



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

**PROCESSO Nº TST-DCG - 1000919-39.2026.5.00.0000**

**A C Ó R D ã O**

**Seção Especializada em Dissídios Coletivos**

GDCNR/IIa/rd/fbe/N

**DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. RECONVENÇÃO. EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. GREVE EM ATIVIDADE ESSENCIAL. NÃO ABUSIVIDADE DO MOVIMENTO PAREDISTA. 1.**

Discute-se, nos presentes autos, a legitimidade da greve, de âmbito nacional, deflagrada em 10.09.2026 pelos trabalhadores dos Correios. **2.** O direito de greve encontra suas diretrizes insculpidas no artigo 9º da Constituição da República, e, quando exercido em atividades essenciais, encontra os parâmetros de legitimidade nos artigos 3º, 4º, 10 e seguintes da Lei n.º 7.783/89. **3.** No presente caso, alega a suscitante a abusividade da greve deflagrada pela categoria em razão da ausência de esgotamento da negociação prévia, uma vez que as tratativas entre as partes ainda estariam em curso, bem como por descumprimento da decisão liminar outrora deferida pela Presidência desta Corte Superior. **4.** Esta Seção Especializada firmou entendimento no sentido da abusividade da greve quando as partes não tenham se valido de tentativa prévia e pacífica de solução do conflito. É o que se extrai do teor da Orientação Jurisprudencial n.º 11 da SDC: *"É abusiva a greve levada a efeito sem que as partes hajam tentado, direta e pacificamente, solucionar o conflito que lhe constitui o objeto"*. **5.** Extraí-se dos autos, conforme reconhecido pela suscitante na petição inicial, que o *"histórico documental evidencia que a negociação coletiva foi efetiva, extensa e conduzida de boa-fé"*. Há registro da apresentação de diversas propostas e contrapropostas que foram examinadas e discutidas exaustivamente pelas partes, inclusive a instauração do RPP n.º 1000869-13.2026.5.00.0000, com a mediação da Vice-Presidência desta Corte Superior. Consta da Ata da última Reunião de Trabalho e Negociação, ocorrida em 10/9/2026, nos autos do referido RPP n.º 1000869-13.2026.5.00.0000, que, *"após intenso diálogo, não foi possível avançar para a construção de acordo. Esgotadas as possibilidades de solução autocompositiva entre as partes, e diante do expreso consenso para o encerramento desta mediação, o procedimento deverá ser concluso ao Excelentíssimo Ministro Vice-Presidente para sua extinção"*. **6.** Assim, não restam dúvidas de que houve, no presente caso,

tentativa de solução direta e pacífica do conflito, mas a negociação restou frustrada, ante a impossibilidade de consenso a respeito de temas sensíveis tanto para os trabalhadores quanto para a empresa. 7. Ademais, não há, nos autos, prova robusta acerca do alegado descumprimento de medida liminar, uma vez que os documentos apresentados pela suscitante foram impugnados pelas suscitadas, não sendo possível deles extrair se a quantidade de trabalhadores que aderiu à greve em cada unidade ou agência, por turno ou escala, seria inferior ao mínimo estabelecido na referida decisão. Assim, ante a ausência de dados objetivos para confronto, não é possível afirmar eventual descumprimento da liminar. 8. Rejeita-se o pedido de abusividade do movimento grevista.

**DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. RECONVENÇÕES. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE EMPREGO. PECULIARIDADES DO SERVIÇO POSTAL. DEMONSTRAÇÃO DE ENORME PASSIVO DE DOCUMENTOS E ENCOMENDAS AGUARDANDO PROCESSAMENTO E ENTREGA. *DISTINGUISHING*. EXCEPCIONALIDADE QUE JUSTIFICA A COMPENSAÇÃO DOS DIAS PARADOS.** 1. Nos termos do artigo 7º, cabeça, da Lei n.º 7.783/89, a adesão do empregado ao movimento grevista acarreta, como regra, a suspensão do contrato de emprego e, por corolário, o desconto salarial dos dias não laborados, ainda que o movimento seja declarado legal e não abusivo. 2. Nesse mesmo sentido, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do RE 693.456/RJ, com Repercussão Geral, firmou tese jurídica no Tema n.º 531 de Repercussão Geral. 3. Por outro lado, esta Seção Especializada admite, excepcionalmente, que não sejam descontados os dias de paralisação nas hipóteses em que a greve é deflagrada em decorrência do descumprimento, por parte do empregador, de norma legal ou de cláusulas normativas ou contratuais relevantes, de natureza salarial ou de tutela do ambiente de trabalho. É o que doutrinariamente se denomina Exceção do Contrato Descumprido, por meio da qual não se exige o sinalagma por parte do trabalhador quando afrontados direitos e garantias fundamentais à permanência em serviço. Mesma exceção se aplica em hipótese de insurgência grevista quanto à demissão em massa. 4. No presente caso, contudo, embora não estejam configuradas as circunstâncias admitidas como exceção à regra de desconto integral dos dias parados, as peculiaridades da atividade desenvolvida pela empresa suscitante, consubstanciada no serviço postal, com entrega de cartas e documentos, admite *distinguishing*. 5. Conforme comprovado nos autos pela suscitante, resulta evidenciada a carga acumulada na rede, o descumprimento dos prazos contratados e o afunilamento dos gargalos para a distribuição de encomendas, o que exige, nas palavras da empresa, “*esforço extraordinário durante período prolongado para regularizar o serviço*”. 6. Nesse contexto, afigura-se razoável inferir que, diante do quadro descrito pela própria empresa suscitante, a compensação dos dias

parados assume relevante função no saneamento do *backlog* e do IEPE (Índice de Entrega de Encomendas no Prazo), contribuindo para a normalização do atendimento à sociedade, mormente considerando o período eleitoral e a realização próxima das eleições gerais. **7. Pedidos formulados nas reconvenções julgados parcialmente procedentes, a fim de, excepcionalmente, se autorizar a compensação dos dias parados, por meio de mutirões de trabalho em finais de semana, a fim de escoar o passivo logístico represado.**

**DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. RECONVENÇÕES. SENTENÇA NORMATIVA. ALCANCE DO PODER NORMATIVO. CLÁUSULAS APRESENTADAS PELA ECT E PELAS FEDERAÇÕES SUSCITADAS.**

**1.** A negociação coletiva exsurge no sistema jurídico constitucional-trabalhista brasileiro como o mais relevante método de solução de conflitos de natureza coletiva entre a categoria patronal e a categoria profissional. **2.** Havendo impossibilidade de ajuste autônomo acerca das propostas divergentes entre referidas categorias, estabelece a Constituição da República, no artigo 114, § 2º, a possibilidade de a Justiça do Trabalho solucionar o conflito, por meio dos dissídios coletivos. **3.** Portanto, nos termos do dispositivo constitucional antes transcrito, insere-se na competência anômala da Justiça do Trabalho, por meio do seu poder normativo, decidir conflitos e estabelecer normas, desde que respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como aquelas que foram convencionadas anteriormente. **4.** A jurisprudência desta Egrégia Seção firmou-se no sentido de que, para a delimitação das condições anteriormente convencionadas, as denominadas cláusulas preexistentes são aquelas estabelecidas em acordo ou convenção coletiva anterior ou em sentença normativa homologatória de acordo. **5.** De outro lado, esta Seção Especializada considera possível a fixação, por meio de sentença normativa, de cláusula de natureza não econômica. Assim, a fixação de cláusula social por meio de sentença normativa prescinde de norma preexistente. Precedentes. **6.** Acolhimento e rejeição de cláusulas, caso a caso.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Dissídio Coletivo de Greve nº TST-DCG - 1000919-39.2026.5.00.0000**, em que é SUSCITANTE **EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS**, são SUSCITADOS **FED NAC DOS TRAB EM EMPRESAS CORREIOS TELEG E SIMILARES** e **FEDERACAO DOS TRABALHADORES DA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS E DAS EMPRESAS DE COMUNICACOES** e é CUSTOS LEGIS **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**.

Trata-se de Dissídio Coletivo de greve suscitado pela **EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRÁFOS – ECT** em face da **FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CORREIOS, TELÉGRAFOS E SIMILARES - FENTECT** e da **FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS**

DOS CORREIOS - FINDECT, em razão da deflagração de greve nacional por tempo indeterminado, iniciada em 10/9/2026 e intensificada a partir do dia 11/9/2026, após a rejeição, pela maioria dos sindicatos, da proposta de Acordo Coletivo de Trabalho 2026/2027 construída no âmbito da mediação conduzida pela Vice-Presidência desta Corte, nos autos do RPP n.º 1000869-13.2026.5.00.0000.

A Empresa suscitante alega que, com a aproximação da data-base da categoria, deu-se início à negociação coletiva para discussão das cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho 2026/2027. Argumenta que apresentou proposta econômica compatível com sua capacidade financeira. Contudo, relata que referida proposta, apesar do esforço concreto da empresa *“para compatibilizar a proteção dos empregados, a continuidade dos serviços postais e a sustentabilidade empresarial”*, não foi aceita pela categoria.

Ressalta que a proposta apresentada foi objeto de intensa negociação, inclusive com a mediação desta Corte Superior, nos autos da referida Reclamação Pré-Processual, e estava estruturada *“sob premissa expressa e indispensável de manutenção da normalidade operacional e de não deflagração de movimento grevista”*.

Afirma, assim, que a paralisação das atividades pelos empregados altera as bases econômicas consideradas na formulação das propostas, razão por que não podem ser mantidas as condições e benefícios antes apresentados. Sustenta, assim, que as versões anteriores das propostas objetivo de negociação não podem ser invocadas como oferta irrevogável, reconhecimento de direito, confissão ou compromisso definitivo, devendo ser objeto de exame por esta Corte Superior a proposta apresentada no presente Dissídio Coletivo.

A ECT sustenta a abusividade do movimento, sob o fundamento de que não foi preenchido o requisito do esgotamento da negociação prévia.

Registra que a data-base da categoria está assegurada pelas decisões proferidas nos autos dos Protestos n.º 1000731-46.2026.5.00.0000 e n.º 1000740-08.2026.5.00.0000. No entanto, frisa que a manutenção da data-base não tem o condão de prorrogar a sentença normativa proferida no DGC n.º 1001307-73.2025.5.00.0000 e exaurida em 31/08/2026.

Reitera a gravidade da situação econômico-financeira dos Correios, bem como a essencialidade do serviço postal, prestado em regime de exclusividade. Apresenta proposta de cláusulas para reger as relações de trabalho no período de 1º/09/2026 a 31/08/2028. As justificativas para cada cláusula constam do documento a pp. 68-141.

Requeru a concessão de medida liminar, com fundamento no art. 300 do CPC e na Lei n.º 7.783/1989, a fim de assegurar a manutenção do serviço postal em âmbito nacional, mediante a fixação de efetivo mínimo, por unidade, de 90% do pessoal, a ser *“observado em cada unidade, turno e atividade operacional”*.

A liminar foi deferida pelo Exmo. Ministro Vieira de Mello Filho, Presidente desta Corte Superior, mediante a qual determinou a *“manutenção em atividade de 80% do efetivo dos Correios, apurado por agência, sob pena de multa diária de R\$ 100.000,00 (cem mil reais)”*, bem como designou o julgamento do presente Dissídio Coletivo para a sessão ordinária desta Especializada na presente data.

Interpostos Embargos de Declaração pela suscitante, foram eles acolhidos, com efeito modificativo, para *“na forma pleiteada nos embargos de declaração, esclarecer e alterar o dispositivo da decisão embargada, a fim de estabelecer que a expressão “agência” deve ser compreendida em sentido amplo, como equivalente a cada unidade ou estabelecimento da ECT, abrangendo as unidades de atendimento,*

*tratamento, transporte, distribuição e administrativas ou de suporte indispensável à continuidade da cadeia postal". Esclareceu-se, ainda, que "o percentual de 80% deverá ser aferido individualmente em cada unidade abrangida e, quando aplicável, em cada turno e atividade indispensável, vedada a compensação de excedentes de comparecimento entre unidades, turnos ou atividades distintas".*

Em seguida, o Exmo. Ministro Presidente determinou a redistribuição dos autos no âmbito desta Seção.

Os autos foram a mim distribuídos em 14/9/2026.

A FINDECT - FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS apresentou contestação e reconvenção, com pedido de medida liminar, para sustação dos descontos dos dias de paralisação até a prolação da sentença normativa. Formula pedidos de: reconhecimento da preservação da data-base em 1º de agosto de 2026; instituição das cláusulas constantes da pauta reconvenicional da FINDECT; acolhimento da reivindicação de reajuste salarial constante da pauta da FINDECT, especialmente quanto à recomposição de 100% do INPC do período, com efeitos desde 1º de agosto de 2026; rejeição da proposta patronal de vigência bienal de 1º/08/2026 a 31/07/2028, preservando-se a vigência anual da norma coletiva, de 1º/08/2026 a 31/07/2027; declaração de não abusividade do movimento paredista e compensação dos dias parados.

A FENTECT - FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CORREIOS, TELÉGRAFOS E SIMILARES também apresentou contestação e reconvenção, formulando os seguintes pedidos: o reconhecimento da preservação da data-base em 1º de agosto de 2026; a declaração de não abusividade do movimento paredista, a autorização de compensação dos dias parados ou, caso assim não se entenda, que os descontos salariais incidam apenas sobre os dias úteis, excluídos os finais de semana e feriados, bem como quaisquer reflexos sobre o repouso semanal remunerado; o acolhimento das cláusulas apresentadas em reconvenção.

O Ministério Público do Trabalho, em parecer da lavra do Exmo. Subprocurador-Geral do Trabalho, Dr. Luiz da Silva Flores, manifesta-se pelo conhecimento do Dissídio Coletivo de Greve e, no mérito, pela procedência parcial dos pedidos formulados, a fim de *"conceder reajuste salarial de 100% do INPC para o 1º ano e 100% do INPC para o 2º ano com incidência sobre todas as parcelas de natureza econômica, exceto em relação às funções comissionadas; com vigência de 2 anos; não considerada abusiva a greve com compensação em 50% dos dias parados; concessão de todas as cláusulas do DC anterior, exceto as que se encontram sob liminar do STF; restrição ao limite legal como proposto na liberação dos dirigentes sindicais e delegados (cláusula 25); e implantação do regime híbrido no plano de saúde ou, alternativamente, criação do Grupo de trabalho vinculante mas respeitadas as diretrizes orçamentárias"*.

A FINDECT apresentou memoriais (ID. 75ede49), reiterando os termos de sua contestação/reconvenção.

Por meio de petição protocolizada sob o ID. e2106df, a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos apresenta réplica às contestações e contestação às reconvenções.

Mediante petição protocolizada sob o ID. 3cd56e9, a ECT alega descumprimento da medida liminar e requer a aplicação da multa cominatória fixada na referida decisão, em razão do descumprimento, pelas Suscitadas, da ordem de manutenção de 80% do efetivo em atividade em cada unidade,

turno e atividade indispensável. Apresenta os espelhos de ponto dos empregados, referentes ao período de 10 a 17 de setembro de 2026, bem como Relatório de Impacto do Movimento Grevista, elaborado a partir de bases corporativas e adotando o SRP como fonte conservadora, por meio do qual teria sido registrado o descumprimento do limite correspondente à manutenção mínima de 80% do efetivo em 790 unidades distintas, totalizando 3.109 ocorrências de unidade dia no período examinado. Argumenta que resulta demonstrado que a insuficiência de efetivo é disseminada e reiterada em unidades abrangidas pelo movimento.

Cita registro audiovisual da Presidente do SINTECT-DF que afirma a adesão de 100% dos carteiros em determinada unidade do movimento grevista. Afirma que tal declaração constitui reconhecimento expresso de que nenhum empregado permaneceu em atividade naquela unidade, em evidente descumprimento à decisão desta Corte. Alega, ainda, que referido vídeo demonstra que não foram adotadas as providências necessárias ao cumprimento da medida liminar.

Requer o reconhecimento do descumprimento da decisão liminar e a aplicação da multa cominatória de R\$ 100.000,00 por unidade ou, subsidiariamente, a aplicação de multa de R\$ 100.000,00 por dia de descumprimento a cada Federação, separadamente, desde que tenha sido constatada ao menos uma unidade irregular em sua respectiva base territorial naquele dia.

Em seguida, por meio de petição protocolizada sob o ID. 82efe61, a ECT reitera a alegação de descumprimento da decisão liminar, apresentando decisões proferidas pela Justiça do Trabalho em 8 (oito) Interditos Proibitórios. Afirma que *”em diversas localidades, o próprio acesso às instalações empresariais foi bloqueado ou dificultado por ações vinculadas ao movimento paredista”*, com bloqueio de portões e vias de acesso, retenção de carga, impedimento ou dificuldade para o ingresso de veículos e outras barreiras físicas.

A FINDECT, mediante petição sob o ID. e9d6e27, alega que não há interditos nas bases dos sindicatos filiados a ela. Impugna a documentação apresentada pela ECT – espelhos de ponto e dados sobre a disponibilidade de efetivo -, argumentando que a heterogeneidade dos espelhos de ponto aliada a situações de afastamentos previstas em lei impede que se atribuam as ausências registradas apenas à adesão ao movimento paredista.

A FENTECT, de seu turno, na petição sob o ID. 0534db9, afirma que o impacto da greve não é, por si só, prova de sua abusividade, considerando que a empresa reconhece uma média de adesão nacional de 9,84%. Sustenta que os espelhos de ponto acostados aos autos devem ser aferidos em contraposição a matrículas computadas, a unidade de efetivo exercício, a escala exigível e a hipótese de incidência invocada em cada dia. Aponta incongruências em relação ao vídeo apresentado pela empresa, em especial no tocante à data de sua publicação, bem como aos registros de ponto da unidade que divergem da fala nele veiculada. Defende a liberdade de manifestação e apoio à mobilização sindical. Quanto aos interditos proibitórios, afirma que se trata de decisões liminares, ainda não submetidas ao contraditório. Alega, ademais, que houve restrição de acesso ao edifício sede da empresa, efetuada pela própria empresa.

É o relatório.

## **V O T O**

### **I - PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE**

Presentes as condições da ação e os pressupostos de desenvolvimento válido e regular

do processo.

Registre-se, por oportuno, que, nos termos da jurisprudência desta Seção Especializada, “*a exigência de comum acordo prevista no art. 114, § 2º, da Constituição Federal constitui pressuposto processual restrito aos dissídios coletivos de natureza exclusivamente econômica, não incidindo sobre os dissídios de greve, ainda que veiculem pretensões econômicas conexas*” (ROT-0020710-62.2024.5.15.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 14/05/2026).

## II - MÉRITO

Consigne-se, inicialmente, que a data-base da categoria está assegurada por meio das decisões proferidas nos autos dos Protestos n.º 1000731-46.2026.5.00.0000 e n.º 1000740-08.2026.5.00.0000.

**Declara-se, portanto a manutenção da data-base em 1º de agosto de 2026.**

Passa-se ao exame do dissídio coletivo de greve e das questões afetas ao movimento paredista.

### **1. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. RECONVENÇÃO. EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. GREVE EM ATIVIDADE ESSENCIAL. NÃO ABUSIVIDADE DO MOVIMENTO PAREDISTA.**

A ECT pugna pela declaração de abusividade do movimento paredista, sob a alegação de que “*a negociação não foi efetivamente esgotada, mas prejudicada pela atuação contraditória das Federações, que descumpriram o calendário pactuado e retrocederam em matérias já amplamente examinadas e deflagraram a greve*”.

Argumenta não ter sido observada a boa-fé objetiva, em razão do descumprimento, por parte das Federações suscitadas, de prazos acordados, bem assim da ausência de resposta conclusiva no momento definido pela mediação, da reabertura tardia de matérias que já haviam sido amplamente debatidas e da introdução de novas exigências no momento destinado à conclusão do procedimento.

Ressalta a essencialidade do serviço postal, de natureza pública e exclusiva da União, integrando a infraestrutura de comunicação e logística de alcance nacional. Relata que “*a rede opera como sistema interdependente: redução no atendimento impede captação; redução no tratamento bloqueia roteamento; redução no transporte rompe janelas logísticas; redução na distribuição acumula carga. A continuidade exige percentual elevado em cada unidade e atividade, não apenas média nacional ou estadual*”.

Argumenta, ademais, que a paralisação ocorre em período crítico do calendário eleitoral, uma vez que a ECT foi contratada para executar as operações logísticas de transporte e entrega de urnas eletrônicas e dos materiais de apoio. Salienta que tais atividades exigem planejamento prévio, regularidade das rotas e integridade da cadeia operacional, tudo dentro de estrita observância dos prazos definidos pela Justiça Eleitoral. Acrescenta que a empresa também assumiu obrigações relacionadas ao transporte e distribuição de material publicitário das campanhas eleitorais.

A FINDECT, na contestação, defende a legalidade da greve, sob o argumento de que a paralisação foi precedida de negociação formal, inclusive com mediação deste Tribunal Superior do Trabalho, a qual, no entanto, restou infrutífera. Frisa que não houve consenso acerca do reajuste salarial, do plano de

saúde, ticket alimentação, gratificação de férias, horas extras, saúde, segurança, condições operacionais e liberdade sindical, tendo havido conflito coletivo legítimo, não havendo falar em má-fé. Acrescenta que a deflagração da greve ocorreu em momento posterior ao “esgotamento das possibilidades de consenso”. Frisa que todos os atos formais para a deflagração do movimento paredista foram devidamente adotados. Requer a rejeição do pedido de declaração de abusividade do movimento paredista.

A FENTECT, a seu turno, sustenta, em contestação, a não abusividade do movimento paredista, tendo em vista o esgotamento das negociações e a rejeição legítima da proposta apresentada pela empresa. Argumenta que restou configurado o conflito real acerca da remuneração, assistência à saúde, condições de trabalho e preservação de garantias coletivas, não obstante a realização de sucessivas reuniões diretas entre os dias 17/07 e 18/08 de 2026, com a posterior atuação da Vice-Presidência deste Tribunal na mediação RPP nº 1000869-13.2026.5.00.0000. Afirma que foram cumpridos os requisitos legais para a deflagração do movimento grevista. Salienta que *"o artigo 3º da Lei nº 7.783/1989 exige a frustração da negociação ou a impossibilidade de recurso à via arbitral. Não impõe a perpetuação de reuniões sem resultado, nem subordina a deliberação assemblear à aprovação da contraparte. A disponibilidade para retomar o diálogo, inclusive durante a greve, é compatível com a boa-fé e não demonstra ausência de impasse"*. Pugna pela declaração da legitimidade do movimento grevista.

#### **Ao exame.**

O direito de greve encontra suas diretrizes insculpidas no artigo 9º da Constituição da República, e, quando exercido em atividades essenciais, encontra os parâmetros de legitimidade nos artigos 3º, 4º, 10 e seguintes da Lei n.º 7.783/89.

Registre-se que, não obstante previsão expressa no rol do artigo 10 da Lei n.º 7.783/89, é firme a jurisprudência desta Seção Especializada e, também, do Supremo Tribunal Federal, no sentido de que a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos presta serviço público de natureza obrigatória e exclusiva do Estado, nos termos do artigo 21, X, da Constituição da República.

Acerca dos requisitos formais para conformação da greve deflagrada em atividade essencial, dispõem os referidos dispositivos da Lei de Greve (grifos acrescidos):

**Art. 3º. Frustrada a negociação** ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho.

Parágrafo único. A entidade patronal correspondente ou os empregadores diretamente interessados serão notificados, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, da paralisação.

**Art. 4º.** Caberá à entidade sindical correspondente **convocar, na forma do seu estatuto, assembleia geral** que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços.

§ 1º O estatuto da entidade sindical deverá prever as formalidades de convocação e o quorum para a deliberação, tanto da deflagração quanto da cessação da greve.

§ 2º Na falta de entidade sindical, a assembleia geral dos trabalhadores interessados deliberará para os fins previstos no "caput", constituindo comissão de negociação.

**Art. 10.** São considerados serviços ou atividades essenciais:

(...)

**Art. 11.** Nos serviços ou atividades essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a **garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis** ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

Parágrafo único. São necessidades inadiáveis, da comunidade aquelas que, não atendidas, colocam em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população.

**Art. 12.** No caso de inobservância do disposto no artigo anterior, o Poder Público assegurará a prestação dos serviços indispensáveis.

**Art. 13.** Na greve, em serviços ou atividades essenciais, ficam as entidades sindicais ou os trabalhadores, conforme o caso, obrigados a **comunicar a decisão aos empregadores e aos usuários com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas da paralisação**.

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

Parágrafo único. Na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa não constitui abuso do exercício do direito de greve a paralisação que:

I - tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição;

II - seja motivada pela superveniência de fatos novos ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho.

No presente caso, alega a suscitante a abusividade da greve deflagrada pela categoria tão somente em razão da ausência de esgotamento da negociação prévia, uma vez que as tratativas entre as partes ainda estariam em curso.

Esta Seção Especializada firmou entendimento no sentido da abusividade da greve quando as partes não tenham se valido de tentativa prévia e pacífica de solução do conflito. É o que se extrai do teor da Orientação Jurisprudencial n.º 11 da SDC:

*É abusiva a greve levada a efeito sem que as partes hajam tentado, direta e pacificamente, solucionar o conflito que lhe constitui o objeto.*

Extraí-se dos autos, conforme reconhecido pela suscitante na petição inicial, que o “*histórico documental evidencia que a negociação coletiva foi efetiva, extensa e conduzida de boa-fé*”. Há registro da apresentação de diversas propostas e contrapropostas que foram examinadas e discutidas exaustivamente pelas partes, inclusive a instauração do RPP n.º 1000869-13.2026.5.00.0000, com a mediação da Vice-Presidência desta Corte Superior.

Vale ressaltar que consta da Ata da última Reunião de Trabalho e Negociação, ocorrida em 10/9/2026, nos autos do referido RPP n.º 1000869-13.2026.5.00.0000, que, “*após intenso diálogo, não foi possível avançar para a construção de acordo. Esgotadas as possibilidades de solução autocompositiva entre as partes, e diante do expresse consenso para o encerramento desta mediação, o procedimento deverá ser concluso ao Excelentíssimo Ministro Vice-Presidente para sua extinção*”. Consta, ainda, na referida ata o encerramento da audiência às 16h45.

Assim, não restam dúvidas de que a negociação restou frustrada, ante a impossibilidade de consenso a respeito de temas sensíveis tanto para os trabalhadores quanto para a empresa.

