



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
DEPARTAMENTO DE DIREITO
CURSO DE DIREITO

Jonas Paulino Gonzaga Junior

**A EFETIVIDADE DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO NA ATUAL
LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: UMA ANÁLISE DAS AÇÕES COLETIVAS DO
SINDICATO DOS TRABALHADORES DOS CORREIOS EM SANTA CATARINA.**

Florianópolis/SC

2023

Jonas Paulino Gonzaga Junior

**A EFETIVIDADE DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO NA ATUAL
LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: UMA ANÁLISE DAS AÇÕES COLETIVAS DO
SINDICATO DOS TRABALHADORES DOS CORREIOS EM SANTA CATARINA.**

Trabalho Conclusão do Curso de Graduação em
Direito do Centro de Ciências Jurídicas da
Universidade Federal de Santa Catarina como
requisito para a obtenção do título de Bacharel
em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Eduardo Antônio Temponi
Lebre

Florianópolis/SC

2023

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Jonas Paulino, Gonzaga Junior

A EFETIVIDADE DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO NA
ATUAL LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: UMA ANÁLISE DAS AÇÕES
COLETIVAS DO SINDICATO DOS TRABALHADORES DOS CORREIOS EM
SANTA CATARINA. / Gonzaga Junior Jonas Paulino ;
orientador, Eduardo Antonio Temponi Lebre, 2023.

58 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) -
Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências
Jurídicas, Graduação em Direito, Florianópolis, 2023.

Inclui referências.

1. Direito. 2. Direito Trabalhista. 3. Convenções
Coletivas. 4. Correios . I. Lebre, Eduardo Antonio
Temponi. II. Universidade Federal de Santa Catarina.
Graduação em Direito. III. Título.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
COORDENADORIA DE MONOGRAFIA

TERMO DE APROVAÇÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso, intitulado **A EFETIVIDADE DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO NA ATUAL LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: UMA ANÁLISE DAS AÇÕES COLETIVAS DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES DOS CORREIOS EM SANTA CATARINA**. Elaborado pelo acadêmico Jonas Paulino Gonzaga Junior, defendido em 07/12/2023 e aprovado pela Banca Examinadora composta pelos membros abaixo assinados, obteve aprovação com nota 8,0 (oito), cumprindo o requisito legal previsto no art. 10 da Resolução nº 09/2004/CES/CNE, regulamentado pela Universidade Federal de Santa Catarina, através da Resolução nº 01/CCGD/CCJ/2014.

Florianópolis, 07 de dezembro de 2023

Dr. Eduardo Antonio Temponi Lebre
Professor Orientador



Documento assinado digitalmente

Eduardo Antonio Temponi Lebre

Data: 07/12/2023 17:46:26-0300

CPF: ***.636.658-**

Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

Dr. Lourival Barão Marques Filho
Membro de Banca



Documento assinado digitalmente

LOURIVAL BARAO MARQUES FILHO

Data: 12/12/2023 20:37:12-0300

CPF: ***.405.049-**

Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

Dr. Marco Antônio César Villatore
Membro de Banca



Documento assinado digitalmente

MARCO ANTONIO CESAR VILLATORE

Data: 07/12/2023 20:07:42-0300

CPF: ***.354.889-**

Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

Este trabalho é dedicado à minha família, esposa e filha.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais Jonas Paulino Gonzaga e Elani Domingos de Sousa pelo dom da vida, pelos ensinamentos e amor, agradeço ao meu Pai Celestial por me abençoar a cada instante, pela benção em estudar em uma universidade pública, por todos esses anos indo a UFSC, minha esposa Letícia dos Santos Gonzaga por me apoiar sempre, e incentivar, minha filha Alice dos Santos Gonzaga que mesmo vindo no final da graduação me inspirou a fazer o meu melhor, e a todos os meus familiares e amigos pelo suporte e auxílio durante esta trajetória.

Agradeço ao meu padrasto Divo de Sousa In Memoriam por ter me ajudado no caminho. Ao Professor Eduardo Antônio Temponi Lebre por se dispor a ser meu orientador, e me ajudar, e a todos os amigos de curso que fiz durante esses anos de UFSC.

RESUMO

Tendo como hipótese que as convenções e ações coletivas são uma maneira constitucional de um sindicato representar e agir em nome de um grupo de trabalhadores, este presente trabalho procura responder como as convenções coletivas de Trabalho na atual legislação trabalhista foram efetivas aos trabalhadores após a reforma trabalhista, para isto tem como parâmetro uma análise das ações coletivas impetradas pelo sindicatos dos trabalhadores da Empresa de Correios e Telégrafos de Santa Catarina (SINTECT/SC). A fim de identificar como as ações coletivas impetradas pelo sindicato foram eficazes para a melhoria de condições dos trabalhadores dos Correios se realiza uma pesquisa Hipotético-Dedutivo com abordagem qualitativa. Para tanto, é necessário descrever as convenções coletivas, as ações coletivas impetradas pelo sindicato dos correios após a reforma trabalhista, e conceituar a reforma trabalhista e a natureza jurídica dos Correios e seus sindicatos e analisar se após a reforma as convenções coletivas foram eficazes.

Palavras-Chave: Direito do Trabalho, Convenção Trabalhista, Correios.

ABSTRACT

With the hypothesis that collective agreements and actions are a constitutional way for a union to represent and act on behalf of a group of workers, this present work seeks to answer how collective labor agreements in current labor legislation were effective for workers after the labor reform , for this purpose, the parameter is an analysis of the collective actions filed by the workers' unions of the Santa Catarina Post and Telegraph Company (SINTECT/SC). In order to identify how the collective actions taken by the union were effective in improving the conditions of postal workers, a Hypothetical-Deductive research was carried out with a qualitative approach. To this end, it is necessary to describe the collective agreements, the collective actions filed by the postal union after the labor reform, and conceptualize the labor reform and the legal nature of the Correios and its unions and analyze whether after the reform the collective agreements were effective.

Keyword: Labor Law, Labor Convention, Post Office.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 REFORMA TRABALHISTA E SEU IMPACTO NAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO	11
2.1 A AMPLIAÇÃO DA FLEXIBILIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE USO, CONTRATAÇÃO E REMUNERAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO PELOS EMPREGADORES.....	13
2.2 OBSTÁCULOS AO ACESSO DOS TRABALHADORES À JUSTIÇA DO TRABALHO.....	14
3 CONVENÇÕES COLETIVAS.....	16
4 EMPRESA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS.....	19
4.1 HISTÓRIA DOS CORREIOS NO BRASIL	20
4.1.2 CRIAÇÃO DA EMPRESA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS.....	24
4.1.3 CONCEITO DE EMPRESA PÚBLICA E SUA NATUREZA JURÍDICA	27
5 SINDICATO E SUAS FUNÇÕES.....	29
5.1 FUNÇÕES DE UM SINDICATO.....	31
5.2 GREVE COMO PRINCIPAL FERRAMENTA DE NEGOCIAÇÃO.....	32
6 PRINCIPAIS AÇÕES COLETIVAS IMPETRADAS PELO SINTECT/SC	34
6.1 DESCANSO SEMANAL	34
6.2 ADICIONAL DE ATIVIDADE DE DISTRIBUIÇÃO E/OU COLETA EXTERNA (AADC).....	36
6.3 PONTO ELETRÔNICO E ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA.....	38

7 AS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO SE TORNARAM MAIS EFICÁZES AO SINTECT/SC APÓS A REFORMA TRABALHISTA?.....	39
8 CONSIDERAÇÕES FINAIS	41
REFERÊNCIAS	43
ANEXO A	46

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como foco principal analisar a eficácia das Convenções Trabalhistas formuladas entre a Empresa de Correios e Telégrafos (ECT) e suas, tendo como parâmetro as ações coletivas do Sindicato dos trabalhadores da Empresa de Correios e Similares de Santa Catarina (Sintect/SC).

Com a Reforma Trabalhista de 2017 houve mudanças significativas em relação à negociação coletiva, permitindo que acordos coletivos prevaleçam sobre a legislação, em alguns casos essa mudança gerou controvérsias e debates sobre a proteção dos direitos trabalhistas e a relação entre sindicatos e empregadores.

Nesse contexto, é importante analisar a legislação atual em relação à liberdade sindical e negociação coletiva, avaliando as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista e suas implicações na proteção dos direitos trabalhistas.

A classe dos trabalhadores dos Correios culturalmente utiliza principalmente as greves e as ações coletivas como formas de negociação, e analisar se houve melhorias após a reforma trará luz aos avanços (ou não) da reforma.

Esse trabalho justifica-se por que parte da hipótese de que as convenções e ações coletivas são uma maneira constitucional do sindicato representar e agir em nome de um grupo de trabalhadores. Nesse sentido, o objetivo dessa pesquisa é analisar como as ações coletivas impetradas pelo Sintect/SC foram eficazes para a melhoria de condições dos trabalhadores.

De forma mais específica, descrever as convenções coletivas após a reforma trabalhista, conceituar a empresa de Correios como empresa pública e sua natureza jurídica, e descrever as ações coletivas impetradas pelo sindicato dos correios em Santa Catarina após a reforma trabalhista.

A metodologia utilizada compreendeu uma pesquisa básica, de abordagem qualitativa e Hipotético-Dedutivo de caráter exploratório, a partir de uma revisão bibliográfica, e levantamento e análise das ações coletivas.

2 REFORMA TRABALHISTA E SEU IMPACTO NAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO.

Em 11 de novembro de 2017, a Lei 13.467/2017, conhecida como Lei¹ da Reforma Trabalhista, entrou em vigor no Brasil. A nova lei alterou mais de 100 artigos da Consolidação da Lei do Trabalho (CLT), e também fez alterações na Lei 6.019, de 1974, e a Lei 8.036, de 1990, tornando-se a maior desde a reforma de 1943.

Os efeitos do neoliberalismo em um país de industrialização tardia, e com estruturação produtiva e do mercado de trabalho como a brasileira, tendem a encontrar poucas resistências à retirada de direitos, como foi observado na experiência brasileira (SANTOS; GIMENEZ, 2019).

Ela foi apresentada pelo Presidente da República em 2016 como o Projeto de Lei 6.787 intitulado “Mini Reforma Trabalhista”. Foi assim chamada porque alterava até aquele momento 10 dispositivos da CLT. Houve também a implementação da Lei 6.019/74 que trata do trabalho temporário e da terceirização de serviços

Ela surgiu com a missão de: “Dar mais poderes aos trabalhadores para negociar suas próprias condições de trabalho” e “assim, os sindicatos e as empresas podem negociar condições de trabalho diferentes das previstas em lei”, segundo Henrique Meireles que era o ministro da fazenda do Brasil no ano de 2017. Segundo² Krein, Oliveira, Araújo. Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade.

O meio adotado para alcançar os referidos objetivos foi a introdução de um grande conjunto de mudanças na legislação trabalhista que visam, em sua quase totalidade, cortar custos (direta ou indiretamente) dos empresários, provenientes da relação com os trabalhadores: custos relacionados à contratação, à remuneração, aos intervalos e deslocamentos, à saúde e segurança, à manutenção da força de trabalho, à dispensa e às consequências jurídicas do descumprimento da legislação.

De forma introdutória a Reforma Trabalhista feita em 2017 “se apresenta como ferramenta para aumentar a compra e melhorar as condições do negócio (com a formalização), portanto, visa promover a sobrevivência (digna) de trabalhadores e

¹ https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 20 out 2023.

² Krein, Oliveira, Araújo. Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade. 2019. p 15:

seus dependentes.” Modernizar as relações de trabalho entre trabalhador e empregador.

A intenção inicial, portanto, era promover um maior crescimento de empregos e aberturas de novas modalidades de jornada de trabalho, “formalizar o informal”, tendo como base a redução de direitos e da renda do trabalho.

Com o liberalismo econômico em alta no Brasil a época da proposta de reforma das leis trabalhistas (ano de 2017), no qual como conceitos em geral temos: a defesa da propriedade privada dos meios de produção, da livre iniciativa empresarial em busca de lucro e pela menor intervenção possível do Estado na economia. Para Smith:

Assim é que os interesses e os sentimentos privados dos indivíduos os induzem a converter seu capital para as aplicações que, em casos ordinários, são as mais vantajosas para a sociedade [...]. Sem qualquer intervenção da lei, os interesses e os sentimentos privados das pessoas naturalmente as levam a dividir e distribuir o capital de cada sociedade entre todas as diversas aplicações nela efetuadas, na medida do possível, na proporção mais condizente com o interesse de toda a sociedade. (SMITH, 1996, p. 104)

Um país com um passado recente onde grandes escândalos de corrupção de estatais, endividamento da máquina pública tendo como consequência aumento dos impostos, para maior arrecadação, crise mundial iniciada com a quebra dos bancos americanos em 2008 quando eclodiu a crise dos títulos subprime³, e a alta da inflação, a reforma trabalhista foi apresentada como uma ferramenta para o crescimento econômico do país, um ponto de equilíbrio entre a liberdade para os empregadores e os direitos que protegem os trabalhadores.

Ainda sobre a luz dos objetivos, Campos⁴, André Gambier, classifica as iniciativas da reforma trabalhista em categorias ou eixos que se referem: Regulação das relações individuais de trabalho; Regulação das relações coletivas de trabalho;

³ O ápice da crise ocorreu em 15 de setembro de 2008 com a falência do Lehman Brothers, um dos maiores e mais antigos bancos de investimentos do mundo. Os indícios da bolha já vinham crescendo desde 2007, quando dezenas de instituições ofertantes de hipotecas começaram a falir ou ser compradas por bancos maiores. Em 2008, a crise se alastrou para outras instituições financeiras ao redor do mundo que tinham participação no mercado imobiliário norte-americano. No mesmo mês da falência do Lehman Brothers, o tradicional banco Merrill Lynch foi comprado pelo Bank of America, enquanto o Goldman Sachs Morgan Stanley pediu crédito emergencial ao Federal Reserve (FED, o banco central americano).

⁴ <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8189>. Acesso em 20 out 2023.

políticas de trabalho, stricto sensu; Instituições responsáveis por essa regulação do trabalho.

2.1 A AMPLIAÇÃO DA FLEXIBILIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE USO, CONTRATAÇÃO E REMUNERAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO PELOS EMPREGADORES.

Após a aprovação da reforma trabalhista uma série de mudanças foram aprovadas, mudanças essas que impactavam de forma direta a jornada de trabalho.

Segundo, Silva, Camila Gaboni. A reforma trabalhista no Brasil: uma análise crítica. 108f. Dissertação (Mestrado em Economia Política) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. PUC-SP. São Paulo - SP – 2021.

