

## Assinado o ACT 2014/2015

### Trabalhadores de Goiás e de mais 19 sindicatos, dos 36 existentes, aprovaram a proposta em suas assembleias

Após diversas reuniões entre a empresa e representantes dos trabalhadores, o Acordo Coletivo de Trabalho 2014/15 da categoria ecetista foi assinado no dia 24 de setembro. Representantes de vinte sindicatos, dos 36 existentes, assinaram o Acordo durante uma Audiência de Mediação realizada no TST, em Brasília.

Significativos avanços foram alcançados neste ACT, sobretudo nas cláusulas sociais. Quanto à ques-

tão econômica, o aumento do salário e da remuneração dos trabalhadores será pago em forma de GIP – Gratificação de Incentivo à Produtividade (GIP) - no valor mínimo de R\$200,00. Uma novidade que privilegia os menores salários e diminui o abismo salarial entre os empregados.

A proposta que divide opiniões foi aprovada pela ampla maioria dos trabalhadores em Goiás, durante assembleias realizadas dia 17 na capital, e 18 no inte-

rior.

A minuta proposta para Acordo Coletivo, contendo todas as cláusulas, foi amplamente divulgada pelo SINTECT/GO e até pela ECT. E antes de ser submetida à votação dos trabalhadores, que lotaram a assembleia, a mesma foi debatida exaustivamente, e os ecetistas ainda puderam tirar suas dúvidas sobre a GIP e outras cláusulas com a Diretoria do sindicato e com a Dra. Gizeli Costa, assessora jurídica.

Foto: Reprodução TST



Audiência de Mediação no TST



Assembleia em Goiânia

#### Entenda a GIP - Cláusula 63 - Reajuste Salarial

\* Gratificação mínima de R\$ 200,00 ou no valor fixo correspondente a 6,5% de reajuste salarial, desde que mais vantajoso. Uma GIP de R\$200,00 corresponde a 18,44% do salário inicial.

\* De imediato aumenta a remuneração do trabalhador. Quanto ao salário-base, este será reajustado ao passo que a GIP vai sendo incor-

porada.

\* A GIP não pode ser considerada abono, pois esta diferentemente de um abono, será incorporada gradativamente ao salário-base.

\* O valor da GIP será reajustado anualmente no mesmo percentual que for aplicado ao salário principal na data-base.

\* A GIP entra na base de cálculo para férias, décimo terceiro, FGTS,

INSS e outras rubricas.

\* De imediato não produz reflexos sobre adicionais, anuênios, funções, gratificações e demais verbas de caráter pessoal. Produzirá reflexos sobre estes, após incorporações.

\* A incorporação da GIP ao salário-base se dá da seguinte forma:

- 25% de seu valor atualizado em maio de 2015;  
- 25% de seu valor atu-

alizado

em maio de 2016;

- 50% de seu valor inicial atualizado, no percentual de 10% para cada R\$ 100.000.000,00 de lucro líquido até incorporar-se completamente. Se o lucro líquido for superior a 100.000.000,00, serão incorporados mais 2% a cada 20.000.000,00 de lucro líquido.

#### Vales Alimentação/ Cesta/ Peru

\* **Vale Alimentação:** De R\$28,29 valerá R\$30,13 e três tickets serão acrescentados, assim quem trabalha:

- de segunda a sexta e recebe 23 tickets, receberá 26;

- de segunda a sábado e recebe 27 tickets, receberá 30.

O vale passa de R\$650,67 para R\$783,38; e de R\$736,83 para R\$903,90 respectivamente.

\***Vale Cesta** sofreu um reajuste de 19%, passando de R\$158,45 para R\$188,58.

\***Vale Peru** sofreu um reajuste de 25%, passando de R\$650,65 para R\$ 813,51.

#### Simulação Prévia de Aumento salarial Inicial do Carteiro (Estimativa)

Valor Atual sem a GIP	Valor com a GIP (Dif. Merc., Adicional)	Incorporação dos cálculos da GIP + soma da GIP	Aumento salarial Estimativa	Incorporação da GIP na tabela Salarial
NM01	Agosto/14 - Abril/15	Maio - Julho 2015	Agosto 2015	Até Maio de 2016
1.084,35 (Salário base) + 325,31 (Adicional 30%) + 29,00 (Dif. de Merc.)	1.084,35 (Salário base) + 325,31 (Adicional 30%) + 200,00 (GIP) + 29,00 (Dif. de Merc.)	1.084,35 (Salário base) + 60,00 (25%GIP + 10% sobre a lucratividade = 50 +10) + 3,00 (valor de incremento) =1.147,35 (Novo salário) + 344,20 (Adicional 30%) + 29,00 (Dif. de Merc.) + 140,00 (restante da GIP)	1.147,35 (Salário Base) + 80,31 (7% de reajuste) = 1.227,66 (novo salário) + 368,30 (Adicional 30%) + 49,80 (GIP acumulada de: 140,00 + 9,80 (7%)) + 29,00 (Dif. de Merc.)	1.227,66 (Salário base) atualizado até ser aplicado o restante da GIP em 2016 + 368,30 (Adicional 30%) + 149,80 (restante da GIP) + 29,00 (Dif. de Merc.)
R\$1.438,66	R\$1.638,66	R\$1.660,55	R\$1774,76	R\$1774,76