Nesse mesmo sentido já se manifestou esta Corte Superior, como se verifica, por exemplo, no julgamento do Dissídio Coletivo de Greve entre as mesmas partes, em 30/12/2025, em cuja ementa está consignado:

DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE E RECONVENÇÃO. EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS E FEDERAÇÕES REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS. AUSÊNCIA DE ABUSIVIDADE DA GREVE No que se refere ao pedido de declaração de abusividade da greve, o argumento central apresentado pela suscitante é a ausência de esgotamento da negociação prévia, porém não há como afirmar que não houve tentativa prévia de negociação, quando a própria suscitante relata uma negociação que perdurou quase cinco meses, inclusive com a instauração de RPP n.º 1001234-04.2025.5.00.0000 e amplos esforços conjuntos para se alcançar uma solução negociada. Por outro lado, embora no RPP-1001234-04.2025.5.00.0000 tenha ficado consignado na ata de 16/12/2025 a solicitação de que os trabalhadores não realizassem paralisações durante o processo negocial, com a contrapartida patronal de manter no período diversos benefícios do ACT 2024/2025, tal ata estava em sigilo, que foi retirado apenas no dia 18/12/2025, de modo que as bases não estavam cientes da pendência de proposta. Do mesmo modo, havia uma expectativa fundada das bases de que o encerramento das negociações teria se dado em 15/12/2025. Registra-se que a greve não foi deflagrada pelas Federações (partes da RPP), mas pelos sindicatos locais. Por outro lado, quanto à deflagração de greve aprovada para o dia 23/12/2025, é incontroverso que esta se deu após a

proposta extraída da audiência da RPP de 16/12/2025 ter sido rejeitada em assembleia por diversos sindicatos. Por fim, não há nos autos meios de verificar o alegado descumprimento do percentual mínimo de trabalhadores durante o período da greve. Rejeita-se o pedido a abusividade do movimento grevista. (...) (DC-1001307-73.2025.5.00.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 15/01/2026).

Por fim, dos documentos coligidos aos autos, verifica-se que foram cumpridos os requisitos legais para a deflagração do movimento paredista: comunicação prévia - mediante CT/FEN nº 175/2026 enviado à empresa e comunicação à população por meio de publicação em jornal de grande circulação, em 5 de setembro de 2026 - e aprovação da greve em assembleia geral ocorrida em 10/9/2026.

Por esse motivo, inicialmente, não há, portanto, como configurar a abusividade do movimento paredista.

Entretanto, não remanescendo a controvérsia acerca do preenchimento dos requisitos legais para a validade do movimento grevista (real tentativa de negociação; aprovação em assembleia de trabalhadores e aviso prévio à parte adversa e aos usuários), **restringe-se, ainda, o exame da abusividade da greve dos Correios ao alegado descumprimento da medida liminar deferida pela Presidência desta Corte Superior**, por meio da qual foi determinada a manutenção em atividade de 80% do efetivo dos Correios, apurado por agência, expressão esta “*compreendida em sentido amplo, como equivalente a cada unidade ou estabelecimento da ECT, abrangendo as unidades de atendimento, tratamento, transporte, distribuição e administrativas ou de suporte indispensável à continuidade da cadeia postal*”, sob pena de multa diária de R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

Constou da decisão que se alega descumprida que o “*o percentual de 80% deverá ser aferido individualmente em cada unidade abrangida e, quando aplicável, em cada turno e atividade indispensável, vedada a compensação de excedentes de comparecimento entre unidades, turnos ou atividades distintas*”.

Exsurge da sistemática jurídica o inafastável e inquestionável dever de cumprir as decisões judiciais. O artigo 77 do Código de Processo Civil expressamente determina que: “*Além de outros previstos neste Código, são deveres das partes, de seus procuradores e de todos aqueles que de qualquer forma participem do processo: (...) IV - cumprir com exatidão as decisões jurisdicionais, de natureza provisória ou final, e não criar embaraços à sua efetivação*”. Estabelece o Código de Processo Civil, ainda, que a violação desse dever legal constitui ato atentatório da dignidade da justiça.

Ademais, nos termos do artigo 11 da Lei nº 7.783/1989, em se tratando de greve realizada em atividade considerada essencial, como no presente caso, empresa e trabalhadores são corresponsáveis pelo atendimento mínimo e essencial da população.

Portanto, o comprovado descumprimento de medida liminar deferida pela Justiça do Trabalho, consoante pacífica e sedimentada jurisprudência desta Seção, tem como consequência a caracterização da abusividade do movimento paredista.

Contudo, no presente caso, a ECT fundamenta o seu pedido de abusividade do movimento grevista, sob a alegação de descumprimento da medida liminar, em razão dos seguintes fatos e documentos: (i) apresentação dos espelhos de ponto dos empregados, referentes ao período de 10 a 17 de setembro de 2026, bem como Relatório de Impacto do Movimento Grevista, elaborado a partir de bases corporativas e adotando-se o SRP como fonte conservadora, por meio do qual se demonstraria o descumprimento do limite correspondente à manutenção mínima de 80% do efetivo em 790 unidades distintas,

totalizando 3.109 ocorrências de unidade-dia no período examinado; (ii) registro audiovisual da Presidente do SINTECT-DF que teria reconhecido a adesão de 100% dos carteiros em determinada unidade do movimento grevista; (iii) decisões proferidas pela Justiça do Trabalho em 8 Interditos Proibitórios, por ter sido constatado, *”em diversas localidades, [que] o próprio acesso às instalações empresariais foi bloqueado ou dificultado por ações vinculadas ao movimento paredista”*, com bloqueio de portões e vias de acesso, retenção de carga, impedimento ou dificuldade para o ingresso de veículos e outras barreiras físicas.

As Federações suscitadas impugnam referidos documentos, argumentando, em síntese, a sua imprestabilidade para comprovar de forma objetiva a inobservância do percentual mínimo deferido por esta Corte Superior, considerando as diversas situações funcionais distintas dos empregados grevistas e não grevistas.

Não obstante as relevantes alegações da empresa suscitante, constata-se do teor dos documentos apresentados não ser possível aferir, a partir deles, e tampouco comprovar de forma robusta e inquestionável, o descumprimento da liminar outrora deferida por esta Corte.

Saliente-se, de pronto, que a greve ora em exame foi deflagrada em âmbito nacional, envolvendo empresa que tem em seus quadros mais de 80 (oitenta) mil empregados, que trabalham em mais de 10 (dez) mil agências e mais de 8 (oito) mil unidades operacionais em todo o Brasil, com cobertura em todos os municípios brasileiros.

Esses dados são de suma relevância, pois evidenciam que a aferição da abusividade da greve em razão do descumprimento da liminar não se restringe apenas a um quantitativo numérico estático, mas requer prova robusta da quebra da boa-fé processual, da cooperação e do intuito concreto de desafio à ordem direta emanada desta Corte Superior.

Nesse contexto, não obstante as notícias trazidas pela empresa suscitante acerca do ajuizamento de interditos proibitórios e respectivas decisões liminares neles proferidos, em oito processos, bem como espelhos de ponto de parcela de seus empregados, não me parece, *data venia*, que tais documentos demonstrem de forma inquestionável o descumprimento da liminar. Isso porque a presença do quantitativo fixado deve ser aferida levando-se em consideração o efetivo presente em período pretérito que não consta dos autos. Ademais, devem-se considerar as regulares situações de licença-médica, férias, licenças-maternidade, paternidade, adoção e outras licenças, transferências e alterações de lotação, além de se aferir tal cumprimento em cada turno de cada unidade e agência.

Assim, no que tange às folhas de ponto, os registros nela contidos demandam exame detalhado de cada unidade em comparação com período anterior, levando em consideração a situação funcional de cada empregado em relação ao conjunto.

Mesmo o vídeo, acostado aos autos, postado por uma das dirigentes sindicais de um dos Sindicatos integrantes de uma das duas Federações suscitadas, de evidente caráter incentivador do movimento paredista, próprio do legítimo exercício do direito de greve, além de se referir a carteiros (e não a todos os empregados daquela área administrativa), não se afigura suficiente por si só para comprovar que aquela situação de ausência se referiu a um turno, a um período de trabalho ou se produzido apenas como material de propaganda.

Do mesmo modo, os interditos proibitórios ajuizados demonstram a existência de obstáculos nos acessos a determinadas unidades da empresa, porém não trazem dados concretos acerca do efetivo número de empregados que foram impedidos de entrar nos estabelecimentos da suscitante.

Nesse contexto, embora referidas alegações possam ser consideradas como indícios de que não restou alcançado nessa ou naquela unidade o percentual determinado pela decisão liminar desta Corte, não há no processo elementos em números absolutos e prova irrefutável do efetivo descumprimento da referida liminar, haja vista que não se tem notícia nos presentes autos do trânsito em julgado das decisões judiciais proferidas nas ações de interditos proibitórios.

Observe-se que não há notícias veiculadas em jornais de grande circulação acerca da paralisação integral dos empregados. Muito pelo contrário, a divulgação encartada nas mídias é no sentido de que as agências seguem abertas e funcionando normalmente, bem como de ter sido adotado plano de ação para redução dos impactos da greve, “*com a mobilização de servidores administrativos para apoiar as atividades operacionais e a realização de mutirões de entrega*” (por exemplo, Notícia do G1, 21/09/2026, 14h54). Tampouco há veiculação de notícias de atos não pacíficos ou de turbulação da ordem social.

Registre-se, ainda, que não foi requerida pela empresa a expedição de auto de constatação, tampouco qualquer outra medida destinada a averiguar com fidedignidade o alegado descumprimento da medida liminar.

Assim, diante das especificidades da greve dos Correios e do teor dos documentos acostados aos autos, não se verifica prova robusta acerca do descumprimento da medida liminar outrora deferida por esta Corte.

Nessa mesma linha de entendimento, transcrevo os seguintes precedentes desta Seção Especializada (grifos acrescidos):

(...). II) DESCUMPRIMENTO DA DECISÃO LIMINAR NÃO CONFIGURADO - DESPROVIMENTO. 1. O art. 11 da Lei 7.783/89 preconiza que " nos serviços ou atividades essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade ". Já a Orientação Jurisprudencial 38 da SDC desta Corte dispõe que " é abusiva a greve que se realiza em setores que a lei define como sendo essenciais à comunidade, se não é assegurado o atendimento básico das necessidades inadiáveis dos usuários do serviço, na forma prevista na Lei nº 7.783/89". 2. **No caso, não merece reparo o acórdão regional, ao concluir que não restou configurado o descumprimento da decisão liminar, pois: a) afora as razões pelas quais o Vice-Presidente Judicial do TRT-2 concluiu que não houve descumprimento da liminar, as fotos e vídeos juntados aos autos não permitem aferir se a quantidade de trabalhadores que aderiram à greve feriu o percentual fixado, tampouco se houve prejuízo à operação; b) as tabelas juntadas aos autos pelo Suscitante, que se referem ao quantitativo de trabalhadores no engajamento pela manhã, tarde e noite, foram impugnadas pelos Suscitados, e não demonstram os movimentos dos dias anteriores e posteriores para se verificar a quantidade de trabalhadores que foram requisitados, sendo que a organização dos Suscitados se baseou no contingente usualmente utilizado pelos Operadores Portuários, além de que, ante a falta de dados objetivos para confronto não é possível afirmar eventual descumprimento da liminar; c) o Suscitante não se insurgiu contra a decisão do Vice-Presidente Judicial, que indeferiu o seu pedido de expedição de mandado de constatação para identificar a paralisação por completo das operações portuárias no Porto de Santos, circunstância essencial para que o oficial de justiça pudesse certificar o cumprimento, ou não, do quantitativo de trabalhadores determinados na decisão liminar para a continuidade dos serviços durante a greve, de modo que restou operada a preclusão sobre tal questão. Recurso ordinário desprovido, no tema. (...)** (ROT-1017967-25.2024.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 18/09/2025).

RECURSO ORDINÁRIOINTEPOSTO PELA EMPRESA CEEE-G EM DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE POR ELA INSTAURADO. ALEGAÇÃO DE ABUSIVIDADE DO MOVIMENTO GREVISTA EM ATIVIDADE ESSENCIAL, POR SUPOSTA FALTA DE VONTADE DO SINDICATO OBREIRO EM NEGOCIAR E POR DESCUMPRIMENTO DOS REQUISITOS LEGAIS E DO PERCENTUAL MÍNIMO DA FORÇA DE TRABALHO FIXADO POR ORDEM LIMINAR. NÃO COMPROVAÇÃO. INOVAÇÃO RECURSALQUANTO À MOTIVAÇÃO POLÍTICA.SUPRESSÃO DE VERBA SALARIAL. NECESSIDADE DE DESCONTO DOS DIAS

PARADOS. SUSPENSÃO CONTRATUAL. Greve é um direito legítimo da categoria profissional para a obtenção de um fim comum e, conquanto seja, para aqueles que coletivamente se unem, um instrumento valioso e poderoso de pressão e negociação na solução das questões capital-trabalho, a avaliação da conveniência e oportunidade de deflagração de um movimento paredista, verificadas as circunstâncias sociais, deve ser objeto de muita ponderação, para que não se configurem ilícitas ou abusivas. A licitude decorre da atenção às determinações legais, de prévia tentativa negocial, assembleias deliberativas, comunicação prévia ao empregador, conforme os artigos 3º, 4º, 5º e 13 da Lei de Greve. Será ilícita a greve que não observadas as prescrições legais insertas na Lei de Greve. Será abusiva quando cometida com excessos. No caso concreto, a greve foi deflagrada no dia 15/4/2021, em virtude do término da vigência das normas coletivas, sem que as partes tivessem chegado a um acordo, seja em relação aos novos termos ou quanto à sua prorrogação, o que trouxe manifesto prejuízo aos trabalhadores, em razão do que conquistas históricas da categoria deixaram de ser pagas, a exemplo do vale-alimentação, causando redução substancial da remuneração dos empregados, situação que efetivamente não constitui abuso do exercício do direito de greve. A greve somente foi deflagrada após reiteradas tentativas de negociação pelos sindicatos profissionais suscitados, sendo três reuniões realizadas no âmbito da empresa e cinco audiências ocorridas perante o eg. TRT de origem, todas elas com resultado infrutífero. **Ademais, conforme a decisão recorrida, a empresa autora não logrou provar a alegada inobservância dos limites legais, relacionados à manutenção dos serviços essenciais, no percentual mínimo de 75% da força de trabalho, então fixado em 21/04/2021 em audiência no Procedimento de Mediação Pré-Processual nº 0020201-45.2021.5.04.0000.** A alegação de que o movimento teve caráter político é inovatória e não merece análise. Uma vez cumpridas todas as características formais para a deflagração da paralisação, não há abusividade a ser declarada, tratando-se tão somente do livre exercício do direito fundamental que não exacerbou os limites constitucional e legalmente previstos. Eventuais prejuízos à empresa ou à comunidade são naturalmente resultantes do exercício do direito fundamental previsto nos arts. 9º da Constituição Federal, 3º e 4º da Lei 7.783/89. Por se tratar de previsão legal e porque representam suspensão do contrato de trabalho (art. 7º da Lei nº 7.783/89), é consequentemente devido o desconto dos dias parados para aqueles empregados que realmente aderiram ao movimento paredista. No entanto, considerando a longa duração da paralisação (15/4/2021 a 21/6/2021), aplica-se o desconto de apenas metade dos dias parados e a compensação dos dias restantes, como forma de minimizar o impacto financeiro que o desconto da integralidade dos dias poderia acarretar ao salário do trabalhador grevista. Precedentes da SDC. Recurso ordinário conhecido e parcialmente provido. (ROT-20828-49.2021.5.04.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 10/06/2025).

RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA COMPANHIA DO METROPOLITANO DE SÃO PAULO – METRÔ EM DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE POR ELA INSTAURADO. PARALISAÇÃO DAS ATIVIDADES DE TRANSPORTE COLETIVO METROVIÁRIO PELO SINDICATO PROFISSIONAL SUSCITADO EM SERVIÇO PÚBLICO ESSENCIAL COMO FORMA DE PRESSÃO POLÍTICA CONTRA A REFORMA DA PREVIDÊNCIA. ILEGALIDADE E ABUSIVIDADE CONFIGURADAS. AUTORIZADO O DESCONTO DO ÚNICO DIA PARADO. MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE LIMINAR AFASTADA. Trata-se de ação de dissídio coletivo de greve instaurado pelo Metrô da cidade de São Paulo, julgada improcedente pelo Tribunal Regional. É incontroversa nos autos a motivação meramente política na deflagração da greve no transporte coletivo metroviário, atividade considerada essencial, realizada durante 24 horas do dia 14/06/2019 pela categoria profissional, que aderiu ao dia de mobilização nacional contra a denominada reforma da previdência. Especialmente porque a reforma do sistema previdenciário não envolve direitos trabalhistas, e porque tampouco tem a empresa qualquer ingerência sobre as mudanças eventualmente decorrentes da lei proposta, é que a situação se amolda ao que a jurisprudência desta Corte compreende como greve ilegal e abusiva, o que autoriza o desconto do único dia parado dos empregados que participaram do movimento paredista. **Por outro lado, afasta-se a aplicação de multa à empresa requerente por suposta não observância dos percentuais mínimos fixados em sede de medida liminar, na medida em que houve, na verdade, paralisação parcial do serviço essencial sem prejuízo à população e em conformidade com a ordem judicial, além de ser responsabilidade do sindicato profissional manter os empregados da categoria que representa em seus postos de trabalho.** Sendo política a motivação, alheia, portanto, ao alcance da empresa mediante negociação coletiva, com reivindicações ligadas a um aspecto macroeconômico que só poderiam ser solucionadas pelo governo federal, a abusividade deve ser declarada. Este é o entendimento pacificado nesta Seção de Dissídios Coletivos. Recurso ordinário conhecido e provido. (ROT-1001567-09.2019.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 30/08/2024).

DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. RECURSO ORDINÁRIO DA FUNDAÇÃO CENTRO DE ATENDIMENTO SOCIOEDUCATIVO AO ADOLESCENTE - FUNDAÇÃO CASA. 1. ABUSIVIDADE DA GREVE. DESCUMPRIMENTO DA LIMINAR. A Constituição Federal apresenta limitações ao direito do exercício de greve, como a que diz respeito à noção de serviços ou atividades essenciais. Nesse

segmento destacado, cujo rol compete à lei definir, caberá a esta também dispor sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade (art. 9º, § 1º da CF). Com isso, a Constituição firma qualificativo circunstancial importante na realização dos movimentos paredistas: os serviços ou atividades essenciais. Concretizado o movimento nesse âmbito diferenciado, seus condutores deverão atentar para o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. Ou seja: a Constituição não proíbe a greve em tais segmentos (ao contrário do que já ocorreu em tempos anteriores da história do País); mas cria para o movimento paredista imperiosos condicionamentos, em vista das necessidades inadiáveis da comunidade. **No caso concreto, trata-se de greve deflagrada no âmbito da Fundação CASA, ente de natureza pública que presta assistência social a jovens inseridos nas medidas socioeducativas de privação de liberdade (internação) e semiliberdade, no contexto da pandemia da Covid-19, na qual se constatou o descumprimento da liminar em duas das cinco Unidades da Fundação Casa, de acordo com a informação da perícia judicial. Todavia, compulsando os autos, verificou-se que o registro efetuado pelo Oficial de Justiça se refere ao percentual de trabalhadores presentes na unidade no momento da inspeção, sem constar quaisquer informações acerca do quantitativo de trabalhadores que estavam afastados do trabalho por pertencerem ao grupo de risco em caso de contaminação pelo vírus da Covid-19 e motivo de tratamento de saúde. Além disso, tendo em vista a não ocorrência de adesão massiva dos trabalhadores nessas Unidades, o TRT registrou que não houve "prejuízo aos serviços prestados e ao atendimento das necessidades da comunidade". Nesse contexto, diante das particularidades do movimento paredista em exame, do estado de calamidade pública decorrente da pandemia da Covid-19 e do cumprimento dos requisitos da real tentativa de negociação, da convocação da categoria profissional, prova escrita da assembleia que autorizou a greve e do aviso prévio à parte adversa, com mais de 72 horas de antecedência, mostra-se razoável a solução encontrada pelo Tribunal Regional - no sentido de não ser a greve abusiva, não havendo motivos para a sua reforma. Vale enfatizar que o Tribunal Regional, bem mais próximo da realidade fática que é discutida nos autos, tem melhor aptidão para a compreensão da controvérsia e, conseqüentemente, para a sua solução. Recurso ordinário desprovido, no aspecto. (...)** (ROT-1006166-54.2020.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 23/04/2024).

Resulta afastada, assim, a alegação de abusividade do movimento paredista por descumprimento da medida liminar.

Ante o exposto, **julgo improcedente** o pedido formulado pela suscitante e **declaro a não abusividade do movimento grevista**.

## **2. CORREIOS. GREVE EM ATIVIDADE ESSENCIAL. NÃO ABUSIVIDADE DO MOVIMENTO PAREDISTA. INQUESTIONÁVEL ACÚMULO DE SERVIÇO. PECULIARIDADES DO CASO CONCRETO QUE JUSTIFICAM EXCEÇÃO A REGRA. COMPENSAÇÃO INTEGRAL DOS DIAS PARADOS.**

No tocante aos efeitos financeiros, a Empresa Suscitante pleiteia o reconhecimento da suspensão do contrato de trabalho e, por conseguinte, a autorização para o desconto individualizado dos dias efetivamente parados.

A FINDECT e a FENTECT, em suas respectivas contestações/reconvenções, requereram tutela de urgência objetivando a determinação para que a ECT se abstenha de efetuar descontos salariais decorrentes da paralisação até a prolação da sentença normativa. Requerem, ainda, o abono dos dias de paralisação ou, subsidiariamente, a compensação dos dias ou horas úteis efetivamente não trabalhados, no prazo de até 180 (cento e oitenta) dias ou que o eventual desconto se restrinja aos dias e horas úteis efetivamente não trabalhados por adesão à greve, mediante demonstrativo individual, em três parcelas mensais sucessivas, como adotado em Dissídios Coletivos anteriores: DCG-1000662-58.2019.5.00.0000, Rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho e DC n.º 1001307-73.2025.5.00.0000, Rel. Ministra Kátia Magalhães Arruda.

### **Ao exame.**

Nos termos do artigo 7º, cabeça, da Lei n.º 7.783/89, a adesão do empregado ao

movimento grevista acarreta, como regra, a suspensão do contrato de emprego e, por corolário, o desconto salarial dos dias não laborados, ainda que o movimento seja declarado legal e não abusivo. Eis o teor do referido disposto de lei:

Art. 7º Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

Nesse mesmo sentido, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do RE 693.456/RJ, com Repercussão Geral, firmou tese jurídica, no sentido de que: "*A administração pública deve proceder ao desconto dos dias de paralisação decorrentes do exercício do direito de greve pelos servidores públicos, em virtude da suspensão do vínculo funcional que dela decorre, permitida a compensação em caso de acordo. O desconto será, contudo, incabível se ficar demonstrado que a greve foi provocada por conduta ilícita do Poder Público*" (Tema n.º 531).

Por outro lado, esta Seção admite, excepcionalmente, que não sejam descontados os dias de paralisação nas hipóteses em que a greve é deflagrada em decorrência do descumprimento, por parte do empregador, de norma legal ou de cláusulas normativas ou contratuais relevantes, de natureza salarial ou de tutela do ambiente de trabalho. É o que doutrinariamente se denomina Exceção do Contrato Descumprido, por meio da qual não se exige o sinalagma por parte do trabalhador quando afrontados direitos e garantias fundamentais à permanência em serviço. Mesma exceção se aplica em hipótese de insurgência grevista quanto à demissão em massa. Nesse sentido: DCG-1000908-83.2021.5.00.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 24/05/2023; ROT-6311-67.2020.5.15.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 29/11/2022.

De se destacar, ainda, a hipótese excepcional relativa à greve de longa duração, ocasião em que o desconto salarial integral assumiria potencial excessivamente lesivo aos trabalhadores, razão por que a jurisprudência desta Seção de Dissídios Coletivos admite parcial compensação do período de paralisação. Citam-se, à guisa de exemplo, os precedentes Ag-ROT-448-91.2021.5.08.0000, SDC, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 25/10/2024, e ROT-103-90.2019.5.19.0000, SDC, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 29/9/2020.

No presente caso, embora não estejam configuradas as circunstâncias admitidas como exceção à regra de desconto integral dos dias parados, as peculiaridades da atividade desenvolvida pela empresa suscitante, consubstanciada no serviço postal, com entrega de cartas e documentos, admite *distinguishing*.

Consoante destacado pela empresa na petição inicial, a paralisação dos seus serviços, ainda que mantido o percentual de 80% em atividade, promove um represamento na entrega de objetos postados. Registrou-se, nesse sentido, que "*a empresa ainda não havia concluído, em 9 de fevereiro de 2026, a recuperação dos efeitos da greve de dezembro de 2025 e que eventual reincidência encontraria backlog (quantidade de objetos postais acumulados e ainda pendentes de processamento ou entrega) e indicadores de qualidade em condições piores do que aquelas existentes no início do movimento anterior. 289. As provas carreadas aos autos alertam para a possibilidade de saída irreversível de clientes em curto prazo*".

Registrou, ainda, que "*em 16/12/2025, último dia anterior ao movimento, o backlog de encomendas era de 1.658.356 objetos, e o IEPE (Índice de Entrega de Encomendas no Prazo) encontrava-se em 82,71%. Durante a paralisação, o backlog alcançou 3.459.666 objetos em 29 de dezembro, enquanto o*

*IEPE recuou para 62,48%. 292. O impacto continuou após o encerramento do movimento e em 5/01/2026, o backlog atingiu seu pico de 3.900.991 objetos, aumento superior a 135% em relação ao período anterior à greve, e o IEPE caiu para 59,32%. 293. Em 04/02/2026, mais de um mês após o encerramento do movimento, ainda havia 1.883.900 encomendas represadas, quantidade superior ao estoque existente antes da paralisação, e o IEPE havia alcançado apenas 78,89%, sem retornar ao nível anterior”.*

Tal situação é reiterada na réplica apresentada pela empresa, que junta diversas planilhas e estudos demonstrando de forma irrefutável o acúmulo de serviço, encontrando-se o *backlog* total em 1.188.481 objetos acumulados (p. 2599).

Ora, segundo narra a suscitante, resulta evidenciada a carga acumulada na rede, o descumprimento dos prazos contratados e o afunilamento dos gargalos para a distribuição, o que exige, no entendimento da empresa, esforço extraordinário durante período prolongado para regularizar o serviço.