As principais mudanças na reforma Trabalhista foram:

1. liberalização da terceirização; novas modalidades de contratação:
 - ampliação do contrato temporário;
 - ampliação do contrato parcial;
 - contrato intermitente;
 - teletrabalho;
2. estímulo à contratação como autônomo e Pessoa Jurídica;
3. facilidade para demitir;
4. redução dos gastos com a demissão;
5. flexibilidade da jornada:
 - banco de horas;
 - compensação individual;
6. extensão da jornada 12 X 36 para todos os setores;
7. pausa para amamentação será negociada;
8. redução do horário mínimo de almoço;
9. não pagamento das horas;

10. pagamento do horário produtivo;
11. não pagamento de horas extras no home office;
12. remuneração variável;
13. redução de salários por meio de negociação coletiva;
14. pagamento como não salário;
15. descaracterização do salário;
16. parcelamento dos pagamentos;
17. permissão de mulheres grávidas ou lactantes trabalharem em ambientes insalubres;
18. limpeza de uniforme à cargo do empregado;
19. fragilização da fiscalização;

Destaca-se que as medidas aprovadas, tiveram como uma das principais características a redução do custo com a mão de obra.

2.2 OBSTÁCULOS AO ACESSO DOS TRABALHADORES À JUSTIÇA DO TRABALHO.

Como consequência da reforma trabalhista, temos medidas que causaram o enfraquecimento dos sindicatos. Dentre elas temos:

1. prevalência do negociado sobre o legislado;
2. negociação individual se sobrepõe à lei e aos Contratos coletivos (com renda superior a U\$ 3.000,00);
3. regulamentação da representação sindical do local de trabalho;
4. fim das contribuições sindicais obrigatórias e resultantes da negociação coletiva;
5. descentralização dos espaços de definição das regras;
6. homologação deixa de ser assistida pelo sindicato;
7. mecanismo de solução privada de conflitos;
8. negociação direta da demissão;
9. custos das perícias judiciais ao que propõe a ação;
10. estabelecimento de limites à fiscalização.

Portanto as principais mudanças trazidas pela reforma trabalhista são: maior flexibilidade na relação empregado-empregador. Maior segurança jurídica para os empregadores. Expansão das modalidades de contrato de trabalho. Mudanças para flexibilizar os direitos dos trabalhadores em linha com os modelos laborais estabelecidos.

Para os empregados, as principais mudanças causadas pela reforma trabalhista são: Empregados estão autorizados a fazer acordos individuais em relação a: férias, banco de horas, jornada de trabalho e escala de trabalho.

A reforma trabalhista trouxe a já mencionada flexibilidade nas relações de trabalho, porém por se tratar de uma reforma ou mudança em um conjunto de leis que regulariza e envolve a maioria das pessoas em suas atividades de subsistência, produção de riqueza, meio de vida, seja de forma formal ou informal, é inevitável que os impactos e consequências surgissem de forma “imediate.”

A intenção de se diminuir as burocracias para que empresas e empregadores pudessem celebrassem um contrato com o melhor de “dois mundos” não tendo que se engessar nas leis trabalhistas, mantendo a essência de se proteger a parte hipossuficiente da relação, ou seja, o lado mais “fraco” das relações trabalhistas que são os trabalhadores também trouxe um perigoso precedente, a precarização das ofertas de condições de trabalho dignas. Isso pode ocorrer devido a mudanças nas regras de contratação, como a possibilidade de contratos intermitentes, parciais e terceirização.

A própria reforma enfraqueceu (propositalmente ou não) a capacidade dos sindicatos de representar os interesses dos trabalhadores, uma vez que introduz alterações nas negociações coletivas.

Com a possibilidade da terceirização de atividades fins das empresas, inclusive de empresas públicas o empregador reduziu a oferta de direitos e benefícios aos trabalhadores terceirizados.

Uma das mudanças propostas pela reforma trabalhista, que possui um perigoso precedente é o do trabalho intermitente; um tipo de contrato de trabalho em que o empregado presta serviços de forma não contínua e com alternância de períodos de trabalho e inatividade.

Esse modelo, a princípio, proporciona flexibilidade tanto para os empregadores quanto para os trabalhadores, uma garantia de relação jurídica entre as partes, permitindo que as empresas contratem funcionários apenas quando necessário e os trabalhadores tenham a oportunidade de acertar múltiplos empregos.

Porém, na prática um trabalhador intermitente não sabe a que momento pode ser chamado para estar na empresa onde foi contratado com esse modelo de contrato, fazendo com que a sua jornada de trabalho não se estenda apenas em um período em que ele esteja de fato trabalhando, mas também quando não está, o impedindo assim na prática de ter outros empregos.

3 CONVENÇÕES COLETIVAS

Uma convenção coletiva de trabalho é um acordo celebrado entre sindicatos de trabalhadores e sindicatos de empregadores para regular as condições de trabalho e os direitos e obrigações das partes envolvidas. Para Giuliano Mazzoni são relações intersindicais:

É a relação jurídica constituída entre dois ou mais grupos respectivos de empregadores e de trabalhadores, sindicalmente representados, ou entre um empresário e um ou vários sindicatos de trabalhadores, para regular as condições de trabalho dos sócios representados e o comportamento dos grupos tendentes a ordenar as relações de trabalho ou os interesses coletivos do grupo. (MAZZONI, 1977, p. 1206).

É o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de uma categoria estipulam condições de trabalho aplicáveis as relações individuais de trabalho.

Ela é um instrumento importante no campo das relações trabalhistas, com o objetivo de estabelecer regras que vão além das leis trabalhistas básicas estabelecidas por lei. As convenções coletivas são o resultado de negociações entre sindicatos de trabalhadores e sindicatos de empregadores.

A Convenção 98, de 1949, nas negociações coletivas no direito sindical afirma que:

“Medidas adequadas às condições nacionais deverão ser adotadas, quando necessário, para estimular e fomentar entre os empregadores e as organizações de empregadores, de uma parte, e as organizações de trabalhadores, de outra, o pleno desenvolvimento e uso de procedimentos de negociação voluntária, com o objetivo de regulamentar, por meio de contratos coletivos, as condições de emprego” (CLT).

As relações coletivas surgem com uma nova dimensão do Direito, complementando as relações individuais, tendo como função ordenadora das relações individuais. A proporção constitutiva e normativa das relações coletivas é ampla equiparada com as relações individuais, uma vez que é restrita ao indivíduo.

As relações coletivas passam a resultar em convenções coletivas de trabalho. (NASCIMENTO, 2000, p. 31).

Ambas as partes se reúnem para discutir e acordar as condições de trabalho que afetarão os empregados representados pelos sindicatos. questões como salários, jornada de trabalho, benefícios, férias, condições de segurança, entre outros.

Uma vez assinada, uma convenção coletiva de trabalho tem força de lei e é vinculativa para os empregadores e empregados cobertos por ela. A proporção constitutiva e normativa das relações coletivas é ampla equiparada com as relações individuais, uma vez que é restrita ao indivíduo.

Isso significa que ambos os lados são legalmente obrigados a cumprir os termos do acordo, geralmente têm um período de validade definido, após o qual elas podem ser renegociadas.

O legislador apesar de incentivar a livre negociação entre empregador x empregado fez ressalvas com o objetivo de se garantir direitos fundamentais, formando uma “base”, onde se negocia a partir da garantia de alguns direitos, o

sentido objetivo e restrito do artigo⁵ 611-B, da CLT de 1943. Que obsta a aplicabilidade do pactuado sobre o normatizado mediante acordos ou convenções coletivas, conduz a cognição de que, “tirando os direitos elencados neste artigo, todos os demais benefícios trabalhistas serão passíveis de negociação coletiva.

As convenções coletivas geralmente incluem procedimentos para a resolução de conflitos, evitando assim a necessidade de ações legais. O interesse coletivo é o de um conjunto de pessoas em prol de bem idôneo aptos a satisfazerem uma necessidade comum. Não sendo a soma dos interesses individuais, mas a sua combinação. Pessoas estas aptas capazes de atenderem a necessidade da coletividade. (Santoro-Passarelli, 1973, p. 11).

As principais medidas que fazem parte da reforma trabalhista, em relação à negociação coletiva são:

- prevalência do negociado sobre o legislado, em uma lista aberta de temas (Artigo 611-A da nova CLT);

⁵ CLT, art. 611-A: “A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - banco de horas anual; III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superior a seis horas; IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015; V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI - regulamento empresarial; VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X - modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - troca do dia de feriado; XII - enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV - participação nos lucros ou resultados da empresa. §1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no §3º do art. 8º desta Consolidação. §2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico. §3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo. §4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito. §5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.” CLT, art. 611-B: “Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); IV - salário mínimo; V - valor nominal do décimo terceiro.

- alteração da hierarquia das normas regulamentadoras entre acordo individual, acordo coletivo, convenção coletiva e lei;
- proibição da ultratividade das cláusulas negociadas;
- ampliação das possibilidades de negociação individual entre empregador e empregado.

A Constituição de 1988 reconhece o direito de negociação coletiva aos servidores públicos, de acordo com os artigos 37, VI, e 7, XXVI com direitos de sindicalização e greve, e reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, tendo como exceção os servidores militares e dos servidores ou empregados públicos de alto nível, assim considerados aqueles cujas funções compõem o poder decisório do Estado. (SILVA, 1998, p. 257).

Portanto as convenções coletivas, apesar das mudanças impostas pela reforma trabalhista, tinha a proteção de determinados direitos advinda da Constituição de 1988.

4 EMPRESA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS

Sendo uma empresa que atua em todos os municípios brasileiros, os Correios se estabeleceram junto a população brasileira como a principal empresa de envio e recebimentos de envelopes e encomendas.

A Empresa brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) é uma empresa pública federal com controle indireto subordinada ao Ministério das Comunicações, que tem por objeto a exploração dos serviços postais e telegráficos no país sob regime de monopólio e livre concorrência dos serviços postais.

Possui estrutura centralizada, com sede em Brasília/DF e uma organização vertical, em termos de estrutura, possui uma administração central, composta por um conselho de administração, diretoria e departamentos.

Em âmbito nacional, possui 27 diretorias regionais, administradas por um diretor regional em cada uma delas, coordenadores, gerentes e consultores regionais.

O Conselho de Administração Regional se reporta diretamente ao Presidente, que também é membro do Conselho de Administração.

Os Diretores Regionais têm autonomia administrativa nas suas áreas de responsabilidade na aplicação das políticas estabelecidas pela administração central.

Em Santa Catarina a Diretoria Regional de Santa Catarina – DR/SC tem jurisdição sobre todo o estado, e tem colaboradores diretos, terceirizados, estagiários e profissionais de serviços de apoio contratados por meio de empresas de prestação de serviço. Distribuído em todo o território catarinense em 300 agências próprias, 40 unidades de distribuição postal e a área administrativa em São José/SC.

Sua história, que tem como plano de fundo a própria história do Brasil mostra sua transformação, finalidades, avanços conceituais e estruturais, tendo como um dos principais marcos a criação da Empresa de Correios e Telégrafos em 1969, com o regime de empresa pública. Um resumo se faz necessário devido a riqueza de detalhes e informações para se ter um contexto de sua história e de sua atuação.

4.1 HISTÓRIA DOS CORREIOS NO BRASIL

A primeira interação postal da então recém descoberta “nova terra” e Portugal foi a Carta de Pero Vaz de Caminha, que anunciou ao rei de Portugal o descobrimento da nova terra - a primeira ligação postal entre o Brasil e a metrópole em 1500.

Na então Colônia do Brasil, foi instituído no dia 25 de janeiro de 1663 o serviço de Correio-mor, já existente em Portugal, sendo o transporte de correspondência feito por tropeiros, escravos e viajantes, iniciando oficialmente o serviço postal no país. Ainda com o serviço considerado precário e sem garantias de que fosse executado.

Por uma tradição⁶ que começou a se firmar no século XIX e se consolidou no século XX, a data de criação do Correio-Mor no Rio de Janeiro é comemorada em 25 de janeiro, que passou a ser conhecido como o “Dia do Carteiro”.

⁶ <https://www.correiosbrasil.org/historia-dos-correios/>. Acesso em 02 nov. 2023.

Em 26 de fevereiro de 1798, foi criada a primeira agência postal brasileira, no interior do Rio de Janeiro e pouco depois uma linha postal de Vila Rica (Ouro Preto) ao Rio de Janeiro, cada linha postal contava com um escravo e um cavalo.

Segundo, Barros Neto, João Pinheiro “a base de cálculo das correspondências passou a ser o peso e a distância percorrida, por ser esse o sistema adotado em todas as outras nações civilizadas.”

O início relativamente tardio de um começo de regulamentação postal credita-se ao fato de que os governantes da época prezaram pelo controle da informação das descobertas de novas riquezas.

As cartas eram o único meio de comunicação à longa distância e foram muito utilizadas desde os primeiros passos do processo de colonização, dependendo inicialmente da atuação de particulares.

Os serviços postais oficiais chegaram com os assistentes do Correio-Mor das Cartas do Mar. Com o lento povoamento do interior, acelerado depois da descoberta das minas de ouro, os novos fluxos de negócios exigiam que esses serviços fossem levados para as novas fronteiras de povoamento.

A coroa lusitana, entretanto, interessada em controlar as informações sobre as riquezas da colônia, proibiu a atuação do Correio-Mor no interior do país a partir de 1730.

A partir de 1801 foi determinado que nenhuma embarcação mercante ou de guerra poderia deixar os portos de São Paulo sem conduzir as malas dos Correios ao exterior. Com o tempo foi se criando inúmeras outras linhas postais, mas ainda com os municípios determinando as taxas pelos serviços, sendo uma empresa totalmente descentralizada, nascendo assim a necessidade de uma administração central dos Correios.

Em 1808 com a criação de linhas postais internacionais, foram também assinadas as primeiras convenções postais com o intuito de regulamentar ou padronizar os serviços entre os países participantes do acordo.

Com o Brasil já independente (07 de setembro de 1822) os Correios passaram a desempenhar um papel essencial para a integração territorial⁷:

Nesse sentido não podemos descartar os Correios como o meio de comunicação fundamental, uma vez que a unidade implica necessariamente em comunicação e controle. Portanto não foi por acaso que os Correios serviram de instrumento na integração territorial e foram decisivos para adoção e preservação do português como idioma nacional, bem como ajudaram a criar conceito de centros urbanos, por meio de sedes suntuosas nas grandes capitais. (Neto, João Pinheiro de Barros, ed. 2004 p. 32).

