

Acordo TST	Cláusula 7 – Anistia	Cláusula 67 – Anistia	FENITECT	Social, Gênero e Raça
<p>Quando os atos de anistia prevista em lei determinarem o retorno do anistiado aos quadros da Empresa, a ECT se compromete a adotar, de imediato, os procedimentos para o cumprimento da decisão, permitindo o acesso às informações de documentos dos assuntos relacionados à anistia, que não foram objetos de decisão judicial ou entre a Gerência de Negociações Trabalhistas – GNEG e a Comissão de Anistia da FENTECT.</p> <p>f) Pano Real;</p> <p>g) Lei 8632/93 - dirigentes demitidos;</p> <p>h) contratados por concurso público;</p> <p>i) reintegração dos empregados raciais (crime de racismo);</p> <p>j) reintegração dos empregados que estarem em cargos e ou setores extintos (CST), observando os aspectos elementares: cargos equivalentes e jornadas de trabalho;</p> <p>k) reintegração de demitidos antes de 1997, conforme Lei 11282 e PLC 083/2007;</p> <p>l) reintegrará imediatamente todos os demitidos de 2001 até § 1º - Será garantida a indenização por parte da ECT às famílias dos empregados demitidos, falecer – antes do retorno e da conclusão das ações quando da abertura de vagas.</p> <p>§ 2º - A ECT cancelará todos os contratos suspensos de dirigentes sindicais.</p>	<p>A ECT fornecerá aos anistiados e aos sindicatos a sua evolução salarial desde o seu primeiro registro, ficha funcional antiga e atual e cópia de todas as punições que constem registradas.</p> <p>A ECT reintegra imediatamente todos os empregados que foram demitidos pelos seguintes motivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Reforma Administrativa do Plano Collor, sendo garantido aos anistiados deste Plano, Lei 8878/94, o reenquadramento salarial e de funções como se nenhuma ativa estivessem; b) dirigentes e representantes sindicais demitidos; c) Lei Eleitoral; d) Artigo 8º do ADC-T-CF/88 – Anistia Constitucional, Lei 10559/2002; e) cipriatos e empregados com contratos suspensos; f) Pano Real; g) Lei 8632/93 - dirigentes e representantes sindicais demitidos; h) contratados por concurso público; i) reintegração dos empregados demitidos por discriminação racial (crime de racismo); j) reintegração dos empregados que estarem em cargos e ou setores extintos (CST), observando os aspectos elementares: cargos equivalentes e jornadas de trabalho; k) reintegração de demitidos antes de 1997, conforme Lei 11282 e PLC 083/2007; l) reintegrará imediatamente todos os demitidos de 2001 até § 1º - Será garantida a indenização por parte da ECT às famílias dos empregados demitidos, falecer – antes do retorno e da conclusão das ações quando da abertura de vagas. § 2º - A ECT cancelará todos os contratos suspensos de dirigentes sindicais. 	<p>A ECT reintegra imediatamente todos os empregados que foram demitidos pelos seguintes motivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Reforma Administrativa do Plano Collor, sendo garantido aos anistiados deste Plano, Lei 8878/94, o reenquadramento salarial e de funções como se nenhuma ativa estivessem; b) dirigentes e representantes sindicais demitidos; c) Lei Eleitoral; d) Artigo 8º do ADC-T-CF/88 – Anistia Constitucional, Lei 10559/2002; e) cipriatos e empregados com contratos suspensos; f) Pano Real; g) Lei 8632/93 - dirigentes e representantes sindicais demitidos; h) contratados por concurso público; i) reintegração dos empregados demitidos por discriminação racial (crime de racismo); j) reintegração dos empregados que estarem em cargos e ou setores extintos (CST), observando os aspectos elementares: cargos equivalentes e jornadas de trabalho; k) reintegração de demitidos antes de 1997, conforme Lei 11282 e PLC 083/2007; l) reintegrará imediatamente todos os demitidos de 2001 até § 1º - Será garantida a indenização por parte da ECT às famílias dos empregados demitidos, falecer – antes do retorno e da conclusão das ações quando da abertura de vagas. § 2º - A ECT cancelará todos os contratos suspensos de dirigentes sindicais. 	<p>A ECT reintegra imediatamente todos os empregados que foram demitidos pelos seguintes motivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Reforma Administrativa do Plano Collor, sendo garantido aos anistiados deste Plano, Lei 8878/94, o reenquadramento salarial e de funções como se nenhuma ativa estivessem; b) dirigentes e representantes sindicais demitidos; c) Lei Eleitoral; d) Artigo 8º do ADC-T-CF/88 – Anistia Constitucional, Lei 10559/2002; e) cipriatos e empregados com contratos suspensos; f) Pano Real; g) Lei 8632/93 - dirigentes e representantes sindicais demitidos; h) contratados por concurso público; i) reintegração dos empregados demitidos por discriminação racial (crime de racismo); j) reintegração dos empregados que estarem em cargos e ou setores extintos (CST), observando os aspectos elementares: cargos equivalentes e jornadas de trabalho; k) reintegração de demitidos antes de 1997, conforme Lei 11282 e PLC 083/2007; l) reintegrará imediatamente todos os demitidos de 2001 até § 1º - Será garantida a indenização por parte da ECT às famílias dos empregados demitidos, falecer – antes do retorno e da conclusão das ações quando da abertura de vagas. § 2º - A ECT cancelará todos os contratos suspensos de dirigentes sindicais. 	<p>Cláusula 01 – ANISTIA – Os Correios respeitando e segundo os ditames previstos nas leis 8.632/93, 8.878/94, 10.559/2002 e 11.282/2006, comprometem-se:</p> <p>§1º adotar, de imediato, os procedimentos para o cumprimento da decisão, quando os atos de anistia prevista em lei determinar o retorno do anistiado aos quadros da Empresa, permitindo o acesso às informações de documentos aos interessados.</p> <p>§2º analisar e julgar os pedidos de anistia de empregados dos Correios com fundamento nas Leis nº 8.632, de 4 de março de 1993 e nº 11.282 de 23 de fevereiro de 2006, conforme Portaria MC Nº 349 de 12 de dezembro de 2013.</p> <p>I - os pedidos de anistia referenciados §2º serão conduzidos por Grupo de Trabalho constituído pelos Correios, com a participação de 5 (cinco) representantes dos Correios e 3 (três) membros indicados pela representação dos trabalhadores.</p> <p>II - o §2º se aplica a todos os processos que se encontram na comissão de anistia e na CONJUR do MCT.</p> <p>§3º availar e discutir os impactos e condições de viabilização da Anistia dos empregados ecetistas pela lei 8.878/94.</p> <p>I - o previsto no §3º será conduzido pelo Grupo de Trabalho, conforme item I do parágrafo 2º.</p> <p>§4º quando não se tratar de anistia por</p>