Nesse contexto, afigura-se razoável inferir que, diante do quadro descrito pela própria empresa, a compensação dos dias parados assumiria relevante função no saneamento do *backlog* e do IEPE (Índice de Entrega de Encomendas no Prazo), contribuindo para a normalização do atendimento à sociedade, mormente considerando o período eleitoral e a realização próxima das eleições gerais.

Não se desconhece a jurisprudência desta Seção Especializada, em Dissídios Coletivos anteriores envolvendo as mesmas partes, no sentido de adotar o parcelamento dos descontos, em três parcelas mensais, sucessivas e iguais.

Contudo, considerando a não abusividade do movimento paredista e a natureza dos serviços prestados pela suscitante, cujo acúmulo de serviço gera impacto direto na sociedade, propõe-se que, para esse caso específico, dadas as peculiaridades da situação em tela, esta Seção autorize a compensação dos dias parados, por meio de mutirões de trabalho em finais de semana, a fim de escoar o passivo logístico represado.

Ante o exposto, **julgo parcialmente procedentes** os pedidos formulados pelas Federações suscitadas por meio de suas reconvenções, para, **excepcionalmente, autorizar a compensação dos dias parados**, por meio de mutirões de trabalho em finais de semana, a fim de escoar o passivo logístico represado.

### 3. EXTENSÃO DA DECISÃO

Requer a empresa suscitante, com fundamento nos artigos 868 e 869 da CLT, que “*as condições fixadas na sentença normativa sejam aplicadas uniformemente a todos os empregados da ECT integrantes da categoria profissional abrangida pelo presente dissídio, em todo o território nacional, ainda que determinada base sindical não tenha aderido integralmente ao movimento paredista*”.

Argumenta que a jurisprudência desta Corte Superior, cristalizada na OJ n.º 02 da SDC, reconhece a possibilidade de extensão, desde que observado o procedimento previsto nos artigos 868 e seguintes da CLT. Cita precedentes no mesmo sentido. Ressalta a unidade empresarial e a abrangência nacional da negociação, além da identidade das condições de trabalho e a interdependência da rede postal.

#### **Ao exame.**

No julgamento do Dissídio Coletivo n.º 1001307-73.2025.5.00.0000, a Exma. Ministra Kátia Magalhães Arruda, Relatora, elucidou a questão de forma irretocável:

Inicialmente, há de se diferenciar a aplicação da sentença normativa a todos os empregados representados pelos sindicatos vinculados às federações suscitadas (independentemente de serem grevistas) da extensão da sentença normativa prevista no art. 868 da CLT.

A sentença normativa aplica-se a todos os empregados representados pelos sindicatos vinculados às federações suscitadas, por força do art. 8º, III, da Constituição Federal, que prevê que o sindicato representa toda a categoria - e não apenas os empregados sindicalizados ou, no caso concreto, os grevistas. Assim, deve ser determinada a aplicação da sentença normativa a empregados sentados pelos sindicatos vinculados às federações suscitadas (independentemente de serem grevistas).

Em contrapartida, a extensão da decisão proferida em dissídio coletivo para todos os empregados da mesma empresa encontra fundamento no art. 868, *caput*, da CLT:

Art. 868 - Em caso de dissídio coletivo que tenha por motivo novas condições de trabalho e no qual figure como parte apenas uma fração de empregados de uma empresa, poderá o Tribunal competente, na própria decisão, estender tais condições de trabalho, se julgar justo e conveniente, aos demais empregados da empresa que forem da mesma profissão dos dissidentes.

Efetivamente, no caso mostra-se justo e conveniente a extensão da sentença normativa a todos os empregados da empresa, representados pelas Federações suscitadas.

Ante o exposto, defiro o pedido, para determinar a aplicação das condições previstas na presente sentença normativa a todos os empregados dos Correios (independentemente de serem ou não grevistas).

Assim, com esses mesmos fundamentos, considerando que a extensão da decisão a todos os empregados da mesma empresa encontra amparo no artigo 868 da CLT, defiro o pedido para determinar que as condições estabelecidas na presente sentença normativa sejam aplicadas a todos os empregados e todas as empregadas dos Correios, independentemente de terem aderido ou não ao movimento paredista.

#### 4. SENTENÇA NORMATIVA. ALCANCE DO PODER NORMATIVO.

Sustenta a ECT não haver cláusulas preexistentes, uma vez que, no caso dos autos, o instrumento imediatamente anterior é a sentença normativa proferida no DC nº 1001307-73.2025.5.00.0000, com vigência de 1º de agosto de 2025 a 31 de julho de 2026. Afirma que *“por se tratar de sentença normativa heterônoma, e não de acordo, convenção coletiva ou sentença homologatória de acordo, suas cláusulas não atendem ao conceito restrito de condições anteriormente convencionadas adotado pela SDC”*. Portanto, defende que, por derivarem de comando judicial temporário, as cláusulas judicialmente impostas não se revestem da qualidade de manifestação de autonomia coletiva, não podendo ser obrigatoriamente reproduzidas com fundamento no artigo 114, § 2º da Constituição da República. Requer assim que *“as condições que vierem a ser fixadas devem observar a lei, os limites do poder normativo, a proposta empresarial, a capacidade econômico-financeira demonstrada e a necessidade de solução equilibrada do conflito, sem reprodução automática da sentença normativa expirada”*.

A FINDECT, por meio de reconvenção, sustenta a necessidade de exame individualizado das cláusulas, *“considerando sua origem, preexistência, fonte legal, natureza indisponível, previsão em norma interna, relação com saúde e segurança do trabalho, precedente vinculante, função social e continuidade negocial preservada pela data-base. A vedação à ultratividade automática não autoriza a ECT a tratar todas as cláusulas como simples vantagens históricas elimináveis. A sentença normativa 2025/2026, os instrumentos coletivos anteriores, as atas de negociação, a RPP, a prática negocial da categoria e a natureza material de cada direito constituem parâmetros relevantes para o exercício do poder normativo”*.

A FENTECT, em sua contestação, argumenta que *“as condições efetivamente retomadas pela autonomia coletiva devem integrar o exame das disposições convencionadas anteriormente. A circunstância de o ajuste ter duração transitória delimita sua eficácia direta, mas não autoriza apagar sua origem negocial do histórico imediatamente precedente”*. Requer o reconhecimento da natureza autônoma e

coletiva do ajuste de prorrogação, com sua consideração no exame das condições convencionadas anteriormente. Subsidiariamente, requer a utilização fundamentada da norma anterior como parâmetro, sem presunção de ultratividade.

#### **Ao exame.**

A negociação coletiva exsurge no sistema jurídico constitucional-trabalhista brasileiro como o mais relevante método de solução de conflitos de natureza coletiva entre a categoria patronal e a categoria profissional.

Não obstante, havendo impossibilidade de ajuste autônomo acerca das propostas divergentes entre referidas categorias, estabelece a Constituição da República, no artigo 114, § 2º, a possibilidade de a Justiça do Trabalho solucionar o conflito, por meio dos dissídios coletivos. Referido dispositivo está assim redigido:

Art. 114. (...)

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

Ademais, o artigo 114, § 3º, da Constituição da República determina que cabe à Justiça do Trabalho, amplamente, *“decidir o conflito”* oriundo de greve, sem qualquer restrição quanto à natureza dos pleitos a serem examinados. Rememore-se o teor do referido dispositivo constitucional:

Art. 114, § 3º. Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

Nesse mesmo sentido, o artigo 8º da Lei nº 7.783/89 determina que cabe à Justiça do Trabalho, em sede de dissídio coletivo de greve, decidir sobre a procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações que fundamentam o movimento paredista. Eis o teor do referido dispositivo legal:

Art. 8º. A Justiça do Trabalho, por iniciativa de qualquer das partes ou do Ministério Público do Trabalho, decidirá sobre a procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações, cumprindo ao Tribunal publicar, de imediato, o competente acórdão.

Diante de tais diretrizes, a jurisprudência desta Corte é firme no sentido da possibilidade de conhecimento e julgamento, pela Justiça do Trabalho, do conjunto de reivindicações que levaram a categoria profissional à greve, entendendo, inclusive, ser dispensável o pressuposto processual do “comum acordo” e, ainda, desnecessária até mesmo a articulação do pedido de apreciação da pauta de reivindicações mediante o instituto da reconvenção, bastando tão somente a dedução fundamentada das reivindicações e a devida instauração do contraditório.

Portanto, insere-se na competência anômala da Justiça do Trabalho, por meio do seu poder normativo, decidir conflitos e estabelecer normas, desde que respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como aquelas que foram convencionadas anteriormente.

Esta Egrégia Seção tem firme jurisprudência no sentido de que, para a delimitação das condições anteriormente convencionadas, as denominadas cláusulas preexistentes são aquelas estabelecidas em acordo ou convenção coletiva anterior ou em sentença normativa homologatória de acordo. Assim, se o

período imediatamente anterior foi regulado por sentença normativa heterônoma, esta Corte entende não estar configurada a norma preexistente.

De outro lado, esta Seção Especializada considera possível a fixação, por meio de sentença normativa, de cláusula de natureza não econômica. Assim, a fixação de cláusula social por meio de sentença normativa prescinde de norma preexistente. Precedentes.

Não obstante, releva mencionar que o presente dissídio coletivo é suscitado pela empresa, que apresenta proposta de condições de trabalho, evidentemente pautadas nos termos da sentença normativa anterior, proferida por esta Seção Especializada.

Exsurge, assim, da proposta apresentada pela Suscitante um patamar mínimo dessas condições de trabalho, que podem e devem ser avaliadas por esta Corte Superior, com respeito às disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

Acerca do alcance do poder normativo, o Exmo. Ministro Alexandre Agra Belmonte, no julgamento do ROT-0020710-62.2024.5.15.0000, DEJT 14/05/2026, com muita propriedade, bem delimitou a questão:

Antes de enfrentar propriamente a controvérsia, convém tecer considerações sobre os limites e a natureza do Poder Normativo da Justiça do Trabalho. Diferentemente dos demais ramos do Judiciário, que se restringem à exegese e à aplicação da lei ao caso concreto, esta Justiça Especializada detém a prerrogativa excepcional de criar normas jurídicas aplicáveis a categorias profissionais e econômicas no bojo dos dissídios coletivos.

Historicamente, tal poder era exercido de forma ampla, com acentuada liberdade para a criação de direitos e a substituição da vontade das partes. Todavia, o advento da Emenda Constitucional nº 45/2004 operou uma virada paradigmática ao exigir o "comum acordo" para o ajuizamento do dissídio de natureza econômica, sinalizando um movimento em prol da valorização da vontade coletiva e da autonomia privada.

Atualmente, a jurisprudência deste Tribunal Superior caminha no sentido de uma necessária autocontenção e do combate ao ativismo judicial, reservando o Poder Normativo como medida de última instância. Foi alçado o diálogo direto entre os atores sociais, ainda que intermediado por mecanismos de mediação e conciliação.

Embora a função legiferante pertença tipicamente ao Poder Legislativo, a dinâmica das relações laborais e a urgência de regulação contemporânea dos fatos admitem o Poder Normativo como uma ferramenta excepcional de microrregulação e equilíbrio social. Essa prerrogativa, todavia, não se destina a sobrepor o arbítrio judicial à autonomia das partes, mas sim a atuar de forma subsidiária para suprir lacunas onde o diálogo reste impossibilitado. Sob essa ótica, deve-se prestigiar a negociação direta como a fonte primária de "lei entre as partes", cabendo ao Judiciário, mesmo quando chamado, atuar prioritariamente como conciliador. Afinal, os atores coletivos possuem maior proximidade com a realidade econômica e com as especificidades do ambiente de trabalho, o que confere à solução negociada uma aderência fática e uma legitimidade que a intervenção heterônoma, por mais técnica que seja, dificilmente alcançaria isoladamente.

(...)

Acionada legitimamente a jurisdição, surgem os limites intrínsecos ao Poder Normativo, o qual não pode contrariar a lei nem criar obrigações extralegis desprovidas de suporte no ordenamento. Devem também ser observadas as normas convencionadas anteriormente – denominadas cláusulas preexistentes – que assumem papel central na delimitação da competência normativa, servindo como referencial necessário à decisão judicial.

Todavia, conforme o entendimento do Supremo Tribunal Federal, as cláusulas preexistentes operam como parâmetros orientadores, e não como normas de reprodução automática. Sua leitura exige sintonia com a realidade atual do setor. O instrumento normativo consiste em regulação contemporânea e temporária, em que a análise não se resume à observância da vedação ao retrocesso social, mas abrange a adequação de direitos e deveres, benefícios e repartição de custos, de acordo com o cenário que se apresenta. Toda obrigação imposta por sentença normativa deve sopesar a continuidade da atividade econômica e o impacto financeiro, evitando a oneração excessiva que possa comprometer a isonomia concorrencial e a sustentabilidade da empresa.

Nesse contexto, esta Seção Especializada já autorizou a fixação ou reajustamento de cláusulas de natureza econômica não previstas em convenção coletiva anterior, quando o sindicato patronal já

tenha manifestado concordância, em diversas oportunidades, com a instituição da cláusula. Considerou-se que a anuência das partes afasta o óbice à atuação normativa da Justiça do Trabalho, “*não para a criação unilateral de obrigação econômica, mas para a consolidação, em sede jurisdicional, do conteúdo mínimo consensualmente admitido pelas partes no curso do dissídio*” (ROT-0000914-80.2024.5.08.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 14/05/2026). Confira-se o teor da ementa do referido julgado:

RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO PATRONAL SUSCITADO. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. CLÁUSULA 31ª. VALE-ALIMENTAÇÃO. CLÁUSULA NOVA. LIMITES DO PODER NORMATIVO. TERMO INICIAL DA VIGÊNCIA. 1.Cinge-se a controvérsia à validade da instituição, por sentença normativa, de cláusula de vale-alimentação, inexistente na convenção coletiva anterior, bem como ao valor fixado e ao termo inicial de produção de seus efeitos financeiros. 2.Consoante a jurisprudência consolidada desta Seção Especializada, a fixação ou o reajustamento de cláusulas de natureza econômica, que imponham encargo financeiro ao empregador, por meio de sentença normativa, somente se revela possível quando se tratar de norma preexistente, assim entendida aquela constante de instrumento coletivo ou de sentença normativa homologatória vigente no período imediatamente anterior ao ajuizamento do dissídio coletivo. 3.No caso, trata-se de cláusula nova, o que em regra acarretaria sua exclusão. Entretanto, verifica-se que o sindicato patronal, em diversas oportunidades, manifestou concordância com a instituição do vale-alimentação no valor mensal de R\$ 100,00 (cem reais), circunstância que afasta a exclusão integral da cláusula e autoriza a sua manutenção, limitada ao patamar aceito pelo suscitado. 4.Mantêm-se as demais condições fixadas na sentença normativa, notadamente a ausência de natureza salarial da parcela, o limite de desconto ao empregado e o condicionamento do pagamento à inexistência de faltas injustificadas no mês de referência. 5.Quanto ao termo inicial dos efeitos financeiros, tendo sido assegurada a data-base da categoria mediante protesto judicial, nos termos dos arts. 867, parágrafo único, e 616, § 3º, da CLT, as cláusulas econômicas da sentença normativa produzem efeitos retroativos à data-base, ainda que se trate de cláusula nova, inexistindo óbice à retroação na hipótese. 6. Quanto ao pedido de efeito suspensivo realizado no bojo do recurso ordinário interposto contra sentença normativa, por ser incabível, rejeita-se. Recurso ordinário conhecido e parcialmente provido. (ROT-0000914-80.2024.5.08.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 14/05/2026).

É importante registrar, ademais, conforme já pacificado no âmbito desta Seção Especializada, que, a partir do julgamento da ADPF 323 pelo Supremo Tribunal Federal, por meio do qual foi declarada a inconstitucionalidade da ultratividade das normas coletivas e a Súmula 277 desta Corte Superior, não subsiste mais na sistemática do direito coletivo a ideia de cláusulas coletivas históricas.

Eis o dispositivo do acórdão prolatado no julgamento da ADPF 323 pelo Supremo Tribunal Federal (grifos acrescidos):

Decisão: O Tribunal, por maioria, julgou procedente a presente arguição de descumprimento de preceito fundamental, de modo a **declarar a inconstitucionalidade da Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho, na versão atribuída pela Resolução 185, de 27 de setembro de 2012, assim como a inconstitucionalidade de interpretações e de decisões judiciais que entendem que o art. 114, parágrafo segundo, da Constituição Federal, na redação dada pela Emenda Constitucional nº 45/2004, autoriza a aplicação do princípio da ultratividade de normas de acordos e de convenções coletivas**, tudo nos termos do voto do Relator, vencidos os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber e Ricardo Lewandowski. Plenário, Sessão Virtual de 20.5.2022 a 27.5.2022.

Não obstante, esta Seção firmou entendimento no sentido de que a reinserção de cláusulas na sentença normativa com mesmo teor daquelas contidas na norma coletiva autônoma preexistente não acarreta a sua ultratividade, mas prestigia a manutenção das condições de trabalho a partir do que restou previamente pactuado pelos sujeitos coletivos, conforme expressa determinação do aludido dispositivo constitucional.

Feitas todas essas considerações, passa-se ao exame, em conjunto, da "Proposta da ECT para regulamentar as relações de trabalho" e das cláusulas reivindicadas pela categoria profissional e apresentadas em reconvenção.

### **III - EXAME DAS CLÁUSULAS**

Registre-se, inicialmente, que o exame de todas as cláusulas apresentadas pela Empresa suscitante será realizado considerando as seguintes premissas: a grave situação econômico-financeira vivenciada pelos Correios, cujo déficit bilionário impõe a necessidade da adoção de diversas medidas visando a recuperação da saúde operacional da empresa e, por conseguinte, a manutenção dos postos de trabalho; a proposta ora em exame, apresentada pela empresa, constitui patamar mínimo de direitos e garantias assegurados aos empregados e às empregadas; a ausência de elementos nos autos que comprovem ser a situação econômica narrada radicalmente diferente daquela em que firmada a sentença normativa para o período imediatamente anterior; e a existência de extensa e intensa negociação realizada pelas partes, inclusive com a mediação deste Tribunal Superior do Trabalho.

#### **III.1 - CLÁUSULAS APRESENTADAS PELA ECT QUE MANTÊM TOTAL OU PARCIALMENTE OS TERMOS FIRMADOS NA SENTENÇA NORMATIVA ANTERIOR**

##### **III.1.1 – ANISTIA**

###### **Justificativa da ECT:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026.

###### **Impugnação:**

A FINDECT propugna pela manutenção da cláusula na sentença normativa a ser proferida.

A FENTECT igualmente requer a inclusão da cláusula na sentença normativa, registrando haver consonância entre a proposta patronal e a pauta de reivindicações da categoria profissional.

###### **Decide-se:**

Examinando as propostas, verifica-se **identidade entre a redação apresentada pela ECT e aquela constante da Sentença Normativa 2025/2026.**

Considerando a expressa concordância da empresa e das Federações, **DEFIRO a cláusula tal como proposta pelas partes**, nos seguintes termos:

###### **CLÁUSULA XX – 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 publicação da sentença normativa, 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 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.

### III.1.2 – APOSENTADOS(AS)

#### **Justificativa da ECT:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026.

#### **Impugnação:**

A FINDECT propugna pela manutenção da cláusula na sentença normativa a ser proferida.

A FENDECT igualmente requer sua manutenção, reconhecendo a convergência entre a proposta patronal e a pauta de reivindicações da categoria profissional.

#### **Decide-se:**

Examinando as propostas, verifica-se identidade entre a redação apresentada pela ECT e aquela constante da Sentença Normativa 2025/2026.

Considerando a expressa concordância da empresa e das Federações, **DEFIRO a cláusula tal como proposta pelas partes**, nos seguintes termos:

#### **CLÁUSULA XX – 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.

### III.1.3 – ENFRENTAMENTO AOS ASSÉDIOS

**Justificativa da ECT:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026.

**Impugnação:**

A FINDECT propugna pela manutenção da cláusula na sentença normativa a ser proferida.

A FENTECT igualmente pretende a preservação do conteúdo da cláusula, formulando, contudo, acréscimos em sua pauta reconvenicional.

**Decide-se:**

Examinando as propostas, verifica-se identidade entre a redação apresentada pela ECT e aquela constante da Sentença Normativa 2025/2026.

Ante a ausência de consenso entre as partes, indeferem-se os acréscimos propostos pela FENTECT (§§ 8º, 9º e 10 da pauta reconvenicional da FENTECT).

Considerando a expressa concordância da empresa e das Federações, **DEFIRO a cláusula tal como proposta pela ECT**, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA XX - 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 publicação da sentença normativa, 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 empregado acessar o canal de denúncias.

§7º O Grupo de Trabalho (GT) constituído no ACT anterior permanecerá vigente, até a constituição do GT previsto nesta sentença normativa.

**III.1.4 – PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL E ENFRENTAMENTO AO RACISMO****Justificativa da ECT:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa

2025/2026.

### **Impugnação:**

A FINDECT propugna pela manutenção da cláusula na sentença normativa a ser proferida.

A FENTECT igualmente postula sua preservação, registrando que a proposta patronal contém previsão correspondente de promoção da equidade racial e enfrentamento ao racismo.

### **Decide-se:**

Examinando as propostas, verifica-se identidade entre a redação apresentada pela ECT e aquela constante da Sentença Normativa 2025/2026.

Considerando a expressa concordância da empresa e das Federações, **DEFIRO a cláusula tal como proposta pelas partes**, nos seguintes termos:

### **CLÁUSULA XX - 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) ou terceiros(as), por meio do canal de denúncias da Ouvidoria, para análise e encaminhamento.

§3º Os Correios realizam 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 esse tema.

§7º Será constituído Grupo de Trabalho Temático de Promoção da Equidade Racial e Enfrentamento ao Racismo, até 30 (trinta) dias após a publicação da sentença normativa, 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:

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

II. A Mesa Temática deverá realizar estudos correlatos ao tema e propor soluções, respeitando as diretrizes norteadoras dos procedimentos da Administração Pública, para superação das desigualdades existentes, 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(as) 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 empregado acessar o canal de denúncias.

§10º O Grupo de Trabalho (GT) constituído no ACT anterior permanecerá vigente, até a constituição do GT prevista nesta sentença normativa.

§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.

### III.1.5 – DOS DIREITOS DAS PESSOAS LGBTQIAPN+

#### **Justificativa da ECT:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026.

#### **Impugnação:**

A FINDECT propugna pela manutenção da cláusula na sentença normativa a ser proferida.

A FENTECT igualmente pretende a preservação do conteúdo contemplado na cláusula preexistente, formulando, contudo, acréscimos em sua pauta reconvenicional.

#### **Decide-se:**

Examinando as propostas, verifica-se identidade entre a redação apresentada pela ECT e aquela constante da Sentença Normativa 2025/2026.

Desse modo, quanto ao conteúdo convergente entre as partes, **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT**, que corresponde à cláusula anterior, nos seguintes termos:

#### **CLÁUSULA XX - 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 LGBTfobia no ambiente corporativo.

§5º Os Correios implementarão comissões regionais compostas por empregados(as) com a finalidade de orientar os(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

### III.1.6 – DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

#### **Justificativa da ECT:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026.

#### **Manifestação das Federações:**

A FINDECT propugna pela manutenção da cláusula na sentença normativa a ser proferida.

A FENTECT, embora reconheça substancial convergência entre a proposta patronal e

a pauta da categoria, formula pretensão mais abrangente. Postula que a redução da jornada alcance expressamente **empregadas e empregados** que possuam filho com deficiência, inclusive com Transtorno do Espectro Autista – TEA, com redução de 50% da jornada, quando necessária ao acompanhamento terapêutico, sem diminuição da remuneração nem compensação de horário. Requer, ainda, a manutenção das vantagens e das funções dos trabalhadores abrangidos pela cláusula.

#### **Decide-se:**

A FENECT fundamenta o pedido de extensão da garantia aos pais no Tema 138 dos recursos repetitivos do TST, que reconhece ao empregado público com filho com TEA o direito à redução da jornada, preservados os vencimentos e dispensada a compensação de horário, mediante aplicação analógica do artigo 98, §§ 2º e 3º, da Lei nº 8.112/1990.

Assim, nos termos da jurisprudência desta Corte Superior e em observância ao princípio constitucional da isonomia, deve ser assegurado aos empregados, de ambos os sexos, que tenham filho com deficiência, a redução de jornada.

Desse modo, quanto ao conteúdo convergente entre as partes, **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT**, e, acolhendo a proposta formulada pela FENECT, **no tocante à isonomia entre empregados e empregadas, DEFIRO o ajuste no item I do § 1º**, nos seguintes termos:

### **CLÁUSULA XX - 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.

I - O empregado ou a empregada que possuir filho(a) com deficiência, inclusive com Transtorno do Espectro Autista (TEA), tem direito à redução de jornada, sem diminuição proporcional de remuneração e independentemente de compensação de horário, nas hipóteses dos §§ 2º e 3º do artigo 98 da Lei nº 8.112/1990, de aplicação analógica.

II – O(a) empregado(a) interessado(a) deverá fazer a solicitação apresentando a documentação comprobatória (laudos médicos) da condição do filho(a), conforme legislação vigente.

III - A presente cláusula não afasta o direito a outras normas legais.

**§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.

### **III.1.7 – DOS DIREITOS GERACIONAIS**

#### **Justificativa da ECT:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026.

**Manifestação das Federações:**

A FINDECT propugna pela manutenção da cláusula na sentença normativa a ser proferida.

A FENTECT igualmente requer sua manutenção, registrando que a diversidade geracional está contemplada na proposta patronal.

**Decide-se:**

Examinando as propostas, verifica-se identidade entre a redação apresentada pela ECT e aquela constante da Sentença Normativa 2025/2026.

Considerando a expressa concordância da empresa e das Federações, **DEFIRO a cláusula tal como proposta pelas partes**, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA XX - 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.

**III.1.8 – GARANTIAS AO(À) EMPREGADO(A) ESTUDANTE****Justificativa da ECT:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026.

**Manifestação das Federações:**

A FINDECT propugna pela manutenção da cláusula na sentença normativa a ser proferida.

A FENTECT igualmente requer o acolhimento integral da cláusula, registrando haver correspondência material entre a reivindicação da categoria e a proposta apresentada pela ECT, inclusive quanto aos treze parágrafos que a compõem.