Com a criação do selo postal, em 1843, os serviços tiveram forte adesão no país. A utilização de selos permitiu a reformulação do sistema de pagamento pelo serviço que deixou de ser feito pelo destinatário e passou a ser pago pelo remetente, na origem.

Porém as atenções da então recém formada república estavam na estruturação institucional, sendo que somente em 1844⁸ foi regulamentado a Administração geral dos Correios do Brasil, unificando as linhas postais e os preços dos serviços. Seguindo o contexto patrimonial que permeava a recém formada república, a administração geral dos Correios era uma extensão do Estado.

Em 1874 se celebra a adesão do Brasil ao tratado relativo à criação da União Geral dos Correios (futura União Postal Universal), em Berna – Suíça. Em 1877 é inaugurada a Agência 1º de Março no Rio de Janeiro, primeira edificação especialmente construída para os serviços de Correios no Brasil, de acordo com as mais avançadas técnicas arquitetônicas da época.

⁷ https://books.google.com.br/books?id=fey5rxSCDv8C&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false. Acesso 20 set 2023.

⁸ Decreto nº 399 de 21 de dezembro de 1844. www.gov.br. Acesso em 20 set 2023.

Adesão do Brasil ao tratado relativo à criação da União Geral dos Correios (futura União Postal Universal), celebrado em Berna – Suíça em 1874.

No mesmo ano da Proclamação da República, em 1889, surgiu o primeiro Museu Postal Brasileiro. Tempos depois, a Nação unia-se a outras do continente em um Congresso, formando o embrião da futura União Postal Sul Americana.

Com a ainda recente estruturação institucional o Brasil então se voltou para ações que fossem mais voltadas a visar a segurança dos trabalhadores de um modo geral, ações que visavam uma inédita proteção social dos trabalhadores ⁹. Como exemplifica Barros Neto, João Pinheiro

A Partir do Século XIX, ocorre uma separação cultural na história europeia. Enquanto o mundo masculino adulto, das classes burguesas é destinado a eficiência, a dominação, a técnica, ao lucro, e o proletariado está sujeito ao trabalho, uma parte do mundo adolescente e do mundo feminino assume a sensibilidade, o amor, a tristeza. (Barros Neto, João Pinheiro, 2004. p.40 Apud Morin, 2001, p. 45)

Ações essa com impactos até os dias de hoje, criando inclusive aposentadorias e pensões para os funcionários públicos (incluindo então os dos Correios), tendo uma mudança de administração patrimonialista para burocrática.

A aquisição de novas máquinas, ampliação da área de ação interna e externa, a evolução dos transportes e a implantação das primeiras ligações aéreas marcaram esse período de notório desenvolvimento dos Correios, que puderam expandir seus serviços às populações de todas as regiões do País, contribuindo enormemente para a integração nacional. Os serviços postais e telegráficos continuavam sob gestões separadas.

Em 1930 dois decretos importantes: Os decretos¹⁰ 19.881 e 19.883 de 17/04/1930 que regulavam a exploração dos telegráficos e telefônicos no território

⁹ https://books.google.com.br/books?id=fey5rxSCDv8C&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false. Acesso 20 set 2023.

¹⁰ <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19398-11-novembro-1930-517605-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 01 out 2023

nacional, e acompanhado do decreto 20.047 de 27 de maio 1931 que estabelece o monopólio da União desses serviços, além da radiocomunicação.

Ainda sobre o monopólio Barros Neto, João Pinheiro, ed. 2004 p. 23

O monopólio postal está na essência do serviço desde o início, ressaltando-se que tal prerrogativa é comum entre a maior parte das Administrações postais, sob a justificativa de que se trata de um serviço que não pode faltar e que a iniciativa privada dificilmente teria interesse em prestar em sua totalidade. (Barros Neto, João Pinheiro de, ed. 2004 p. 23)

O fato de se ter o controle da comunicação oficial pode ser considerado uma maneira de se controlar a informação, como foi feita na época do Brasil Colônia.

Porém, nesta mesma década o serviço público de uma maneira geral estava em decadência no Brasil, sem investimentos necessários, funcionários sem treinamento e/ou mal remunerados, estruturas precárias, e os Correios não era exceção desta situação. Medidas emergenciais pela administração geral dos Correios foram tomadas, sem êxito expressivo de melhoras.

4.1.2 CRIAÇÃO DA EMPRESA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS.

Com as mudanças econômicas e políticas que surgiram a partir da década de 1960, e com o surgimento do “milagre econômico” no Brasil ficou evidente que o serviço público postal precisava de uma política sólida de ressurgimento dos Correios.

O surgimento da ECT correspondia a uma nova postura por parte dos poderes públicos, com relação à importância das comunicações e, particularmente, dos serviços postais e telegráficos, para o desenvolvimento do País. Lançando serviços expressos, parcerias com outros órgãos públicos, e automatização dos processos de tratamento de correspondências.

O DCT (Departamento de Correios e Telégrafos), nome oficial dos Correios até aquele momento encontrava-se obsoleto. Neste Sentido Barros Neto 2006, p. 21 afirma:¹¹

Nesse momento crítico da história do Brasil, as reclamações eram gerais e os serviços de Correios e de Telegramas eram motivos de piadas e chacotas. Além da desorganização funcional, o DCT prestava serviços precários sem qualquer confiabilidade. O telegrafo, por exemplo, era constantemente interrompido por defeitos nas linhas físicas insuficientes e sem manutenção, tanto que era comum os telegramas seguirem por malas postais e serem entregues atrasados quanto as cartas. Diante desse contexto, eram prementes mudanças que viessem a melhorar a prestação de serviços públicos, especialmente os relacionados aos meios de comunicação.

Em 20 de março de 1969, pela Lei¹² 509/69, houve a mudança dos Correios para uma empresa com o regime de Empresa Pública, surge a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT),¹³ vinculada ao Ministério das Comunicações.

Como empresa pública procurou também se reestruturar e oferecer serviços que atendessem uma nova demanda de clientes e para a população em geral, para acompanhar a nova maneira de se comunicar e interagir da sociedade, renovação de frotas, concursos públicos e padronização de serviços passaram a trazer mais credibilidade para a empresa que se encontra em todos 5.570 municípios do Brasil.

Em 1971 foi lançado o Código de Endereçamento Postal – CEP. Os cinco dígitos fizeram a diferença para a melhoria dos padrões de qualidade dos serviços postais.

Nos anos que se seguiram, vários serviços foram sendo incorporados ao portfólio da empresa, juntando-se aos tradicionais serviços de cartas, malotes, selos e telegramas. Em 1972 têm início as operações internacionais de Correspondência Agrupada por meio de um convênio com os Estados Unidos.

Em 1974 foi instalado mais de 5.000 caixas de coleta nas capitais e nas cidades mais populosas do país, facilitando, desta forma, o acesso do usuário aos serviços postais. E no ano seguinte, a rede de atendimento se expandiu, com a

¹¹ Barros Neto, Joao Pinheiro de. Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos: qualidade de seus produtos e serviços e sua mão-de-obra. São Paulo: PUC, 2002.

¹² https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0509.htm. Acesso em 20 set 2023

¹³ <https://www.correiosbrasil.org/historia-dos-correios>. Acesso em 20 set 2023

inauguração de novas agências postais, postos de correios e postos de vendas de selos. Pouco depois, em 1976, ocorreu a instalação dos Centros de Triagem Automática, possibilitando maior rapidez no encaminhamento de objetos e correspondências nas cidades de São Paulo, Rio de Janeiro e Brasília.

A partir da adoção de novos modelos de gestão, a ECT se tornou autossuficiente financeiramente em 1977, transformando os correios em atividade superavitária. Em 6 de março de 1980 é inaugurado na Cidade Nova o novo edifício-sede da DR que, seguindo a política de modernização da empresa, engloba também um moderno centro de triagem.

Tendo a Constituição da República Federativa do Brasil¹⁴ de 1988 (CRFB/88) legislando quanto ao monopólio público de serviços postais, e o Decreto 8.016/2013, estabelece o estatuto social da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT).

Destaca-se também o avanço da informatização e não só a ênfase na função social, mas com foco em ser uma empresa que se posiciona como ferramenta de negócios e soluções, neste período também se destaca o contingente alcançado, aproximadamente 60 mil colaboradores.

Nesse período, a ECT consolidaria seu papel como importante agente da ação social do Governo, atuando no pagamento de pensões e aposentadorias; na distribuição de livros escolares; no transporte de doações em casos de calamidade; em campanhas de aleitamento materno; no treinamento de jovens carentes e em inúmeras outras situações.

A empresa se tornou líder¹⁵ no segmento de encomendas no Brasil e os seus consumidores contam com a confiança e credibilidade em seus serviços prestados. O Sedex foi criado em 1982, e é um dos principais produtos da empresa, também é o líder no setor de encomendas rápidas no Brasil.

Atualmente, Os Correios possuem outras modalidades, tais como o Sedex 10, Sedex 12, Sedex Hoje e o Sedex Mundi, acelerando ainda mais a entrega de encomendas. Contando em todo o território nacional com:

¹⁴ https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 21 set 2023

¹⁵ <http://blog.correios.com.br/correioslog>. Acesso em 22 set 20023.

- Agências Próprias: 6.470
- Agências Comerciais (Permissionárias): 139
- Agências Franqueadas: 1.002
- Agências Comunitárias: 4.485
- Caixas de Coletas: 9.617
- Postos de vendas de produtos: 1.012

Caracterizando assim como uma das maiores empresas do Brasil, seja em número de funcionários, quanto em abrangência, estando em todos os municípios do Brasil.

4.1.3 CONCEITO DE EMPRESA PÚBLICA E SUA NATUREZA JURÍDICA

Quando o Poder Público (União, Estados ou Municípios) cria uma pessoa jurídica de direito público ou privado e a ela atribui a titularidade e a execução de determinado serviço público acontece a descentralização, que pode ser por serviços, funcional ou técnica. Ocorre quando as atribuições que os entes descentralizados exercem só têm o valor jurídico que lhes empresta o ente central; suas atribuições não decorrem, com força própria, da Constituição, mas do poder central. (Di Pietro, Maria Sylvia Zanella, 2016 p. 573).

No Brasil, essa criação somente pode dar-se por meio de lei e corresponde, basicamente, à figura da autarquia, mas abrange também fundações governamentais, sociedades de economia mista e empresas públicas, que exerçam serviços públicos.

Segundo o art. 3º da Lei 13.303/2016¹⁶, empresa pública é a entidade dotada de personalidade jurídica de direito privado, com criação autorizada por lei e com patrimônio próprio, cujo capital social é integralmente detido pela União, pelos Estados, pelo Distrito Federal ou pelos Municípios.

A empresa pública, em síntese, se conceitua como um a organização da atividade (em princípio, econômica) do Estado, mediante a gestão de capitais públicos sob forma e regime de direito privado. (Barreto Filho, Oscar. p. 398-409). Esse fenômeno tem crescido atualmente, em nosso país, a tendência para estruturar as

¹⁶ https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13303.htm. Acesso em 21 set 2023

entidades do setor público da economia em moldes empresariais, a fim de conferir-lhes melhores condições de flexibilidade, eficiência e produtividade¹⁷.

Empresa pública é o instituto jurídico estatal de Direito Privado mediante o qual o Poder Público desempenha (a) quer atividades econômicas, industriais ou comerciais, competindo¹⁸ com o particular, (b) quer atividades administrativas, descentralizando os serviços típicos, antes confiados a entidades públicas ou privadas, de outra índole (concessionárias, permissionárias ou entidades autárquicas).

A criação de Empresa Pública depende de duas providências:

- A) autorização em lei específica;
- B) registro dos seus atos constitutivos: Constituição Federal do Brasil de 1988, art. 37, XIX – somente por lei específica poderá ser criada autarquia e autorizada a instituição de empresa pública, de sociedade de economia mista e de fundação, cabendo à lei complementar, neste último caso, definir as áreas de sua atuação.

A expressão “lei específica” significa que o ente político (União, Estados, Distrito Federal ou Municípios) deverá editar uma lei ordinária com conteúdo específico, autorizando a criação da entidade, já prevendo diretrizes para seu funcionamento.

Uma vez autorizada a criação da Empresa Pública, mediante lei específica, caberá ao Poder Executivo tomar uma providência adicional, para, de maneira concreta, fazer surgir a entidade. Ressalta-se que Empresa tem patrimônio próprio; tem capital integralmente detido pela União, Estados, Distrito Federal ou Municípios.

No caso da descentralização através de serviços, uma entidade descentralizada possui e administra o serviço. Como resultado, ele é capaz de prestaro seu serviço independentemente daquele que lhe deu a vida e resistir a interferências indevidas. Estas apenas são permitidas dentro dos limites expressamente previstos

¹⁷ Barreto Filho, Oscar. Formas jurídicas da empresa pública. Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, v. 72, n. 1, p. 398-409, 1977.

¹⁸ <https://rdai.com.br/index.php/rdai/article/view/225>- *Administração Indireta Brasileira*, p. 287-288

na lei e destinam-se a garantir que a entidade não se desvia do fim para o qual foi constituída. É por isso que tais empresas estão sujeitas a administração ou tutela.

O Estado não tem outra missão senão a de buscar a satisfação do interesse público. Isso ele o faz precisamente ao executar os serviços públicos, mas, mesmo quando explore atividade econômica, ele só pode fazê-lo também e um critério de interesse público.

O mesmo conjunto de leis que prevê que uma Empresa Pública seja independente, autoriza o ente que dá a “vida” a essa Pessoa Jurídica tenha autonomia para indicar seus governantes (cargos de confiança), criando uma vinculação e pode comprometer a finalidade da criação da mesma.

Uma definição resumida pode-se afirmar que Empresa pública é a junção¹⁹ de duas dimensões: a pública e a empresarial. As características mais importantes da dimensão pública parecem ser o objetivo público, a propriedade pública e o controle público. Por fim as demandas referentes às empresas públicas federais, como no caso da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT), são de competência da Justiça Federal, conforme art. 109²⁰ da Constituição de 1988.

5 SINDICATO E SUAS FUNÇÕES

A História e origem dos sindicatos está inserido no contexto do avanço do capitalismo e da industrialização. De forma conceitual²¹ “Sindicato é uma associação não política para defesa e coordenação dos interesses sociais, econômicos e profissionais de um grupo, ligados à atividade laboral dos seus integrantes, e se encarregar de negociar as condições gerais de trabalho”.

“O direito coletivo²² do trabalho nasce com o reconhecimento do direito de associação dos trabalhadores, o que efetivamente só se deu após a Revolução Industrial {século XVIII}. (2017) – Leite, Carlos Henrique Bezerra.