		<p>§ 4º - A ECT garantirá a manutenção de todos os empregados já anistiados – referentes ao caput desta cláusula – até que seja concluído o retorno de todos os prejudicados, comprometendo-se, logo após a conclusão do retorno final dos mesmos ou a partir do desfecho de cada caso, readaptar aqueles cujas funções ou cargos estejam extintos ou em extinção, indiferentemente do desdobramento de decretos em tramitação ou que venham a tramitar nos poderes Legislativo e Executivo.</p> <p>§ 5º - A ECT manterá assistência médica gratuita ao empregado demitido sub judice e aos seus dependentes enquanto tramitar a ação.</p> <p>§ 6º - Os anistiados não serão prejudicados por leis, decretos ou análises posteriores a sua anistia.</p> <p>§ 7º - Serão revogadas todas as punições aos empregados ocorridas a partir de 1988 até a assinatura deste acordo. Será formada uma comissão da ECT e da CNA/FENTECT para negociar a revogação das mesmas.</p> <p>§ 8º - Ficam vedadas as dispensas de empregados contratados por concurso público.</p> <p>§ 9º - A ECT negociará imediatamente o pagamento dos passivos trabalhistas dos anistiados após 06/10/1988, no prazo máximo de 15 (quinze) dias após a assinatura do presente acordo.</p> <p>§ 10º - A ECT pagará todos os direitos garantidos em Lei e no Acordo Coletivo ao anistiado, no ato da assinatura do novo contrato de trabalho.</p> <p>§ 11º - As negociações de reintegração e readmissão ocorridas nas Diretorias Regionais não poderão ter veto da Administração Central da ECT.</p>	<p>Correios comprometem-se a avaliar e examinar encaminhamentos de demissões sem justa causa ocorridas durante o período de estabilidade previsto pela Lei Eleitoral de 1989.</p>
	Cláusula 10 – Assédio Sexual e Assédio Moral	<p>A ECT prosseguirá no desenvolvimento de programas educativos, visando coibir o assédio sexual e assédio moral. §1º - Continuará promovendo eventos de sensibilização para a inserção e convivência dos profissionais da ECT no exercício do trabalho, de forma a prevenir o assédio sexual e o assédio moral. §2º - As denúncias de casos de assédio sexual</p>	<p>Cláusula 53 – assédio sexual, moral e psicológico.</p> <p>Será garantida a criação de uma comissão mista de empregados (as) em cada regional, eleitas pelos próprios ecetistas, para apurar o assédio sexual/moral e psicológico, a discriminação e opressão aos empregados e empregadas na ECT.</p> <p>§ 1º - A ECT punirá com demissão por justa causa, o(a) autor(a) do comprovado assédio sexual/moral e psicológico, e ou qualquer discriminação praticados nas suas dependências, denunciando inclusive à Justiça para melhor juízo e definição, de pena, e garantindo o instrumento de ampla defesa com a</p>

e de assédio moral deverão ser feitas pelo próprio empregado, por escrito, à área de gestão das relações sindicais e do trabalho, para a devida análise e encaminhamento, conforme o caso, ao grupo de trabalho responsável pela apuração. O empregado poderá solicitar o apoio da entidade sindical.

§3º - Havendo a comprovação da denúncia ou em não se constatando os fatos denunciados, em ambos os casos, as vítimas, se solicitarem, receberão a orientação psicológica pertinente.

participação dos sindicatos.

§2º - A pessoa assediada terá estabilidade durante o período em que perdurar a investigação, sendo que, uma vez constatado o fato, a vítima terá sua estabilidade prorrogada por dois anos.

§ 3º - Durante a investigação, mesmo depois de apurado e confirmado o fato, a vítima de assédio sexual/moral e psicológico, ou de discriminação, não poderá ser transferida do seu local de trabalho, a não ser por livre escolha.

§ 4º - A ECT disponibilizará o tratamento clínico e psicológico sem ônus para a vítima do assédio sexual/moral, psicológico e discriminatório, mantendo o acusado afastado do convívio da vítima durante as investigações e o tratamento.

§ 5º - Que sejam promovidas palestras e divulgadas informações sobre o assédio sexual/moral e psicológico, e sobre discriminação. A ECT produzirá cartilhas informativas sobre ambos os assédios.

§ 6º - A ECT criará um setor de apoio com profissionais capacitadas, psicólogas, assistentes sociais, etc., e que atendam tanto pessoalmente quanto através de telefonemas as denúncias de quaisquer desses assédios.

§7º - A ECT fica obrigada a emitir CAT para todo tipo de assédio e discriminação.

moral.

§2º - As denúncias de casos de assédio sexual e de assédio moral deverão ser feitas pelo próprio empregado, por escrito à área de gestão das relações sindicais e do trabalho, para a devida análise e encaminhamento, conforme o caso, ao grupo de trabalho responsável pela apuração. O empregado poderá solicitar o apoio da entidade sindical.

§3º - Havendo a comprovação da denúncia ou em não se constatando os fatos denunciados, em ambos os casos, as vítimas, se solicitarem, receberão a orientação psicológica pertinente.