**Decide-se:**

Examinando as propostas, verifica-se identidade entre a redação apresentada pela ECT e aquela constante da Sentença Normativa 2025/2026.

Considerando a expressa concordância da empresa e das Federações, **DEFIRO a cláusula tal como proposta pelas partes**, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA XX – 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 prévestibular, 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 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.

### III.1.9 – LICENÇA ADOÇÃO

#### **Justificativa da ECT:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026.

#### **Manifestação das Federações:**

A FINDECT propugna pela manutenção da cláusula na sentença normativa a ser proferida.

A FENTECT igualmente postula o acolhimento da cláusula, reconhecendo correspondência integral entre sua pauta nacional e a proposta patronal quanto à licença de 120 dias e à possibilidade de prorrogação por mais 60 dias.

#### **Decide-se:**

Examinando as propostas, verifica-se identidade entre a redação apresentada pela ECT e aquela constante da Sentença Normativa 2025/2026.

Considerando a expressa concordância da empresa e das Federações, **DEFIRO a cláusula tal como proposta pelas partes**, nos seguintes termos:

#### **CLÁUSULA XX - LICENÇA ADOÇÃO**

Os Correios concederão aos(às) empregados(as) adotantes ou guardiães 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.

### **III.1.10 – LICENÇA PATERNIDADE**

#### **Justificativa da ECT:**

A ECT propõe a manutenção parcial da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026, com **redução do período de licença-paternidade de 22 para 20 dias** e inclusão de novo §3º, destinado a assegurar a fruição integral da licença-paternidade quando o nascimento do(a) filho(a) ocorrer durante o período de férias.

Segundo a Empresa, a alteração do prazo tem por finalidade adequar a cláusula aos parâmetros estabelecidos pela Lei nº 15.371/2026, promovendo maior alinhamento à legislação vigente, segurança jurídica e uniformidade na aplicação do benefício. Sustenta, ainda, que o novo §3º visa evitar conflitos de interpretação e assegurar ao empregado condições efetivas para exercer a parentalidade e participar dos primeiros momentos de vida do(a) filho(a).

#### **Manifestação das Federações:**

A FINDECT impugna a redução proposta pela ECT e requer a manutenção do prazo de **22 dias** previsto na Sentença Normativa 2025/2026. Não se opõe, contudo, ao acréscimo relativo à coincidência entre férias e licença-paternidade, por entender que a nova disposição evita prejuízo ao empregado.

A FENTECT adota posição semelhante. Sustenta que a Lei nº 15.371/2026 estabelece proteção legal mínima e progressiva, não impondo a redução de condição coletiva mais favorável. Postula, assim, a manutenção dos 22 dias, das hipóteses especiais já contempladas na cláusula e a incorporação da nova garantia proposta pela ECT para a hipótese de coincidência do nascimento com o período de férias.

#### **Decide-se:**

A controvérsia restringe-se à duração ordinária da licença-paternidade.

Há convergência entre as partes quanto à manutenção da licença nas hipóteses de falecimento do recém-nascido e natimorto, à extensão da garantia aos casos de adoção, à ampliação para 30 dias no caso de nascimento de criança com deficiência e, ainda, quanto à nova garantia proposta pela ECT para

assegurar a fruição integral da licença quando o nascimento ocorrer durante as férias.

A divergência concentra-se, portanto, na proposta empresarial de redução do período ordinário de **22 para 20 dias**.

A ECT fundamenta a alteração na Lei nº 15.371/2026. As Federações sustentam, de outro lado, que a nova disciplina legal estabelece patamar mínimo de proteção e não impede a preservação de condição coletiva mais favorável.

Com efeito, a proposta apresentada pela empresa suscitante encontra amparo na Lei nº 15.371/2026, que estabeleceu patamar mínimo e regras de transição, fixando a duração total da licença em 20 dias, a partir de 1º de janeiro de 2029.

De outro lado, revela-se pertinente a incorporação do §3º proposto pela ECT, por assegurar a fruição integral e sucessiva das férias e da licença-paternidade quando coincidentes os respectivos períodos.

Considerando a ausência de convergência entre as partes e tendo em vista o caráter mais benéfico do que o atual previsto em lei, **DEFIRO a cláusula tal como proposta pela ECT:**

#### **CLÁUSULA XX - LICENÇA PATERNIDADE**

Os Correios concederão **20 (vinte) dias** de licença-paternidade para usufruto do empregado 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.

**§2º** A licença-paternidade se estende para os casos de licença-adoção. Em caso de nascimento de criança com deficiência, a licença-paternidade será ampliada para 30 (trinta) dias.

**§3º** Durante a vigência desta sentença normativa, fica assegurado ao(à) empregado(a) o direito à licença-paternidade, mesmo que o nascimento do(a) filho(a) ocorra durante o período de férias. Os Correios garantirão a conciliação entre os períodos, de modo que o empregado possa usufruir integralmente ambos os direitos, sem qualquer prejuízo.

### **III.1.11 – AADC DURANTE GESTAÇÃO E LICENÇA MATERNIDADE**

#### **Justificativa da ECT:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026.

#### **Manifestação das Federações:**

A FINDECT propugna pela manutenção da cláusula na sentença normativa a ser proferida.

A FENTECT igualmente requer o acolhimento integral da cláusula. Registra haver convergência integral entre sua pauta e a proposta patronal, inclusive quanto à manutenção do AADC de 30% nas hipóteses de deslocamento da empregada gestante para serviços internos e durante a licença-maternidade e sua prorrogação.

#### **Decide-se:**

Examinando as propostas, verifica-se identidade entre a redação apresentada pela ECT e aquela constante da Sentença Normativa 2025/2026.

Considerando a expressa concordância da empresa e das Federações, **DEFIRO a cláusula tal como proposta pelas partes**, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA XX - AADC DURANTE GESTAÇÃO E LICENÇA MATERNIDADE**

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.

§2º 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.

§3º 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.

**III.1.12 – LICENÇA MATERNIDADE****Justificativa da ECT:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026.

**Manifestação das Federações:**

A FINDECT propugna pela manutenção da cláusula na sentença normativa a ser proferida.

A FENECT, em sua pauta reconventional, reúne em uma única cláusula diversas matérias relacionadas à licença-maternidade, à sua prorrogação e a afastamentos em situações especiais. No que interessa especificamente à presente cláusula, postula: a permanência da empregada em atividades internas por seis meses após o término da licença-maternidade e de sua prorrogação, com preservação dos adicionais; a fruição das férias imediatamente após o término da licença, observado o período aquisitivo; o pagamento integral da licença-maternidade pela ECT, com repasse do INSS; a manutenção dos benefícios durante a licença; estabilidade no emprego por doze meses após o término da licença-maternidade; e a preservação integral da licença nas hipóteses de falecimento do recém-nascido ou natimorto.

**Decide-se:**

Examinando as propostas, verifica-se que a redação apresentada pela ECT reproduz aquela constante da Sentença Normativa 2025/2026.

A FINDECT postula sua manutenção integral.

A FENECT, por sua vez, apresenta proposta parcialmente coincidente com a disciplina empresarial, mas formula ampliações em pontos específicos.

Desse modo, quanto ao conteúdo convergente entre as partes, **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT**, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA XX - LICENÇA MATERNIDADE**

Os Correios assegurarão à empregada:

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

2- 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.

**3-** 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.

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

**5-** 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.

**6-** 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.

### III.1.13 – PRORROGAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE

#### **Justificativa da ECT:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026

#### **Manifestação das Federações:**

A FINDECT propugna pela manutenção da cláusula na sentença normativa a ser proferida.

A FENECT concorda com a manutenção da cláusula, mas postula que, ao término da licença, a trabalhadora permaneça em atividades internas por mais 6 meses, com garantia do pagamento integral dos adicionais. Em sua pauta reconvenção, requer, ainda, a preservação da remuneração e dos benefícios durante o afastamento, inclusive vale-refeição/alimentação, vale-cesta, adicionais, assistência médica e odontológica e auxílio-creche. Requer, ainda, a extensão da cláusula à mãe não gestante em união homoafetiva.

#### **Decide-se:**

Examinando as propostas, verifica-se que a redação apresentada pela ECT reproduz aquela constante da Sentença Normativa 2025/2026.

Quanto à ampliação proposta pela FENECT, considerando a natureza econômica dos pedidos, necessária a avença entre as partes. Em relação à extensão à mãe não gestante em união homoafetiva, o direito já está resguardado por decisão do Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema n.º 1.072 de Repercussão Geral.

Desse modo, quanto ao conteúdo convergente entre as partes, **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT**, nos seguintes termos:

#### **CLÁUSULA XX – 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 esta sentença normativa.

**§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 a sua remuneração integral nos mesmos moldes do salário maternidade pago pela Previdência Social.

§3º No período de prorrogação, a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não 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.

### III.1.14 – ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

#### **Justificativa da ECT:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026.

#### **Manifestação das Federações:**

A FINDECT propugna pela manutenção da cláusula na sentença normativa a ser proferida.

A FENTECT igualmente apresenta proposta de proteção à empregada vítima de violência doméstica, com diversos pontos de convergência com a proposta empresarial, mas formula acréscimos relacionados à transferência, preservação remuneratória, transporte, afastamento, campanhas, atendimento multidisciplinar e garantia contra dispensa arbitrária.

#### **Decide-se:**

Examinando as propostas, verifica-se identidade entre a redação apresentada pela ECT e aquela constante da Sentença Normativa 2025/2026.

A FINDECT postula sua manutenção integral.

A FENTECT, por sua vez, apresenta proposta parcialmente coincidente com a disciplina empresarial, ao mesmo tempo em que formula ampliações e garantias adicionais. Assim, indefiro os acréscimos postulados, visto que não há convergência entre as partes.

Desse modo, quanto ao conteúdo convergente entre as partes, **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT**, nos seguintes termos:

#### **CLÁUSULA XX – 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 constituídos, 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 §1º acarretar mudança de domicílio.

### III.1.15 – AFASTAMENTO ESPECIAL ATÉ ALTA HOSPITALAR DO RECÉM-NASCIDO E/OU DA MÃE

#### **Justificativa da ECT:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026.

#### **Manifestação das Federações:**

Quanto à FINDECT, não se identificou manifestação específica acerca da presente cláusula.

A FENTECT postula a concessão do afastamento especial nas hipóteses de internação prolongada do recém-nascido e/ou da mãe. Apresenta divergência quanto ao período de afastamento do empregado pai quando se tratar de internação da criança.

#### **Decide-se:**

Examinando as propostas, verifica-se identidade entre a redação apresentada pela ECT e aquela constante da Sentença Normativa 2025/2026.

Indefiro o acréscimo postulado, visto que não há convergência entre as partes.

Desse modo, quanto ao conteúdo convergente entre as partes, **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT**, nos seguintes termos:

#### **CLÁUSULA XX – 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 da 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 da mesma, e terá duração equivalente ao número de dias de internação entre o nascimento e a alta hospitalar, conforme atestado/relatório específico emitido por médico assistente contendo o prazo da internação.

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

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

### III.1.16 – PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO

#### **Justificativa da ECT:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026.

**Manifestação das Federações:**

Quanto à FINDECT, não se identificou manifestação específica acerca da presente cláusula.

A FENTECT, por sua vez, apresenta proposta parcialmente coincidente com a disciplina empresarial, ao mesmo tempo em que formula ampliações e garantias adicionais. Em sua pauta, a matéria é tratada na Cláusula 14 – Garantia no Período de Amamentação e Proteção à Gestante.

Indefiro os acréscimos postulados, visto que não há convergência entre as partes.

**Decide-se:**

Examinando as propostas, verifica-se identidade entre a redação apresentada pela ECT e aquela constante da Sentença Normativa 2025/2026.

Desse modo, quanto ao conteúdo convergente entre as partes, **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT**, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA XX – 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 na cabeça 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.

### III.1.17 – SAÚDE DA MULHER

**Justificativa da ECT:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026, com alteração do §6º.

Segundo a Empresa, a alteração objetiva melhorar a operacionalização do benefício, de modo que, mediante apresentação de uma única prescrição médica, a empregada possa usufruí-lo durante toda a vigência do acordo, sem necessidade de apresentação de novo documento.

**Manifestação das Federações:**

A FINDECT propugna pela manutenção da redação da Sentença Normativa 2025/2026 e impugna a alteração promovida no §6º, especialmente quanto à exigência de prescrição por médico especialista e homologação pelo Serviço Médico dos Correios.

A FENTECT, por sua vez, apresenta proposta parcialmente coincidente com a disciplina empresarial, ao mesmo tempo em que formula ampliações e garantias adicionais.

**Decide-se:**

Em relação ao acréscimo proposto pela ECT, constata-se que a medida está em consonância com a Resolução CFM 2.323/2022, razão por que se afigura necessária a referência expressa a tal normativo na cláusula em comento.

Desse modo, quanto ao conteúdo convergente entre as partes, **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT**, nos seguintes termos:

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

§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, mediante prescrição expressa de médico especialista devidamente homologada pelo serviço médico dos Correios, nos termos do artigo 9º da Resolução CFM 2323/2022, a qual será válida por 12 (doze) meses.

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

**III.1.18 – PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO E ENFRENTAMENTO AO SEXISMO**

**Justificativa da ECT:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026.

**Manifestação das Federações:**

A FINDECT propugna pela manutenção da cláusula na sentença normativa a ser proferida.

A FENTECT, por sua vez, apresenta proposta parcialmente coincidente com a disciplina empresarial, ao mesmo tempo em que formula ampliações e garantias adicionais.

**Decide-se:**

Examinando as propostas, verifica-se identidade entre a redação apresentada pela ECT e aquela constante da Sentença Normativa 2025/2026.

Indefiro os acréscimos postulados, visto que não há convergência entre as partes.

Quanto ao conteúdo convergente entre as partes, **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT**, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA XX – PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO E ENFRENTAMENTO**

### **AO SEXISMO**

Os Correios promoverão atividades e ações com o 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 o 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 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 publicação da sentença normativa, 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:

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.

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 do sexismo 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 nesta sentença normativa.

§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 à 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 empregado 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.

## **III.1.19 – INCENTIVO E PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA LIDERANÇA DA EMPRESA**

### **Justificativa da ECT:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026.

### **Manifestação das Federações:**

A FINDECT propugna pela manutenção da cláusula na sentença normativa a ser proferida.

A FENTECT, por sua vez, apresenta proposta parcialmente coincidente com a disciplina empresarial, ao mesmo tempo em que formula ampliações e garantias adicionais, em especial no que

tange ao aumento dos percentuais estabelecidos para as políticas de incentivo e participação das mulheres na liderança da empresa.

**Decide-se:**

Examinando as propostas, verifica-se identidade entre a redação apresentada pela ECT e aquela constante da Sentença Normativa 2025/2026.

Indefiro os acréscimos postulados, visto que não há convergência entre as partes.

Quanto ao conteúdo convergente entre as partes, **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT**, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA XX – 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 o 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.

### III.1.20 – NEGOCIAÇÃO COLETIVA

**Justificativa da ECT:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026.

**Manifestação das Federações:**

A FINDECT propugna pela manutenção da cláusula na sentença normativa a ser proferida.

A FENTECT não se opõe à manutenção da cláusula.

**Decide-se:**

Examinando as propostas, verifica-se identidade entre a redação apresentada pela ECT e aquela constante da Sentença Normativa 2025/2026.

Considerando a expressa concordância da empresa e das Federações, **DEFIRO a cláusula tal como proposta pelas partes**, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA XX – NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

Em caso de ocorrência de fatos que alterem substancialmente a regulamentação salarial vigente, as partes negociarão a respeito.

### III.1.21 – PROCESSO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO

**Justificativa da ECT:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa

2025/2026.

**Manifestação das Federações:**

A FINDECT propugna pela manutenção da cláusula na sentença normativa a ser proferida.

A FENTECT não se opõe à manutenção da cláusula.

**Decide-se:**

Examinando as propostas, verifica-se **identidade entre a redação apresentada pela ECT e aquela constante da Sentença Normativa 2025/2026.**

Considerando a expressa concordância da empresa e das Federações, **DEFIRO a cláusula tal como proposta pelas partes**, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA XX – 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(as) 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.

**III.1.22 – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

A ECT propõe a exclusão da cláusula.

**Justificativa da ECT para a exclusão da cláusula:**

Sustenta que a exclusão decorre da necessidade de redução de custos diante do atual cenário financeiro da Empresa e de a matéria já possuir disciplina legal específica e suficiente, não havendo necessidade de reprodução ou ampliação de direitos por instrumento coletivo.

**Manifestação das Federações:**

A FINDECT impugna a proposta de exclusão e propugna pela manutenção da cláusula nos termos da Sentença Normativa 2025/2026. Sustenta, em síntese, que a liberação de dirigentes constitui instrumento necessário ao exercício da liberdade sindical, da negociação coletiva e da fiscalização do cumprimento da norma coletiva.

A FENTECT igualmente pretende a preservação da disciplina relativa à liberação dos dirigentes sindicais, formulando acréscimos em sua pauta reconvenicional.

**Decide-se:**

A controvérsia principal recai sobre a própria manutenção da cláusula: enquanto a ECT pretende sua exclusão integral, as Federações postulam a preservação da condição preexistente.

Nos termos da jurisprudência desta Seção, a cláusula que não inova na ordem jurídica e não gera encargo financeiro extraordinário ao empregador, prescinde de norma autônoma preexistente.

De outro lado, esta Seção Especializada autoriza a fixação de cláusula social por meio de sentença normativa ainda que não exista norma preexistente.

A cláusula ora em exame, apesar de ostentar parcela de natureza econômica, dispõe sobre matéria da mais alta relevância para o direito coletivo, estando diretamente ligada ao exercício da liberdade sindical, direito fundamental social da mais alta envergadura.

Com efeito, a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho disciplina o princípio da liberdade sindical, nos seguintes termos: *“os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas”*.

A Constituição da República assegura a liberdade sindical no seu artigo 8º e incisos, estabelecendo a participação obrigatória dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho, bem como expressamente garantindo a estabilidade do dirigente sindical.

O artigo 522 da Consolidação das Leis do Trabalho estabelece que a administração dos Sindicatos *“será exercida por uma diretoria constituída no máximo de sete e no mínimo de três membros e de um Conselho Fiscal composto de três membros, eleitos esses órgãos pela Assembleia Geral”*.

O Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADPF n.º 276, rel. Min. Cármen Lúcia, firmou entendimento no sentido de que tal norma foi recepcionada pela Constituição da República. Assentou a Corte Suprema que referida previsão legal de número máximo de dirigentes sindicais dotados de estabilidade de emprego não esvazia a liberdade sindical, *“que se preserva para cumprir a finalidade de autonomia da entidade sindical, não para criar situações de estabilidade genérica e ilimitada sem se conciliar com a razoabilidade e a finalidade da norma constitucional garantidora do direito”*.

Portanto, o exercício do direito sindical é realizado por meio dos dirigentes sindicais, com estabilidade provisória, e que atuam na defesa e nos interesses das categorias que representam.

Nesse contexto, diante das peculiaridades do caso ora em exame, constata-se que a cláusula que se pretende excluir além de ostentar cunho inegavelmente social, não inova na ordem jurídica e não gera impacto financeiro extraordinário à empresa suscitante, razão por que se admite a sua fixação por sentença normativa.

Ademais, sob a ótica comportamental das relações de trabalho de longo prazo, a estrutura da empresa gerou na categoria profissional a legítima expectativa de que o diálogo social é feito por dirigentes liberados com remuneração, de modo que a ruptura abrupta dessa dinâmica rompe os deveres anexos de lealdade e cooperação, atuando a sentença normativa no sentido de preservar o equilíbrio sistêmico que sempre funcionou na realidade fática da comunidade de trabalho em questão.

Contudo, ressaltando minha posição pessoal, acolho a divergência inaugurada pela Exma Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, no sentido do indeferimento da cláusula **“LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS”**, em razão de julgados desta colenda SDC em Dissídios Coletivos anteriores, envolvendo a suscitante, em que foi indeferida a cláusula de mesmo teor.

Ante o exposto, **INDEFIRO** a cláusula **“LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS”**.

### III.1.23 – REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS

#### **Justificativa da ECT:**

A ECT propõe a manutenção integral da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026.

#### **Manifestação das Federações:**

A FINDECT propugna pela manutenção da cláusula na sentença normativa a ser proferida.

A FENTECT apresenta proposta substancialmente coincidente com a redação da ECT, contemplando as mesmas garantias relativas à apuração prévia de faltas, ampla defesa e assistência sindical, estabilidade dos dirigentes sindicais e cipeiros, estabilidade dos delegados sindicais e proteção contra transferências ou empréstimos sem anuência.

#### **Decide-se:**

Examinando as propostas, há convergência entre as partes quanto à preservação das garantias nela previstas.

Considerando a expressa concordância da empresa e das Federações, **DEFIRO a cláusula tal como proposta pelas partes**, nos seguintes termos:

#### **CLÁUSULA XX – REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS**

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(às) 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 desta sentença normativa, 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.

### III.1.24 – REPASSE DAS MENSALIDADES DO SINDICATO

#### **Justificativa da ECT:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026, **com alteração do §1º**, a fim de modificar o prazo para repasse das mensalidades sindicais do primeiro para o quinto dia útil após o pagamento mensal dos salários.

Justifica a alteração pela necessidade de melhorar a operacionalização da Empresa, de modo que os créditos e débitos sejam processados no mês corrente.

#### **Manifestação das Federações:**

A FINDECT postula a manutenção da cláusula preexistente, inclusive quanto ao repasse das mensalidades sindicais no primeiro dia útil após o pagamento dos salários.

A FENTECT igualmente postula a manutenção do prazo de repasse no primeiro dia

útil, além das demais disposições da cláusula preexistente. Registra, inclusive, que essa mesma alteração já havia sido proposta pela ECT no dissídio de 2025 e não foi acolhida.

**Decide-se:**

Examinando as propostas, verifica-se que há identidade entre a redação apresentada pela ECT e aquela constante da Sentença Normativa 2025/2026, à exceção do §1º, em relação ao qual a Empresa pretende alterar o prazo para repasse das mensalidades sindicais.

Considerando que a cláusula em exame não tem expressão econômica, **DEFIRO a cláusula com a redação proposta pela ECT**, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA XX – REPASSE DAS MENSALIDADES DO SINDICATO**

Os Correios comprometem-se a descontar 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 quinto dia útil após o pagamento mensal dos salários dos(as) empregados(as) dos Correios.

**§2º** Os Correios comprometem-se a restabelecer o desconto mensal em favor do sindicato, a partir de quando o(a) filiado(a) retornar para uma unidade localizada na base territorial do sindicato, ou para quando o(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 o dia 10 (dez) do mês corrente, de modo a possibilitar o processamento na folha de pagamento no mesmo mês.

### **III.1.25 – ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS**

**Justificativa da ECT:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026, **com alteração do §2º**, reduzindo o número máximo de dirigentes sindicais participantes de cada reunião de 6 (seis) para 2 (dois) e a duração máxima das reuniões de 60 (sessenta) para 30 (trinta) minutos.

Sustenta que a alteração busca assegurar o exercício das atividades de representação sindical com menor impacto sobre a rotina de trabalho, a produtividade das equipes, o fluxo operacional das unidades e a prestação dos serviços, considerando, ainda, a evolução dos meios de comunicação e interação entre os representantes sindicais e os empregados.

**Manifestação das Federações:**

A FINDECT impugna a alteração e propugna pela manutenção da redação da Sentença Normativa 2025/2026. Sustenta que a própria cláusula já contém salvaguardas destinadas à preservação das atividades da Empresa e que a redução proposta diminuiria a utilidade prática da garantia.

A FENTECT igualmente postula a manutenção da disciplina preexistente.

**Decide-se:**

Examinando as propostas, verifica-se que a redação apresentada pela ECT reproduz aquela constante da Sentença Normativa 2025/2026, **à exceção do §2º**, em relação ao qual pretende reduzir o número de dirigentes participantes e a duração das reuniões.

Referido § 2º, contudo, não cria obrigação nova, porquanto trata apenas das reuniões

realizadas por dirigentes sindicais no exercício de seus mandatos. Tampouco corresponde a encargo financeiro extraordinário ao empregador.

Dessa forma, tendo em vista que referido § 2º não gera encargo financeiro extraordinário, a previsão nele contida prescinde de norma autônoma preexistente, consoante jurisprudência desta egrégia Seção Especializada em Dissídios Coletivos. À guisa de exemplo, cita-se o seguinte precedente desta colenda Seção: Ag-ES-1001141-46.2022.5.00.0000, Relator Ministro Lelio Bentes Correa, DEJT 15/09/2023.

Considerando que a cláusula em exame não tem expressão econômica, **DEFIRO a cláusula, nos seguintes termos:**

#### **CLÁUSULA XX – 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 6 (seis) 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 3 (três) 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 Empregados 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 da sentença normativa, 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.

### **III.1.26 – FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS**

#### **Justificativa da ECT:**

A ECT propõe a manutenção integral da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026.

**Manifestação das Federações:**

A FINDECT propugna pela manutenção da cláusula na sentença normativa a ser proferida.

A FENTECT igualmente reconhece a convergência com a proposta da ECT quanto ao conteúdo da cláusula, mas formula acréscimo específico, consistente na comunicação e no debate prévios com as entidades sindicais acerca de alterações em manuais, normativos internos, processos operacionais e regulamentos da Empresa.

**Decide-se:**

Examinando as propostas, verifica-se identidade entre a redação apresentada pela ECT e aquela constante da Sentença Normativa 2025/2026, havendo convergência entre as partes quanto ao conteúdo nela previsto.

Desse modo, quanto ao conteúdo convergente, **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT**, que corresponde à cláusula preexistente:

**CLÁUSULA XX – FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS**

Os Correios, quando solicitados, fornecerão documentos às Federações dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios signatárias e Sindicatos dos 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 seus 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.

**III.1.27 – QUADRO DE AVISOS****Justificativa da ECT:**

A ECT propõe a manutenção integral da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026.

**Manifestação das Federações:**

A FINDECT e a FENTECT propugnam pela manutenção da cláusula, não havendo divergência quanto à redação proposta pela ECT.

**Decide-se:**

Considerando a expressa concordância da empresa e das Federações, **DEFIRO a cláusula tal como proposta pelas partes**, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA XX – 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.

**III.1.28 – ATESTADO DE SAÚDE NA DEMISSÃO**

**Justificativa da ECT:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026, **com alteração do §1º**, mediante a inclusão das expressões “*sempre que houver indicação ocupacional e conforme a solicitação*” do médico responsável pela emissão do ASO.