¹⁹ Sicherl, Pavle – Conceitos de Empresa Pública em Diferentes Sistemas Socio- Econômicos.

²⁰ https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 10 nov.2023

²¹ <https://sindis.com.br/posts/historia-dos-sindicatos-no-brasil>. Acesso em 01 out 2023

²² Curso de Direito do Trabalho (2017) – Leite, Carlos Henrique Bezerra.

Com o crescimento e notável da industrialização, foi se criando um sentimento de insatisfação pela da classe operária da época, trabalhos com longas escalas de horários e sem garantias e direitos algum. Para Rodrigues ²³, Leôncio Martins:

Do ponto de vista organizatório, o processo de expansão sindical foi relativamente semelhante. (...) As primeiras associações operárias foram formadas por ex-artesões, isto é, por trabalhadores profissionalmente qualificados (marceneiros, pedreiros, pintores, etc.). Não se tratava mais de trabalhadores independentes, mas de assalariados submetidos à disciplina das oficinas e à lei do proprietário. (RODRIGUES, LM. Formação e desenvolvimento do sindicalismo. 2009, p 8).

Já no Brasil o sindicalismo tem uma história de evolução ao longo do tempo, começando com o término do período escravocrata.

Com o fim da escravidão no Brasil em 1888, o país passou a depender mais da mão de obra assalariada e imigrante, que trouxeram consigo conhecimentos sobre sindicatos e direitos trabalhistas²⁴ de seus países de origem surgimento os primeiros grupos de trabalhadores.

No início do século XX, esses grupos de trabalhadores começaram a se organizar em torno de suas próprias demandas e necessidades, estabelecendo as bases para o surgimento de sindicatos no futuro, tendo a industrialização no estado de São Paulo, um papel fundamental no desenvolvimento do sindicalismo no Brasil.

Os trabalhadores nas fábricas começaram a se organizar para lutar por melhores condições de trabalho.

Durante a presidência de Getúlio Vargas, a legislação trabalhista foi significativamente reformada. O Ministério do Trabalho foi criado em 1930, e a sindicalização operária e patronal foi regulamentada em 1931. A Constituição do Estado Novo, em 1937, estabeleceu a unicidade sindical, proibiu greves e instituiu o imposto sindical.

Já durante o regime militar que começou em 1964, houve uma repressão significativa ao movimento sindical. Isso resultou em diversas greves e conflitos entre trabalhadores e o governo.

²³ (Rodrigues, LM. Formação e desenvolvimento do sindicalismo. 2009.

²⁴ <https://sindis.com.br/posts/historia-dos-sindicatos-no-brasil>. Acesso em 01 out 2023.

A partir da década de 1970, líderes sindicais e grupos de trabalhadores começaram a se unir na formação de movimentos, como o Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra (MST).

O sindicalismo no Brasil desempenhou um papel crucial na luta por direitos trabalhistas e condições melhores para os trabalhadores. Ao longo de sua história, os sindicatos enfrentaram desafios significativos, mas também conquistaram avanços importantes na legislação trabalhista e na defesa dos interesses dos trabalhadores brasileiros principalmente com a promulgação da CLT em 1943 e da Constituição Federal de 1988.

5.1 FUNÇÕES DE UM SINDICATO

O art. 513²⁵ da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) define as prerrogativas dos sindicatos. Em nome de empregados os sindicatos negociam acordos coletivos.

Estes acordos podem abranger salários, benefícios, condições de trabalho, horários de trabalho e outras questões relacionadas com o emprego. Ele protege os direitos dos trabalhadores, resolvendo conflitos laborais.

Participa em processos de arbitragem ou conciliação. Atua como defensor dos direitos trabalhistas, monitorando o cumprimento das leis trabalhistas existentes.

Ao negociar ou promover a contratação coletiva o sindicato pode tanto agir em uma negociação, quanto em uma greve, que são direitos assegurados a defesa dos interesses dos trabalhadores.

²⁵ São prerrogativas dos Sindicatos: a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida; b) celebrar convenções coletivas de trabalho; c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal; d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal; e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais e manter agências de colocação.

Para, Martins Letícia Pires: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E REESTRUTURAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL: NOVAS TECNOLOGIAS E A NECESSÁRIA PRESERVAÇÃO DA FUNÇÃO INSTITUCIONAL DOS SINDICATOS NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA (UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB 2021):

Sob essa perspectiva, o Direito Coletivo do Trabalho alcança suas funções sociais, econômicas e políticas por meio das negociações coletivas entre os sujeitos da relação trabalhista, tornando-se, assim, um instrumento de democratização social. Ressalte-se, ainda, a possibilidade de esses sujeitos serem autores de “regras” jurídicas — convenções e acordos coletivos — que regulam as relações laborais e que são resultados de negociações entre os sindicatos patronais e obreiros (convenção) ou entre o sindicato dos empregados e um empregador determinado (acordos).

Além dos sindicatos, há também as associações de grau superior: federações e as confederações que são regulamentados por legislação específica.

5.2 GREVE COMO PRINCIPAL FERRAMENTA DE NEGOCIAÇÃO

Aos trabalhadores brasileiros é garantido o direito à greve. Por definição “greve²⁶ é a paralisação deliberada e organizada do trabalho, levada a efeito por um grupo de empregados, com a finalidade de preservação, modificação ou criação de direito. (ARAÚJO, 2011, p. 197).

As greves são frequentemente usadas como ferramenta de negociação para melhorar as condições de trabalho, salários, benefícios entre outros, na “busca²⁷ desses objetivos, a greve funcionará como instrumento apto a tornar público o conflito, alertar para a sua atual ou possível aguçadura, quebrar a intransigência da outra parte na negociação e apressar a solução”. (ARAÚJO, 2011, p. 197).

No Brasil o dispositivo da Greve surgiu nas primeiras relações trabalhistas, necessariamente após o período de escravidão, esse dispositivo a priori foi tratado como ilegal e tipificado no código²⁸ penal, no decreto 847 de 1890. No Código

²⁶ ARAÚJO, Florivaldo Dutra de. Negociação coletiva dos servidores públicos. Belo Horizonte 2011.

²⁷ *Ibidem* 17.

²⁸ https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1851-1899/d847.htm. Acesso em 10 out 2023.

Penal de 1940, a paralisação do trabalho era considerada crime somente se houvesse perturbação da ordem pública ou se fosse contrária aos interesses públicos.

A Constituição²⁹ de 1946 passou a reconhecer o direito de greve, mas seus moldes seriam regulamentados³⁰ por lei.

O direito de greve no Brasil é um direito garantido pela Constituição Federal do Brasil de 1988. Este direito está consagrado no artigo³¹, nº9 que estabelece: “O direito à greve é garantido e os trabalhadores são responsáveis por determinar a possibilidade de greve e os interesses que devem ser protegidos por ela.”

No entanto, o exercício deste direito está sujeito a certas condições e limitações destinadas a equilibrar o interesse público com o direito dos trabalhadores à greve. A Lei 7.783 de 1989 (Lei das Greves) regula explicitamente o exercício do direito à greve, define atividades essenciais que não podem ser totalmente interrompidas e estabelece limites que devem ser respeitados na realização de greves coletivas.

A decisão de greve deve ser tomada em uma assembleia, no prazo previsto na lei e após notificação prévia ao empregador e às autoridades públicas competentes. Em setores considerados essenciais, como saúde, segurança pública e transportes públicos, as greves podem envolver restrições mais rigorosas e manter um contingente mínimo de trabalhadores em serviço para garantir serviços mínimos à população. Durante o período de greve, os trabalhadores não podem ser demitidos por participarem da greve.

As greves devem ser pacíficas e não devem violar nenhuma lei. Os grevistas não devem obstruir o acesso ao local de trabalho nem danificar bens da empresa.

Ainda sobre o tema, como já mencionado, as greves são reconhecidas como um direito fundamental, e pode ser feita também no setor privado, porém apesar de ser uma das principais ferramentas de “pressão” junto ao empregador, ela não é ilimitada, e precisa seguir uma série de regras para ser considerada legal. Se uma

²⁹ https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em 15 out 2023

³⁰ “Art. 158 da Constituição Federal do Brasil de 1946: É reconhecido o direito de greve, cujo exercício a lei regulará,

³¹ https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 11 out 2023.

greve for considerada abusiva, os grevistas poderão enfrentar cortes salariais e outras sanções.

6 PRINCIPAIS AÇÕES COLETIVAS IMPETRADAS PELO SINTECT/SC

6.1 DESACANSO SEMANAL

A Empresa de Correios e Telégrafos adotou a prática de convocar seus funcionários para laborar nos dias destinados ao repouso semanal, sem observância as ressalvas da legislação vigente, solicitando a presença dos trabalhadores nos domingos, de forma consecutiva, apontando por amostragem funcionários que trabalharam 15 e até 21 dias consecutivos.

Segundo o Sindicato tais fatos violaram o direito assegurado constitucionalmente, na própria legislação trabalhista e normas internas, em razão do Dissídio Coletivo n.º 1001203-57.2020.5.00.0000 que prevê que o trabalho em dia de repouso deveria ser pago com adicional de 100% ou concessão de 2 dias de folgas, sendo que neste último caso obrigatoriamente uma das folgas deve ser concedida na mesma semana do repouso não usufruído, mas a empresa não concedeu aos empregados a opção de folgar e, ainda, instaurou processo administrativo para os trabalhadores que optaram por usufruir do seu dia de repouso.

Fato que originou investigação pelo Ministério Público do Trabalho (IC 001121-2020-12-00/6), a qual concluiu pelo descumprimento da legislação trabalhista e resultou na Recomendação de n.º 37962/2021.

Ademais, observo que, de fato, as denúncias realizadas pelo Ministério Público do Trabalho resultaram em um procedimento extrajudicial que confirmou as constatações acima pontuadas pelo juízo, de que diversos empregados - mais da metade dos empregados cujos cartões-pontos foram anexados - trabalharam aos finais de semana nos meses de agosto e setembro de 2020 (fls. 308 e ss). A partir destes fatos, restou formalizada uma Recomendação de n.º 37962/2021 (fls. 312 e ss) para que concedesse a todos empregados um descanso semanal de 24 horas consecutivas, de modo a não ocorrer o labor em sete dias consecutivos, e que havendo necessidade de trabalho aos domingos, que fosse estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada, devendo o descanso coincidir com o domingo pelo menos uma vez no período máximo de três semanas.

Desencadeando o pedido de tutela de urgência formulado pelo Sindicato dos Trabalhadores da Empresa de Correios e Telégrafos e Similares de Santa Catarina. Nesta ação o sindicato formulou os seguintes pedidos:

a) que a Empresa de Correios e Telégrafos de Santa Catarina se abstenha de convocar trabalhadores para laborar quando já tiverem cumprido a jornada semanal de trabalho. sob pena de afronta ao disposto no inc. XV, art. 7º da CF, art. 67 da CLT, OJ 410 da SDI 1 e no manual da própria empresa (MANPES Módulo 19, Capítulo 1, Anexo 2) e a sentença normativa;

b) que na eventualidade de convocar trabalhadores para laborar no domingo, seja dada opção para o trabalhador, entre receber o domingo com 100% de acréscimo ou 2 dias de folga (dentro da mesma semana), como explicado e elaborado pela própria empresa e disponibilizados aos funcionários no dissídio coletivo.

c) que a empresa se abstenha de abrir processo administrativo contra os trabalhadores que se recusarem a laborar no dia destinado a seu descanso semanal remunerado;

d) que a empresa respeite a folga quinzenal das empregadas mulheres como estabelecido em lei e no seu próprio manual (MANPES Módulo 19, Capítulo 1, Anexo 2, 6.2.1);

e) que a empresa divulgue, com antecedência de 10 dias as escalas dos trabalhadores, com os dias destinados ao descanso semanal remunerado ((MANPES Módulo 19, Capítulo 1, Anexo 2, art. 6.3)”.
A Empresa alegou não estar descumprindo as regras vigentes, pois como é considerada como serviços essenciais suas operações não podem ser paralisadas.

Desta Forma a ação foi julgada³² procedente em parte:

PELO EXPOSTO, a 7ª Vara da Justiça Federal do Trabalho de Florianópolis, julga PROCEDENTE EM PARTE o pedido formulado por SINDICATO DOS TRABALHADORES NA EMPRESA DE CORREIOS TELEGRAFOS E SIMILARES DE SC para condenar EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS:

a) em regra a se abster de convocar os trabalhadores que já tiverem cumprido a sua carga semanal, ou seja, que seja respeitado o descanso semanal remunerado dentro da semana, independentemente do dia

³² <https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000411-39.2021.5.12.0037/1#6b12b86>
Acesso em 10 nov. 2023

de folga domingo ou outro dia na semana, b) observar a escala de revezamento das mulheres, conforme item 6.2.1 do MANPES, bem como divulgar a escala de trabalho ordinária com antecedência de 10 dias, conforme item 6.3 do MANPES, c) a se abster de abrir PAD ao empregado que se recusar a laborar em dia de repouso caso já tenha cumprido sua jornada semanal, tudo nos termos da fundamentação supra.

6.2 ADICIONAL DE ATIVIDADE DE DISTRIBUIÇÃO E/OU COLETA EXTERNA (AADC).

A Ação teve como objeto de apreciação a natureza jurídica do Adicional de Atividade de Distribuição e Coleta (AADC) como um adicional de risco, estipulado em negociação entre a ECT e a Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios e Telégrafos e Similares – FENTECT, devido aos carteiros que circulem em via pública para a entrega e coleta de objetos postais, no percentual de 30% sobre o salário, abrangendo também os carteiros que prestam o serviço postal em motocicleta.

O adicional de periculosidade é um direito concedido a trabalhadores que exercem uma atividade perigosa. Esse benefício salarial é embasado pelos artigos 193 e 197 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Em 2014, a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) foi alterada para que fosse garantido o adicional de periculosidade também aos empregados que trabalham fazendo uso de motocicleta e aos empregados que estão sujeitos a roubos e violência física (como os vigilantes e seguranças privados).

Os empregados que tinham direito a esta verba adicional tinham em seus contracheques o valor da AADC adicionado, incidindo em descontos como: INSS, Imposto de Renda, plano de saúde, entre outros.

A ECT³³ alegou que o adicional de periculosidade legal, previsto no art. 193, § 4º, da CLT, com redação incluída pela Lei³⁴ 12.997/2014, destina-se a atribuir um acréscimo remuneratório aos profissionais que se submetem aos riscos, em vias públicas, decorrentes da atividade com motocicleta. Por essa razão, entende que o

³³ <https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000411-39.2021.5.12.0037/1#6b12b86>
Acesso em 10 nov. 2023

³⁴ https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12997.htm. Acesso em 10 nov. 2023

pagamento do adicional de periculosidade substitui o pagamento da AADC, ante a identidade de natureza jurídica, conforme Cláusula 4.8.2 do PCCS/2008 – ECT.

