SEs AL, CE, SE, PB e RN.	Corregedoria Estadual de Pernambuco CORE/PE Caixa Postal (corregedoria.pe@correios.com.br)
Órgãos da SE/RS.	Corregedoria Estadual do Rio Grande do Sul - CORE/RS Caixa Postal (corregedoria.rs@correios.com.br)
Órgãos da SE/PR e SE/SC.	Corregedoria Estadual do Paraná - CORE/PR Caixa Postal (corregedoria.pr@correios.com.br)
Órgãos da SE/MA e SE/PI.	Corregedoria Estadual do Maranhão - CORE/MA Caixa Postal (corregedoria.ma@correios.com.br)

### ► Cláusula 71 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS – PLR:

Os Correios negociarão a PLR com a participação das Federações dos(as) Trabalhadores(as) signatárias, em conformidade com a Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000.

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** Os programas de PLRs podem ser encontrados na página da Área de Realizações do Trabalho no seguinte endereço: <http://intranet/cs/vigep/relacoes-do-trabalho/plr>.

**Negociação:** A Gestão do processo de negociação do Programa de PLR dos correios é de competência da Gerência de Relações do Trabalho - GERT/DEREO.

**Cálculo:** Cabe a Gerência de Carreira, Benefícios e Remuneração - GCBR/DEGEP realizar as simulações e cálculos referente ao programa de PLR dos Correios.

Os cálculos são baseados nas regras definidas exclusivamente no programa de PLR assinado entre os Correios e a representação dos(as) empregados(as) (sindicatos e federações).

As solicitações de informações referentes à cálculos do programa de PLR devem ser encaminhadas a Caixa Postal: CS - DIGEP - DEGEP - GCBR - Caixa Postal - [gcbredegep@correios.com.br](mailto:gcbredegep@correios.com.br)

**Pagamento:** A Gestão do processo de pagamento do Programa de PLR dos correios é de competência da Gerência de Pagamento e Recolhimento - GPAG/CEGEP.

As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser obtidas por meio do Help Desk <http://helpdesk> Após acessar o sistema do Help Desk, clique no botão “Procurar”, irão carregar as opções, clique na subcategoria “08 - Gestão de Pessoas” Selecione a subcategoria “Pagamento” e clique na opção “08.21 - Folha de Pagamento”

### ► 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).

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** Cláusula autoexplicativa. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas Gerência de Relações do Trabalho - GERT/DEREO [gert-dereo@correios.com.br](mailto:gert-dereo@correios.com.br)

### ► Cláusula 73 – PROCESSAMENTO DE CONSIGNAÇÕES EM FOLHA DE PAGAMENTO:

As consignações em folha de pagamento são os descontos mensais processados nos contracheques dos(as) empregados(as) da Empresa, e se classificam em obrigatórias e voluntárias.

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

- I. Consignado: empregado(a) ativo(a) que, por contrato/associação, tenha estabelecido com pessoa jurídica relação que autorize o desconto de valores mediante consignação em folha de pagamento.
- II. Consignação Obrigatória: desconto incidente sobre a remuneração, efetuado por força de lei ou mandado judicial ou decorrentes de contrato ou acordo coletivo de trabalho;
- III. Consignação Voluntária: desconto incidente sobre a remuneração disponível, mediante autorização prévia e formal do consignado; e,
- IV. Margem Consignável: para efeito da consignação voluntária, é a parcela limitada, conforme percentual definido na legislação, da remuneração disponível do(a) empregado(a), considerados os proventos fixos menos as consignações obrigatórias.

São consignações obrigatórias:

- I. Contribuição para a Previdência Social;
- II. Pensão alimentícia judicial;
- III. Imposto sobre rendimentos do trabalho;
- IV. Decorrente de decisão judicial ou administrativa da Empresa;
- V. Mensalidade e contribuição em favor de entidades sindicais;
- VI. Mensalidade e compartilhamento do Plano de Saúde dos Correios;
- VII. Outros descontos obrigatórios instituídos por lei ou decorrentes de contrato de trabalho;
- VIII. Contribuição ou mensalidade para plano de previdência complementar do Instituto de Seguridade Social dos Correios.