Segundo a Empresa, o ajuste objetiva melhorar a operacionalização da cláusula junto à área técnica.

**Manifestação das Federações:**

A FINDECT impugna a alteração do §1º e postula a manutenção da redação da Sentença Normativa 2025/2026. Sustenta que a inclusão da expressão “sempre que houver indicação ocupacional” introduz requisito adicional para a realização dos exames complementares, uma vez que a cláusula anterior condicionava sua autorização apenas à solicitação do médico responsável pela emissão do ASO.

A FENTECT igualmente pretende a manutenção da redação anterior do §1º, segundo a qual os exames complementares serão autorizados quando solicitados pelo médico responsável pela emissão do ASO. Em sua fundamentação, registra que a diferença entre as propostas se concentra justamente na inclusão, pela ECT, da expressão “sempre que houver indicação ocupacional”.

**Decide-se:**

Considerando que a cláusula em exame não tem expressão econômica, **DEFIRO a cláusula**, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA XX – 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(à) empregado(a), no momento da rescisão do contrato – TRCT, Atestado de Saúde Ocupacional – ASO e o Perfil Profissiográfico Previdenciário – P.P.P.

**III.1.29 – AVERIGUAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO****Justificativa da ECT:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026.

**Manifestação das Federações:**

A FINDECT e a FENTECT propugnam pela manutenção da cláusula, não havendo divergência quanto à redação proposta pela ECT. A FENTECT registra, inclusive, haver identidade integral entre sua pauta e a proposta patronal.

**Decide-se:**

Considerando a expressa concordância da empresa e das Federações, **DEFIRO a cláusula tal como proposta pelas partes**, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA XX - 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.

### III.1.30 – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E ASSÉDIOS – CIPA

#### **Justificativa da ECT:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026.

#### **Manifestação das Federações:**

A FINDECT propugna pela manutenção da cláusula na sentença normativa a ser proferida.

A FENTECT reconhece ampla convergência com a proposta patronal, divergindo especificamente quanto ao §2º, ao propor que a possibilidade de designação de responsável pelo cumprimento dos objetivos da CIPA fique restrita aos estabelecimentos com até 20 (vinte) empregados, em lugar dos 50 (cinquenta) empregados previstos na cláusula preexistente e na proposta da ECT. Requer, ainda, que o prazo de 120 dias previsto no §9º tenha como marco inicial a publicação da nova sentença normativa, além da observância obrigatória da NR-5 em todos os estabelecimentos.

#### **Decide-se:**

A FINDECT não apresenta oposição à redação proposta. A FENTECT igualmente reconhece ampla convergência entre as propostas, formulando divergência pontual quanto ao §2º.

Quanto ao §9º, não se identifica divergência material, uma vez que a própria proposta da ECT já estabelece que a primeira reunião semestral ocorrerá em até 120 dias após a publicação da sentença normativa.

Desse modo, quanto ao conteúdo convergente entre as partes, **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT**, nos seguintes termos:

#### **CLÁUSULA XX – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E ASSÉDIOS – CIPA**

Os Correios realizarão eleições para composição da CIPA em todos os seus estabelecimentos de acordo com o dimensionamento previsto no Quadro I da NR 05, conforme Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022.

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

§2º Nos estabelecimentos com efetivo de até 50 (cinquenta) empregados(as), os Correios poderão designar um(a) responsável pelo cumprimento dos objetivos da CIPA.

§3º Em todos os casos observar-se-á o que estabelece a NR 05.

§4º Para o desenvolvimento de suas atividades (verificação das condições de trabalho, elaboração de mapa de risco, reuniões, etc.), quando convocado(a) pela CIPA com 72 (setenta e duas)

horas de antecedência, no mínimo, será garantida aos(as) 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).

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

§6º Os Correios garantirão a visita de um(a) médico(a) do trabalho do quadro próprio ou credenciado a quaisquer dos locais de trabalho, sempre que necessário e solicitado pela CIPA.

§7º Os Correios manterão, em seus órgãos operacionais, materiais necessários à prestação de primeiros socorros, considerando-se as características da atividade desenvolvida, conforme NR 1.

§8º Os Correios providenciarão o curso de formação, na modalidade de Ensino a 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 CIPAs, antes da posse e instalação das mesmas.

I – Para o primeiro mandato, o referido curso de formação deverá ser realizado no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados a partir do término da eleição.

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.

§9º Os Correios realizarão reuniões semestrais com os(as) presidentes de CIPAs de estabelecimentos com mais de 1.000 (um mil) empregados(as), preferencialmente por videoconferência, devendo a primeira ocorrer em até 120 (cento e vinte) dias após a publicação desta sentença normativa.

§10º O treinamento da CIPA também será disponibilizado para os(as) integrantes da Diretoria da Entidade Sindical e empregados(as) da Empresa.

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

§11º As CIPAs, 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.

### III.1.31 – EMPREGADO VIVENDO COM HIV

#### Justificativa da ECT:

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026, **com ajuste de redação no §3º**, decorrente de solicitação da representação dos trabalhadores durante a mesa de negociação.

#### Manifestação das Federações:

A FINDECT propugna pela manutenção da cláusula com a alteração negociada. A FENTECT igualmente reconhece a convergência substancial entre sua reivindicação e a proposta patronal, registrando que a inclusão da expressão “somente a pedido”, no §3º, reforça a voluntariedade da transferência já contemplada em sua pauta.

#### Decide-se:

Examinando as propostas, verifica-se convergência entre as partes quanto ao conteúdo da cláusula. A única alteração em relação à Sentença Normativa 2025/2026 consiste na inclusão, no §3º, da expressão “somente a pedido”, alteração negociada com a representação dos trabalhadores e que não encontra oposição das Federações.

Considerando a expressa concordância da empresa e das Federações, **DEFIRO a cláusula tal como proposta pelas partes**, nos seguintes termos:

#### CLÁUSULA XX – 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, somente a pedido, para unidade mais próxima de sua residência ou de sua opção.

### III.1.32 – ERGONOMIA NA EMPRESA

#### **Justificativa da ECT:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026.

#### **Manifestação das Federações:**

A FINDECT postula a manutenção da cláusula. A FENTECT igualmente reproduz o conteúdo da cláusula preexistente, mas formula acréscimos destinados ao fornecimento de móveis e equipamentos adequados às atividades e à instalação de estruturas para carregamento e descarregamento de veículos em períodos de chuva.

#### **Decide-se:**

Os acréscimos postulados pela FENTECT, por sua vez, ampliam as obrigações previstas na cláusula preexistente, não havendo concordância da Empresa quanto à sua incorporação.

Desse modo, quanto ao conteúdo convergente entre as partes, **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT**, nos seguintes termos:

#### **CLÁUSULA XX - 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, desencadearão ações com vistas ao seu aprimoramento.

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

### III.1.33 – FORNECIMENTO DE CAT

#### **Justificativa da ECT:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026, **com alteração do §2º**, substituindo o fornecimento mensal, às Federações e Sindicatos, de uma via da CAT registrada pelo fornecimento de relação contendo os números das CATs registradas no MPS e transmitidas via eSocial.

Justifica a alteração em razão da mudança de procedimento do INSS, registrando que a CAT atualmente pode ser acessada pelo empregado no aplicativo “Meu INSS” e que a Empresa dispõe do número da CAT transmitida via eSocial.

#### **Manifestação das Federações:**

A FINDECT impugna a alteração do §2º e postula a manutenção da redação da Sentença Normativa 2025/2026. Sustenta que a substituição da cópia da CAT por mera relação de números reduz as informações disponíveis às entidades sindicais e sua capacidade de acompanhamento e fiscalização dos acidentes e doenças ocupacionais. Subsidiariamente, requer, caso necessária adequação ao eSocial, o fornecimento mensal da cópia integral da CAT transmitida eletronicamente.

A FENTECT igualmente postula a manutenção do fornecimento de uma via da CAT às Federações e Sindicatos, identificando como ponto de divergência a substituição desse documento, pela ECT, por simples relação dos respectivos números.

#### **Decide-se:**

Examinando as propostas, verifica-se que a redação apresentada pela ECT reproduz aquela constante da Sentença Normativa 2025/2026, à exceção do §2º, em relação ao qual pretende substituir o fornecimento de uma via da CAT pelo envio de relação contendo os números das comunicações registradas e transmitidas via eSocial.

Referido § 2º, contudo, não cria obrigação nova, porquanto trata apenas do modo de fornecimento da CAT aos entes sindicais. Tampouco corresponde a encargo financeiro extraordinário ao empregador.

Dessa forma, tendo em vista que referido § 2º não gera encargo financeiro extraordinário, a previsão nele contida prescinde de norma autônoma preexistente, consoante jurisprudência desta egrégia Seção Especializada em Dissídios Coletivos. À guisa de exemplo, cita-se o seguinte precedente desta colenda Seção: Ag-ES-1001141-46.2022.5.00.0000, Relator Ministro Lelio Bentes Correa, DEJT 15/09/2023.

Resulta possível, assim, a manutenção da redação estabelecida na Sentença Normativa 2025/2026, com o ajuste correspondente à adequação procedimental ao programa eSocial, nos seguintes termos:

#### **CLÁUSULA XX – 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 cópia integral da CAT transmitida eletronicamente via eSocial, relativa aos acidentes ocorridos no mês imediatamente anterior.

**§3º** Os Correios emitirão CAT para o(a) empregado(a) Dirigente Sindical que se acidentar, 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(as) 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.

### **III.1.34 – ITENS DE USO E PROTEÇÃO AO(À) EMPREGADO(A)**

#### **Justificativa da ECT:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026, **com alteração do §6º**, para estabelecer que o fornecimento de protetor solar, óculos de sol ou clip-on aos(as) empregados(as) que executem atividades de distribuição domiciliária observará “as recomendações da área de saúde e segurança da Empresa”.

Segundo a ECT, o ajuste objetiva explicitar a atribuição da área de saúde e segurança do trabalho como área gestora e orientadora acerca do uso dos itens de proteção.

#### **Manifestação das Federações:**

A FINDECT e a FENTECT impugnam a alteração do §6º e postulam a manutenção da redação preexistente. Subsidiariamente, admitem a atuação da área de saúde e segurança quanto às especificações e orientações de uso, desde que isso não restrinja o fornecimento dos itens.

#### **Decide-se:**

Examinando as propostas, verifica-se que a redação apresentada pela ECT reproduz aquela constante da Sentença Normativa 2025/2026, à exceção do §6º, no qual acrescenta que o fornecimento dos itens de proteção observará as recomendações da área de saúde e segurança da Empresa.

Referido § 6º, contudo, não cria obrigação nova, porquanto trata apenas de explicitação do conteúdo normativo. Tampouco corresponde a encargo financeiro extraordinário ao empregador.

Resulta possível, assim, o acréscimo proposto pela empresa suscitante, razão por que **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT**, nos seguintes termos:

#### **CLÁUSULA XX – ITENS DE USO E PROTEÇÃO AO(À) EMPREGADO(A)**

Os Correios fornecerão, sem ônus aos(as) 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(as) 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 §§1º a 5º - Sem divergência identificada. 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(as) 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, de acordo com as recomendações da área de saúde e segurança da Empresa.

§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(as) empregados(as) sobre o uso adequado dos equipamentos de proteção individual, ergonômicos e uniformes.

§12º 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 retrorefletivo 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.

### III.1.35 – REABILITAÇÃO PROFISSIONAL

#### Justificativa da ECT:

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026, com alteração do §5º e inclusão do §6º.

No §5º, substitui a Comissão/Grupo de Trabalho Regional de Reabilitação Profissional – CRRP pelo Serviço Especializado em Engenharia, Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT regional, ao fundamento de que não mais existe previsão da CRRP e de que suas atribuições são atualmente desempenhadas pelo SESMT.

Acrescenta, ainda, o §6º, para possibilitar a atualização cadastral, como PcD, dos empregados que adquirirem deficiência após a admissão, mediante apresentação de certificado emitido por órgão governamental competente.

#### Manifestação das Federações:

A FINDECT e a FENTECT postulam a preservação das garantias preexistentes da

cláusula. Quanto ao §5º, ambas admitem a substituição da CRRP pelo SESMT apenas se preservadas as atribuições de acompanhamento e a interlocução com a Comissão Regional de Saúde do Sindicato.

Quanto ao novo §6º da proposta patronal, a FINDECT concorda com a atualização cadastral como PcD, mas impugna a exigência exclusiva de certificado emitido por órgão governamental competente. A FENTECT, por sua vez, não se opõe à atualização cadastral e registra que essa previsão possui objeto distinto da garantia remuneratória por ela reivindicada, podendo ambas coexistir.

**Decide-se:**

Considerando a expressa concordância da empresa e das Federações, **DEFIRO a cláusula tal como proposta pelas partes**, nos seguintes termos:

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

§3º Os Correios se 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 O Serviço Especializado em Engenharia, Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT regional, 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.

§6º Os(as) empregados(as) que, após admissão por concurso público em vagas de ampla concorrência, adquirirem ou vierem a adquirir deficiência, poderão solicitar a atualização de seu cadastro funcional como PcD, mediante apresentação de certificado emitido por órgão governamental competente.

### **III.1.36 – SAÚDE DO(A) EMPREGADO(A)**

**Justificativa da ECT:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026, **com alteração do §10**, para incluir expressamente a realização da campanha Janeiro Branco, em conformidade com a Lei nº 14.556/2023.

Sustenta que a alteração explícita, entre as ações de prevenção em saúde mental no trabalho, a realização da campanha, reforçando o compromisso com a promoção do bem-estar psicológico, a conscientização e a prevenção de fatores de risco psicossociais no ambiente laboral.

**Manifestação das Federações:**

A FINDECT e a FENTECT postulam a preservação das garantias relacionadas à saúde dos empregados, apresentando, ainda, reivindicações próprias sobre a matéria.

**Decide-se:**

Examinando as propostas, verifica-se que a redação apresentada pela ECT reproduz aquela constante da Sentença Normativa 2025/2026 até o §9º, concentrando-se a alteração patronal no §10.

Considerando a natureza social da cláusula proposta pela ECT, e a expressa concordância das Federações, **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT**, nos seguintes termos:

#### **CLÁUSULA XX - SAÚDE DO(A) EMPREGADO(A)**

Os Correios continuarão 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 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 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 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.

§10 Os Correios desenvolverão programa de prevenção da saúde mental no trabalho, com base em estudos relacionados ao tema, incluindo a campanha Janeiro Branco, em conformidade com a Lei Federal nº 14.556/2023, voltada à promoção da saúde mental dos(as) empregados(as).

### **III.1.37 – EMPREGADO(A) INAPTO(A) PARA RETORNO AO TRABALHO**

#### **Justificativa da ECT:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026.

#### **Manifestação das Federações:**

A FINDECT postula a manutenção da cláusula.

A FENTECT igualmente reconhece a convergência com a proposta da ECT, requerendo apenas que a cláusula não limite a responsabilidade patronal pelo período em que a própria Empresa impeça o retorno do empregado ao trabalho.

#### **Decide-se:**

Examinando as propostas, verifica-se convergência substancial entre as partes quanto às garantias nela previstas.

Desse modo, quanto ao conteúdo normativo convergente, **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT**, que corresponde à cláusula preexistente, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA XX - 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 publicação desta sentença normativa, 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 consubstanciado, 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.

**III.1.38 – DISTRIBUIÇÃO DOMICILIÁRIA****Justificativa da ECT:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026.

**Manifestação das Federações:**

A FINDECT postula a manutenção da cláusula.

A FENTECT reconhece a convergência quanto aos §§1º a 5º, mas formula ampliações a partir do §6º. Pretende substituir a mera priorização das entregas matutinas pela sua efetivação em âmbito nacional; condicionar remanejamentos na área operacional à autorização expressa e por escrito do empregado; manter o prazo da carga em D+2, de modo a preservar a entrega matutina e evitar alteração de horário; e extinguir o atual Sistema de Distritamento, a Distribuição Domiciliária Alternada e o denominado “Distritão”.

**Decide-se:**

Examinando as propostas, verifica-se convergência substancial entre as partes quanto às garantias nela previstas.

Desse modo, quanto ao conteúdo normativo convergente, **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT**, que corresponde à cláusula preexistente, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA XX - DISTRIBUIÇÃO DOMICILIÁRIA**

A Distribuição Domiciliária de Correspondência será efetuada de acordo com os seguintes critérios:

§1º 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.

§2º Em caso de gravidez, o limite do parágrafo anterior poderá ser reduzido mediante prescrição expressa de médico(a) especialista, homologada pelo Serviço Médico da Empresa.

§3º Os Correios 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.

§4º 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.

§5º A responsabilização por perdas, extravios e danos em objetos postais, malotes e outros será definida mediante aplicação do respectivo processo de apuração.

§6º 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.

**III.1.39 – FROTA OPERACIONAL****Justificativa da ECT:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026.

**Manifestação das Federações:**

A FINDECT postula a manutenção da cláusula.

A FENTECT igualmente pretende a manutenção das garantias já previstas, **com o acréscimo de dois parágrafos**, a fim de estabelecer que os Correios mantenham a frota higienizada para a adequada prestação dos serviços e arquem com seguro contra acidentes envolvendo seus veículos, inclusive com cobertura de danos causados a terceiros.

**Decide-se:**

A proposta apresentada pela ECT reproduz integralmente a cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026, preservando as condições anteriormente asseguradas.

Desse modo, quanto ao conteúdo normativo convergente, **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT**, que corresponde à cláusula preexistente, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA XX - 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.

### III.1.40 – INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS

#### **Justificativa da ECT:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026.

#### **Manifestação das Federações:**

A FINDECT postula a manutenção da cláusula.

A FENTECT igualmente requer a manutenção integral da cláusula, reconhecendo identidade entre sua pauta e a proposta da ECT, inclusive quanto à realocação do empregado, à qualificação para a nova atividade e à preservação das vantagens adquiridas.

#### **Decide-se:**

Examinando as propostas, verifica-se convergência entre as partes quanto à sua manutenção.

Considerando a expressa concordância da empresa e das Federações, **DEFIRO a cláusula tal como proposta pelas partes**, nos seguintes termos:

#### **CLÁUSULA XX - 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.

### III.1.41. JORNADA DE TRABALHO P/ TRABALHADORES(AS) EM TERMINAIS COMPUTADORIZADOS

#### **Justificativa:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026.

#### **Impugnação:**

A FINDECT e a FENTECT concordam com a manutenção da cláusula.

#### **Decide-se:**

Considerando a expressa concordância da empresa e das Federações, **DEFIRO a cláusula tal como proposta pelas partes**, nos seguintes termos:

#### **CLÁUSULA XX – JORNADA DE TRABALHO P/ 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.

### III.1.42. REDIMENSIONAMENTO DE CARGA

**Justificativa:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026.

**Impugnação:**

A FINDECT a FENTECT concordam com a manutenção da cláusula.

**Decide-se:**

Considerando a expressa concordância da empresa e das Federações, **DEFIRO a cláusula tal como proposta pelas partes**, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA XX - 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 todo e qualquer tempo, a empresa recepcionará os questionamentos e as proposições das Entidades Sindicais referente a ferramenta de dimensionamento de recursos e dará o retorno em até 20 dias.

### III.1.43. JORNADA DE TRABALHO NAS AGÊNCIAS DOS CORREIOS

**Justificativa:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026.

**Impugnação:**

A FINDECT a FENTECT concordam com a manutenção da cláusula.

**Decide-se:**

Considerando a expressa concordância da empresa e das Federações, **DEFIRO a cláusula tal como proposta pelas partes**, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA XX - 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.

### III.1.44. SEGURANÇA NA EMPRESA

**Justificativa:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026.

**Impugnação:**

A FINDECT a FENTECT concordam com a manutenção da cláusula.

**Decide-se:**

Considerando a expressa concordância da empresa e das Federações, **DEFIRO a cláusula tal como proposta pelas partes**, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA XX - 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.

**III.1.45. ACOMPANHANTE****Justificativa:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026.

**Impugnação:**

A FINDECT a FENTECT concordam com a manutenção da cláusula.

**Decide-se:**

Considerando a expressa concordância da empresa e das Federações, **DEFIRO a cláusula tal como proposta pelas partes**, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA XX - 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 desta sentença normativa, para tratamento de saúde/levar ao médico: dependente(s) e tutelado(s) menor(es) de 18 (dezoito) anos de idade; dependente(s) e curatelado(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 (sessenta) 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 "Auxílio para Dependentes com Deficiência", o período para acompanhamento será acrescido de 4 (quatro) dias úteis o que equivale a 8 (oito) turnos de trabalho.

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

**III.1.46. AUXÍLIO PARA EMPREGADOS E DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA****Justificativa:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026, com a inclusão do § 6º e § 7º, contendo a informação do reajuste aplicado na cláusula e

considerando vigência de dois anos.

#### **Impugnação:**

A FINDECT propõe reajuste de 100% do INPC e impugna a limitação do reajuste ao percentual de 2,61%, equivalente a apenas 60% do INPC, pois a cláusula tem por escopo a proteção da família, da infância, da saúde, da assistência social e da pessoa com deficiência. Explicita que a recomposição integral pelo INPC não representa ganho real, mas mera preservação do poder de compra do benefício.

A FENTECT concorda com a proposta apresentada pela ECT, com o reajuste pelo índice fixado na sentença normativa ou, caso assim não se entenda, deve ser observado o valor mais favorável admitido pela ECT.

#### **Decide-se:**

Há convergência entre a empresa e as Federações quanto ao teor da Cláusula, centrando-se a divergência tão somente sobre o índice de reajuste aplicável.

Nos termos da jurisprudência desta Colenda SDC, é possível conceder, por meio de sentença normativa, a correção salarial dos empregados, mediante reajuste ligeiramente inferior ao INPC/IBGE do período anterior, a fim de atenuar os efeitos deletérios da inflação sobre os salários. Esse mesmo reajuste aplica-se às cláusulas de conteúdo econômico.

Desse modo, quanto ao conteúdo convergente entre as partes, **DEFIRO parcialmente a cláusula nos termos propostos pela ECT**, aplicando aos benefícios o índice de reajuste definido no presente feito (4,09%) sobre o valor anterior de R\$ 1.083,14 (mil e oitenta e três reais e quatorze centavos), nos seguintes termos, com as adaptações pertinentes:

**CLÁUSULA XX - AUXÍLIO PARA EMPREGADOS E 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\$ 1.125,32 (Hum mil e cento e vinte e cinco reais e trinta e dois 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.

§6º O reajuste previsto nesta cláusula, com vigência a partir de 1º de agosto de 2026, será de 4,09% (quatro vírgula zero nove por cento), percentual da variação acumulada do Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC/IBGE verificada no período de agosto de 2025 a julho de 2026.

### **III.1.47. REEMBOLSO CRECHE E REEMBOLSO BABÁ**

#### **Justificativa:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026, **com a inclusão do § 6º e § 7º**, contendo a informação do reajuste aplicado na cláusula e considerando vigência de dois anos.

**Impugnação:**

A FINDECT propõe reajuste de 100% do INPC e impugna a limitação proposta pela ECT de reajuste ao percentual de 2,61%, equivalente a apenas 60% do INPC e pelo prazo de dois anos. Explicita que a recomposição integral pelo INPC não representa ganho real, mas mera preservação do poder de compra do benefício.

A FENTECT não se manifestou.

**Decide-se:**

Há convergência entre a empresa e as Federações quanto ao teor da Cláusula, centrando-se a divergência tão somente sobre o índice de reajuste aplicável.

Nos termos da jurisprudência desta Colenda SDC, é possível conceder, por meio de sentença normativa, a correção salarial dos empregados, mediante reajuste ligeiramente inferior ao INPC/IBGE do período anterior, a fim de atenuar os efeitos deletérios da inflação sobre os salários. Esse mesmo reajuste aplica-se às cláusulas de conteúdo econômico.

Desse modo, quanto ao conteúdo convergente entre as partes, **DEFIRO parcialmente a cláusula nos termos propostos pela ECT**, aplicando aos benefícios o índice de reajuste definido no presente feito (4,09%) sobre o valor anterior de R\$ 751,17 (setecentos e cinquenta e um reais e dezessete centavos), nos seguintes termos, com as adaptações pertinentes:

**CLÁUSULA XX - 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\$ 780,42 (Setecentos e oitenta reais e quarenta 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 empregado 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.

§6º O reajuste previsto nesta cláusula, com vigência a partir de 1º de agosto de 2026, será de 4,09% (quatro vírgula zero nove por cento), percentual da variação acumulada do Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC/IBGE verificada no período de agosto de 2025 a julho de 2026.

### **III.1.48. VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO**

#### **Justificativa:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026, **com a exclusão do §2º e seus incisos e do §9º. Pretende, ainda, a inclusão de novos §§ 8º e 9º, com a informação do reajuste aplicado.**

Afirma que a exclusão do §2º justifica-se pela necessidade de adequar o instrumento coletivo à atual capacidade econômico-financeira dos Correios. A concessão de crédito extra no valor de R\$ 2.500,00 por empregado representa impacto financeiro expressivo e adicional às despesas ordinárias com remuneração, benefícios e encargos trabalhistas, comprometendo o fluxo de caixa e a sustentabilidade empresarial.

Acrescenta que, considerando o cenário de restrição orçamentária e a necessidade de priorização dos recursos para a manutenção dos serviços postais, da continuidade operacional e dos benefícios permanentes previstos no ACT, não se mostra viável a renovação da vantagem. Frisa que se trata, ainda, de benefício extraordinário, temporário e vinculado à vigência anterior, não caracterizando parcela permanente ou de incorporação obrigatória. Ressalta que a medida busca assegurar maior equilíbrio financeiro e preservar a capacidade dos Correios de cumprir regularmente suas obrigações com os empregados e com a sociedade.

Justifica a alteração da cláusula 48 para adequação à exclusão do Trabalho em Fins de Semana (TFS) Fixo, conforme disposto no Ofício Conjunto Circular nº 64466617/2026. Registra que, em relação ao §2º, a parcela não foi deferida no último Dissídio Coletivo. Considerando o cenário de contenção de despesas e a necessidade de racionalização dos custos, propõe a sua exclusão.

Quanto ao §9º, afirma que o benefício não possui previsão em instrumentos coletivos anteriores, tendo sido incluído apenas no ACT 2024/2025. Alega que sua manutenção acarreta impacto financeiro estimado em aproximadamente R\$ 15 milhões mensais, totalizando cerca de R\$ 75 milhões durante a vigência do acordo.