Neste sentido lemos:

Pontua estar presente relevância dos pontos de vista (i) econômico, porquanto o pagamento indevido do adicional afeta os cofres públicos e gera gravoso ônus financeiro na estruturação e funcionamento da atividade empresarial, com acréscimo mensal na folha de pagamento da ECT estimado em R\$ 9.640.208,83 (nove milhões, seiscentos e quarenta mil duzentos e oito reais e oitenta e três centavos); (ii) jurídico, na medida em que o pagamento cumulado da AADC com o adicional de periculosidade, desrespeita a validade e autoridade da pactuação coletiva, pela qual se instituiu a primeira verba alcançando a situação do carteiro [que] presta serviço em motocicleta.; e (iii) social, considerando que a negociação coletiva, ressalvada como direito social, se apresenta como meio de serem promovidas condições mais adequadas de trabalho, cujos preceitos decorrentes devem assim ser respeitados, em zelo, valorização e fortalecimento do pactuado.

O TST, reconheceu que carteiros que trabalham com motocicleta o direito de receber o adicional de periculosidade junto com o adicional de atividade de distribuição ou coleta externa (AADC), previsto em norma coletiva.

Tendo repercussão uniforme sobre todos os julgados desta matéria³⁵. Tendo sido determinado o pagamento do valor corrigidos de forma retroativa, a suspensão do desconto em folha.

Porém a inclusão não se deu de forma automática, cada colaborador dos Correios que exercem atividades externas, expostos ao risco de possíveis assaltos (em razão das entregas que realizam), acidentes, moléstias cutâneas, doenças

³⁵ Incidente de Recursos Repetitivos. Tema n 15.

Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT. Adicional de Atividade de Distribuição e/ou Coleta Externa – AADC (PCCS/2008). Percepção cumulativa com o Adicional de Periculosidade previsto no § 4º do art. 193 da CLT. Possibilidade. Parcelas com fatos geradores distintos. A SBDI-I, em sua composição plena, analisando a questão relativa à possibilidade de cumulação do Adicional de Atividade de Distribuição e/ou Coleta Externa – AADC, instituído pela ECT no PCCS de 2008, com o Adicional de Periculosidade, previsto § 4º do art. 193 da CLT, aos empregados que desempenham a função de carteiro motorizado (Função Motorizada 'M' e 'MV'), utilizando-se de motocicletas, decidiu, por maioria, sem modulação, aprovar a seguinte tese jurídica para o

Tema Repetitivo nº 15: “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”.

Vencidos os Ministros Aloysio Corrêa da Veiga, Guilherme Augusto Caputo Bastos, Breno Medeiros, Alexandre Luiz Ramos e a Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. (TST-IRR- 1757-68.2015.5.06.0371, SBDI-I, Rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 14/10/2021). <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/carteiros-motociclistas-podem-acumular-aadc-e-adicional-de-periculosidade/1397519494>. Acesso em 10 nov 2023.

ortopédicas, ataques de animais domésticos, tempestades, calor intenso, independente dos meios de locomoção por eles utilizados deve entrar individualmente solicitando o benefício.

O Sintect/SC disponibilizou a cada funcionário que se enquadrava nesta categoria de servidor acima mencionado o direito a um advogado, para impetrar a ação individual referente ao recebimento do benefício, representando em inúmeras ações individuais de pagamento dos valores descontados indevidamente.

O direito ao benefício foi apreciado de forma coletiva, porém o reflexo financeiro em cada colaborador é individual, pois deve ser considerado tempo de serviço prestado com a função motorizado (Motoqueiro), tempo de serviço prestado a empresa (anuênio), dias trabalhados, horas extras, etc.

6.3 PONTO ELETRÔNICO E ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA

Essa ação³⁶ foi distribuída à 9ª Vara do Trabalho de Brasília (ACC 0000361-20.2022.5.10.0009). O juiz, contudo, não deferiu a liminar. Ao apreciar o mandado de segurança, o Desembargador deferiu a liminar apenas em parte, suspendendo a prática por 12 meses, afirmando que:

“No caso, a instituição de banco de horas sem a prévia negociação coletiva, de fato, é medida que contraria o art. 59, §2º, da CLT. A mesma conclusão, porém, não se coloca para os sistemas de compensação semestral e mensal, porquanto suficiente o acordo direto com o empregado. De toda forma, denota-se que não é possível, em juízo perfunctório, suspender todo o sistema de controle de jornada, sem a demonstração específica das inconsistências ou de eventuais prejuízos aos direitos trabalhistas dos substituídos. Faz-se necessário um aprofundamento instrutório para melhor avaliar o impacto das medidas promovidas pela empregadora, o que é inviável por meio deste mandamus. Registre-se que a mera possibilidade do gestor proceder a ajustes nas marcações de intervalo intrajornada dos trabalhadores externos, por si só, não invalida o sistema de controle, mormente quando tais alterações objetiva adequar o horário informado pelo empregado àquele estipulado pelo gestor, sob pena de responder de forma inconsistente. Com efeito, é necessária a demonstração de adulterações com o fito de prejudicar os empregados, o que não ficou comprovado nos autos. É certo que o documento de fl. 16 especifica atrasos no lugar das anotações regulares do repouso, mas esse fato, muitas vezes

³⁶ <https://pje.trt10.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000361-20.2022.5.10.0009/1#b2318d1>. Acesso em 10 nov 2023

pelas respostas programadas dos softwares, não demonstra que a empregadora se recusa a realizar as correções, tampouco atesta prejuízo financeiro em prol dos empregados. Isso posto, em juízo sumário, defiro, em parte, a tutela de urgência, apenas para suspender a aplicação do banco de horas (compensação em até doze meses), bem como para determinar a ECT que realize acordos individuais prévios, para fins de implantação de eventual sistema de compensação semestral ou mensal. Tudo sob pena de multa diária no importe de R\$1.000,00(mil reais).”

A Sintect/SC orientou os trabalhadores dos Correios a não aderirem ao acordo de compensação de jornada (banco de horas), pois “a reforma trabalhista³⁷, permitiu o acordo individual, e permite presumir a autorização de compensação de horário, sem qualquer formalidade, pois o acordo pode ser tácito”.

7 AS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO SE TORNARAM MAIS EFICÁZES AO SINTECT/SC APÓS A REFORMA TRABALHISTA?

Como conceito temos que as convenções coletivas de trabalho são um acordo de caráter normativo pelo qual sindicatos representativos de uma determinada categoria e empregadores (empresa) estipulam condições de trabalho (inclusive as matérias de ordem econômica) no âmbito territorial e profissional que elas representam, por um determinado período de tempo, sendo reconhecido que o acordado supere a legislação vigente.

A reforma trabalhista de 2017 veio com a missão de modernizar essas relações de trabalho, com garantias constitucionais previstas, ou seja, a partir de um determinado grau de direitos (Artigo 7 da Constituição do Brasil) já garantidos pelo trabalhador.

A reforma trouxe a possibilidade de que em casos específicos (individual), fossem analisados e adaptados a realidade de cada empresa e trabalhador, foi permitido que “arrazoassem” e “buscassem” o que fosse mais benéfico para ambos. Trouxe a formalidade em práticas que já eram feitas no dia a dia.

³⁷<https://www.camara.leg.br/Acesso> em 10 nov 2023

Porém, se tratando de eficácia, como parâmetro as ações coletivas do Sindicato dos trabalhadores da empresa de correios e telégrafos e similares de Santa Catarina, identifica-se que as convenções trabalhistas, após a LEI 13.467 de 13 de julho de 2017 (reforma trabalhista de 2017) ainda não atingiram um patamar de “maturidade jurídica” para se tornarem na prática uma ferramenta de avanços de direitos e conquistas, e assim cumprir o que a reforma se propõe: facilitar e modernizar essa relação histórica entre empregador x empregado e garantir a proteção e direitos aos trabalhadores.

Levando-se em conta que as melhorias com a nova lei devem ser benéficas para ambos, na prática vemos que alguns pontos da lei além de não serem benéficos podem ser considerados um retrocesso.

Temos o trabalho intermitente por exemplo que na teoria proporciona que a relação de trabalho informal seja garantida com direitos ao trabalhador, mesmo em horário diferenciado, proporcionando a possibilidade de mais de um emprego, mas na prática vemos uma condição onde a possibilidade eminente de ser chamado a qualquer momento, impossibilita a capacidade de se ter um outro emprego.

A terceirização, que na prática faz com que uma nova gama de funcionários possa ser contratada, com condições de salários e benefícios menores.

Temos o Acordo Coletivo 2023/2024 dos Correios e seus Sindicatos e Federações. Diferente dos últimos sete anos, nos quais os acordos foram decididos com mediação do Tribunal Superior do Trabalho (TST) a proposta de 2023 foi aprovada com quase a unanimidade dos Sindicatos em todo Brasil, inclusive a aprovação do SINTECT/SC. Segundo³⁸ Fabiano Silva dos Santos, Presidente dos Correios. O diálogo venceu o medo e resgatamos o espírito democrático e transparente de gestão.

O acordo assinado em 27 de setembro de 2023 subiu de 37 para 78 cláusulas. Uma dessas cláusulas previa o pagamento de R\$ 1.000,00 (um mil reais) a cada empregado, com caráter indenizatório, 5 dias úteis após a assinatura do acordo, o que aconteceu após dias de atraso.

³⁸ <https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202309/correios-assina-acordo-coletivo-com-federacoes>. Acesso em 10 nov. 2023

Houve também o lançamento desse valor indenizatório pago na folha de pagamento do mês seguinte, não em uma folha separada, como se esperava pelos sindicatos, e trabalhadores, causando descontos de: Imposto de Renda, Plano de Saúde, INSS proporcionais ao valor recebido, na prática o que foi pago, foi descontado uma folha suplementar foi redigida posteriormente pagando o valor real.

Identifica-se que as convenções coletivas de trabalho passaram a ser uma ferramenta onde se procura manter os direitos e benefícios já existentes, do que a ampla discussão para a melhoria de condições de trabalho frente ao empregador.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando se iniciou o trabalho de pesquisa constatou-se que a reforma trabalhista de 2017 trouxe mudanças significativas em relação à negociação coletiva entre sindicatos e empregadores, e a proteção e a manutenção de novos direitos passou a ser tema de análise e discussão.

O sindicato dos trabalhadores dos Correios é um dos sindicatos mais atuantes, junto ao seu empregador, e fazer uma análise da eficácia das convenções trabalhistas através do método hipotético-dedutivo das ações coletivas impetradas por eles, trouxe um panorama das repercussões e consequências das mudanças trazidas pela nova lei.

Os objetivos específicos eram descrever as convenções coletivas após a reforma trabalhista, conceituar a empresa de Correios como empresa pública e sua natureza jurídica, e descrever as ações coletivas impetradas pelo sindicato dos correios, e isso foi atingindo através de pesquisa bibliográfica, análise de ações impetradas pelo sindicato.

Diante disso se constata que o objetivo geral foi atendido, pois efetivamente o trabalho conseguiu identificar que a hipótese de que as convenções coletivas são eficazes ao sindicato de empregados da empresa de correios e

telégrafos de Santa Catarina após a reforma trabalhista está refutada, pois as convenções coletivas tem sido uma ferramenta para se manter direitos já adquiridos em outras ocasiões, observa-se também que tem sido gradualmente mais difícil aos sindicatos obterem maiores conquistas ou novos direitos.

Diante da metodologia escolhida, e o tema proposto houve a limitação geográfica em fazer com que a pesquisa se concentrasse nas repercussões das ações impetradas pelo sindicato dos correios somente em Santa Catarina, tendo simultaneamente ações em todo o Brasil. De forma conceitual analisar a convenções trabalhistas após a reforma trabalhista trouxe dificuldades pois ainda é objeto de críticas e análise junto a doutrinadores.

A possibilidade de se fazer pesquisas mais aprofundadas em relação a influência dos sindicatos junto aos seus representados diante da polarização política que o Brasil vive, análise de acordos coletivos em ano eleitoral são sugestões de temas que podem contribuir para uma melhor análise sobre a eficácia das convenções coletivas.

REFERÊNCIAS

Art. 158 da Constituição Federal do Brasil de 1946: É reconhecido o direito de greve, https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 11 out 2023.

ARAÚJO, Florivaldo Dutra de. Negociação coletiva dos servidores públicos. Belo Horizonte. 2011.

A atual reforma trabalhista: possibilidades, problemas e contradições. **CAMPOS, André Gambier.**

BARRETO FILHO, Oscar. Formas jurídicas da empresa pública. Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, v. 72, n. 1, p. 398-409, 1977.

BARROS NETO, João Pinheiro de. Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos: qualidade de seus produtos e serviços e sua mão-de-obra. São Paulo: PUC, 2002.

<http://blog.correios.com.br/correioslog>. Acesso em 22 set 20023.

https://books.google.com.br/books?id=fey5rxSCDv8C&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage & f=false. Acesso 20 set 2023.

https://books.google.com.br/books?id=fey5rxSCDv8C&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage & f=false. Acesso 20 set 2023.

<https://www.camara.leg.br/> Acesso em 10 nov 2023.

<https://www.correiosbrasil.org/historia-dos-correios>. Acesso em 20 set 2023.

<https://www.correiosbrasil.org/historia-dos-correios/>. Acesso em 02 nov 2023.

GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luís dos. “Indústria 4.0, manufatura avançada e seus impactos sobre o trabalho”. Texto para discussão, IE Unicamp. 2019.

Direito administrativo / **DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella**. Imprensa: Rio de Janeiro, Forense, 2016.

KREIN, OLIVEIRA, ARAÚJO. Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade. 2019.

MAZZONI, Giuliano. Manuale di Diritto del Lavoro, Milano, Giuffrè 1977.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Competência de Direito Sindical, 2º Ed São Paulo, 2000.

Noções de direito do trabalho / **SANTORO-PASSARELLI, Francesco**; tradução de Mozart Victor Russomano e Carlos Alberto g. Chiarelli. Imprensa: São Paulo, Revista dos Tribunais, 1973. Descrição Física: 203 p.

<https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000411-39.2021.5.12.0037/1#6b12b86>. Acesso em 20 set 2023.

<https://pje.trt10.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000361-20.2022.5.10.0009/1#b2318d1>. Acesso em 20 set 2023.