Cláusula 22 – Discriminação Racial. <p>A ECT continuará implementando políticas de orientação contra-discriminação racial, em sintonia com as diretrizes do Governo Federal. §1º - A ECT apurará os casos de discriminação racial ocorridos em seu âmbito e também os praticados contra os seus empregados no cumprimento das suas atividades, sempre que a ela forem denunciados. §2º - A denúncia aqui referida deverá ser dirigida, pelo próprio empregado, por escrito, à área de gestão das relações sindicais e do trabalho, para análise e encaminhamento.</p> <p>§ 3º - Os Sindicatos criarião comissões regionais de empregados para analisar os casos de discriminação, que serão encaminhados às assembleias específicas para deliberar sobre os infratores.</p> <p>§ 4º - Será garantida a cota de 50% (cinquenta por cento) para cursos oferecidos no âmbito da ECT, destinadas às minorias, mulheres, negros e índios.</p> <p>§ 5º - Serão promovidas políticas de luta contra discriminação dos negros, com propaganda na mídia, tendo como lançamento o dia 20 de novembro pela ECT.</p> <p>§ 6º - A ECT, SINDICATOS, E FENTECT, apurarão os casos de discriminação racial no âmbito da empresa e também os praticados contra os seus empregados no cumprimento das suas atividades, sempre que a ela forem denunciados.</p> <p>§ 7º - As denúncias aqui referidas deverão ser dirigidas por escrito à área de relações do trabalho da empresa, ao sindicato e à FENTECT, para análise e encaminhamento.</p> <p>§ 8º - A empresa fará levantamento de informações relativas à etnia de seus empregados e criará programa de ação afirmativa na ECT voltada à questão racial através de comissão tripartite.</p> <p>§ 9º - A ECT, obigatoriedade, realizará exames específicos para todos os empregados (as) nos exames periódicos (preventivo de glaucoma, anemia falciforme, hipertensão, diabetes, Papanicolau, colonoscopia, mamografia, próstata e outros).</p> <p>§ 10º - Serão realizados em todos os empregados (as) e seus</p>	Cláusula 82 – discriminação racial e homofóbica <p>A ECT assegurará que, no âmbito interno e externo de suas dependências, não ocorrerá discriminação racial ou homofóbica e dará assistência médica, psicológica e jurídica aos empregados que sofrerem discriminação homofóbica e social.</p> <p>§ 1º - A ECT fomentará políticas de modo a permitir que, dentre os empregados com cargo de confiança, estejam também inseridas todas as etnias.</p> <p>§ 2º - A FENTECT e os Sindicatos encaminharão denúncias comprovadas de discriminação racial praticada no âmbito da empresa a mesma e, em caso de omissão, encaminharão representação ao Ministério Público para apuração de ilícito criminal.</p> <p>§ 3º - Os Sindicatos criarião comissões regionais de empregados para analisar os casos de discriminação, que serão encaminhados às assembleias específicas para deliberar sobre os infratores.</p> <p>§ 4º - Será garantida a cota de 50% (cinquenta por cento) para cursos oferecidos no âmbito da ECT, destinadas às minorias, mulheres, negros e índios.</p> <p>§ 5º - Serão promovidas políticas de luta contra discriminação dos negros, com propaganda na mídia, tendo como lançamento o dia 20 de novembro pela ECT.</p> <p>§ 6º - A ECT, SINDICATOS, E FENTECT, apurarão os casos de discriminação racial no âmbito da empresa e também os praticados contra os seus empregados no cumprimento das suas atividades, sempre que a ela forem denunciados.</p> <p>§ 7º - As denúncias aqui referidas deverão ser dirigidas por escrito à área de relações do trabalho da empresa, ao sindicato e à FENTECT, para análise e encaminhamento.</p> <p>§ 8º - A empresa fará levantamento de informações relativas à etnia de seus empregados e criará programa de ação afirmativa na ECT voltada à questão racial através de comissão tripartite.</p> <p>§ 9º - A ECT, obigatoriedade, realizará exames específicos para todos os empregados (as) nos exames periódicos (preventivo de glaucoma, anemia falciforme, hipertensão, diabetes, Papanicolau, colonoscopia, mamografia, próstata e outros).</p> <p>§ 10º - Serão realizados em todos os empregados (as) e seus</p>	Cláusula 03 – DISCRIMINAÇÃO RACIAL <p>- Os Correios continuará implementando políticas de orientação contra a discriminação racial, em sintonia com as diretrizes do Governo Federal.</p> <p>§1º Os Correios apurarão os casos de discriminação racial ocorridos, em seu âmbito e também os praticados contra os seus empregados no cumprimento das suas atividades, sempre que forem denunciados.</p> <p>§2º A denúncia aqui referida deverá ser dirigida, pelo próprio empregado, por escrito, à área de gestão das relações sindicais e do trabalho, para análise e encaminhamento.</p> <p>§3º Os Correios se comprometem a realizar campanhas de conscientização e combate a todas as formas de preconceito relativos a Direitos Humanos e Gênero.</p> <p>§4º Os Correios desenvolverão estudos com a finalidade de inserir percentuais de reserva de vagas em bolsas de estudos para Mulheres, Negros e Indígenas.</p> <p>§5º Serão promovidas ações de sensibilização que visem à promoção de igualdade racial, especialmente, no mês da Consciência Negra.</p> <p>§6º Os Correios farão levantamento de informações relativas à etnia de seus empregados e implementarão ações voltadas a minimizar as desigualdades existentes.</p> <p>§7º Os Correios constituirão grupo de trabalho para tratar o tema Equidade Racial, tendo como base a Mesa Nacional de Negociação Permanente – MNNP- Correios.</p>
--	--	--

dependentes, exames preventivos específicos para glaucoma, anemia falciforme, hipertensão, diabetes, próstata, Papanicolau/ colonoscopia (independente da idade), densitometria, vacina de útero para todas as mulheres e garantia de acompanhamento ao tratamento dos seus dependentes.

§ 11º - A ECT fará campanhas de conscientização e combate a todas as formas de preconceito: constrangimento a posturas machistas, racistas, homofóbicas, pessoas com deficiência e com transtornos mentais, garantindo política de valorização aos setores oprimidos e inclusão com diversidade.