Ressalta que as matérias tratadas nos §§ 2º e 9º não foram acolhidas na sentença do Dissídio Coletivo, de modo que os respectivos pagamentos permanecem suspensos até o trânsito em julgado da decisão.

#### **Impugnação:**

A FINDECT propõe reajuste de 100% do INPC e a rejeição da exclusão genérica dos créditos extraordinários. Explicita que a recomposição integral pelo INPC não representa ganho real, mas mera preservação do poder de compra do benefício.

A FENTECT reivindica trinta créditos mensais de R\$ 70,00, Vale Cesta de R\$ 822,84, redução da participação financeira dos trabalhadores, ampliação da cobertura durante afastamentos e crédito extraordinário de R\$ 2.000,00 em dezembro de 2026.

#### **Decide-se:**

Inviável a manutenção dos §§ 2º e 9º da cláusula 48 como pretendido pelas Federações, em razão da suspensão dos seus efeitos, determinada em sede liminar pelo STF, em decisão proferida em 26/01/2026, nos autos da Suspensão de Segurança n.º 5.731, proposta pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT.

Registre-se que o Agravo Regimental interposto pela Federação dos Trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos e das Empresas de Comunicações em face da referida decisão encontra-se em julgamento virtual, iniciado em 18/09/2026 (com término previsto em 25/09/2026), com proposta de voto do relator no sentido de negar provimento ao Agravo Regimental.

Nos termos da Súmula n.º 190 do TST, “*ao julgar ou homologar ação coletiva ou acordo nela havido, o Tribunal Superior do Trabalho exerce o poder normativo constitucional, não podendo criar ou homologar condições de trabalho que o Supremo Tribunal Federal julgue iterativamente inconstitucionais*”.

De outro lado, constata-se que, em relação aos demais termos da cláusula, há convergência entre a empresa e as Federações quanto ao teor da Cláusula, centrando-se a divergência tão somente sobre o índice de reajuste aplicável.

Nos termos da jurisprudência desta Colenda SDC, é possível conceder, por meio de sentença normativa, a correção salarial dos empregados, mediante reajuste ligeiramente inferior ao INPC/IBGE do período anterior, a fim de atenuar os efeitos deletérios da inflação sobre os salários. Esse mesmo reajuste aplica-se às cláusulas de conteúdo econômico.

Desse modo, quanto ao conteúdo convergente entre as partes, **DEFIRO parcialmente a cláusula nos termos propostos pela ECT**, aplicando aos benefícios o índice de reajuste definido no presente feito (4,09%) sobre os valores anteriores (R\$ 53,53 de vale alimentação e R\$ 336,10 de vale cesta), nos seguintes termos, com as adaptações pertinentes:

#### **CLÁUSULA XX - 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/2026, Vale Cesta no valor de R\$ 349,18 (trezentos e quarenta e nove reais e dezoito centavos) e Vale Refeição ou Vale Alimentação no valor facial de R\$ 55,61 (cinquenta e cinco reais e sessenta e um centavos) na quantidade de 22 (vinte e dois) ou 26 (vinte e seis) vales mensais para empregados submetidos a jornadas de trabalho distribuídas em 5 (cinco) ou 6 (seis) dias por semana, respectivamente.

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

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

§2º 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.

§3º O(a) empregado(a) poderá optar por receber o seu Vale Refeição ou Vale Alimentação das seguintes formas:

- I. 100% no Cartão Refeição ou
- II. 100% no Cartão Alimentação ou 30% no Cartão Refeição e 70% no Cartão Alimentação, ou 30% no Cartão Alimentação e 70% no cartão Refeição ou 50% em cada um dos cartões.

§4º Os Correios ficam desobrigados das exigências previstas nos subitens 24.6.3. e 24.6.3.2 da Portaria MTE no 13 de 17/09/93 principalmente em relação a aquecimento de marmita e instalação de local caracterizado como Cantina/Refeitório.

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

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

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

§7º Os Correios irão manter o fornecimento de Vales Alimentação, Refeição e Vale Cesta ao

Dirigente Sindical, quando de seu afastamento com ônus para a Entidade Sindical, sendo que o referido valor será descontado do repasse sindical.

§8º O reajuste previsto nesta cláusula, com vigência a partir de 1º de agosto de 2026, será de 4,09% (quatro vírgula zero nove por cento), percentual da variação acumulada do Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC/IBGE verificada no período de agosto de 2025 a julho de 2026.

### III.1.49. ADIANTAMENTO DE FÉRIAS

#### Justificativa:

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026, **com alteração do § 1º**, sob alegação de que a alteração é favorável ao empregado, que terá maior prazo para reorganização financeira após o período de férias.

#### Impugnação:

A FINDECT concorda com a alteração proposta pela ECT e aponta a necessidade de correção de erro material, relativa à ordem dos parágrafos, uma vez que não constou o § 4º.

A FENTECT propõe que a gratificação seja calculada sobre a remuneração completa e que a restituição tenha início a partir do terceiro mês subsequente ao retorno das férias.

#### Decide-se:

Constata-se a existência de concordância das partes quanto ao teor da cláusula, residindo a divergência de uma das Federações em aspecto ampliativo da norma, que, por certo, engloba a proposta apresentada pela empresa.

Desse modo, quanto ao conteúdo convergente entre as partes, **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT**, com a correção do erro material apontado, nos seguintes termos:

#### CLÁUSULA XX - 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 5 (cinco) parcelas mensais, sucessivas e sem reajuste, iniciando-se a restituição no pagamento no **segundo mês** subsequente à data de início do período de fruição das férias, independentemente da opção por abono pecuniário.

§2º Para os efeitos desta cláusula, os(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

### III.1.50. VALE-TRANSPORTE:

#### Justificativa:

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026, **com a inclusão do § 5º e § 6º**, contendo informação do reajuste aplicado.

#### Impugnação:

A FINDECT propõe reajuste de 100% do INPC e a supressão da expressão “até”, para evitar interpretações restritivas, mantendo a obrigação de custeio, conforme a despesa comprovada, limitada ao valor mensal normativo.

A FENTECT propõe a manutenção da cláusula preexistente, com a incidência do reajuste salarial fixado na sentença normativa sobre o valor de R\$ 914,55, pago sob a vigência da norma coletiva anterior.

#### **Decide-se:**

Há convergência entre a empresa e as Federações quanto ao teor da Cláusula, centrando-se a divergência tão somente sobre o índice de reajuste aplicável.

Nos termos da jurisprudência desta Colenda SDC, é possível conceder, por meio de sentença normativa, a correção salarial dos empregados, mediante reajuste ligeiramente inferior ao INPC/IBGE do período anterior, a fim de atenuar os efeitos deletérios da inflação sobre os salários. Esse mesmo reajuste aplica-se às cláusulas de conteúdo econômico.

Desse modo, quanto ao conteúdo convergente entre as partes, **DEFIRO parcialmente a cláusula nos termos propostos pela ECT**, aplicando aos benefícios o índice de reajuste definido no presente feito (4,09%) sobre o valor anterior de R\$ 914,55 (novecentos e quatorze reais e cinquenta e cinco centavos), nos seguintes termos, com as adaptações pertinentes:

#### **CLÁUSULA XX – VALE TRANSPORTE**

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 até R\$ 950,17 (novecentos e cinquenta reais e dezessete 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(as) empregados(as), excepcionalmente, os Correios fornecerão o Vale-Transporte em pecúnia, limitado ao valor total de R\$ 950,17 (novecentos e cinquenta reais e dezessete 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 reajuste previsto nesta cláusula, com vigência a partir de 1º de agosto de 2026, será de 4,09% (quatro vírgula zero nove por cento), percentual da variação acumulada do Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC/IBGE verificada no período de agosto de 2025 a julho de 2026.

### **III. 1.51 - ANTECIPAÇÃO DE 50% DA GRATIFICAÇÃO NATALINA**

#### **Justificativa:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026.

#### **Impugnação:**

A FINDECT e a FENTECT concordam com a manutenção da cláusula.

#### **Decide-se:**

Considerando a expressa concordância da empresa e das Federações, **DEFIRO a**

**cláusula tal como proposta pelas partes, nos seguintes termos:**

**CLAUSULA XX - 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.

### **III. 1.52 - GRATIFICAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA**

#### **Justificativa:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026, **com a inclusão do § 4º e § 5º**, com a informação do reajuste aplicado na cláusula.

#### **Impugnação:**

A FINDECT propõe reajuste de 100% do INPC. Explicita que a recomposição integral pelo INPC não representa ganho real, mas mera preservação do poder de compra do benefício.

A FENTECT propõe a substituição do valor fixo pelo percentual de 30% do salário-base e a ampliação da vantagem para abranger as atividades realizadas em guichês, em qualquer sistema ou plataforma, a fim de evitar que os meios eletrônicos excluam os empregados que desempenham as mesmas atividades.

#### **Decide-se:**

Há convergência entre a empresa e as Federações quanto ao teor da Cláusula, centrando-se a divergência tão somente sobre o índice de reajuste aplicável.

Nos termos da jurisprudência desta Colenda SDC, é possível conceder, por meio de sentença normativa, a correção salarial dos empregados, mediante reajuste ligeiramente inferior ao INPC/IBGE do período anterior, a fim de atenuar os efeitos deletérios da inflação sobre os salários. Esse mesmo reajuste aplica-se às cláusulas de conteúdo econômico.

Desse modo, quanto ao conteúdo convergente entre as partes, **DEFIRO parcialmente a cláusula nos termos propostos pela ECT**, aplicando aos benefícios o índice de reajuste definido no presente feito (4,09%) sobre o valor anterior de R\$ 281,29 (duzentos e oitenta e um reais e vinte e nove centavos), nos seguintes termos, com as adaptações pertinentes:

#### **CLÁUSULA XX - 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\$ 292,24 (duzentos e noventa e dois reais e vinte 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, me 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.

§4º O reajuste previsto nesta cláusula, com vigência a partir de 1º de agosto de 2026, será de 4,09% (quatro vírgula zero nove por cento), percentual da variação acumulada do Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC/IBGE verificada no período de agosto de 2025 a julho de 2026.

### III. 1.53 - PAGAMENTO DE SALÁRIO

#### **Justificativa:**

A ECT propõe a alteração da cláusula para que os salários sejam pagos no quinto dia útil do mês seguinte ao trabalhado, e não no último dia útil bancário do mês trabalhado.

Afirma a empresa que o pagamento até o quinto dia útil bancário está em conformidade com a legislação trabalhista (artigo 459, §1º, da CLT), reproduzindo o prazo máximo legalmente permitido.

#### **Impugnação:**

Pretendem as Federações, FINDECT E FENTECT, a manutenção do pagamento do salário no último dia útil bancário do mês trabalhado.

#### **Decide-se:**

A matéria encontra regência no artigo 459, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Esta Seção Especializada firmou entendimento no sentido de que as cláusulas que importem encargo econômico ao empregador apenas podem ser fixadas (ou reajustadas) por sentença normativa se houver norma preexistente.

Assim, acolho a divergência apresentada pela Exma. Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, no sentido de que “a C. SDC decidiu pelo indeferimento da cláusula [pagamento de salário], por ultrapassar os limites definidos no art. 114, § 2º, da Constituição da República para o exercício do poder normativo” - DCG-1001174-70.2021.5.00.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 06/12/2021; DCG-1001203-57.2020.5.00.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 27/10/2021.

Ante o exposto, **INDEFIRO** a cláusula “PAGAMENTO DE SALÁRIO”.

### III. 1.54 - PLANO DE SAÚDE DOS EMPREGADOS DOS CORREIOS

#### **Justificativa:**

A ECT propõe a alteração da cláusula.

Afirma que a alteração do *caput* justifica-se pela necessidade de adequar a cláusula à atual capacidade econômico-financeira dos Correios e ao modelo de assistência à saúde operacionalizado por empresa contratada. A exclusão da expressão “na condição de mantenedora do plano” busca afastar a atribuição de responsabilidade financeira ampla e permanente à Empresa, especialmente diante da necessidade de controle e racionalização das despesas assistenciais.

Explicita que a proposta preserva a disponibilização do benefício de assistência à saúde aos(às) empregados(as), com adesão facultativa e participação dos(as) beneficiários(as) por meio de mensalidade e coparticipação. O ajuste permite maior flexibilidade para definição do modelo de custeio e contratação, compatibilizando a manutenção do benefício com a sustentabilidade financeira dos Correios e com os limites orçamentários aplicáveis.

### **Impugnação:**

A FINDECT se opõe à redação proposta pela ECT e defende a manutenção da cláusula que atribui à ECT a condição de mantenedora do plano, preservando-se o Grupo de Trabalho paritário e a obrigação de apresentação de ações de melhoria. Sugere ajuste redacional, “caso se entenda possível”, para constar que o novo modelo não poderá reduzir cobertura, rede, custeio empresarial, condições de adesão, proteção de dependentes, aposentados e empregados ativos, nem aumentar mensalidades ou coparticipações sem negociação coletiva.

A FENECT defende a manutenção da ECT, na condição de mantenedora do plano, e propõe alterações substanciais, com a prestação da assistência médica/hospitalar e odontológica diretamente pela empresa, por meio do Correios Saúde. Apresenta cláusula com 41 parágrafos.

### **Decide-se:**

Consoante se extrai dos documentos acostados aos autos, a cláusula referente ao Plano de Saúde dos empregados e das empregadas dos Correios foi objeto de intenso debate nas rodadas de negociação e revelou-se ponto nevrálgico a obstar a concretização de acordo entre as partes.

Contudo, é inviável a manutenção da redação anterior da cláusula 54, tal como pretendem as Federações, em razão da suspensão dos seus efeitos, determinada em sede liminar pelo STF, em decisão proferida em 26/01/2026, nos autos da Suspensão de Segurança n.º 5.731, proposta pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT.

Registre-se que o Agravo Regimental interposto pela Federação dos Trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos e das Empresas de Comunicações em face da referida decisão encontra-se em julgamento virtual, iniciado em 18/09/2026 (com término previsto em 25/09/2026), com proposta de voto do relator no sentido de negar provimento ao Agravo Regimental.

Nesse contexto, a cláusula apenas pode ser deferida nos termos propostos pela empresa Suscitante, sob pena de se fixarem condições de trabalho com encargo financeiro ao empregador sem norma preexistente.

Ante o exposto, **DEFIRO a cláusula conforme proposta pela ECT**, nos seguintes termos:

#### **CLÁUSULA XX - PLANO DE SAÚDE DOS EMPREGADOS DOS CORREIOS**

A Empresa disponibilizará ao (às) empregados (as) Benefício de Assistência à Saúde, de adesão facultativa, assegurado, em qualquer modelo de assistência à saúde adotado, o subsídio empresarial, conforme as condições estabelecidas no (s) respectivo (s) regulamento(s).

Parágrafo único - Até a implementação de novo modelo de assistência à saúde, serão mantidas as condições aplicáveis aos (às) beneficiários(as) do Plano CorreiosSaúde II, observadas as disposições deste Acordo, ressalvadas as decisões transitadas em julgado em sentido contrário.

### **III. 1.55 - REAJUSTE SALARIAL**

#### **Justificativa da ECT:**

A Empresa propõe reajuste salarial correspondente a 60% (sessenta por cento) da variação acumulada do INPC.

Afirma que a proposta de reajuste salarial correspondente a 60% (sessenta por cento) da variação acumulada do INPC busca conciliar a recomposição parcial do poder aquisitivo dos(as) empregados(as) com a necessidade de preservação da sustentabilidade econômico-financeira dos Correios. O percentual foi definido pelo Conselho de Administração após avaliação dos cenários econômico-financeiros da Empresa, dos impactos decorrentes da medida, das diretrizes da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais – SEST e da capacidade de absorção dos custos de pessoal sem comprometimento da continuidade operacional e dos investimentos estratégicos.

Acrescenta que a previsão de incidência do reajuste apenas sobre o salário-base e demais parcelas expressamente previstas na cláusula tem por objetivo conferir maior segurança jurídica e previsibilidade à aplicação do instrumento coletivo, preservando a natureza própria das parcelas vinculadas ao efetivo exercício de funções. Entretanto, tal vedação não alcança as gratificações de função incorporadas ao salário do empregado, uma vez que estas possuem natureza de vantagem pessoal e parcela salarial permanente, desvinculada do exercício atual de função.

Nesse sentido, afirma que a redação proposta está alinhada ao entendimento consolidado da Justiça do Trabalho, segundo o qual as gratificações de função incorporadas ao patrimônio jurídico do empregado devem receber os mesmos índices de reajuste aplicáveis ao salário-base, salvo disposição expressa em sentido contrário ou determinação judicial específica. A medida busca, portanto, assegurar adequada operacionalização da cláusula, evitar interpretações divergentes e conferir maior segurança na aplicação dos reajustes salariais.

#### **Impugnações:**

A FINDECT propõe reajuste de 100% do INPC em 2026 conforme data-base (1º de agosto) sobre salário, verbas remuneratórias e demais benefícios, sem exceção, e, se mantida a vigência de dois anos, também em 2027, com repercussão sobre todas as parcelas de natureza salarial, remuneratória e benefícios, bem como o pagamento dos retroativos desde a data-base.

A FENTECT propõe reajuste salarial, no valor do INPC do período, acrescido de 5%, e R\$ 300,00, de forma linear, com as devidas repercussões.

#### **Decide-se:**

Nos termos da jurisprudência desta Corte Superior, aos trabalhadores deve ser garantido o reajuste salarial, no mínimo, anualmente, a fim de se evitar a perda do valor real de compra do salário, decorrente da inflação. Uma vez não alcançada a composição de forma direta entre empregado, empregador e os sindicatos representativos das categorias, incumbe ao Poder Judiciário, caso instado por meio de Dissídio Coletivo e no exercício do poder normativo, definir o percentual de reajuste salarial, conforme o artigo 766 da CLT.

Ressalte-se que não cabe ao Poder Normativo, uma vez que é vedado criar ônus e encargos financeiros aos empregadores sem prévia negociação coletiva, deferir aumento real de salário. Cabe-

lhe apenas fixar o percentual necessário à recomposição inflacionária, que, nos termos do artigo 13 da Lei n.º 10.192/2001, não pode estar atrelada a índice de preços.

Portanto, no que se refere ao percentual fixado a título de reajuste salarial, a Seção de Dissídios Coletivos desta Corte superior tem entendido que a concessão de reajuste salarial em percentual 0,01% (zero vírgula zero um por cento) inferior ao INPC-IBGE do período revisando já atenderia os ditames do artigo 13 da Lei n.º 10.192/2001. Nesse sentido, os seguintes precedentes (grifos acrescidos):

**"RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. RECOMPOSIÇÃO SALARIAL. CLÁUSULAS ECONÔMICAS.** No uso do **poder normativo que lhe foi conferido pela Constituição Federal, por força do art. 114, §2º, bem como do art. 766 da CLT, compete à Justiça do Trabalho a fixação do valor do reajuste salarial, em compasso com as perdas salariais dos trabalhadores em decorrência do acúmulo inflacionário, sem, contudo, vincular essa correção a índices de preços.** A partir da leitura do art. 13 da Lei nº 10.192/01, não se admite a concessão de reajuste salarial atrelado a qualquer índice de preço, de modo que a jurisprudência desta **c. SDC fixou entendimento no sentido de conferir índice ligeiramente inferior aos índices inflacionários.** Alterações ocorridas no ramo de telecomunicações, com o surgimento de novas empresas e o aumento dos insumos, não se prestam à comprovação de que a empresa recorrente não tenha condições de conceder o reajuste no índice determinado, pois as alterações de mercado, no consumo de linhas telefônicas fixas ou no aumento do combustível, são fatores que atingem todas as empresas, as já estabelecidas há décadas, como a recorrente, e as novas, que buscam ingressar como concorrentes. Além disso, a prática de índices inferiores em convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho firmados em outros Estados da Federação, inclusive a convenção coletiva firmada no âmbito da mesma base territorial da recorrente, não tem o condão de tornar inócua a fixação por meio da sentença normativa, na medida em que as realidades de cada localidade devem ser avaliadas, assim como prestigiada a negociação feita entre os entes sindicais em cada uma de suas bases territoriais, como preceitua o art. 8º, II, da Constituição Federal, além da prevalência do acordo coletivo de trabalho sobre a convenção coletiva, sobrepondo-se aquele a esta, quer por ser mais específico, quer porque - no caso concreto - afigura-se também mais benéfico. Neste sentido é o art. 620 da CLT, com a nova redação conferida pela Reforma Trabalhista. Assim, é devido o reajuste, por sentença normativa, referente à última data-base, no percentual de 7,5%, em índice pouco inferior ao INPC acumulado para o período, tal como determinado pelo eg. Tribunal Regional. Recurso ordinário conhecido e desprovido" (ROT-632-90.2021.5.10.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 04/05/2023).

**"RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA 1 - REAJUSTE SALARIAL. ÍNDICE APLICÁVEL. EMPRESA ESTATAL.** 1.1 - Na condição de empresa pública, a Ceagesp - ora suscitada - submete-se ao regime próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários, conforme estabelece o art. 173, § 1º, II, da Constituição Federal. Além disso, para fins de reajuste salarial, é dispensada da prévia autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias, nos termos do art. 169, § 1º, II, da Constituição Federal. 1.2 - Por essa razão, regra geral , **revela-se possível a previsão de correção salarial em acordo coletivo de trabalho, em convenção coletiva de trabalho e em sentença normativa, cabendo à Justiça do Trabalho, no exercício do poder normativo que lhe foi conferido pelo art. 114, § 2º, da Constituição Federal, estipular regras de reajustamento, quando fracassada a negociação direta entre as partes.** 1.3 - **Precedentes.** 1.4 - Apenas nos casos de empresas estatais dependentes, vinculadas a ente federativo cujo limite de gastos previstos na Lei de Responsabilidade Fiscal para pagamento de pessoal já tenha sido alcançado, é que se veda a possibilidade de fixação via sentença normativa de qualquer cláusula que acarrete ônus financeiro ao empregador, a exemplo das cláusulas de correção salarial. Esse entendimento foi consolidado nesta Seção no julgamento do RO-296-96.2015.5.10.0000, Redator Ministro Emmanoel Pereira, DEJT 29/5/2017. 1.5 - Na hipótese, a própria suscitada reconhece , em suas razões recursais , que não é uma empresa pública dependente. 1.6 - De outro lado, em que pese a alegação de que vem passando por dificuldades financeiras, não se pode perder de vista que, nos termos do art. 2º da CLT, recai sobre o empregador a assunção dos riscos da atividade econômica, cabendo a ele, e não aos empregados, suportar as consequências da crise financeira pela qual atravessa. 1.7 - Ademais, os balanços patrimoniais acostados aos autos, por si sós, não comprovam que o reajustamento inviabilizará ou dificultará o exercício da atividade econômica pela empresa. 1.8 - Por sua vez, a previsão contida no art. 8º da Lei Complementar 173/2020 não socorre a recorrente, pois ela alterou a Lei Complementar 101/2000, atraindo a aplicação conjunta do art. 1º, § 3º, I, "b", dessa última norma, o qual explicita que nas referências à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios estão compreendidas as empresas estatais "dependentes", conceito dentro do qual não se enquadra a suscitada. 1.9 - Diante disso, não há como reconhecer nenhuma restrição ao exercício do poder normativo pela Justiça Laboral no que diz respeito às cláusulas de natureza econômicas. Vale dizer, é admissível que se conceda, por

meio de sentença normativa, a correção salarial dos empregados da suscitada. 1.10 - Porém, o reajustamento não pode ser vinculado a nenhum índice de preços, tendo em vista a vedação contida no art. 13 da Lei 10.192/2001. 1.11 - Nessa perspectiva, **a jurisprudência desta SDC entende que o deferimento da recomposição salarial como forma de atenuar os efeitos deletérios da inflação sobre o valor da remuneração deve se dar em percentual um pouco inferior ao INPC apurado no período revisando.** 1.12 - À luz desse contexto, faz-se necessária a adaptação do reajuste salarial deferido pelo TRT, que se deu com apoio no percentual integral do INPC, aos parâmetros legais e jurisprudenciais acima mencionados. 1.13 - Assim, considerando que o INPC relativo ao período de 1º/6/2019 a 31/5/2020 foi de 2,05% (dois vírgula zero cinco por cento), cumpre fixar o percentual de correção em 2,0% (dois por cento) . Recurso ordinário conhecido e parcialmente provido [...]" (ROT-1005210-38.2020.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 09/02/2023).

"[...] **2 . CLÁUSULA 01 - REAJUSTE SALARIAL.** O entendimento desta Seção Especializada em Dissídios Coletivos é no sentido de que os trabalhadores têm direito a reajustamento salarial, ao menos anualmente, desde que o percentual de reajuste não seja vinculado a qualquer índice de preços, por força de vedação legal. Não é razoável se admitir que os salários pagos aos trabalhadores sejam desgastados pela incidência da inflação natural da dinâmica imposta pelo sistema capitalista. Obviamente, o ideal é que a questão seja resolvida por meio de negociação coletiva entre as partes envolvidas na respectiva atividade econômica, por intermédio das entidades representantes. Não obstante, **malogradas as tratativas negociais autônomas, não sendo alcançado um ponto satisfatório para todos os interessados no tocante à concessão do reajuste salarial da categoria profissional, incumbe à Justiça do Trabalho, se instada por meio de dissídio coletivo, fixar o valor do reajustamento salarial, no anômalo exercício do poder normativo insculpido no artigo 114 da Constituição Federal, sopesando as variáveis econômicas do País, bem como as condições das empresas e, ainda, as necessidades primordiais dos trabalhadores.** A jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos tem considerado razoável o reajustamento salarial e das cláusulas econômicas, referente à data-base, pela aplicação de índice um pouco inferior ao valor do INPC/IBGE apurado no período, em respeito à proibição do art. 13 da Lei nº 10.192/2001. No caso concreto , ao analisar a reivindicação, o Tribunal Regional determinou a aplicação do índice de 3,95% de reajuste salarial, o qual representa um montante um pouco inferior ao INPC acumulado no período dos 12 meses anteriores, que foi de 3,99% (fonte: IBGE). A decisão recorrida, portanto, não se afasta dos parâmetros comumente adotados por esta SDC/TST na solução de tal controvérsia. Nesse contexto, encontrando-se a decisão do Tribunal Regional em consonância jurisprudência desta Corte, deve ser desprovido o apelo. Recurso ordinário desprovido. [...]" (ROT-21814-42.2017.5.04.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 02/02/2023).