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0509.htm. Acesso em 20 set 2023

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 21 set 2023.

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 20 out 2023.

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 10 nov 2023.

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1851-1899/d847.htm. Acesso em 10 out 2023.

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em 15 out 2023.

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12997.htm. Acesso em 10 out 2023.

<https://rdai.com.br/index.php/rdai/article/view/225>. Acesso em 10 out 2023.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. O conceito moderno de negociação coletiva. São Paulo: LTr, 1998.

RODRIGUES. Leôncio Martins. Formação e desenvolvimento do sindicalismo. 2009.

SILVA, Camila Gaboni. A reforma trabalhista no Brasil: uma análise crítica. 108f. Dissertação (Mestrado em Economia Política) - Pontifca Universidade Católica de São Paulo. PUC-SP. São Paulo - SP - 2021. Orientador: Marques Rosa <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/24214>.

SMITH, Adam. A riqueza das nações: investigação sobre sua natureza e suas causas. Vol. 1. São Paulo: Nova cultural, 1996. (Coleção Os Economistas).

SICHERL, Pavle – Conceitos de Empresa Pública em Diferentes Sistemas Socio-Econômicos.

<https://sindis.com.br/posts/historia-dos-sindicatos-no-brasil>. Acesso em 01 out 2023.

ANEXO A

#	Inconsistência na cláusula	Redação do ACT	Proposta de correção da FINDECT	Redação revisada/melhorada? (firmado pela ECT em 22/11/2023 via Ata e Termo Aditivo)
1	ABONO INDENIZATÓRIO PERU	<p>Não garante os R\$ 1.000,00 líquido firmado em Mesa:</p> <p>“Os Correios concederão para os(as) empregados(as) um abono indenizatório peru de R\$ 1.000,00 (mil reais) em até 5 dias úteis após a assinatura do acordo.”</p>	<p>Inclusão:</p> <p>Parágrafo único: Em até 60 (sessenta) dias após a concessão, os Correios concederão um crédito em Vale Alimentação/Refeição, do mesmo valor de eventuais reflexos/descontos legais deste abono.</p>	<p>Ainda não.</p> <p>ECT informou não ser possível propor melhorias pois houve a judicialização desta cláusula pela outra federação (ao invés de negociar o termo aditivo), devendo então aguardar o trânsito julgado/decisão judicial.</p>
2	ABONO SALARIAL	<p>Não garante os R\$ 1.500,00 líquido firmado em Mesa:</p> <p>“Os Correios concederão para os(as) empregados(as) um abono salarial de R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais) na folha do mês de janeiro antecipado para o dia 2 de janeiro de 2024.”</p>	<p>Inclusão:</p> <p>Parágrafo único: Em até 60 (sessenta) dias após a concessão, os Correios concederão um crédito em Vale Alimentação/Refeição, do mesmo valor de eventuais reflexos/descontos legais deste abono.</p>	<p>Sim, na íntegra (não haverão os descontos de até R\$ 800,00)</p> <p>Nova redação (inclusive novo título de cláusula)</p> <p>Cláusula 64</p> <p>-</p> <p>Vale Extra: Os Correios concederão para os(as) empregados(as) 1 (um) crédito extra de R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais), no dia 15 de dezembro de 2023, com compartilhamento de 0,5% para todos os empregados.</p>
3	REAJUSTE SALARIAL	<p>Não garante o reajuste na tabela de funções e incorporação dos reajustes seria apenas em julho/2024:</p> <p>“Os Correios concederão aos(as) empregados(as), a partir de janeiro/2024 o reajuste salarial da seguinte forma:</p> <p>§1º Será concedido R\$250,00 (duzentos e cinquenta reais) para os(as) empregados(as), a partir de janeiro/2024, que recebem remuneração (excluindo função convencional, complemento de remuneração singular, substituição e Complemento de Incentivo a Produtividade</p> <p>-</p> <p>CIP) de até R\$7.000,00 (sete mil reais), sendo incorporado ao salário</p> <p>-</p> <p>base pelos Correios em julho/2024</p> <p>-</p> <p>§2º Aos(as) empregados(as) não abarcados no §1º será concedido reajuste a partir de janeiro/2024 de 3,53%, sendo incorporado ao salário</p> <p>-</p> <p>base pelos Correios em julho/2024</p> <p>-</p> <p>§3º O reajuste concedido nos parágrafos §1º e §2º terá incidência em todas as parcelas de natureza salarial/verbas remuneratórias.”</p>	<p>Alteração do §3º, para garantir o reajuste seja aplicado em todas as verbas, incluindo na tabela de funções:</p> <p>de:</p> <p>“§3º O reajuste concedido nos parágrafos §1º e §2º terá incidência em todas as parcelas de natureza salarial/verbas remuneratórias.” para</p> <p>“§3º O reajuste concedido nos parágrafos §1º e §2º terá incidência em todas as parcelas de natureza salarial/verbas econômicas, incluindo a tabela de funções”</p>	<p>Sim, na íntegra com duas melhorias:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Incorporação reajuste antecipado de Jul/24 para Jan/24 2- Reajuste da tabela de todas as funções Jan/24 <p>“Os Correios concederão aos(as) empregados(as), a partir de janeiro/2024 o reajuste salarial da seguinte forma:</p> <p>§1º Será concedido R\$250,00 (...) de até R\$7.000,00 (sete mil reais), sendo incorporado ao salário</p> <p>-</p> <p>base pelos Correios em janeiro/2024.</p> <p>§2º Aos(as) empregados(as) não abarcados no §1º será concedido reajuste a partir de janeiro/2024 de 3,53%, sendo incorporado ao salário</p> <p>-</p> <p>base pelos Correios em janeiro/2024.</p> <p>(...)</p> <p>Quanto ao Reajuste Salarial, a Empresa esclarece que, embora não conste na redação original do Acordo Coletivo de Trabalho</p> <p>-</p> <p>ACT 2023/2024, o reajuste em igual percentual será realizado sobre as funções, na mesma data do reajuste salarial, ou seja, em janeiro de 2024.</p>

ANEXO A

#	Inconsistência na cláusula	Redação do ACT	Proposta de correção da FINDECT	Redação revisada/melhorada? (firmado pela ECT em 22/11/2023 via Ata e Termo Aditivo)
4	ANTECIPAÇÃO DE 50% DA GRATIFICAÇÃO NATALINA	<p>A cláusula retornou redação desfigurada, não garante nada além da CLT, sem nenhum benefício que ela historicamente proporcionava aos empregados. Redação atual:</p> <p>“Os (As) empregados(as) que gozarem férias até novembro e não optarem pelo recebimento por ocasião de suas férias, receberão, a título de adiantamento, a metade do 13º (décimo terceiro), 50% (cinquenta por cento), na folha de pagamento do mês de novembro.”</p> <p>§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.”</p>	<p>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.</p> <p>§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.</p> <p>§2º Os Correios garantirão, aos(às) empregados(as) que optarem, o direito de receber a antecipação de 50% (cinquenta por cento) da gratificação natalina no seu período de férias, de janeiro a novembro.”</p>	<p>Sim, na íntegra (13º será pago à partir de Março)</p> <p>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 e 25% (vinte e cinco por cento) na folha de pagamento de junho.</p> <p>ou, por sua opção, em uma só parcela de 50% (cinquenta por cento) na folha de pagamento de junho.</p> <p>§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.</p> <p>§2º Os Correios garantirão, aos(às) empregados(as) que optarem, o direito de receber a antecipação de 50% (cinquenta por cento) da gratificação natalina no seu período de férias, de janeiro a novembro..</p>
5	AVERIGUAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO	<p>§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.</p>	<p>Excluir o final do §2º: “...observadas as disponibilidades de orçamento.”,</p> <p>desta forma, fica garantido que os Correios cumprirão as Normas Regulamentadoras, mesmo que não tenha provisionado recursos para isto.</p>	<p>SIM, na íntegra (climatização das unidades) (...)</p> <p>(...)</p> <p>“§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.”</p>
6	ENTREGA MATUTINA) DISTRIBUIÇÃO DOMICILIÁRIA	<p>§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</p> <p>- CDDs.</p>	<p>“§6º Os Correios continuarão manterão a entrega matutina em todas as unidades já implantadas</p> <p>- ou em implantação</p> <p>- além de buscar sua ampliação, 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</p> <p>- CDDs distritos postais.”</p>	<p>SIM, parcialmente, com a conquista da implantação IMEDIATA/ excepcional da entrega matutina em todos os CDDs do Brasil.</p> <p>(...)</p> <p>4. Adicionalmente, informamos que a Empresa, em virtude das altas temperaturas, tomou providências no sentido de autorizar imediatamente, de forma excepcional e temporária, a Entrega Matutina em todos os Centros de Distribuição Domiciliária</p> <p>- CDDs com distritos pedestres.</p>

ANEXO A

#	Inconsistência na cláusula	Redação do ACT	Proposta de correção da FINDECT	Redação revisada/melhorada? (firmado pela ECT em 22/11/2023 via Ata e Termo Aditivo)
7	CONCURSO PÚBLICO	<p>(...) §1º Os Correios se comprometem a interagir junto aos órgãos governamentais visando a realização de concurso público, em carácter de urgência, para reposição do seu quadro de efetivo.</p>	<p>Incluir que a realização do Concurso Público terá a participação das Federações dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios signatárias.</p>	<p>SIM, na íntegra (...) Quanto ao Concurso Público, o Presidente da Empresa informou que realizará agendamento de reunião junto ao Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos com o intuito de alinhar a realização de concurso público para reposição de vagas nos Correios com a participação das duas Federações. (...)</p>
8	ATESTADO DE SAÚDE NA DEMISSÃO	<p>Cláusula excluiu o fornecimento do ASO e TRCT para os sindicatos: "Quando solicitado pelo Sindicato, os Correios encaminharão cópia de todas as rescisões dos (as) empregados(as) demitidos(as), cujas homologações forem realizadas nas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, bem como daqueles demitidos antes de completarem 1 (um) ano de serviço e que fizerem a homologação na própria Empresa."</p>	<p>"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."</p>	<p>SIM, na íntegra 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.</p>
9	DISTRIBUIÇÃO DOMICILIÁRIA	<p>A Distribuição Domiciliária de Correspondência será efetuada de acordo com os seguintes critérios: (...) §8º A ampliação da entrega matutina para novas unidades será objeto de estudo pela comissão formada por 5 (cinco) representantes da empresa e 5 (cinco) representantes das Federações dos Trabalhadores dos Correios signatárias, com prazo de 90 (noventa) dias para entrega do cronograma de ampliação das unidades contempladas, desde que não comprometa a qualidade operacional, o aumento de custos operacionais e as necessidades dos(as) clientes.</p>	<p>No caput, alterar "Distribuição Domiciliária de Correspondência" para "Distribuição Domiciliária de Objetos Postais", caso contrário, gestores poderão se dizer desobrigados à cumprir as regras desta cláusula, para os objetos "não correspondência". No parágrafo §8, excluir a redação final: "...desde que não comprometa a qualidade operacional, o aumento de custos operacionais e as necessidades dos(as) clientes." pois a implantação da entrega matutina tem que ser para todas as unidades e a saúde do trabalhador, não tem preço.</p>	<p>Ainda não. Entretanto, a ECT se comprometeu a discutir melhorias na Mesa Nacional de Negociação Permanente - MNNP - Correios . Primeira reunião agendada para 28/11/2023.</p>

ANEXO A

#	Inconsistência na cláusula	Redação do ACT	Proposta de correção da FINDECT	Redação revisada/melhorada? (firmado pela ECT em 22/11/2023 via Ata e Termo Aditivo)
10	COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E ASSÉDIOS - CIPAA	<p>(...) §9º Os Correios providenciarão o curso de formação na modalidade de Ensino à Distância</p> <p>- EaD ou presencial, conforme a alternativa que se mostre mais razoável para os trabalhadores e para a Empresa, para os(as) representantes dos(as) empregados(as), titulares e suplentes, que integrarão as CIPAAs, antes da posse e instalação das mesmas.</p> <p>I -</p> <p>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. (...)</p>	<p>Foi incluída a palavra "assédio" no título da cláusula, conforme determina a nova legislação, mas em todo o conteúdo da redação os Correios não citaram uma sequer ação dos cipeiros com relação ao combate ao assédio</p> <p>. Proposta: No §9º, que versa sobre o curso de formação dos cipeiros, incluir: "II -</p> <p>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."</p>	<p>SIM, na íntegra</p> <p>§9º Os Correios providenciarão o curso de formação na modalidade de Ensino à Distância</p> <p>- EaD ou presencial, conforme a alternativa que se mostre mais razoável para os trabalhadores e para a Empresa, para os(as) representantes dos(as) empregados(as), titulares e suplentes, que integrarão as CIPAAs, antes da posse e instalação das mesmas.</p> <p>II -</p> <p>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.</p>
11	COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E ASSÉDIOS - CIPAA	<p>(...) §2º Nos locais que contenham entre 20 e 30 empregados(as), será constituída a CIPAA, desde que haja empregados(as) /candidatos(as) interessados(as) o suficiente, tanto indicado(a) pela Empresa, quanto dos(as) empregados(as). (...)</p>	<p>Excluir o final do §2º: "tanto indicado(a) pela Empresa, quanto dos(as) empregados(as)", caso contrário, nunca haverá constituição de CIPA nas unidades entre 20 à 30 empregados , pois não haverá motivação para a própria ECT indicar empregados. A redação deve ficar apenas: "Nos locais que contenham entre 20 e 30 empregados(as), será constituída a CIPAA, desde que haja empregados(as)/candidatos(as) interessa dos(as) o suficiente". Ou seja, uma vez que se apresenta a quantidade mínima de empregados necessários, a empresa deverá prover.</p>	<p>SIM, na íntegra</p> <p>(...) §2º Nos locais que contenham entre 20 e 30 empregados(as), será constituída a CIPAA, desde que haja empregados(as)/candidatos(as) interessados(as) o suficiente. (...)</p>