#### Outras verbas

\***Auxílio para dependentes com deficiência** passou de R\$691,82 para R\$736,80;

\***Reembolso Bebe/Creche** passou de R\$435 para R\$464,01;

\***Vale Transporte e Jornada de Trabalho** passou de R\$631,97 para R\$637,00;

\***Vale Cultura** com valor mensal de R\$50,00 será retroativo a Janeiro de 2014;

\***Ajuda de Custo** na transferência passou de R\$1.244,95 para R\$1.325,90.

\***Quebra de Caixa** passou de R\$172,63 para R\$183,85 (agência sem BP) e de R\$230,17 para R\$245,14 (agências com BP).

# Confira os principais avanços obtidos nas cláusulas sociais

Quando se fala em proposta dos Correios, de um modo geral, temos que pensar em propostas, pois na minuta de um Acordo Coletivo, nem tudo são cláusulas econômicas, até porque os trabalhadores não reivindicam em sua pauta apenas reajustes salariais. Também devem ser analisadas as propostas de benefícios, de condições de trabalho, para promoção e

prevenção da saúde do trabalhador, que visem melhorias nas relações sindicais e várias outras questões não menos importantes.

Todos os avanços obtidos nesta Campanha Salarial não podem ser vistos como favores prestados pelos Correios, pois todos são decorrentes da organização e da mobilização nacional dos trabalhadores. A luta se empreende de várias formas, e neste ano, di-

ferente dos anteriores, foi predominante na mesa de negociação, onde foram travados intensos debates em defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para enxergar estes avanços é necessário conhecer um pouco da luta dos ecetistas e a história das campanhas salariais, além do instrumento normativo (Acórdão do TST), que até 31 de julho

de 2014 regulamentava nossos direitos, e assim compará-lo com o Acordo assinado.

Nesta edição apresentamos alguns avanços obtidos. Para conhecer todos os direitos é necessário ler todo o ACT 2014/2015. O SINTECT/GO em breve disponibilizará para seus filiados uma cartilha do Acordo contendo todas as cláusulas e outras informações.

## Vale Alimentação /Cesta para empregado afastado por acidente de trabalho

Na ECT são muito comuns os afastamentos de trabalhadores em decorrência de acidentes de trabalho. Antes do ACT 2014/2015, o trabalhador que se afastava por auxílio doença ou acidente de trabalho só recebia os tickets por até 90 dias. Agora, o trabalhador que se afastar por motivo de acidente de trabalho terá mantido durante todo o período de afastamento os vales alimentação e cesta. Esta é, sem dúvida, uma grande conquista desta Campanha Salarial, pois, há mais de 10 anos que a Fentect reivindica em sua pauta a manutenção dos tickets para o trabalhador que sofreu acidente de trabalho.

## Fim do “limbo” salarial

Esse é outro considerável avanço. Quantos de nós já não testemunhamos casos de colegas que se afastaram do trabalho para cuidar da saúde e ficaram sem qualquer remuneração após o afastamento, numa situação que o movimento sindical chama de “limbo”, já que o trabalhador não recebe nem do INSS e nem dos Correios? Por conta dessa situação, tem até colega que preferiu trabalhar doente, para não ficar sem salário. Essa situação não mais ocorrerá, pois a partir do novo acordo, quando o INSS considerar o trabalhador apto e cessar o seu benefício, mas a ECT considerá-lo inapto, a empresa arcará com o salário do trabalhador afastado por 90 dias podendo ser prorrogado por mais 90 dias, desde que, encaminhados ao INSS o Pedido de reconsideração e/ou Recurso para continuidade do benefício.

## Responsabilidade civil em acidente de trânsito

Com o novo Acordo, os custos com a recuperação de danos nos veículos, decorrentes de acidente de trânsito, serão assumidos integralmente pela ECT, desde que constatada a inexistência de dolo por parte do empregado. Caberá a uma comissão paritária, composta por três representantes da Empresa e três representantes do Sindicato, apurar a responsabilidade em cada caso.

## Itens de proteção no caso de baixa umidade relativa do ar

É mais uma questão de preservação da saúde e bem estar do trabalhador no período de seca. A ECT se compromete de, além de fornecer regularmente camisa de manga longa, protetor solar, boné e óculos de sol, fornecer também garrafas squeeze para transporte de água, frascos com soro fisiológico, para evitar o ressecamento das narinas, e protetor labial FPS30 aos carteiros, sempre que a umidade relativa do ar for igual ou inferior a 20%.