Em consulta ao sítio eletrônico da Calculadora do Cidadão do Banco Central do Brasil, (<https://www3.bcb.gov.br/CALCIDADA0/publico/corrigirPorIndice.do?method=corrigirPorIndice>), verifica-se que o INPC (IBGE) apurado no período de 08/2025 a 07/2026 é de **4,10%**.

Assim, **defere-se o reajuste salarial em 4,09% (quatro vírgula zero nove por cento).**

**Ante o exposto, DEFIRO a cláusula nos seguintes termos:**

**CLÁUSULA XX - REAJUSTE SALARIAL:** Os Correios concederão aos(as) empregados(as), a partir de 01/08/2026, o reajuste salarial de 4,09%, sobre os valores referentes naquela data, com repercussão nas demais parcelas de natureza salarial.

### **III. 1.56 - ACUMULAÇÃO DE VANTAGENS**

#### **Justificativa:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026.

#### **Impugnação:**

A FINDECT e a FENTECT concordam com a manutenção da cláusula.

**Decide-se:**

Considerando a expressa concordância da empresa e das Federações, **DEFIRO a cláusula tal como proposta pelas partes**, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA XX - 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.

**III. 1.57 - TRABALHO EM DIA DE REPOUSO****Justificativa:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026, **com alteração no *caput* e no § 1º e § 2º**.

Alega que a alteração dos §§ 1º e 2º justifica-se pela necessidade de adequar a compensação pelo trabalho realizado nas situações previstas na cláusula à atual capacidade econômico-financeira dos Correios. Frisa que a redução do pagamento de 200% para 100% busca conter o crescimento das despesas com pessoal e encargos, preservando a sustentabilidade empresarial e os recursos necessários à continuidade dos serviços postais.

Da mesma forma, entende que a substituição de duas folgas compensatórias por uma folga promove maior equilíbrio entre a compensação concedida ao(à) empregado(a) e a necessidade de manutenção do efetivo nas unidades, reduzindo os impactos operacionais e os custos decorrentes de substituições, horas extras e sobrecarga das equipes.

Argumenta que a proposta mantém a compensação financeira ou o descanso correspondente ao dia trabalhado, alterando apenas sua proporção, de forma compatível com a realidade financeira e operacional da Empresa.

**Impugnação:**

A FINDECT se opõe à alteração proposta pela ECT e propugna pela manutenção da redação anterior, por conferir ao trabalhador proteção mais adequada, no caso, remuneração de 200% pelo serviço prestado no dia do repouso ou 2 dias de folga.

A FENECT propõe ajustes na cláusula a fim de assegurar pagamento pelo labor no dia destinado ao repouso correspondente a 250% do valor do dia de trabalho, sem prejuízo da remuneração do repouso, ou, por opção do empregado, três dias de folgas compensatórias.

**Decide-se:**

Inviável a manutenção da redação anterior da cláusula 57, tal como pretendem as Federações, em razão da suspensão dos seus efeitos, determinada em sede liminar pelo STF, em decisão proferida em 26/01/2026, nos autos da Suspensão de Segurança n.º 5.731, proposta pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT.

Registre-se que o Agravo Regimental interposto pela Federação dos Trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos e das Empresas de Comunicações em face da referida decisão encontra-se em julgamento virtual, iniciado em 18/09/2026 (com término previsto em 25/09/2026), com proposta de voto do relator no sentido de negar provimento ao Agravo Regimental.

Com efeito, nos termos da Súmula n.º 190 desta Corte Superior, “*ao julgar ou homologar ação coletiva ou acordo nela havido, o Tribunal Superior do Trabalho exerce o poder normativo constitucional, não podendo criar ou homologar condições de trabalho que o Supremo Tribunal Federal julgue iterativamente inconstitucionais*”.

Desse modo, considerando a adequação da cláusula à decisão do Supremo Tribunal Federal, **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT**, nos seguintes termos:

#### **CLÁUSULA XX - TRABALHO EM DIA DE REPOUSO**

Sem prejuízo do pagamento do valor correspondente ao repouso semanal remunerado, fica assegurado ao empregado que for convocado a trabalhar em dia de repouso semanal remunerado e feriado, o pagamento do valor equivalente a 100% (cem por cento), calculado sobre o valor pago no dia de jornada normal de trabalho, fazendo também jus a um vale alimentação ou refeição (de acordo com a modalidade na qual está cadastrado), pelo dia trabalhado, salvo na hipótese do parágrafo segundo.

§1º - Os 100% (cem por cento) de que trata esta cláusula serão pagos na folha do mês subsequente a sua apuração.

§2º - A critério do(a) empregado(a), o dia trabalhado, na forma desta cláusula, poderá ser trocado pela concessão de 1 (uma) folga compensatória, devendo a folga ocorrer após o dia trabalhado.

§3º - A Empresa evitará, salvo em casos excepcionais, as convocações para viagens a serviço em dia de repouso.

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

### **III. 1.58 - CONCURSO PÚBLICO**

#### **Justificativa:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026, **com a exclusão do § 1º**, que estabelecia a realização de concurso público para reposição do quadro efetivo.

#### **Impugnação:**

A FINDECT concorda com a manutenção da cláusula proposta.

A FENTECT propõe a manutenção das cláusulas preexistentes, com o acréscimo de convocação, em caráter de urgência, dos candidatos classificados no concurso do ano de 2024.

#### **Decide-se:**

Quanto ao conteúdo convergente entre as partes, **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT**, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA XX - 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.

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

**III.1.59 - CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS****Justificativa:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026.

**Impugnação:**

A FINDECT e a FENTECT concordam com a manutenção da cláusula.

**Decide-se:**

Considerando a expressa concordância da empresa e das Federações, **DEFIRO a cláusula tal como proposta pelas partes**, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA XX - 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 empregados 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).

**III. 1.60 – DIREITO AO CONTRADITÓRIO E À AMPLA DEFESA****Justificativa:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa

2025/2026.

**Impugnação:**

A FINDECT e a FENTECT concordam com a manutenção da cláusula.

**Decide-se:**

Considerando a expressa concordância da empresa e das Federações, **DEFIRO a cláusula tal como proposta pelas partes**, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA XX - 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.

**III. 1.61 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS - PLR**

**Justificativa:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa

2025/2026.

**Impugnação:**

A FINDECT e a FENTECT concordam com a manutenção da cláusula.

**Decide-se:**

Considerando a expressa concordância da empresa e das Federações, **DEFIRO a cláusula tal como proposta pelas partes**, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA XX - 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.

**III. 1.62 - PENALIDADE**

**Justificativa pela ECT:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa

2025/2026.

**Impugnação:**

A FINDECT propugna pela manutenção da cláusula.

A FENTECT propõe aplicação de multa diária correspondente à remuneração de um dia de trabalho do empregado ou em valor arbitrado em sentença normativa.

**Decide-se:**

Trata-se de cláusula sem expressão econômica, a prescindir de norma preexistente.

Acerca da matéria, registre-se que o Precedente Normativo n.º 73 desta Corte estabelece que "*Impõe-se multa, por descumprimento das obrigações de fazer, no valor equivalente a 10% do salário básico, em favor do empregado prejudicado*".

A empresa propõe multa em valor maior do que estabelecido no referido Precedente Normativo.

A pretensão de ampliação, nos termos propostos pela FENTECT, dependeria de acordo entre as partes.

Nesse contexto, considerando a expressa concordância da empresa e das Federações, **DEFIRO a cláusula tal como proposta pela ECT**, nos seguintes termos:

#### **CLÁUSULA XX - 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).

### **III. 1.63 - PROCESSAMENTO DE CONSIGNAÇÕES EM FOLHA DE PAGAMENTO**

#### **Justificativa da ECT:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026.

#### **Impugnação:**

A FINDECT e a FENTECT concordam com a manutenção da cláusula.

#### **Decide-se:**

Considerando a expressa concordância da empresa e das Federações, **DEFIRO a cláusula tal como proposta pelas partes**, nos seguintes termos:

#### **CLÁUSULA XX - 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 empregado, considerados os proventos fixos menos as consignações obrigatórias.

##### **A. São consignações obrigatórias:**

I. - Contribuição para a Previdência Social;

II. - Pensão alimentícia judicial;

III. - Imposto sobre rendimentos do trabalho;

IV. - Decorrente de decisão judicial ou administrativa da Empresa;

V. - Mensalidade e contribuição em favor de entidades sindicais;

VI. - 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.

##### **B. 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.

§2º A soma mensal das consignações voluntárias de 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.

### **III. 1.64 - REGISTRO DE PONTO**

#### **Justificativa:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026, **com a exclusão do inciso I do § 2º**, que estabelece o registro de frequência por regime de exceção aos empregados que exercem a atividade de distribuição e/ou coleta.

Alega a ECT que a exclusão do inciso I justifica-se pela necessidade de uniformizar o controle de jornada de todos(as) os(as) empregados(as) dos Correios, inclusive daqueles(as) que exercem atividades de distribuição e/ou coleta. O registro regular da frequência assegura maior precisão na apuração dos horários efetivamente trabalhados, dos intervalos, das horas extraordinárias e de eventuais ausências.

Alega que a medida também amplia a transparência das relações de trabalho, fortalece a segurança jurídica da Empresa e dos(as) empregados(as) e permite maior controle sobre o cumprimento da jornada contratual e das normas de saúde e segurança.

Além disso, argumenta que tal medida contribui para o planejamento adequado da força de trabalho, a correta gestão dos custos com pessoal e a prevenção de controvérsias decorrentes da ausência de registros objetivos de frequência.

#### **Impugnação:**

A FINDECT e a FENTECT se opõem à proposta da ECT de supressão do inciso I do § 2º da cláusula. Defendem a manutenção do registro da jornada, por exceção, para empregados em atividade de distribuição e/ou coleta. Ressaltam que o registro por exceção é autorizado pelo artigo 74, § 4º, da CLT, em razão do trabalho externo e da rotina operacional desses empregados.

A FENTECT propõe, ainda, limite de tolerância do registro do ponto em cinco minutos, no início e no final da jornada, com tolerância adicional de 5 minutos em cada marcação, limitada a 4 vezes no mês.

#### **Decide-se:**

Há convergência entre a empresa e as Federações quanto ao teor da Cláusula, centrando-se o dissenso em relação ao registro de ponto por exceção.

A cláusula em exame não tem expressão econômica, tratando-se de norma de natureza procedimental. Dessa forma, a previsão nela contida prescinde de norma autônoma preexistente, consoante jurisprudência desta egrégia Seção Especializada em Dissídios Coletivos.

Resulta possível, assim, a manutenção da redação estabelecida na Sentença Normativa 2025/2026, razão por que **DEFIRO a cláusula**, nos seguintes termos:

#### **CLÁUSULA XX - 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.

I. Para os empregados 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.

### **III. 1.65 - RESPONSABILIDADE CIVIL EM ACIDENTE DE TRÂNSITO**

#### **Justificativa apresentada pela ECT:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026, com alteração no *caput* e no § 2º.

Afirma que a alteração busca estabelecer critérios mais objetivos para a assunção, pelos Correios, dos custos decorrentes de acidentes de trânsito envolvendo veículos da frota ou danos causados a terceiros. A redação proposta esclarece que a responsabilidade financeira da Empresa ficará restrita às situações em que, após regular apuração, não seja identificada conduta dolosa ou culposa do(a) empregado(a), caracterizada por negligência, imprudência ou imperícia.

Sustenta que o ajuste fortalece a responsabilização individual, evita a transferência à Empresa de custos decorrentes de condutas inadequadas e assegura maior proteção ao patrimônio público, sem prejudicar o(a) empregado(a) que tenha atuado regularmente no exercício de suas funções. A alteração do §2º visa delimitar a atuação da comissão paritária aos processos de apuração de responsabilidade civil decorrentes de acidentes de trânsito, conferindo maior precisão e segurança ao procedimento. A definição do Coordenador de Administração da Frota como responsável pela condução da apuração no âmbito das Superintendências Estaduais assegura participação de área tecnicamente competente, maior uniformidade dos procedimentos e celeridade na conclusão dos processos. A previsão de voto de desempate também busca evitar a paralisação das decisões em razão da composição paritária, garantindo solução conclusiva, fundamentada e compatível com as normas internas da Empresa.

#### **Impugnação:**

A FINDECT e a FENTECT se opõem às alterações propostas pela ECT, uma vez que ampliam a responsabilidade dos empregados em acidentes de trânsito, com a inclusão da responsabilização em razão de culpa, o que implica transferência do risco ordinário da atividade. Opõem-se, também, quanto ao voto de qualidade atribuído ao Coordenador de Administração da Frota nos casos de empate na votação, por esvaziar a comissão paritária e comprometer a imparcialidade. Propugnam pela manutenção da cláusula, sem as alterações propostas pela ECT.

#### **Decide-se:**

A cláusula proposta pela ECT trata de hipóteses de isenção de responsabilidade da empresa no caso de acidente de trânsito.

Há convergência entre as partes quanto à responsabilidade dos Correios na hipótese em que comprovada a inexistência de dolo, remanescendo a divergência no tocante à ausência também de culpa por parte do empregado.

Resulta possível a manutenção da redação proposta pela empresa, com a exclusão das expressões “negligência, imprudência ou imperícia” (possibilidade de culpa), nos precisos termos do § 1º do art. 462 da CLT.

Do mesmo modo, em relação ao §2º da mesma cláusula há consenso quanto à análise dos processos administrativos por comissão paritária, residindo a divergência na condução da apuração e na atribuição de voto de desempate pelo Coordenador de Administração da Frota.

Assim, **DEFIRO a cláusula proposta pela ECT, com os ajustes de redação**, nos seguintes termos:

#### **CLÁUSULA XX - 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 a devida apuração, ficar comprovada a inexistência de dolo por parte do(a) empregado(a), estando este 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 responsabilidade civil em acidente de trânsito 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, sendo que, no âmbito das SEs, o Coordenador de Administração da frota será responsável pela condução da apuração e exercerá o voto de desempate quando necessário.

§3º Os Correios desenvolverão campanhas de prevenção sobre acidentes de trânsito, com o objetivo de mitigar os riscos de eventuais acidentes.

### **III.1.66 - MULTAS DE TRÂNSITO**

#### **Justificativa:**

A ECT pretende a manutenção da cláusula, **com alteração no *caput* e no § 5º, inclusão dos incisos I e II e exclusão do § 7º**.

Afirma que a alteração tem por objetivo delimitar as hipóteses em que os Correios arcarão provisoriamente com multas de trânsito, restringindo essa responsabilidade às situações excepcionais diretamente relacionadas às necessidades da operação postal e que não decorram de conduta voluntária ou inadequada do(a) empregado(a). A previsão passa a abranger a necessidade imperiosa de estacionamento em local não permitido e as infrações decorrentes de linhas comboiadas ou de determinações policiais. O ajuste contribui para o controle dos gastos, a proteção do patrimônio da Empresa e a correta responsabilização pelas infrações de trânsito, evitando que os Correios assumam custos decorrentes de condutas sem relação direta com circunstâncias operacionais inevitáveis.

Sustenta que a cláusula, ao mesmo tempo, preserva a proteção do(a) empregado(a) quando a infração decorrer de exigência do serviço ou de situação alheia à sua vontade. Alega que a alteração do §5º harmoniza o remanejamento provisório com as novas hipóteses previstas nos incisos I e II, assegurando a manutenção da função quando a suspensão da habilitação decorrer exclusivamente dessas situações excepcionais. Dessa forma, ressalta que a proposta concilia responsabilidade administrativa, continuidade operacional e proteção funcional do(a) empregado(a)

**Impugnação:**

A FINDECT e a FENTECT se opõem à alteração proposta pela ECT, sob o argumento de que ela reduzirá drasticamente as hipóteses de proteção dos empregados contra eventuais multas de trânsito, uma vez que a empresa deixará de assumir provisoriamente multas ocorridas em situações vinculadas ao percurso programado e ao cumprimento da atividade postal. Propugnam pela manutenção da cláusula anterior, sem as alterações propostas pela ECT.

**Decide-se:**

Há convergência entre a empresa e as Federações quanto ao teor da Cláusula, centrando-se a divergência tão somente em relação à restrição inserida no caput (itens I e II), bem como quanto à exclusão do §7º, que não ostentam caráter econômico, mas procedimental, prescindindo de norma preexistente.

A inclusão dos referidos incisos possui razoabilidade, na medida em que está atrelada à responsabilidade social tanto do empregado como da empresa.

Resulta possível, assim, a manutenção da redação estabelecida na Sentença Normativa 2025/2026, com os ajustes apresentados pela empresa. **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT**, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA XX - 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, somente nos seguintes casos:

I- Necessidade imperiosa de estacionamento em lugar não permitido;

II- Linhas comboiadas derivadas de situações em que as ações policiais determinaram a infração.

§1º – Em não havendo recurso por parte do empregado(a), a empresa processará o desconto do valor da multa, na próxima folha de pagamento.

§2º – Havendo o recurso por parte do 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 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 empregado(a) para outra atividade, compatível com o cargo.

§6º – Os Correios manterão a realização dos cursos de direção defensiva.

**III.1.67 - ACOMPANHAMENTO DO CUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS DO****ACORDO****Justificativa da ECT:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026.

**Impugnação:**

A FINDECT e a FENTECT concordam com a manutenção da cláusula.

**Decide-se:**

Considerando a expressa concordância da empresa e das Federações, **DEFIRO a cláusula tal como proposta pelas partes**, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA XX - ACOMPANHAMENTO DO CUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS DA SENTENÇA NORMATIVA**

Os Correios fornecerão às Federações dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios, informações a respeito do cumprimento das cláusulas que preveem prazo para sua implementação.

**III.1.68- CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS**

**Justificativa:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026.

**Impugnação:**

A FINDECT e a FENTECT concordam com a manutenção da cláusula.

**Decide-se:**

Considerando a expressa concordância da empresa e das Federações, **DEFIRO a cláusula tal como proposta pelas partes**, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA XX - CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS**

Eventuais divergências de interpretação relacionadas ao disposto **na presente sentença normativa** 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.

**III.1.69 - GRUPO DE TRABALHO PARA REVISÃO DE PROCESSOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARES**

**Justificativa da ECT para a exclusão da cláusula:**

A ECT propõe a exclusão da cláusula.

Afirma a ECT que a Administração Pública somente pode agir nos limites estritos da lei. A reabertura, revisão ou julgamento de processos administrativos disciplinares já concluídos — especialmente aqueles transitados em julgado na esfera administrativa ou judicial — não encontra amparo legal para ser realizada por meio de instrumento coletivo, tampouco por Grupo de Trabalho paritário. A revisão de atos administrativos punitivos depende de previsão legal específica e observância do regime jurídico aplicável, não podendo ser criada ou ampliada por ACT. Diz que há ofensa à coisa julgada e à segurança jurídica (art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal). Afirma que não é cabível acordo coletivo para dispor sobre matéria disciplinar, sendo incabível a participação sindical nessa matéria, além de gerar impactos financeiros, já que prevê retroação ao ano de 2015.

**Impugnação:**

A FINDECT se opõe à exclusão da cláusula. Alega que a cláusula não constitui vantagem econômica ordinária, tampouco interfere indevidamente no poder disciplinar da empresa, apenas preserva a transparência sobre a aplicação da sanção máxima, no caso, demissão disciplinar. Trata-se de garantia procedimental destinada à revisão de processos disciplinares de empregados demitidos, especialmente dirigentes, delegados e ativistas sindicais, mediante grupo de trabalho paritário composto por representantes dos Correios e das Federações dos Trabalhadores dos Correios. Propugna pela rejeição da proposta de exclusão da

cláusula.

A FENTECT, igualmente, se opõe à exclusão da cláusula.

**Decisão:**

Apesar do caráter de pacificação social, trata-se de norma que gera impacto econômico indireto ao empregador, razão por que, ante a ausência de norma preexistente, resulta inviável sua fixação pela via do poder normativo.

Ante o exposto, **INDEFIRO** a cláusula “GRUPO DE TRABALHO PARA REVISÃO DE PROCESSOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARES”.

**III.1.70. PROGRAMA HABITACIONAL:**

**Justificativa da ECT para a exclusão da cláusula:**

A ECT propõe a exclusão da cláusula.

A ECT afirma que a alteração proposta justifica-se pela necessidade de redução de despesas no atual cenário financeiro da Empresa.

**Impugnação:**

A FINDECT impugna a exclusão da Cláusula 70, pois o Programa Habitacional possui natureza social e institucional, voltada à facilitação do acesso dos empregados dos Correios a políticas públicas de moradia, especialmente o Programa Minha Casa, Minha Vida. Afirma que a cláusula não impõe à ECT o custeio de imóveis nem a assunção de obrigações de agente financeiro; prevê apenas prospecção, divulgação de informações, incentivo à organização dos empregados e gestão junto a instituições financeiras.

Defende que a exclusão integral é desproporcional, porque elimina medida de baixo impacto econômico direto e de alta relevância social, vinculada à qualidade de vida, estabilidade familiar e direito social à moradia. Requer a manutenção da redação anterior. Subsidiariamente, caso haja preocupação operacional com a liberação prevista no §1º, admite ajuste procedimental, mas não a supressão do núcleo da cláusula.

A FENTECT, igualmente, se opõe à proposta de exclusão da cláusula.

**Decisão:**

A cláusula ora em exame ostenta cunho inegavelmente social, buscando a concretização do direito constitucional à moradia.

Contudo, acolho a divergência inaugurada pela Exma. Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, no sentido de que, em Dissídios Coletivos envolvendo as mesmas partes, “*a C. SDC decidiu pelo indeferimento da cláusula, por ultrapassar os limites definidos no art. 114, § 2º, da Constituição da República para o exercício do poder normativo*” - DCG-1001174-70.2021.5.00.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 06/12/2021; DCG-1001203-57.2020.5.00.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 27/10/2021.

Ante o exposto, **INDEFIRO** a cláusula “PROGRAMA HABITACIONAL”.

### **III.1.71. PARCERIA COM AS ASSOCIAÇÕES RECREATIVAS DOS(AS) EMPREGADOS(AS)**

A ECT propõe a exclusão da cláusula.

#### **Justificativa da ECT para a exclusão da cláusula:**

Alega a empresa que a alteração proposta justifica-se pela necessidade de redução de despesas no atual cenário financeiro da Empresa.

#### **Impugnação:**

A FINDECT impugna a exclusão da Cláusula 71, pois a parceria com as Associações Recreativas possui natureza social, associativa e de qualidade de vida. A cláusula não institui aumento salarial nem obrigação econômica ampla. Subsidiariamente, eventual ajuste deve ser limitado à liberação mensal com ônus, preservando-se o núcleo da cláusula: desconto autorizado, repasse às associações, comunicação de filiações/desfiliações e visitas às unidades.

A FENTECT, igualmente, se opõe à proposta de exclusão da cláusula.

#### **Decisão:**

A cláusula ora em exame ostenta inegável caráter social, buscando a melhoria da qualidade de vida dos empregados e empregadas dos Correios.

Ademais, trata-se de norma que não gera impacto financeiro extraordinário à empresa suscitante, dado o seu caráter prospectivo e informativo, bem como não impositivo, no tocante à possibilidade de liberação pontual de dirigentes de entidade habitacional.

Portanto, referida cláusula prescinde de norma autônoma preexistente, consoante jurisprudência desta egrégia Seção Especializada em Dissídios Coletivos.

Contudo, ressaltando minha posição pessoal, acolho a divergência inaugurada pela Exma. Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, no sentido de indeferir o *caput* da cláusula, em razão do encargo financeiro do empregador (liberação com ônus para a empresa).

**DEFIRO a cláusula com a redação da sentença normativa 2025/2026, com a exclusão do *caput*, nos seguintes termos:**

#### **CLÁUSULA XX - PARCERIA COM AS ASSOCIAÇÕES RECREATIVAS DOS(AS) EMPREGADOS(AS)**

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.

§1º 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.

§2º 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.

§3º 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.

§4º Os Correios, desde que solicitado, autorizarão a visita de 2(duas) pessoas ligadas à Associação Recreativa dos Correios – ARCOs às unidades das respectivas superintendências

### **III.1.72. TAXA NEGOCIAL e 73. DESCONTO ASSISTENCIAL**

A ECT propõe a exclusão das cláusulas.

#### **Justificativa idêntica da ECT, suscitante, para exclusão das duas cláusulas:**

A ECT propõe a exclusão das cláusulas referentes à Taxa Negocial e ao Desconto Assistencial, sob o argumento de que a matéria pode ser disciplinada diretamente pelas entidades sindicais em conformidade com a legislação vigente, as decisões assembleares pertinentes e a jurisprudência aplicável, independentemente de previsão expressa no Acordo Coletivo de Trabalho.

Afirma que a medida busca simplificar e racionalizar o instrumento coletivo, evitando a coexistência de cláusulas que tratam de modalidades distintas de contribuições sindicais e concentrando a regulamentação apenas na contribuição diretamente relacionada ao custeio das negociações coletivas que deram origem ao próprio acordo.

#### **Impugnação:**

A FINDECT se opõe à exclusão das Cláusulas 72 e 73.

Alega que a Taxa Negocial constitui instrumento legítimo de custeio da atuação sindical realizada em benefício de toda a categoria, especialmente em negociação nacional complexa com os Correios. Frisa que a cláusula possui fundamento no art. 513, “e”, da CLT e está em consonância com o Tema 935 do STF, que assegura o direito de oposição.

Requer a manutenção integral da cláusula, por se tratar de cláusula preexistente, já reconhecida na sentença normativa anterior, sem ônus direto relevante à ECT e essencial à liberdade sindical, à negociação coletiva efetiva e à fiscalização do cumprimento da futura norma coletiva.

No tocante ao Desconto Assistencial, argumenta que constitui instrumento legítimo de custeio da atuação sindical realizada em benefício de toda a categoria, de abrangência nacional e elevada complexidade, que exige atuação permanente das entidades representativas, inclusive na fiscalização do cumprimento da futura sentença normativa. Salienta que a cláusula anterior já previa direito de oposição individual, em harmonia com o Tema 935 do STF.

A FENTECT, igualmente, se opõe à proposta de exclusão da cláusula.