ANEXO A

#	Inconsistência na cláusula	Redação do ACT	Proposta de correção da FINDECT	Redação revisada/melhorada? (firmado pela ECT em 22/11/2023 via Ata e Termo Aditivo)																		
12	AUXÍLIO PARA DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA	<p>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). (...)</p> <p>§3º O valor do reembolso previsto nesta cláusula corresponde ao somatório das despesas respectivas, condicionado ao limite mensal máximo de R\$ 989,90 (novecentos e oitenta e nove reais e noventa centavos) em relação acada um dos dependentes de cuidados</p>	<p>A cláusula retornou com uma fração do valor pecuniário , R\$ 989,90. Exigimos o retorno da cláusula com o valor integral, ou seja, com os reajustes inflacionários desde a sua exclusão, devendo ser então R\$ 1.224,68, conforme cálculos:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Consta ACT?</th> <th>Valor (R\$)</th> <th>Reajustado?</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019/2020</td> <td>956,15</td> <td>3,00% ✓</td> </tr> <tr> <td>2020/2021</td> <td>981,01</td> <td>2,60% ✗</td> </tr> <tr> <td>2021/2022</td> <td>1074,21</td> <td>9,50% ✗</td> </tr> <tr> <td>2022/2023</td> <td>1182,92</td> <td>10,12% ✗</td> </tr> <tr> <td>2023/2024</td> <td>1224,68</td> <td>3,53% ✓</td> </tr> </tbody> </table>	Consta ACT?	Valor (R\$)	Reajustado?	2019/2020	956,15	3,00% ✓	2020/2021	981,01	2,60% ✗	2021/2022	1074,21	9,50% ✗	2022/2023	1182,92	10,12% ✗	2023/2024	1224,68	3,53% ✓	<p>Reconheceu o não reajuste retroativo e se comprometeu a discutir o reajuste em mesa de negociação:</p> <p>"Na oportunidade, restou esclarecido que os benefícios, quais sejam: "Auxílio para dependentes com deficiência"; "Reembolso Creche/Babá"; "Vale Refeição/Alimentação"; e "Vale Transporte e Jornada de Trabalho In Itinere", foram reajustados, com efeitos retroativos à data</p> <p>- base (01/08/2023), no percentual de 3,53%." (...) Por fim, a Empresa enfatiza que outras demandas das Entidades Sindicais, tais como melhorias nas Cláusulas: "Auxílio para dependentes com deficiência"; "Reembolso Creche/Babá"; "Vale Refeição/Alimentação"; e "Vale T ransporte e Jornada de Trabalho In Itinere", poderão ser tratados com fundamento na Cláusula 23</p> <p>- PROCESSO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO constante do ACT 2023/2024."</p>
Consta ACT?	Valor (R\$)	Reajustado?																				
2019/2020	956,15	3,00% ✓																				
2020/2021	981,01	2,60% ✗																				
2021/2022	1074,21	9,50% ✗																				
2022/2023	1182,92	10,12% ✗																				
2023/2024	1224,68	3,53% ✓																				
13	DIREITO A AMPLA DEFESA	<p>Aos(Às) empregados(as) arrolados(as) em processo de apuração de falta grave e por sua solicitação serão assegurados a obtenção de documentos e o amplo direito de defesa.</p> <p>§1º As cópias dos documentos deverão ser entregues diretamente ao(a) empregado(a) envolvido ou ao seu/sua procurador(a) legal, quando solicitado formalmente.</p> <p>§2º A critério do(a) empregado(a) o sindicato poderá acompanhar o processo de apuração.."</p>	<p>Para garantir que todos os casos de PADS possam ter o direito ao contraditório e ampla defesa , alterar o início do caput de: "Aos(Às) empregados(as) arrolados(as) em processo de apuração de falta grave ..." para "Aos(Às) empregados(as) arrolados(as) em processo de apuração de disciplinar..." e alterar o título para "DIREITO AO CONTRADITÓRIO E AMPLA DEFESA".</p>	<p>SIM, na íntegra</p> <p>"DIREITO AO CONTRADITÓRIO E À AMPLA DEFESA: Aos(Às) empregados(as) arrolados em processo de apuração disciplinar e, por sua solicitação, serão assegurados a obtenção de documentos e o amplo direito de defesa.</p> <p>§1º As cópias dos documentos deverão ser entregues diretamente ao(a) empregado(a) envolvido ou ao seu/sua procurador(a) legal, quando solicitado formalmente.</p> <p>§2º A critério do(a) empregado(a) o sindicato poderá acompanhar o processo de apuração.</p>																		

ANEXO A

#	Inconsistência na cláusula	Redação do ACT	Proposta de correção da FINDECT	Redação revisada/melhorada? (firmado pela ECT em 22/11/2023 via Ata e Termo Aditivo)
14	GARANTIA AO(A) EMPREGADO(A) ESTUDANTE	<p>Não é previsto neste instrumento negocial, o fornecimento das Bolsas de Estudos negociada com a ECT:</p> <p>Os Correios facultarão aos(às) empregados(as) estudantes as seguintes garantias: (...) §4º Buscar estabelecer parcerias com instituições de ensino pré-vestibular, ensino superior e técnico para obtenção de descontos nas mensalidades escolares, inclusive para os seus dependentes. (...)</p>	<p>Incluir na redação: "Visando oportunizar a primeira graduação, voltada para apoio aos(às) empregados(as) que buscam o aprimoramento de seus conhecimentos e elevação de seu nível de escolaridade, em cursos de seu interesse ou da Empresa, a fim de melhorar seu desempenho profissional e contribuir para o crescimento da organização, serão observados critérios que atendam às práticas de respeito a diversidade, inclusão, equidade de gênero e raça, no Eixo Social, e a paridade na distribuição de valores nos dois eixos, Será alterado o percentual de compartilhamento de 50/50% para 80/20% para todos os eixos do Programa de Bolsa de Estudos, de forma imediata."</p>	<p>SIM, na íntegra (...) No que tange à Bolsa de Estudo, visando oportunizar a primeira graduação, voltada para apoio aos(às) empregados(as) que buscam o aprimoramento de seus conhecimentos e elevação de seu nível de escolaridade, em cursos de seu interesse ou da Empresa, a fim de melhorar seu desempenho profissional e contribuir para o crescimento da organização, serão observados critérios que atendam às práticas de respeito a diversidade, inclusão, equidade de gênero e raça, no Eixo Social, e a paridade na distribuição de valores nos dois eixos, condicionada à disponibilização orçamentária e aprovação da Empresa. Informa ainda que, foi alterado o percentual de compartilhamento de 50/50% para 80/20% para todos os eixos do Programa de Bolsa de Estudos. (...)</p>
15	GRUPO DE TRABALHO PARA REVISÃO DE PROCESSOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARES	<p>"Será constituída, na vigência deste acordo, comissão específica para analisar e julgar os pedidos de revisão de processos disciplinares de empregados(as) demitidos com processos administrativos e/ou judiciais - transitados em julgado ou não - de dirigentes, delegados e ativistas sindicais, com efeito retroativo ao ano de 2015. (...)</p>	<p>Garantir que a comissão paritária possa analisar o pedido de revisão de PADs que geraram demissão, de todos os empregados que solicitarem, e não apenas de empregados ligados aos sindicatos. - Basta excluir do caput "de dirigentes, delegados e ativistas sindicais".</p>	<p>Ainda não. Entretanto, a ECT se comprometeu a discutir melhorias na Mesa Nacional de Negociação Permanente - MNNP - Correios - Primeira reunião agendada para 28/11/2023 -</p>
16	FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS	<p>Os Correios, quando solicitados, fornecerão documentos às Federações dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios signatárias e Sindicatos dos Empregados dos Correios, desde que respeitadas a Lei de Acesso à Informação e a Lei Geral de Proteção de Dados. (...)</p>	<p>Retornar, no final do caput, a redação que vigorou em todas as versões desta cláusula: "...no prazo de 5 (cinco) dias da data de recebimento da solicitação."</p>	<p>SIM, na íntegra "Os Correios, quando solicitados, fornecerão documentos às Federações dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios signatárias e Sindicatos dos Empregados dos Correios, desde que respeitadas a Lei de Acesso à Informação e a Lei Geral de Proteção de Dados, no prazo de 5 (cinco) dias da data de recebimento da solicitação." (...)</p>

ANEXO A

#	Inconsistência na cláusula	Redação do ACT	Proposta de correção da FINDECT	Redação revisada/melhorada? (firmado pela ECT em 22/11/2023 via Ata e Termo Aditivo)																		
17	REEMBOLSO CRECHE E REEMBOLSO BABÁ	<p>"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. (...)</p> <p>§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\$ 686,50 (seiscentos e oitenta e seis reais e cinquenta 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. (...)</p>	<p>A cláusula retornou com uma fração do valor pecuniário, R\$ 686,50. Exigimos o retorno da cláusula com o valor integral, ou seja, com os reajustes inflacionários desde a sua exclusão, sendo o correto o valor de R\$ 771,26. Abaixo os cálculos:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Consta ACT?</th> <th>Valor(R\$)</th> <th>Reajustado?</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019/2020 ✓</td> <td>602,15</td> <td>3,00% ✓</td> </tr> <tr> <td>2020/2021 ✗</td> <td>617,81</td> <td>2,60% ✗</td> </tr> <tr> <td>2021/2022 ✗</td> <td>676,50</td> <td>9,50% ✗</td> </tr> <tr> <td>2022/2023 ✗</td> <td>744,96</td> <td>10,12% ✓</td> </tr> <tr> <td>2023/2024 ✓</td> <td>771,26</td> <td>3,53% ✓</td> </tr> </tbody> </table>	Consta ACT?	Valor(R\$)	Reajustado?	2019/2020 ✓	602,15	3,00% ✓	2020/2021 ✗	617,81	2,60% ✗	2021/2022 ✗	676,50	9,50% ✗	2022/2023 ✗	744,96	10,12% ✓	2023/2024 ✓	771,26	3,53% ✓	<p>Reconheceu o não reajuste retroativo e se comprometeu a discutir o reajuste em mesa de negociação:</p> <p>"Na oportunidade, restou esclarecido que os benefícios, quais sejam: "Auxílio para dependentes com deficiência"; "Reembolso Creche/Babá"; "Vale Refeição/Alimentação"; e "Vale Transporte e Jornada de Trabalho In Itinere", foram reajustados, com efeitos retroativos à data - base (01/08/2023), no percentual de 3,53%." (...) Por fim, a Empresa enfatiza que outras demandas das Entidades Sindicais, tais como melhorias nas Cláusulas: "Auxílio para dependentes com deficiência"; "Reembolso Creche/Babá"; "Vale Refeição/Alimentação"; e "Vale Transporte e Jornada de Trabalho In Itinere", poderão ser tratados com fundamento na Cláusula 23 - PROCESSO PERM ANENTE DE NEGOCIAÇÃO constante do ACT 2023/2024."</p>
Consta ACT?	Valor(R\$)	Reajustado?																				
2019/2020 ✓	602,15	3,00% ✓																				
2020/2021 ✗	617,81	2,60% ✗																				
2021/2022 ✗	676,50	9,50% ✗																				
2022/2023 ✗	744,96	10,12% ✓																				
2023/2024 ✓	771,26	3,53% ✓																				
18	REGISTRO DE PONTO	<p>O registro de presença ao serviço será feito exclusivamente pelo empregado(a) sob a supervisão da Empresa.</p> <p>§1º Fica vedada qualquer interferência de terceiros na marcação do cartão de ponto.</p> <p>§2º A Empresa poderá adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, em conformidade com legislação vigente.</p>	<p>Retornar o parágrafo § 2º, que permanecia do ACT 1993 até o Acórdão TST 2019/2020, garantindo tolerância adicional de 20 (vinte) minutos por mês:</p> <p>§ 2º - Além da tolerância de 5 (cinco) minutos prevista em lei, para registro do ponto no início de cada turno de trabalho, será concedida uma tolerância adicional de 5 (cinco) minutos em cada início de turno, limitada a 4 (quatro) vezes ao mês.</p>	<p>SIM, na íntegra</p> <p>(...)</p> <p>§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.</p> <p>(...)</p>																		
19	Incluir cláusula: ABONO ANIVERSÁRIO (se não for possível em ACT, constar compromisso em ata)	Não há	<p>Benefício prometido em 26/01/2023 e ainda não consta neste documento negocial. Incluir com a mesma redação do MANPES:</p> <p>ABONO ANIVERSÁRIO:</p> <p>Com o objetivo de proporcionar aos(as) empregados(as) uma melhor experiência durante sua jornada na empresa, os Correios concederão 01 (um) dia útil de abono por ano, que poderá ser utilizado no dia do aniversário ou não do(a) empregado(a).</p> <p>§1º - Este abono não será concedido após solicitação do(a) empregado(a) ao seu gestor imediato, e deve ser utilizado dentro do mesmo ano, não sendo cumulativo;</p> <p>§2º - O dia abonado é considerado como efetivo exercício.</p>	<p>SIM, parcialmente</p> <p>(...)</p> <p>Quanto ao Abono Aniversário, os Correios enfatizam que Ata de Reunião 7 (44456271) SEI 531.80.041814/2023 - 94 / pg. 1 implementou o benefício por meio do Manual de Pessoal - MANPES, Módulo 19, Capítulo 3, Anexo 2, publicado em 24 de janeiro de 2023. (...)</p>																		

ANEXO A

#	Inconsistência na cláusula	Redação do ACT	Proposta de correção da FINDECT	Redação revisada/melhorada? (firmado pela ECT em 22/11/2023 via Ata e Termo Aditivo)
20	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 um valor complementar de 15% (quinze por cento) do salário - base pelas horas trabalhadas. (...)	Foi suprimido do caput , que os 15% é pago aos trabalhadores que laboram ao sábado, à título de excedente, gerando reflexos trabalhistas. O caput deve retornar para o original, ou seja: "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."	(...) 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. (...).
21	LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS	(...) "§9º Fica limitado a 20 (vinte) o somatório das liberações com e sem ônus para cada Federação e Sindicatos signatários." (...)	Excluir parágrafo abaixo, que nunca vigorou em nenhuma versão desta cláusula: "§9º Fica limitado a 20 (vinte) o somatório das liberações com e sem ônus para cada Federação e Sindicatos signatários."	Ainda não. Entretanto, a ECT se comprometeu a discutir melhorias na Mesa Nacional de Negociação Permanente - MNNP - Correios . Primeira reunião agendada para 28/11/2023
22	VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO	"A Empresa disponibilizará benefício de vale refeição/alimentação e cesta, conforme o Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, definindo seus parâmetros, promovendo o reajuste de 3,53%. (...)"	A cláusula retornou com parte dos parágrafos suprimidos nos últimos 03 (três) anos, mas não retornou o principal, que é o caput que garante os valores e quantidades de vales ..	SIM, na íntegra (...) Os Correios concederão aos(as) seus(suas) empregados(as), até o último dia útil da primeira quinzena de cada mês, a partir de agosto/2023, Vale Refeição ou Vale Alimentação no valor facial de R\$ 48,92 (quarenta e oito reais e noventa e dois centavos) na quantidade de 22 (vinte e dois) ou 26 (vinte e seis) vales, para os que têm jornada de trabalho regular de 5 (cinco) ou 6 (seis) dias por semana, respectivamente, e Vale Cesta no valor de R\$ 306,21 (trezentos e seis reais e vinte e um centavos). (...).