Cláusula 27 – Garantias a Mulher Ecetista	Cláusula 57 – condições de trabalho da mulher	DAS GARANTIAS DA MULHER ECETISTA	Subtítulo I
<p>A ECT garantirá às empregadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) mudança provisória de tarefa, mediante prescrição expressa de médico especialista, devidamente homologada pelo Serviço Médico da ECT, quando a atividade desempenhada coloque em risco seu estado de gravidez; b) que ocupem os cargos/satividades de carteiro, motorista e operador de trânsito e transbordo, sem prejuízo do disposto na alínea anterior, a mudança provisória automática, a partir do 5º (quinto) mês de gestação, para serviços internos que preservem o estado de saúde da mãe e da criança; c) durante a situação especial prevista nas alíneas "a" e "b" desta cláusula, as empregadas que já recebiam o Adicional de Atividade que Distribuição e/ou Coleta, passarão a fazer jus, excepcionalmente, ao recebimento do Adicional de Atividade de Tratamento e AAT, desde que estejam desempenhando as atribuições próprias da atividade de tratamento e que sejam observadas as demais regras de concessão; d) durante a prorrogação, as empregadas que recebiam Adicional de Atividade de Distribuição e/ou Coleta, continuarão a fazer jus ao referido Adicional; e) data do início da licença maternidade entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e a ocorrência deste, mediante apresentação de atestado médico; f) quando do término da licença maternidade de 120 dias, sua permanência por mais 2 (dois) meses em atividades internas, mantendo-se o estabelecido na alínea "c". Após esse período, a empregada retornará à distribuição domiciliar; g) quando a empregada optar pela prorrogação da licença-maternidade não fará jus ao que está previsto na alínea "f" desta cláusula; 	<p>A ECT garantirá as seguintes condições de trabalho à mulher ecetista:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Banheiros específicos femininos com adequação para deficientes físicos, equipados com vestiários e ducha higiênica e chuveiros, com opção de água quente e fria, nas unidades de trabalho, proporcionais à quantidade de mulheres, sendo que este número não será inferior a 02 (dois). b) Fornecimento de uniforme de acordo com a região, com tecidos 100% (cem por cento) algodão, modelos realmente femininos com cortes modernos, sendo opcional a utilização de calça, saias ou bermudas para o sexo feminino diferenciado do sexo masculino, inclusive para gestantes, com o fornecimento de meias de pressão para a prevenção de varizes, conforme prescrição médica, e meias de algodão resistentes; c) Camisetas com mangas compridas para proteger tanto do frio quanto do sol; d) A ECT garantirá na fase de estudo, criação de licitação dos uniformes, com a participação das entidades sindicais, cipelos da categoria envolvida e representantes femininas, devendo ter ampla divulgação; e) O peso máximo para as empregadas movimentarem e transportarem não pode ser superior a 05 (cinco) quilos. Este peso deverá ser padronizado para todo e qualquer tipo de correspondência (maiores, caixotes, encomendas, bolsas); f) Se a mulher for agredida fisicamente ou verbalmente dentro da unidade de trabalho, a ECT instaurará imediatamente processo administrativo para apuração de falta grave e o mesmo será acompanhado pela entidade sindical. Caso a agressão seja cometida no exercício da função, ainda que fora da empresa, que a ECT garanta o suporte necessário à empregada, como assistência jurídica e psicológica. g) A ECT garantirá à empregada o direito de igualdade de exercer a função motorizada, sem critérios de tempo de habilitação, bem como quaisquer outras funções, sem discriminação de gênero. h) Sera facultada à empregada mudar de cargo após 5 (cinco) anos de atividade na área operacional, sem a necessidade da mesma passar por processo recrutamento interno feito pela empresa, sem perda da remuneração. i) Será reservado às empregadas 30% dos cargos de gestão 	<p>Cláusula 07 – ADICIONAL DE ATIVIDADE DISTRIBUIÇÃO E COLETA – AADC – Os Correios garantirão às empregadas gestantes e em período de licença maternidade.</p> <p>§1º O adicional de 30% do salário base, para a empregada gestante ocupante do cargo, de Agente de Correios, na Atividade de Carteiro, a título de AADC, a partir do 5º (quinto) mês de gestação, quando deslocadas para serviços internos com o objetivo de preservar o estado de saúde da mãe e da criança.</p> <p>I - Aplica-se o disposto no parágrafo anterior à empregada gestante ocupante do cargo de Agente de Correios, na Atividade de Carteiro que, a qualquer tempo, apresente prescrição expressa de médico especialista, devidamente homologada pelo Serviço Médico dos Correios, indicando que a sua atividade coloca em risco seu estado de gravidez.</p> <p>II - A manutenção do adicional está condicionada à participação da empregada nos programas voltados à saúde da gestante, bem como das campanhas relativas à saúde da mulher promovidas pela área de saúde preventiva dos Correios.</p> <p>III - A manutenção do AADC, para a empregada gestante ocupante do cargo de Agente de Correios, na Atividade de Carteiro, aplica-se para todo o período de licença gestante e prorrogação, inclusive, as atuais empregadas afastadas em decorrência de licença gestante.</p>	