São consignações voluntárias, na seguinte ordem de prioridade:

- I. Prestação referente a financiamento habitacional concedidos por entidades bancárias, caixas econômicas ou entidades integrantes do Sistema Financeiro da Habitação;
- II. Mensalidade ou parcelas adicionais referentes a outros serviços/ produtos ofertados por cooperativas que permitam a associação de Empregados dos Correios ou associações constituídas, exclusivamente, por Empregados dos Correios;
- III. Parcela referente a seguro de vida pelo Instituto de Seguridade Social dos Correios ou outras entidades seguradoras;

- IV. Prestação referente a empréstimo concedido pelo Instituto de Seguridade Social dos Correios, ou, por cooperativas de crédito constituídas, na forma da lei, com a finalidade de prestar serviços financeiros a seus cooperados;
- V. Prestação referente a empréstimo concedido por entidades bancárias, caixa econômicas ou sociedade seguradora autorizada a instituir planos de previdência complementar aberta, em conformidade com o disposto no parágrafo único do art. 36 da Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001, e;
- VI. Pensão alimentícia voluntária, consignada em favor de dependente indicado no assentamento funcional do(a) empregado(a) contendo a indicação do valor ou percentual de desconto sobre a remuneração e o valor do benefício de pensão; ACT - Acordo Coletivo de Trabalho cada empregado(a) não excederá ao percentual, conforme legislação, da respectiva remuneração, para empréstimos financeiros e outras consignações, e percentual específico, conforme legislação, para cartão de crédito consignado. §3º A implementação do processamento das consignações dispostas na presente Cláusula se dará na folha de pagamento subsequente a assinatura deste acordo.

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** Consignação é a modalidade de desconto, contraído pelo(a) empregado(a) ativo(a) com as entidades, cujos descontos são efetuados em folha de pagamento, com a observância estrita da margem consignável e sem prejudicar os descontos obrigatórios processados pela Empresa, que são de caráter prioritário. O convênio praticado pelos Correios na modalidade de empréstimo por consignação em folha, terá como premissa o desconto das parcelas (pré-definidas) do valor concedido ao(a) empregado(a). A margem consignável é limitada ao percentual definido por legislação vigente. O cálculo da margem é obtido da seguinte maneira: Remuneração (proventos fixos) menos o Total dos Descontos Obrigatórios. Em seguida, multiplica o resto pelo percentual definido por lei para desconto. O resultado é a chamada Margem Consignável.

As diferenças/devoluções desses proventos serão incluídas no cálculo. A Margem Consignável somente poderá ser liberada para empregados(as) em efetivo exercício e com Contrato de Trabalho por prazo indeterminado. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser obtidas por meio do Help Desk <http://helpdesk> Após acessar o sistema do Help Desk, clique no botão “Procurar”, irão carregar as opções, conforme imagem abaixo, onde você irá clicar na subcategoria “08 - Gestão de Pessoas” Agora selecione a subcategoria “Pagamento” e clique na opção “08.01 - Carta de Margem”

## ► Cláusula 74 - REGISTRO DE PONTO:

O registro de presença ao serviço será feito exclusivamente pelo(a) empregado(a) sob a supervisão da Empresa.

§1º Fica vedada qualquer interferência de terceiros na marcação do cartão de ponto.  
§2º A Empresa poderá adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, em conformidade com legislação vigente.

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

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser obtidas por meio do Help Desk <http://helpdesk>. Após acessar o sistema do Help Desk, clique no botão “Procurar”, irão carregar as opções, clique na subcategoria “08 - Gestão de Pessoas”. Selecione a subcategoria “Cadastro” e clique na opção “08.08 - Frequência e Jornada de Trabalho”

A lista de empregados será atualizada para permitir que aqueles envolvidos em atividades de distribuição e coleta participem do regime de exceção.

**OBSERVAÇÃO:** Após a solicitação prévia no Sistema de Registro de Ponto - SRP, o(a) empregado(a) poderá participar do banco de compensação mensal, mediante anuência do(a) gestor(a) imediato. É importante ressaltar o papel atuante do(a) gestor(a) no monitoramento do registro de ponto, prevenindo a ocorrência de impactos financeiros na folha de pagamento dos(as) empregados(as).

## ► Cláusula 75 – RESPONSABILIDADE CIVIL EM ACIDENTE DE TRÂNSITO:

Os Correios assumirão os custos com a recuperação dos danos de veículos de sua frota, bem como danos causados a terceiros, consequentes de acidentes de trânsito, nos casos em que, após apuração, ficar comprovada a inexistência de dolo por parte do(a) empregado(a), estando o mesmo no exercício de suas funções.