ANEXO A

#	Inconsistência na cláusula	Redação do ACT	Proposta de correção da FINDECT	Redação revisada/melhorada? (firmado pela ECT em 22/11/2023 via Ata e Termo Aditivo)																		
23	VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO	<p>“A Empresa disponibilizará bene</p> <p>cio de vale refeição/alimentação e cesta, conforme o Programa de Alimentação do Trabalhador</p> <p>–</p> <p>PAT, definindo seus parâmetros, promovendo o reajuste de 3,53%. (...)”</p>	<p>A cláusula retornou com uma fração do valor pecuniário , exigimos o retorno da cláusula com o valor integral, ou seja, com os reajustes inflacionários desde a sua exclusão:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Consta ACT?</th> <th>Valor VR/Cesta</th> <th>Reaj</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019/2020</td> <td>39,10 / 244,73</td> <td>3,4</td> </tr> <tr> <td>2020/2021</td> <td>40,12 / 251,09</td> <td>2,6</td> </tr> <tr> <td>2021/2022</td> <td>43,93 / 274,94</td> <td>9,3</td> </tr> <tr> <td>2022/2023</td> <td>48,37 / 302,77</td> <td>10,1</td> </tr> <tr> <td>2023/2024</td> <td>50,08 / 313,46</td> <td>3,5</td> </tr> </tbody> </table>	Consta ACT?	Valor VR/Cesta	Reaj	2019/2020	39,10 / 244,73	3,4	2020/2021	40,12 / 251,09	2,6	2021/2022	43,93 / 274,94	9,3	2022/2023	48,37 / 302,77	10,1	2023/2024	50,08 / 313,46	3,5	<p>Reconheceu o não reajuste retroativo e se comprometeu a discutir o reajuste em mesa de negociação:</p> <p>“Na oportunidade, restou esclarecido que os benefícios, quais sejam: “Auxílio para dependentes com deficiência”; “Reembolso Creche/Babá”; “Vale Refeição/Alimentação”; e “Vale Transporte e Jornada de Trabalho In Itinere”, foram reajustados, com efeitos retroativos à data - base (01/08/2023), no percentual de 3,53%.” (...) Por fim, a Empresa enfatiza que outras demandas das Entidades Sindicais, tais como melhorias nas Cláusulas: “Auxílio para dependentes com deficiência”; “Reembolso Creche/Babá”; “Vale Refeição/Alimentação”; e “Vale Transporte e Jornada de Trabalho In Itinere”, poderão ser tratados com fundamento na Cláusula 23 - PROCESSO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO constante do ACT 2023/2024.”</p>
Consta ACT?	Valor VR/Cesta	Reaj																				
2019/2020	39,10 / 244,73	3,4																				
2020/2021	40,12 / 251,09	2,6																				
2021/2022	43,93 / 274,94	9,3																				
2022/2023	48,37 / 302,77	10,1																				
2023/2024	50,08 / 313,46	3,5																				
24	VALE-TRANSPORTE E JORNADA DE TRABALHO IN ITINERE	<p>Os Correios fornecerão o Vale</p> <p>–</p> <p>Transporte, observando as formalidades legais.</p> <p>§1º Os Correios compartilharão, nos moldes da lei, as despesas com transporte rodoviário, devidamente legalizados, que não apresentam as características de transporte urbano e semiurbano, desde que seja a única opção ou a mais econômica, limitado ao valor total de R\$ 835,83 (oitocentos e trinta e cinco reais e oitenta e três centavos) por mês. (...)”</p>	<p>A cláusula retornou com uma fração do valor pecuniário , R\$ 835,83. Exigimos o retorno da cláusula com o valor integral, ou seja, com os reajustes inflacionários desde a sua exclusão, sendo o correto o valor de R\$ 939,02. Abaixo os cálculos:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Consta ACT?</th> <th>Valor (R\$)</th> <th>Reaj</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019/2020</td> <td>602,15</td> <td>3,0</td> </tr> <tr> <td>2020/2021</td> <td>617,81</td> <td>2,6</td> </tr> <tr> <td>2021/2022</td> <td>676,50</td> <td>9,5</td> </tr> <tr> <td>2022/2023</td> <td>744,96</td> <td>10,1</td> </tr> <tr> <td>2023/2024</td> <td>771,26</td> <td>3,5</td> </tr> </tbody> </table>	Consta ACT?	Valor (R\$)	Reaj	2019/2020	602,15	3,0	2020/2021	617,81	2,6	2021/2022	676,50	9,5	2022/2023	744,96	10,1	2023/2024	771,26	3,5	<p>Reconheceu o não reajuste retroativo e se comprometeu a discutir o reajuste em mesa de negociação:</p> <p>“Na oportunidade, restou esclarecido que os benefícios, quais sejam: “Auxílio para dependentes com deficiência”; “Reembolso Creche/Babá”; “Vale Refeição/Alimentação”; e “Vale Transporte e Jornada de Trabalho In Itinere”, foram reajustados, com efeitos retroativos à data - base (01/08/2023), no percentual de 3,53%.” (...) Por fim, a Empresa enfatiza que outras demandas das Entidades Sindicais, tais como melhorias nas Cláusulas: “Auxílio para dependentes com deficiência”; “Reembolso Creche/Babá”; “Vale Refeição/Alimentação”; e “Vale Transporte e Jornada de Trabalho In Itinere”, poderão ser tratados com fundamento na Cláusula 23 - PROCESSO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO constante do ACT 2023/2024.”</p>
Consta ACT?	Valor (R\$)	Reaj																				
2019/2020	602,15	3,0																				
2020/2021	617,81	2,6																				
2021/2022	676,50	9,5																				
2022/2023	744,96	10,1																				
2023/2024	771,26	3,5																				

ANEXO A

25	<p>PLANO DE SAÚDE DOS EMPREGADOS DOS CORREIOS</p>	<p>A Empresa, na condição de mantenedora do plano, disponibilizará Benefício de Assistência à Saúde por meio de operadora contratada, de adesão facultativa e mediante cobrança de mensalidade e coparticipação dos(das) beneficiários(as).</p> <p>§1º Fica instituída a Comissão Permanente para Melhorias do Plano de Saúde, com participação de representantes dos Correios e das Federações.</p> <p>§2º A comissão citada no §1º será criada, em até 60 dias após a assinatura do Acordo Coletivo, e constituída por 6 (seis) representantes da Empresa e 6 (seis) representantes das Federações dos Trabalhadores dos Correios signatárias para debater melhorias e mudanças no Plano de Saúde.</p>	<p>Com este título e caput de cláusula, os representantes dos empregados dos Correios estariam da ndo carta branca para que os Correios negociem o plano apenas para os empregados na ativa. O título e caput desta cláusula deveria ser: "</p> <p>PLANO DE SAÚDE:</p> <p>Os Correios, na condição de mantenedora do plano, disponibilizarão Benefício de Assistência à Saúde por meio de operadora contratada, de adesão facultativa e mediante cobrança de mensalidade e coparticipação dos(das) beneficiários(as), incluindo os(as) aposentados(as) desligados(as).</p>	<p>SIM, parcialmente (...)</p> <p>5º O teto de compartilhamento será de 2 (duas) vezes o valor da remuneração do(a) beneficiário(a), independente se aposentado(a) ou ativo(a).</p> <p>6º Os Correios criarão, no próximo exercício, Plano Família, que abará aposentados(as) e familiares consanguíneos até 4º (quarto) grau de parentesco. (...)</p>
26	<p>PLANO DE SAÚDE DOS EMPREGADOS DOS CORREIOS</p>	<p>A Empresa, na condição de mantenedora do plano, disponibilizará Benefício de Assistência à Saúde por meio de operadora contratada, de adesão facultativa e mediante cobrança de mensalidade e coparticipação dos(das) beneficiários(as).</p> <p>§1º Fica instituída a Comissão Permanente para Melhorias do Plano de Saúde, com participação de representantes dos Correios e das Federações.</p> <p>§2º A comissão citada no §1º será criada, em até 60 dias após a assinatura do Acordo Coletivo, e constituída por 6 (seis) representantes da Empresa e 6 (seis) representantes das Federações dos Trabalhadores dos Correios signatárias para debater melhorias e mudanças no Plano de Saúde.</p>	<p>Incluir os seguintes parágrafos:</p> <p>§2º Para fins de cálculo da mensalidade, não incidirão os pagamentos variáveis de Hora - extra, Trabalho no Final de Semana e Repouso Trabalhado.</p> <p>§3º A coparticipação, para todos(as) beneficiários(as), será de 15% (quinze por cento).</p> <p>§4º Os Correios isentarão, em caráter imediato, os(as) beneficiários(as) que fizeram uso de procedimentos de Quimioterapia, Radioterapia, Hemodiálise, Home Care do débito remanescente (valores ainda não pagos) referentes à coparticipação desses procedimentos.</p> <p>§5º Os procedimentos descritos no parágrafo terceiro desta cláusula, serão isentos de coparticipação para utilizações futuras.</p> <p>§6º O teto de compartilhamento será de 2 (duas) vezes o valor da remuneração do(a) beneficiário(a), independente se aposentado ou ativo.</p> <p>§7º Os Correios criarão, no próximo exercício, Plano Família, que abará aposentados(as) e familiares consanguíneos até 4º (quarto) grau de parentesco.</p> <p>§8º Tomar todas as providências para revisar o Estatuto da Postal Saúde, incluindo o provimento de um membro da Diretoria da entidade por eleição dos empregados;</p> <p>§9º Tomar todas as providências para revisar o Estatuto da Postal Saúde, incluindo paridade de composição nos Conselhos Fiscal e Deliberativo, por eleição de empregados.</p>	<p>SIM, na íntegra (...)</p> <p>Com relação a outros assuntos, a Empresa esclarece: Plano de Saúde -</p> <p>No que tange ao plano de saúde dos Correios, a Empresa, na condição de mantenedora do plano, disponibilizará Benefício de Assistência à Saúde por meio de operadora contratada, de adesão facultativa e mediante a cobrança de mensalidade e coparticipação dos(das) beneficiários(as). Os Correios se comprometem a alterar o Regulamento, seguindo os ritos legais e prazos para aprovação, visando as seguintes melhorias: 1º Para fins de cálculo da mensalidade, não incidirão os pagamentos variáveis de Hora - extra, Trabalho no Final de Semana e Repouso Trabalhado.</p> <p>2º A coparticipação , para todos(as) beneficiários(as), será de 15% (quinze por cento).</p> <p>3º Os Correios adotarão medidas visando a possibilidade de isenção dos(as) beneficiários(as) que fizeram uso de procedimentos de Quimioterapia, Radioterapia, Hemodiálise, Home Care do débito remanescente (valores ainda não pagos) referentes à coparticipação desses procedimentos. 4º Os procedimentos descritos no item terceiro, serão isentos de coparticipação para utilizações futuras.</p> <p>5º O teto de compartilhamento será de 2 (duas) vezes o valor da remuneração do(a) beneficiário(a), independente se aposentado(a) ou ativo(a).</p> <p>6º Os Correios criarão, no próximo exercício, Plano Família , que abará aposentados(as) e familiares consanguíneos até 4º (quarto) grau de parentesco.</p> <p>7º Fica instituída a Comissão Permanente para Melhorias do Plano de Saúde, constituída por 6 (seis) representantes da Empresa e 6 (seis) representantes das</p>

ANEXO A

				<p>Federações dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios, para debater melhorias e mudanças no Plano de Saúde, com atenção às diretrizes da CGPAR (Resolução 42). 8º Tomar todas as providências para revisar o Estatuto da Postal Saúde, incluindo paridade de composição nos Conselhos Fiscal e Deliberativo</p> <p>, por eleição direta de empregados(as). Sobre o Plano de Saúde, as Federações</p> <p>solicitam que na Comissão instituída pela Cláusula 60 do ACT 2023/2024, seja discutido a possibilidade dos Correios adotar as providências para atualizar o regulamento da Postal Saúde para eleição de um Diretor da Postal Saúde por voto direto dos empregados. (...)</p>
--	--	--	--	---

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
COORDENADORIA DE MONOGRAFIA

ATA DE SESSÃO DE DEFESA DE TCC (VIRTUAL)
(Autorizada pela Portaria 002/2020/PROGRAD)

Aos **7** dias do mês de **dezembro** do ano de 2023, às **16** horas e **00** minutos, foi realizada a defesa pública do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), no modo virtual, através do link: <https://conferenciaweb.rnp.br/sala/eduardo-antonio-temponi> intitulado “**A EFETIVIDADE DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO NA ATUAL LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: UMA ANÁLISE DAS AÇÕES COLETIVAS DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES DA EMPRESA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS DE SANTA CATARINA (SINTECT/SC) EM RELAÇÃO AOS CORREIOS APÓS A REFORMA TRABALHISTA**”, elaborado pelo acadêmico Jonas Paulino Gonzaga Junior , matrícula nº 15100120, composta pelos avaliadores Prof. Orientador Eduardo Antonio Temponi Lebre, Dr. Lourival Barão Marques Filho e Dr. Marco Antônio César Villatore, abaixo assinados, obteve a aprovação com nota 8,0 (oito), cumprindo o requisito legal previsto no art. 10 da Resolução nº 09/2004/CES/CNE, regulamentado pela Universidade Federal de Santa Catarina, através da Resolução nº 01/CCGD/CCJ/2014.

() Aprovação Integral

(x) Aprovação Condicionada aos seguintes reparos, sob fiscalização do Prof. Orientador

Florianópolis, 07/12/2023

Dr. Eduardo Antonio Temponi Lebre
Professor Orientador



Documento assinado digitalmente

Eduardo Antonio Temponi Lebre

Data: 07/12/2023 17:44:57-0300

CPF: ***.636.658-**

Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

Dr. Lourival Barão Marques Filho
Membro de Banca



Documento assinado digitalmente

LOURIVAL BARAO MARQUES FILHO

Data: 12/12/2023 20:36:34-0300

CPF: ***.405.049-**

Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

Dr. Marco Antônio César Villatore
Membro de Banca



Documento assinado digitalmente

MARCO ANTONIO CESAR VILLATORE

Data: 07/12/2023 20:07:10-0300

CPF: ***.354.889-**

Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>



Documento assinado digitalmente

JONAS PAULINO GONZAGA JUNIOR

Data: 07/12/2023 22:36:32-0300

CPF: ***.420.499-**

Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>