<p>h) conciliar o inicio da fruição de suas férias com o final da licença-maternidade, observado o seu período aquisitivo, devendo esse tempo ser deduzido dos 2 (dois) meses mencionados na alínea "r" desta cláusula; i) o pagamento do salário maternidade à empregada, observadas as normas da Previdência Social; j) estabilidade no emprego por 90 (noventa) dias, salvo por motivo de demissão por justa causa ou a pedido, a partir da data de término da licença maternidade, inclusive prorrogação; k) banheiro feminino com ducha higiênica, em todas as novas edificações e reformas das unidades com área superior a 120 (cento e vinte) m²; l) direito de igualdade na seleção para exercer a função motorizada.</p> <p>Cláusula 55 - do combate, atendimento e garantias à mulher vítima de violência doméstica.</p> <p>A ECT manterá equipe multidisciplinar formada por médico, psicólogo, assistente social e advogado para o atendimento à empregada vítima de violência doméstica, assim definida pela Lei 11.340/2006 (Lei Maria da Penha), com acompanhamento do movimento sindical.</p> <p>§1º - A empregada vítima de violência doméstica terá prioridade na transferência de unidade, Município ou Estado, independentemente do cadastro no sistema nacional de transferência.</p> <p>§2º - Será fornecido pela ECT transporte para a empregada e seus dependentes, bem como para seus pertences e móveis, em caso de transferência de localidade em razão de violência doméstica.</p> <p>§3º - Mediante laudo médico emitido por especialista credenciado que ateste a necessidade de afastamento do trabalho, a ECT garantirá a suspensão do contrato de trabalho com manutenção integral da remuneração e demais vantagens para a empregada em situação de violência doméstica por até seis meses.</p> <p>§4º - A ECT promoverá palestras trimestrais durante a jornada de trabalho para conscientização e combate da violência doméstica para seus empregados e ainda campanha nacional</p>	<p>na empresa.</p> <p>j) Jornada externa reduzida para as mulheres.</p> <p>i) A cada 50 minutos trabalhados será dado o intervalo de 10 minutos para prevenção de doenças ocupacionais.</p> <p>Cláusula 08 – LICENÇA MATERNIDADE</p> <p>- Os Correios assegurarão à empregada:</p> <p>§1º Início da licença maternidade entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e a ocorrência deste, mediante apresentação de atestado médico.</p> <p>§2º Quando do término da licença maternidade de 120 dias, sua permanência por mais 2 (dois) meses em atividades internas, mantendo-se o estabelecido na Cláusula 07. Após esse período, a empregada retornará à distribuição domiciliaria.</p> <p>§3º Conciliar o inicio da fruição de suas férias com o final da licença maternidade, observado o seu período aquisitivo, devendo esse tempo ser deduzido dos 2 (dois) meses mencionados no §2º desta cláusula.</p> <p>§4º O pagamento do salário maternidade, observadas as normas da Previdência Social.</p> <p>§5º Estabilidade no emprego por 90 (noventa) dias, salvo por motivo de demissão por justa causa ou a pedido, a partir da data de término da licença maternidade.</p> <p>Cláusula 11 – SAÚDE DA MULHER – Os Correios desenvolverão atividades de promoção da saúde e prevenção de doenças voltadas para as suas empregadas.</p> <p>§1º No mês de março, as ações terão enfoque na saúde da mulher e, no mês de outubro, orientações com vistas à conscientização do combate ao câncer de</p>
--	--

	<p>de combate à violência doméstica em suas unidades de atendimento ao público; por meio de distribuição de informativo impresso durante a distribuição domiciliar e nos uniformes dos carteiros; por uso de caixas e envelopes para carta e SEDEX com mensagens de combate à violência doméstica e por meio de concurso nacional de redação sobre o combate à violência doméstica para estudantes do ensino médio das escolas públicas e particulares.</p>
	<p>Cláusula 56 – adaptação em período de gravidez</p> <p>A ECT garantirá, com acompanhamento do sindicato, a transferência imediata da empregada gestante, a partir da confirmação da gravidez, especialmente aquela da área operacional (carteiro feminino, motorista, motociclista, OTT e atendente) para locais de trabalho que preservem o estado de saúde da mãe e da criança, sem prejuízo financeiro de toda sua remuneração.</p> <p>§ 1º - A licença-maternidade será de 12 (doze) meses, podendo a empregada optar por conciliar as férias com o final da licença.</p> <p>§ 2º - Quando do retorno da licença maternidade, será mantida a permanência da empregada em serviço interno por mais 03 (três) meses para permitir o direito da mãe de prestar assistência integral a seu filho(a), sendo garantido o pagamento dos adicionais.</p> <p>§ 3º - Fica garantido à empregada durante a licença-maternidade o recebimento de todos os benefícios (vale-refeição/alimentação, vale-cesta, adicionais), inclusive assistência médica/dontológica.</p> <p>§ 4º - Será facultado à mulher gestante decidir o início de sua licença-maternidade, não sendo obrigatório o seu afastamento no oitavo mês de gestação, conforme previsto na CLT.</p> <p>§ 5º - O pagamento da empregada em licença-maternidade será efetuado pela empresa com repasse do INSS para a ECT.</p> <p>§ 6º - A ECT implantará um programa de atenção à gestante, com cursos e palestras.</p> <p>§ 7º - A ECT garantirá o afastamento da empregada carteira da entrega domiciliar, assim que detectada a gravidez, sem prejuízo dos adicionais.</p> <p>§ 8º - Também será concedido aos pais licença paternidade de 21 dias, para que os mesmos possam auxiliar a mãe.</p>
	<p>mãe.</p> <p>§ 2º As ações de comunicação serão realizadas corporativamente, e as que envolvam workshops, palestras e seminários na Administração Central e nas Diretorias Regionais.</p> <p>§ 3º Os Correios garantirão a mudança provisória de tarefa às empregadas, mediante prescrição expressa de médico especialista, devidamente homologada pelo Serviço Médico da ECT, quando a atividade desempenhada coloque em risco seu estado de gravidez.</p> <p>Cláusula 12 – VIOLENCIA DOMÉSTICA</p> <p>- Os Correios desenvolverão ações objetivando a difusão, promoção e fortalecimento no enfrentamento à violência contra as mulheres.</p> <p>§ 1º A empregada vítima de violência doméstica terá prioridade na transferência de unidade, Município ou Estado, independentemente do cadastro no Sistema Nacional de Transferência – SNT, devendo a empregada apresentar documentos comprobatórios e ser homologado pela área de Gestão de Pessoas.</p> <p>§ 2º Os Correios farão a divulgação da Central de Atendimento à Mulher, Ligue 180 e/ou demais serviços públicos, para o atendimento de mulheres em situação de violência.</p> <p>§ 3º Os Correios garantirão a manutenção do vínculo trabalhistico, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até 6 (seis) meses, conforme a Lei 11.340/2006, sem quaisquer pagamentos</p>