§1º As diretrizes sobre o assunto serão estabelecidas e implantadas pelos Correios, por meio de grupo de trabalho constituído por portaria.

§2º Os processos administrativos de apuração de responsabilidades não concluídos e sobrestados na Empresa, deverão ser analisados por comissão paritária, composta

por 3 (três) integrantes dos Correios e 3 (três) integrantes do Sindicato dos(as) Empregados(as) dos Correios da respectiva base sindical.

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

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

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

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** As Superintendências Estaduais - SEs, por meio do Grupo de Trabalho responsável pela análise de Acidentes de Trânsito, deverão analisar os processos administrativos de apuração de responsabilidades não concluídos e sobrestados na Empresa, conforme encaminhamento da área operacional, deliberando sobre a existência ou inexistência de dolo por parte do(a) empregado(a) envolvido(a) no acidente.

O Grupo de Trabalho será formado por 3 (três) integrantes da Empresa e 3 (três) do Sindicato, sendo o Coordenador de Administração da Frota, responsável pela apuração dos acidentes, o responsável pelo voto de desempate, se for o caso. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas ao Departamento de Relacionamento Organizacional - DREO - [dereosugedigep@correios.com.br](mailto:dereosugedigep@correios.com.br).

## ► Cláusula 76 – MULTAS DE TRÂNSITO:

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

§1º - Em não havendo recurso por parte do(a) empregados(a), a empresa processará o desconto do valor da multa, na próxima folha de pagamento.

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

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

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

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** No que tange ao disposto no §4º, esclarecemos que caberá ao(a) gestor(a) da unidade do(a) empregado(a) que cometeu a infração de trânsito atestar a necessidade imperiosa de estacionamento em lugar não permitido.

Demais detalhamentos desta cláusula constam no MANTRA, Módulo 6, Capítulo 7 e seus anexos. Caso haja alguma dúvida remanescente, deve ser encaminhada ao Departamento de Coleta e Distribuição da Diretoria de Operações - DEDIS: dedis@correios.com.br

## ▶▶ Cláusula 77 – ACOMPANHAMENTO DO CUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS DO ACORDO:

Os Correios fornecerão às Federações dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios signatárias, informações a respeito do cumprimento das cláusulas que preveem prazo para sua implementação.

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas Gerência de Relações do Trabalho - GERT/DEREO gert-dereo@correios.com.br

## ▶▶ 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.

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas para a Gerência de Relações do Trabalho - GERT/DEREO gert-dereo@correios.com.br

## ▶▶ Cláusula 79 – VIGÊNCIA:

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

**OPERACIONALIZAÇÃO DA CLÁUSULA:** Cláusula autoexplicativa. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas para a Gerência de Relações do Trabalho - GERT/DEREO gert-dereo@correios.com.br

# DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS - DIGEP

## DEPARTAMENTO DE RELACIONAMENTO ORGANIZACIONAL - DEROE

### COLABORAÇÃO

Angela Rosa da Silva  
SUGEP/DIGEP

Breno Augusto de Paula Barbosa  
SUOPE/DELOG

Fernanda Fernandes Simões  
GDDP/DESEO

Flaviane Gomes da Nobrega Silva  
GAEN/DEREO

Frank Schneider Carvalho de Moura  
PRESI/DINEG

Giulliard Jnio Costa  
GEGD/DEDIS

Isadora Rodrigues Louzeiro  
GCOC/DESEO

Jessica Samara Oliveira Leite Valadão  
GCOC/DESEO

Mirele Colatino de França  
GSSBI/DESEO

Thiago Rodrigues Campos  
SUOPE/DETRAT

Willyan Akira Matsubara  
PRESI/DIOPE

### GERÊNCIA DE RELAÇÕES DO TRABALHO

Daniel Dantas da Silva

Denise Pinto de Almeida

Grazielle Suellen Pinheiro Londe

Isis Florêncio de Albuquerque Cavalcante

Ivan Palmeira da Costa

Luciane de Cássia Favarin Kunz

Regirlene Santos de Almeida

Paulo Cesar Rodrigues

Tiago Luiz da Silva

Vanda Lúcia de Oliveira