#### **Decisão:**

Acerca da matéria, no julgamento do Dissídio Coletivo de Greve suscitado pelos Correios em dezembro de 2025, esta Corte assim se manifestou (destaques acrescidos):

O artigo 513, "e", da CLT prevê a contribuição assistencial, também denominada de "cota de solidariedade", que é instituída por convenção ou acordo coletivo de trabalho e direcionada ao próprio sindical, com vistas a custear sua atuação na defesa da categoria. Em virtude desse objetivo, a doutrina cunhou outras expressões para designá-la de "taxa de reforço sindical", "contribuição de fortalecimento sindical" e "contribuição negocial" (DELGADO, Maurício Godinho. Direito Coletivo do Trabalho. 6. ed., São Paulo: LTr, 2015, p. 114)

Sobre a possibilidade de cobrança de contribuição de empregados não sindicalizado, o Supremo Tribunal Federal (STF) fixou, em 2017, a seguinte tese: "É inconstitucional a instituição, por acordo, convenção coletiva ou sentença normativa, de contribuições que se imponham compulsoriamente a empregados da categoria não sindicalizados" (STF, Pleno, RG-ARE 1.018.459/PR, relator: ministro Gilmar Mendes, j. 23.02.2017, DJe 10.03.2017).

Entretanto, seis anos depois, no mesmo processo, apreciando recurso de embargos de declaração, após voto-*vista* do Ministro Roberto Barroso e dos votos de outros ministros, o relator Ministro Gilmar Mendes decidiu alterar o voto inicial e acolher o recurso, com efeitos infringentes, para admitir a cobrança da contribuição assistencial prevista no art. 513 da CLT, inclusive dos

trabalhadores não filiados (leia-se: não associados), assegurando ao trabalhador o direito de oposição. Decidiu o STF:

O Tribunal, por maioria, acolheu o recurso com efeitos infringentes, para admitir a cobrança da contribuição assistencial prevista no art. 513 da Consolidação das Leis do Trabalho, inclusive aos não filiados ao sistema sindical, assegurando ao trabalhador o direito de oposição, nos termos do voto do Relator, vencido o Ministro Marco Aurélio, que votara em assentada anterior, acompanhando a primeira versão do voto do Relator. Foi alterada, por fim, a tese fixada no julgamento de mérito, nos seguintes termos (tema 935 da repercussão geral): **"É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição"**. Não votou o Ministro André Mendonça, sucessor do Ministro Marco Aurélio. Plenário, Sessão Virtual de 1.9.2023 a 11.9.2023.

No âmbito do TST, foi instaurado o Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas n.º 2, que irá dirimir a seguinte questão jurídica:

Apreciar a questão exclusivamente de direito que trata sobre o modo, o momento e o lugar apropriado para o empregado não sindicalizado exercer seu direito de oposição ao pagamento da contribuição assistencial.

**Foi determinada a suspensão de "todos os processos em curso no âmbito da Justiça do Trabalho que tenham como objeto controvérsia idêntica à do recurso afetado no incidente em exame", o que inclui a SDC (de onde se origina o referido Incidente).**

**Não obstante, considerando-se que: o STF já declarou, com caráter vinculante, que é "constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição"; que se tratam de cláusulas preexistentes; que há previsão de direito de oposição nas cláusulas, estabelecendo um procedimento razoável, e que se trata de Dissídio Coletivo de Greve, temos como necessária a análise do pedido.**

Afiguram-se presentes no caso ora em análise os mesmos motivos ensejadores da necessidade de exame do pedido, ressaltando-se que referidas cláusulas não se confundem com as mensalidades para o sindicato, que foram objeto de outra cláusula já examinada.

Registre-se, ainda, que as cláusulas ora em exame não impõem qualquer ônus financeiro à empresa suscitante, visto que os descontos são efetivados nos salários dos empregados, havendo previsão expressa do direito de oposição.

Contudo, quanto ao modo e ao meio do exercício do direito de oposição, convém observar a determinação de suspensão dos processos que tratam desta matéria, em razão da pendência do julgamento do IRDR n.º 2 do TST, de relatoria do Exmo. Ministro Caputo Bastos, motivo pelo qual devem ser excluídas da redação da referida cláusula todas as disposições que tratem do meio e do modo do referido exercício de oposição.

Ademais, a previsão contida na referida cláusula, por não ostentar impacto econômico direto ou indireto à empregadora, prescinde de norma autônoma preexistente, consoante jurisprudência desta egrégia Seção Especializada em Dissídios Coletivos.

Assim, **DEFIRO as cláusulas**, nos seguintes termos:

#### **CLÁUSULA XX – 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 do(a) trabalhador(a) filiado(a) e não filiado(a) ao sindicato, na forma do parágrafo seguinte.

Parágrafo único - 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 expressa oposição ao desconto.

#### **CLÁUSULA XX – 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.

§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(as) 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.

### **III.1.74 - LIBERAÇÃO DE EMPREGADO ELEITO PARA CONSELHOS**

A ECT propõe a exclusão da cláusula.

#### **Justificativa da ECT para a exclusão da cláusula:**

Alega a ECT que a exclusão da cláusula justifica-se pela necessidade de observância às orientações da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais – SEST/MGI.

Afirma que, conforme a Nota Técnica SEI nº 38240/2024/MGI, a previsão de cinco dias de liberação prévia para empregados eleitos para os respectivos Conselhos foi aprovada apenas excepcionalmente no ACT 2024/2025, em razão do contexto negocial e da necessidade de viabilizar o encerramento das negociações coletivas.

Acrescenta que, na mesma manifestação, a SEST/MGI determinou expressamente que a cláusula fosse excluída da negociação coletiva subsequente. Assim, sua supressão busca assegurar a conformidade do instrumento coletivo com as diretrizes do órgão de supervisão das empresas estatais, fortalecer a governança corporativa e evitar liberações adicionais que possam gerar impactos sobre a disponibilidade da força de trabalho e os custos operacionais dos Correios.

#### **Impugnação:**

A FINDECT se opõe à proposta de exclusão da cláusula. Alega que a liberação prévia do empregado eleito para Conselhos constitui garantia instrumental ao exercício qualificado do mandato. O representante dos trabalhadores precisa de tempo para estudar pautas técnicas, relatórios, documentos financeiros, jurídicos, atuariais, assistenciais e de governança, sob pena de sua participação se tornar apenas formal. Subsidiariamente, argumenta que eventual ajuste deve preservar prazo mínimo efetivo de preparação e deslocamento, conforme a complexidade da pauta, sem supressão integral da garantia.

A FENECT, igualmente, se opõe à proposta de exclusão da cláusula.

#### **Decisão:**

Tendo em vista que a norma gera encargo financeiro ao empregador, consoante jurisprudência desta egrégia Seção Especializada em Dissídios Coletivos, resulta impossível a manutenção da referida cláusula.

Ante o exposto, **INDEFIRO** a cláusula “LIBERAÇÃO DE EMPREGADO ELEITO PARA CONSELHOS”.

### **III.1.75. GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS**

A ECT propõe a exclusão da cláusula.

**Justificativa da ECT para a exclusão da cláusula:**

Propõe a suscitante a exclusão da Cláusula 75, sob a justificativa da necessidade de adequar as despesas com pessoal à atual capacidade econômico-financeira dos Correios. Alega que a concessão de gratificação de férias correspondente a 70% da remuneração, extensiva ao abono pecuniário, representa custo adicional expressivo e de caráter recorrente, com repercussões sobre encargos trabalhistas e sobre o fluxo de caixa da Empresa.

Diante do cenário de restrição financeira, afirma ser necessária a priorização dos recursos destinados à continuidade dos serviços postais, ao pagamento regular das obrigações trabalhistas e à preservação dos benefícios essenciais. Ressalta que a medida não afasta o direito ao adicional constitucional de férias de, no mínimo, um terço da remuneração, limitando-se à exclusão da vantagem convencional que excede o patamar legal. Afirma que pretende, assim, reduzir despesas permanentes, recuperar o equilíbrio econômico-financeiro e assegurar a sustentabilidade dos Correios no médio e longo prazo.

**Impugnação:**

A FINDECT reconhece a suspensão da cláusula por meio da SS 5731/STF.

Requer, no entanto, a rejeição da proposta de exclusão integral e a manutenção da gratificação de férias em patamar superior ao mínimo constitucional, preservando-se, em qualquer hipótese, o pagamento do terço constitucional, os reflexos sobre o abono pecuniário e a ressalva de que a cláusula não prejudica ações judiciais em curso. Subsidiariamente, caso se entenda necessária a modulação do percentual, requer seja fixado patamar intermediário proporcional, vedada a supressão integral da vantagem e preservado o núcleo constitucional mínimo do direito às férias.

A FENTECT, igualmente, se opõe à proposta de exclusão da cláusula e propõe acréscimo a fim de assegurar a incidência da gratificação de férias de 70% sobre o abono pecuniário.

**Decisão:**

Inviável a manutenção da cláusula 75, em razão da suspensão dos seus efeitos, determinada em sede liminar pelo STF, em decisão proferida em 26/01/2026, nos autos da Suspensão de Segurança n.º 5.731, proposta pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT.

Registre-se que o Agravo Regimental interposto pela Federação dos Trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos e das Empresas de Comunicações em face da referida decisão encontra-se em julgamento virtual, iniciado em 18/09/2026 (com término previsto em 25/09/2026), com proposta de voto do relator no sentido de negar provimento ao Agravo Regimental.

Assim, em observância à decisão do Supremo Tribunal Federal, **INDEFIRO** a cláusula “GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS”.

**III.1.76. TRABALHO NOS FINS DE SEMANA**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026.

**Impugnação:**

A FINDECT e a FENTECT concordam com a manutenção da cláusula.

**Decisão:**

Considerando a expressa concordância da empresa e das Federações, **DEFIRO a cláusula tal como proposta pelas partes**, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA XX – 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 empregados convocados para realizá-lo, uma vez que a jornada contratual dos empregados dos Correios é de 44 horas.

**III.1.77. SITUAÇÃO EM CASO DE ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA OU ESTADO DE EMERGÊNCIA**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026.

**Impugnação:**

A FINDECT e a FENTECT concordam com a manutenção da cláusula.

**Decisão:**

Considerando a expressa concordância da empresa e das Federações, **DEFIRO a cláusula tal como proposta pelas partes**, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA XX – 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) empregada(o) 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.

**III.1.78. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE PARA MOTOCICLISTAS**

**Justificativa da ECT:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026.

**Impugnação:**

A FINDECT e a FENTECT concordam com a manutenção da cláusula.

**Decisão:**

Examinando as propostas, verifica-se a convergência entre as partes quanto à sua manutenção, bem como que referida cláusula está em consonância com o Tema n.º 15 da Tabela de Recursos Repetitivos desta Corte Superior.

Considerando a expressa concordância da empresa e das Federações, **DEFIRO a cláusula tal como proposta pelas partes**, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA XX - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE PARA MOTOCICLISTAS**

Diante das naturezas jurídicas diversas do Adicional de Atividade de Distribuição e/ou Coleta Externa - AADC previsto no PCCS/2008 da ECT e do Adicional de Periculosidade estatuído pelo § 4º do art. 193 da CLT, define-se que, para os empregados da ECT que se enquadram nas hipóteses de pagamento dos referidos adicionais, o AADC e o adicional de periculosidade, percebido por carteiro motorizado que faz uso de motocicleta, podem ser recebidos cumulativamente.

**III.1.79. - SEGURANÇA NO EMPREGO**

**Justificativa da ECT:**

A ECT propõe a manutenção da cláusula constante da Sentença Normativa 2025/2026.

**Impugnação:**

A FINDECT e a FENTECT concordam com a manutenção da cláusula.

**Decisão:**

Examinando as propostas, verifica-se a convergência entre as partes quanto à sua manutenção.

Considerando a expressa concordância da empresa e das Federações, **DEFIRO a cláusula tal como proposta pelas partes**, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA XX - SEGURANÇA NO EMPREGO**

A validade do ato de rompimento do pacto laboral (dispensa ou demissão) do empregado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) está condicionada às seguintes situações: - A pedido, por iniciativa do empregado; - Demissão motivada em ato formal, nos termos do Tema 131 de Repercussão Geral do STF.

**III.1.80. VIGÊNCIA**

**Justificativa da ECT:**

A ECT propõe a vigência da presente Sentença Normativa por 2 (dois) anos (de 1º de agosto de 2026 até 31 de julho de 2028).

**Impugnação:**

A FINDECT e a FENTECT se opõem à vigência de 2 (dois) anos. Propõem a vigência de 1 (um) ano, de 1º de agosto de 2026 a 31 de julho de 2027.

**Decide-se:**

A presente cláusula não se reveste de conteúdo econômico, prescindindo, portanto, de

norma preexistente.

A negociação coletiva realizada pelas partes deve ser o caminho natural para a fixação das cláusulas que regerão as relações entre a empresa suscitante e seus empregados.

Assim, afigura-se mais condizente com a sentença normativa heterônoma a fixação do prazo de vigência por um ano, a fim de que as partes busquem as tratativas negociais em via própria.

Assim, acolhendo os pedidos formulados em reconvenção, **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pelas Federações, nos seguintes termos:**

#### **CLÁUSULA XX – VIGÊNCIA**

A presente sentença normativa terá vigência de 1(um) ano, de 1º de agosto de 2026 até 31 de julho de 2027.

### **III.2 - REIVINDICAÇÕES DA FENTECT SEM CORRESPONDÊNCIA COM A PROPOSTA ENCAMINHADA PELA ECT**

As cláusulas abaixo, reivindicadas pela FENTECT, não possuem correspondência em norma preexistente, tampouco estão contempladas no rol das cláusulas propostas pela ECT:

**CLÁUSULA XX – VALE CULTURA:** A ECT concederá a todos (as) seus empregados (as), o Vale Cultura no valor único mensal de R\$150,00 (cento e cinquenta reais), respeitado o compartilhamento e a opção do(a) empregado(a), não tendo natureza remuneratória.

§1º - O percentual de compartilhamento do Vale Cultura, ocorrerá na forma descrita abaixo, tomando como referência o salário base: I - Acima de um salário mínimo e até dois salários mínimos – 0,5% (meio por cento).

II - Acima de dois salários mínimos e até três salários mínimos – 1,0% (um por cento). III - Acima de três salários mínimos – 1,5% (um e meio por cento).

IV - Acima de quatro salários mínimos – 2,0% (dois por cento).

§2º - Os ressarcimentos referentes a períodos que o trabalhador não tenha direito a concessão do referido benefício, e que por ventura venha a ser creditado, não poderão ser descontados na folha de pagamento, mas somente no cartão.

**CLÁUSULA XX – ADICIONAL DE COMPLEXIDADE E CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS EMPREGADOS DO ATENDIMENTO:** A EMPRESA concederá aos empregados/as que exerçam atividades de atendimento ao público nas unidades próprias e que realizem operações e prestação de serviços relacionados a plataformas externas, correios atende, e serviços delegados de outros órgãos e instituições públicas ou privadas, tais como Receita Federal, INSS, Certificação Digital, serviços governamentais digitais, validação biométrica, cadastramentos, protocolos e demais serviços correlatos, um Adicional de Complexidade Operacional correspondente a 30% (trinta por cento) do salário-base, enquanto perdurar o exercício dessas atividades.

§1º O adicional previsto nesta cláusula tem por objetivo remunerar a ampliação das atribuições, o aumento da responsabilidade funcional, os riscos operacionais, a necessidade de conhecimento técnico específico e a complexidade decorrente da execução de serviços que extrapolam as atividades postais e financeiras originalmente atribuídas aos empregados do atendimento.

§2º A EMPRESA compromete-se a disponibilizar aos empregados que desempenhem tais atividades: I - Infraestrutura física adequada e compatível com a execução dos serviços, garantindo ergonomia, segurança, privacidade dos dados e condições apropriadas de atendimento ao público; II - Equipamentos, sistemas, conectividade e ferramentas tecnológicas necessárias ao desempenho das atividades; III - mobiliário e adequações do ambiente de trabalho que atendam às exigências operacionais e às normas de saúde e segurança do trabalho; IV - Tempo adequado para a realização dos atendimentos, considerando a complexidade e as especificidades de cada serviço prestado.

§3º A EMPRESA garantirá a realização de treinamentos específicos, periódicos e certificados, em horário de trabalho e sem ônus para os empregados, sempre que houver implantação de novos serviços, alterações normativas ou atualizações dos sistemas e procedimentos operacionais relacionados às atividades desempenhadas.

§4º Nenhum empregado poderá ser responsabilizado por falhas decorrentes da ausência de treinamento adequado, da indisponibilidade de sistemas, da insuficiência de infraestrutura ou da inexistência de orientações formais para a execução dos serviços previstos nesta cláusula.

§5º A designação para o exercício das atividades previstas nesta cláusula deverá ocorrer de forma formal e expressa, assegurando ao empregado pleno conhecimento das atribuições e

responsabilidades inerentes à função.

**CLÁUSULA XX – LICENÇA NOJO:** a licença nojo será estendida para 4 (quatro dias), no caso de falecimento de pais, mães, avós/ôs, filhos/as e netos/as, a contar do dia seguinte ao falecimento.

**CLÁUSULA XX – JORNADA DE TRABALHO:** A jornada de trabalho compreenderá 40 horas semanais, salvo, as exceções legais.

Nos termos da jurisprudência da SDC, é defeso ao Poder Normativo impor cláusula que crie encargo econômico sem correspondente previsão em norma preexistente, conforme já decidido por esta SDC, em dissídio de greve anterior, envolvendo as mesmas partes e com cláusulas de conteúdo semelhante:

DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE INSTAURADO PELA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. [...] CLÁUSULAS ECONÔMICAS OU SOCIAIS COM CUSTO ECONÔMICO INDIRETO SIGNIFICATIVO E SEM AMPARO LEGAL. EPIDEMIA, PANDEMIA E ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA; LICENÇA ADOÇÃO; ADICIONAL DE ATIVIDADE DISTRIBUIÇÃO E COLETA; PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO; LICENÇA MATERNIDADE; PRORROGAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE; ACOMPANHANTE; ASSISTÊNCIA MÉDICA/HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA; EMPREGADO INAPTO PARA RETORNO AO TRABALHO; LIBERAÇÃO DO CONSELHEIRO DO POSTALIS; LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS; REPASSE DAS MENSALIDADES DOS SINDICATOS; REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS; ITENS DE PROTEÇÃO NO CASO DE BAIXA UMIDADE; ITENS DE USO E PROTEÇÃO AO (À) EMPREGADO (A); REABILITAÇÃO PROFISSIONAL; FROTA OPERACIONAL; JORNADA DE TRABALHO PARA TRABALHADORES EM TERMINAIS COMPUTADORIZADOS; SEGURANÇA NA EMPRESA; AUXÍLIO PARA DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA; REEMBOLSO CRECHE E REEMBOLSO BABÁ; TRANSPORTE NOTURNO; VALE-TRANSPORTE E JORNADA DE TRABALHO; VALE-CULTURA; ADIANTAMENTO DE FÉRIAS; ADICIONAL NOTURNO; AJUDA DE CUSTO DE TRANSFERÊNCIA; ANTECIPAÇÃO DE 50% DA GRATIFICAÇÃO NATALINA; ANUÊNIOS; GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS; GRATIFICAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA; HORAS EXTRAS; PAGAMENTO DE SALÁRIO; TRABALHO EM DIA DE REPOUSO; TRABALHO NOS FINS DE SEMANA; CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS; PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS-PLR; INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ; E HOME OFFICE (TRABALHO REMOTO, TELETRABALHO OU TRABALHO A DISTÂNCIA) Não cabe ao Poder Judiciário, pela via heterônoma da sentença normativa, decidir acerca de cláusulas que contenham encargo financeiro significativo que possam imputar à empresa gastos para os quais não possui previsão orçamentária, imiscuindo-se no poder organizacional e diretivo, se tais cláusulas nem mesmo podem ser consideradas preexistentes. Nesse sentido, assente a jurisprudência quanto às soluções heterocompositivas que fixem cláusulas não preexistentes e que contenham ônus para o empregador. [...] (DCG-1001174-70.2021.5.00.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 06/12/2021).

Assim, **INDEFIRO** as cláusulas acima listadas.

#### IV - DO RETORNO AO TRABALHO

Tendo em vista o julgamento do presente Dissídio Coletivo, com o exame da pretensão de ambas as partes, determina-se o imediato retorno ao trabalho, a partir do dia 25/9/2026 (vinte e cinco de setembro de dois mil e vinte e seis).

**ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, por maioria, declarar a não abusividade do movimento grevista, vencidos a Exma. Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi e os Exmos. Ministros Ives Gandra da Silva Martins Filho e Guilherme Augusto Caputo Bastos.

Acordam, ainda, por unanimidade:

a - declarar a manutenção da data-base da categoria;

b - autorizar a compensação integral dos dias parados;

c - determinar a aplicação das condições previstas na presente sentença normativa a todos os empregados dos Correios (independentemente de serem ou não grevistas);

d - analisar em conjunto o Dissídio Coletivo de Greve e as Reconvenções, para deferir total ou parcialmente as cláusulas seguintes, com os ajustes necessários conforme o caso, nos termos da fundamentação do voto da relatora: 1-ANISTIA; 2-APOSENTADOS(AS); 3-ENFRENTAMENTO AOS ASSÉDIOS; 4-PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL E ENFRENTAMENTO AO RACISMO; 5-DOS DIREITOS DAS PESSOAS LGBTQIAPN+; 6-DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA; 7-DOS DIREITOS GERACIONAIS; 8-GARANTIAS AO(À) EMPREGADO(A) ESTUDANTE; 9-LICENÇA ADOÇÃO; 10-LICENÇA PATERNIDADE; 11-AADC DURANTE GESTAÇÃO E LICENÇA MATERNIDADE; 12-LICENÇA MATERNIDADE; 13-PRORROGAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE; 14-ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER; 15-AFASTAMENTO ESPECIAL ATÉ ALTA HOSPITALAR DO RECÉM-NASCIDO E/OU DA MÃE; 16-PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO; 17-SAÚDE DA MULHER; 18-PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO E ENFRENTAMENTO AO SEXISMO; 19- INCENTIVO E PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA LIDERANÇA DA EMPRESA; 20-NEGOCIAÇÃO COLETIVA; 21-PROCESSO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO; 23-REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS; 24-REPASSE DAS MENSALIDADES DO SINDICATO; 25-ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS; 26-FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS; 27-QUADRO DE AVISOS; 28-ATESTADO DE SAÚDE NA DEMISSÃO; 29-AVERIGUAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO; 30-COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E ASSÉDIOS – CIPA; 31-EMPREGADO VIVENDO COM HIV; 32-ERGONOMIA DA EMPRESA; 33-FORNECIMENTO DE CAT; 34-ITENS DE USO E PROTEÇÃO AO(À) EMPREGADO(A); 35-REABILITAÇÃO PROFISSIONAL; 36-SAÚDE DO(A) EMPREGADO(A); 37-EMPREGADO(A) INAPTO(A) PARA RETORNO AO TRABALHO; 38-DISTRIBUIÇÃO DOMICILIÁRIA; 39-FROTA OPERACIONAL; 40-INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS; 41-JORNADA DE TRABALHO PARA TRABALHADORES(AS) EM TERMINAIS COMPUTADORIZADOS; 42-REDIMENSIONAMENTO DE CARGA; 43-JORNADA DE TRABALHO NAS AGÊNCIAS DOS CORREIOS; 44-SEGURANÇA NA EMPRESA; 45-ACOMPANHANTE; 46-AUXÍLIO PARA EMPREGADOS E DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA; 47-REEMBOLSO CRECHE E REEMBOLSO BABÁ; 48-VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO; 49-ADIANTAMENTO DE FÉRIAS; 50-VALE TRANSPORTE; 51-ANTECIPAÇÃO DE 50% DA GRATIFICAÇÃO NATALINA; 52-GRATIFICAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA; 54-PLANO DE SAÚDE; 55-REAJUSTE SALARIAL; 56-ACUMULAÇÃO DE VANTAGENS; 57-TRABALHO EM DIA DE REPOUSO; 58-CONCURSO PÚBLICO; 59-CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS; 60-DIREITO AO CONTRADITÓRIO E À AMPLA DEFESA; 61-PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS – PLR; 62-PENALIDADE; 63-PROCESSAMENTO DE CONSIGNAÇÕES EM FOLHA DE PAGAMENTO; 64-REGISTRO DE PONTO; 65-RESPONSABILIDADE

CIVIL EM ACIDENTE DE TRÂNSITO; 66-MULTAS DE TRÂNSITO; 67-ACOMPANHAMENTO DO CUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS DO ACORDO; 68-CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS; 71-PARCEIRAS COM ASSOCIAÇÕES RECREATIVAS DOS EMPREGADOS(AS); 76-TRABALHO NOS FINS DE SEMANA; 77-SITUAÇÃO EM CASO DE ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA OU ESTADO DE EMERGÊNCIA; 78-ADICIONAL DE PERICULOSIDADE PARA MOTOCICLISTAS; 79-SEGURANÇA NO EMPREGO; 80-VIGÊNCIA;

e – indeferir as seguintes cláusulas: 22-LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS; 53-PAGAMENTO DE SALÁRIO; 69-GRUPO DE TRABALHO PARA REVISÃO DE PROCESSOS ADMINISTRATIVOS; 70-PROGRAMA HABITACIONAL; 74-LIBERAÇÃO DE EMPREGADO ELEITO PARA CONSELHOS; 75-GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS;

f - indeferir os seguintes pedidos formulados pela FENTECT, sem correspondência com a proposta encaminhada pela ECT: VALE CULTURA; ADICIONAL DE COMPLEXIDADE E CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS EMPREGADOS DO ATENDIMENTO; LICENÇA NOJO, JORNADA DE TRABALHO;

g - determinar que o prazo da vigência da sentença normativa será de um ano;

h - determinar o retorno imediato ao trabalho dos empregados da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos a partir do dia 25/09/2026 (vinte e cinco de setembro de dois mil e vinte e seis).

Acordam, por fim, por maioria, deferir as cláusulas 72 - TAXA NEGOCIAL e 73 - DESCONTO ASSISTENCIAL, nos termos do voto da Relatora. Vencido, parcialmente, o Exmo. Ministro Mauricio Godinho Delgado, que votou no sentido de excluir do texto das cláusulas, quanto ao direito de oposição, a referência aos (às) trabalhadores(as) filiados(as) ao sindicato.

Brasília, 24 de setembro de 2026.

**MARIA DE NAZARÉ MEDEIROS ROCHA**

**Desembargadora Convocada**



Assinado eletronicamente por: [MARIA DE NAZARÉ MEDEIROS ROCHA] - 159f593  
<https://pje.tst.jus.br/tst/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>



Documento assinado pelo Shodo