	<p>Cláusula 59 - saúde da mulher</p> <p>Na semana do Dia 8 de março, Dia Internacional da Mulher, a ECT promoverá palestras sobre a saúde da mulher, garantindo a participação das empregadas e de suas dependentes adolescentes. A ECT fará, também, um boletim mensal específico da saúde da mulher com informações de campanhas preventivas, calendários de exames periódicos, métodos contraceptivos (ex: injeção contraceptiva), campanha de difusão do preservativo feminino (com sua distribuição gratuita a todas as empregadas e empregados e tira-dúvidas).</p> <p>§ 1º - A ECT realizará o exame de papanicolau, mamografia, ecografia, ultrasonografia etc., sempre que solicitado por médicos sem carência ou cobranças de valores para a empregada.</p> <p>§ 2º - A ECT não considerará as cirurgias de varizes (inclusive as a laser), aplicações e cirurgias para correção mamária como sendo cirurgias estéticas.</p> <p>§ 3º - Até a implementação do cartão magnético, a ECT autorizará a emissão de guia médica para o exame de mamografia, independentemente da idade para a qual seja indicado este exame.</p> <p>§ 4º - Será incluído no periódico, quando o médico solicitar, o exame de desintometria óssea para as mulheres como prevenção de osteoporose.</p> <p>§ 5º - A ECT concederá anticoncepcional a quem o solicitar sem ônus para os mesmos.</p> <p>§ 6º - A ECT arcará com as despesas das vacinas de colo de útero (HPV) para as mulheres, bem como para suas dependentes.</p> <p>§ 7º - Será garantido aos Sindicatos direito à liberação, em data antecedente ao 08 de Março, de, no mínimo, 02 (duas) empregadas por local de trabalho para organização de atividades classistas alusivas às lutas das mulheres empregadas, com prévia divulgação pela ECT, para conhecimento de todos os empregados daquela base sindical, da respectiva atividade sindical.</p> <p>Cláusula 60 - participação da mulher nas decisões da empresa</p> <p>A ECT implementará, sob coordenação da Secretaria da Mulher dos sindicatos e da FENTECT, ação afirmativa visando</p>
--	---

de remunerações.

§ 4º Os Correios implementarão comissões regionais compostas por empregados(as) com a finalidade de orientá-los(las) a identificar casos de violência doméstica e violação de Direitos Humanos no ambiente de trabalho.

Cláusula 28 – Garantias ao Empregado Estudante	<p>A ECT facultará aos empregados estudantes as seguintes garantias:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) abono de ausências nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, devendo o empregado inscrito apresentar cópia do documento legal de inscrição no respectivo exame vestibular, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias; b) não alteração da jornada de trabalho, no decurso de um período letivo, na medida do interesse do serviço, para não prejudicar seu horário escolar; c) realização de estágio curricular na própria Empresa, na medida da conveniência e possibilidade desta, desde que não comprometa a execução das atividades dos interessados; d) política de incentivo ao desenvolvimento educacional de seus empregados, com destaque para o ensino fundamental e médio, devendo a FENTECT e os sindicatos dos empregados dos correios estimularem os seus associados para que concluam prontamente o ensino médio; e) acesso à internet, em conformidade com o Programa de Inclusão Digital Interna - PIDI, cuja 	<p>à valorização da mulher.</p> <p>§ 1º - A empresa implementará políticas do programa pró equidade de Gênero criado pela SPPM.</p> <p>§ 2º - A empresa fará cursos de gestão para mulheres em horários compatíveis para as mesmas.</p> <p>§ 3º - A ECT garantirá que as gestoras sejam eleitas pelos empregados, conforme cláusula 88.</p> <p>§ 4º - A ECT garantirá uma cota mínima de 30% (trinta por cento) de bolsas de estudo para as empregadas.</p> <p>§ 5º - A ECT garantirá uma cota mínima de 30% (trinta por cento) para as mulheres nos RI's realizados.</p>
Cláusula 64 - das garantias ao empregado estudante	<p>A ECT assegurará ao empregado estudante as seguintes garantias mínimas:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Licença remunerada um dia antes e no dia do exame para prestação de qualquer tipo de avaliação de acordo com o estatuto do estudante, lei 7/2009, de 12 de fevereiro. b) alteração do horário de trabalho, flexibilizando a jornada de forma que não prejudique seus estudos; c) garantia de estágio curricular na própria empresa e/ou fora dela, de acordo com as necessidades curriculares do curso do empregado, seja ele superior ou técnico, o qual será liberado para estágio fora das dependências da empresa com ônus para a ECT; d) pagamento do auxílio transporte no percurso serviço/escola/residência; e) pré-vestibular para todos os empregados e seus dependentes; f) implantação de terminais de internet e impressora multifuncional, em todas as unidades de trabalho, com livre acesso a todos os empregados. Os computadores serão de última geração para usuário doméstico; g) A ECT custeará bolsa integral para estudantes de 1º, 2º e 3º graus, cursos técnicos, profissionalizantes, idiomas, especializações, pós-graduação, mestrado, doutorado e pós-doutorado, para os empregados e seus dependentes e aos aposentados, com acompanhamento dos Sindicatos na avaliação dos critérios para um processo mais transparente; h) A ECT valorizará o estudante, a cada título adquirido, com o pagamento de uma referência salarial no valor de 5% (cinco por cento) no início do curso e mais 5% (cinco por cento) no 	<p>à valorização da mulher.</p> <p>§ 1º - A empresa implementará políticas do programa pró equidade de Gênero criado pela SPPM.</p> <p>§ 2º - A empresa fará cursos de gestão para mulheres em horários compatíveis para as mesmas.</p> <p>§ 3º - A ECT garantirá que as gestoras sejam eleitas pelos empregados, conforme cláusula 88.</p> <p>§ 4º - A ECT garantirá uma cota mínima de 30% (trinta por cento) de bolsas de estudo para as empregadas.</p> <p>§ 5º - A ECT garantirá uma cota mínima de 30% (trinta por cento) para as mulheres nos RI's realizados.</p>

<p>utilização se dará em horários previamente acertados com o gestor da unidade, de modo a não prejudicar as atividades de trabalho;</p> <p>f) gestão junto a estabelecimentos de ensino pré-vestibular e faculdades/universidades para obtenção de descontos nas mensalidades escolares, inclusive para os seus dependentes; g) o empregado estudante, comprovadamente matriculado, não será convocado para a realização de horas extras em horário que coincida com o escolar, durante o período letivo, sem que haja a sua "expressa" concordância.</p>	<p>final do curso, com a manutenção do PIE extensivo a todos os cursos realizados pelo empregado.</p> <p>i) A ECT procurará conciliar as férias repassadas na Empresa ao empregado estudante quando do período de férias escolares.</p> <p>ii) A ECT liberará o empregado estudante que tiver fazendo estágio.</p> <p>Parágrafo Único - A ECT garantirá a transferência do empregado aprovado em vestibular em outra cidade, sem prejuízo de suas atividades.</p>
<p>Cláusula 38 – Licença-Adoção</p> <p>A ECT concederá às trabalhadoras adotantes ou guardiãs em processo de adoção a licença-adoção, conforme previsto na legislação vigente, descrita a seguir nos parágrafos de 1º (primeiro) ao 4º (quarto). §1º - No caso de adoção ou guarda judicial de criança de até 1 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias. §2º - No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias. §3º - No caso de adoção judicial de criança a partir de 4 (quatro) anos até 8 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias. §4º - As empregadas abrangidas pelo disposto nos parágrafos 1º, 2º e 3º desta</p>	<p>Cláusula 58 - licença-adoção/guarda judicial/nojo/gala</p> <p>A ECT concederá 180 (cento e oitenta) dias corridos, a título de licença-adoção/guarda judicial, aos empregados (as) que adotarem crianças na faixa etária de zero a 14 (quatorze) anos de idade. Será iniciada a contagem de todos os benefícios a partir da comprovação oficial da guarda da criança, mesmo que provisória.</p> <p>§1º - Durante o afastamento a ECT manterá o pagamento de todos os benefícios bem como dos respectivos adicionais.</p> <p>§2º - A ECT garantirá aos empregados(as) 8 dias úteis para o gozo de licença gala e licença nojo.</p>
<p>Cláusula 05 – LICENÇA ADOÇÃO – Os Correios concederão às empregadas e empregados adotantes ou guardiões em processo de adoção a licença-adoção, conforme previsto na legislação vigente.</p> <p>§1º No caso de adoção ou guarda judicial de criança até 12 (doze) anos, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.</p> <p>§2º As empregadas e empregados abrangidos pelo disposto no parágrafo anterior poderão optar pela prorrogação da licença-adoção, que terá o período de 60 (sessenta) dias.</p> <p>§3º A licença-adoção só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda a/o adotante ou guardião(s).</p>	<p>estimularem os seus associados para que concluam prontamente o ensino médio.</p> <p>§5º acesso à internet, em conformidade com o Programa de Inclusão Digital Interna – PID, cuja utilização se dará em horários previamente acertados com o gestor da unidade, de modo a não prejudicar as atividades de trabalho.</p> <p>§6º gestão junto a estabelecimentos de ensino pré-vestibular e faculdades/universidades para obtenção de descontos nas mensalidades escolares, inclusive para os seus dependentes.</p> <p>§7º O empregado estudante, comprovadamente matriculado, não será convocado para a realização de horas extras em horário que coincida com o escolar, durante o período letivo, sem que haja a sua "expressa" concordância.</p>

<p>Cláusula 45 – Período de Amamentação</p> <p>A ECT assegurará à empregada, durante a jornada de trabalho de oito horas, um descanso especial de 2 (duas) horas ou dois descansos de uma hora para amamentar o próprio filho até que este complete 1 (um) ano de idade, já incluídos os descansos previstos em lei. §1º - Por solicitação da empregada e sem prejuízo às atividades de trabalho, no caso de um descanso especial de 2 (duas) horas, a jornada de trabalho poderá ser de 6 (seis) horas corridas, observando-se a legislação vigente. §2º - A empregada em período de amamentação, quando solicitar, terá prioridade para preenchimento de vaga caracterizada no cargo, em unidade próxima de sua residência, não podendo haver recusa por parte da chefia do órgão de destino. §3º - Em caso inferior à prevista no <i>caput</i> desta cláusula,</p>	<p>cláusula poderão optar pela prorrogação da licença-adção, conforme estabelecido na Cláusula 48 - Prorrogação da Licença-Maternidade - deste Acordo Coletivo. §5º - A licença-adção só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guarda. §6º - O empregado adotante fará jus a 5 (cinco) dias úteis a título de licença paternidade. §7º - O empregado adotante que não possui companheiro (a), sem relação estável e considerado solteiro(a) no processo judicial de adoção terá direito, após a concessão da adoção, à licença-adção prevista em lei. §8º - No caso de relação homoafetiva estável, o empregado(a) adotante fará jus a licença prevista em Lei, desde que seu companheiro (a) não utilize do mesmo benefício na instituição onde trabalha.</p>
<p>Cláusula 53 - garantia de descanso remunerado no período de amamentação</p> <p>§ 1º - A ECT providenciará transferência provisória, a pedido da empregada que estiver amamentando, para o local mais próximo de sua residência, com o objetivo de garantir o efetivo direito desta cláusula.</p> <p>§ 2º - A ECT assegurará à empregada, durante a jornada de trabalho, dois descansos especiais de uma hora e trinta minutos cada para amamentar seu filho até que este complete um ano de idade, podendo este período ser prorrogado caso a interessada venha a participar de qualquer programa de amamentação ou em caso de prescrição médica.</p> <p>§ 3º - A empregada poderá pleitear um só descanso diário, com duração de 3 (três) horas, em substituição aos dois descansos, estabelecidos nessa cláusula.</p>	<p>Cláusula 53 - garantia de descanso remunerado no período de amamentação</p> <p>§4º O empregado adotante fará jus a 5 (cinco) dias úteis a título de licença paternidade.</p> <p>§5º O(A) empregado(a) adotante que não possui companheiro(a), sem relação estável e considerado solteiro(a) no processo judicial de adoção terá direito, após a concessão da adoção, à licença-adção prevista em lei.</p> <p>§6º No caso de relação homoafetiva estável, o(a) empregado(a) adotante fará jus aos benefícios constantes nesta Cláusula, desde que seu(sua) companheiro(a), não utilize do mesmo benefício na instituição onde trabalha.</p>
<p>Cláusula 10 – PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO</p> <p>- Os Correios assegurarão à empregada, durante a jornada de trabalho de oito horas, um descanso especial de 2 (duas) horas ou dois descansos de uma hora para amamentar o próprio filho até que este complete 1 (um) ano de idade, já incluídos os descansos previstos em lei.</p> <p>§1º Por solicitação da empregada e sem prejuízo às atividades de trabalho, no caso de um descanso especial de 2 (duas) horas, a jornada de trabalho poderá ser de 6 (seis) horas corridas, observando-se a legislação vigente.</p> <p>§2º A empregada em período de amamentação, quando solicitar, terá prioridade para preenchimento de vaga caracterizada no cargo, em unidade</p>	<p>Cláusula 10 – PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO</p> <p>- Os Correios assegurarão à empregada, durante a jornada de trabalho de oito horas, um descanso especial de 2 (duas) horas ou dois descansos de uma hora para amamentar o próprio filho até que este complete 1 (um) ano de idade, já incluídos os descansos previstos em lei.</p> <p>§1º Por solicitação da empregada e sem prejuízo às atividades de trabalho, no caso de um descanso especial de 2 (duas) horas, a jornada de trabalho poderá ser de 6 (seis) horas corridas, observando-se a legislação vigente.</p> <p>§2º A empregada em período de amamentação, quando solicitar, terá prioridade para preenchimento de vaga caracterizada no cargo, em unidade</p>

<p>Cláusula 48 – Prorrogação da Licença-Maternidade</p> <p>A ECT concederá à empregada a prorrogação por 60 (sessenta) dias da licença maternidade, conforme estabelece a Lei 11.770, vigente a partir de 9/9/2008.</p> <p>§1º - A empregada deverá requerer a prorrogação, junto a sua unidade de lotação, até o prazo de 30 (trinta) dias antes do término da licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias. §2º - Durante o período de prorrogação a empregada terá o direito a sua remuneração integral nos mesmos moldes do salário-maternidade pago pela Previdência Social. §3º - No período de prorrogação, a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não será mantida em creche ou organização similar. §4º - A prorrogação será garantida na mesma proporção, também à empregada que adotar ou obter guarda judicial para fins de adoção de criança, desde que requeira no mês da adoção, sendo os períodos de prorrogação os seguintes: a) 60 dias no caso de adoção ou guarda judicial de criança até 1.(um) ano de idade; b) 30 dias no caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos de idade; c) 15 dias no caso de adoção ou guarda judicial de criança a</p> <p><i>para pelo menos no último mês</i></p> <p><i>p/ adotar na creche</i></p>	<p>serão garantidos 2 (dois) descansos especiais de 30 (trinta) minutos durante a jornada ou 1 (um) único descanso de 1 (uma) hora, até que o filho complete 1 (um) ano de idade.</p> <p>§3º Em caso de jornada inferior à prevista no caput desta cláusula, serão garantidos 2 (dois) descansos especiais de 30 (trinta) minutos durante a jornada ou 1 (um) único descanso de 1 (uma) hora, até que o filho complete 1 (um) ano de idade.</p>
	<p>Cláusula 09 – PRORROGAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE – Os Correios concederão à empregada a prorrogação por 60 (sessenta) dias da licença maternidade, conforme estabelece a Lei 11.770, vigente a partir de 9/9/2008.</p> <p>§1º A empregada deverá requerer a prorrogação, junto a sua unidade de lotação, até o prazo de 30 (trinta) dias antes do término da licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias.</p> <p>§2º Durante o período de prorrogação a empregada terá o direito a sua remuneração integral nos mesmos moldes do salário-maternidade pago pela Previdência Social.</p> <p>§3º No período de prorrogação, a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar.</p> <p>§4º No caso de descumprimento do disposto no §3º desta cláusula, a empregada perderá o direito à prorrogação.</p> <p>§5º A empregada que optar pela prorrogação não fará jus aos benefícios estabelecidos na Cláusula XX</p>

<p>partir de 4 (quatro) anos até 8 (oito) anos de idade; §5º - No caso de descumprimento do disposto no §3º desta cláusula, a empregada perderá o direito à prorrogação; §6º - A empregada que optar pela prorrogação não fará jus aos benefícios estabelecidos na Cláusula 53 - Reembolso Creche.</p> <p>Não existe Cláusula</p>	<p>Cláusula 65 – dia do ecetista e folga de aniversário</p> <p>A ECT concederá, em 25 de janeiro "Dia do Empregado Ecetista" repouso remunerado a toda categoria ecetista.</p> <p>Parágrafo Único - Será também considerado repouso remunerado a data de aniversário do empregado, como concedido anteriormente pela ECT.</p> <p>Não existe Cláusula –</p>	<p>ANEXO 13 – DIVERSIDADE – Os Correios valorizarão a diversidade humana, garantindo e promovendo ações para promoção do respeito às diferenças e a não discriminação:</p> <p>§1º Os Correios implementarão Campanhas de Comunicação visando inserir conteúdo específico com finalidade de sensibilizar empregados(as) a temas referentes a Pessoa com Deficiência, Jovens, Idosos, GLBT e Povos Indígenas, objetivando que os(as) empregados(as) possuam uma percepção inclusiva.</p> <p>§2º Os Correios promoverão seminários, fóruns e palestras abordando assuntos relativos à Pessoa com Deficiência, Jovens, Idosos, GLBT e Povos Indígenas, objetivando promover o respeito às diferenças e a não discriminação, bem como contribuir para o desenvolvimento humano.</p>
--	--	--

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