## Itens de uso e proteção ao empregado

Esta cláusula trata, sobretudo, do fornecimento de uniforme e EPI que são obrigações da ECT. Os trabalhadores sempre reclamaram e reivindicaram melhorias na qualidade, quantidade e regularidade do fornecimento destes itens, inclusive adaptados ao sexo. A novidade é que a partir deste acordo, a ECT fornecerá tênis com amortecedores em gel, diferenciados em modelos masculino e feminino, luvas e capacetes para carteiros ciclistas, uniforme apropriado para gestantes e fará estudos para adoção de tecido com fator de proteção solar UVA/UVB nas camisas dos carteiros.

## Entrega pela manhã

Só quem é carteiro sabe o que é enfrentar, diariamente, as altas temperaturas e todo tipo de intempéries. Por isso, há anos que os trabalhadores dos Correios reivindicam e lutam pela inversão do horário de entrega das correspondências. A entrega matutina, que começou como projeto piloto em algumas poucas unidades de distribuição após a campanha salarial do ano passado, será ampliada a partir deste Acordo. A ECT se compromete a implantar a mudança em todo o país, de forma gradativa e em três fases ou etapas, garantindo-se na implantação o acompanhamento de comissão específica composta por representantes das Federações. A primeira etapa de implantação será concluída em até 90 dias após a assinatura do Acordo, sendo a última em até cinco anos. Em Goiás, serão contempladas na 1ª etapa os CDDs de Anápolis, Trindade, Rio Verde, Catalão, Itumbiara, Caldas Novas e Jataí. A ECT também se compromete a antecipar o horário de distribuição, toda vez que em qualquer localidade a umidade relativa do ar for inferior a 30%.

## Frota operacional

O mínimo que o empregador deve assegurar ao empregado são as boas condições de trabalho, e isso inclui o fornecimento de materiais e equipamentos necessários e adequados à realização das atividades. Os trabalhadores sempre se queixaram da qualidade dos veículos, que muitas vezes além de não terem a garantia da manutenção regular, ainda não traziam nenhum conforto. Quem não se lembra das motos Dafra, que comprovadamente adoecem o trabalhador. Na vigência deste acordo a ECT se compromete em adquirir veículos para transporte de carga com ar condicionado, direção hidráulica, vidro elétrico e trava e motos com partida elétrica. Além disso, a ECT também se comprometeu em realizar estudos que visem à especificação de um modelo de bicicleta que observe aspectos ergonômicos, funcionais, técnicos e de produtividade.

## Relações Sindicais

Também foram obtidos avanços nas relações entre ECT e Movimento Sindical. Destacamos:

\* A apresentação, pelo período de até uma hora, do papel e do trabalho do sindicato durante os cursos de treinamento de novos empregados;

\* O ASGET só participará das reuniões setoriais do sindicato quando devidamente convidado;

\* O desconto assistencial quando aprovado em assembleia da categoria ira incidir na folha de pagamento de todos os empregados, sejam filiados ou não;

\* A ECT manterá o pagamento dos salários e o recolhimento dos encargos respectivos, bem como o fornecimento dos vales alimentação/refeição/cesta e vale cultura para os dirigentes sindicais liberados com ônus para federação ou sindicato. Os valores serão descontados do repasse a entidade sindical. Também fica assegurado, independente da duração da liberação, o benefício de assistência médica compartilhada.

\* Foi ampliada por mais 6 meses a estabilidade no emprego para dirigentes sindicais e cipeiros. Agora é de até um ano e meio após o fim do mandato.

\* Agora, o delegado sindical é reconhecido como representante dos empregados e passou a ter estabilidade no emprego limitada em até um ano após o fim do mandato.

## Diversidade e Inclusão

É mais uma novidade deste acordo, pois é a primeira vez que o tema da diversidade integra um acordo coletivo. Isso por si só já pode ser considerado um avanço. Nesta cláusula, a ECT se compromete em promover ações de combate às várias formas de discriminação e a adotar políticas de inclusão. Destaca-se no parágrafo quarto desta cláusula, o compromisso da ECT em realizar campanhas específicas de combate à homofobia no ambiente corporativo.

## Garantias ao empregado estudante

A cada ano aumenta o número de empregados estudantes nos Correios. Colegas que se preparam para concursos, vestibulares ou Enem. Outros já estão estudando em algum Instituto Federal de Ciência e Tecnologia ou em alguma universidade e/ou precisam estagiar. Um grande desafio para os ecetistas continua sendo conciliar o trabalho com os estudos. A boa notícia é que a partir deste acordo, o empregado que for aprovado no Enem, Vestibular, ou em qualquer curso superior de alguma instituição federal de ensino, em cidade distante do seu local de trabalho ou em outro estado, tem prioridade de transferência.

## Garantias da mulher ecetista

Neste acordo foram incluídas três cláusulas novas que ampliam direitos às mulheres. Trata-se da cláusula 09, intitulada AADC - Adicional de Atividade de Distribuição, que assegura a continuidade do pagamento do adicional de 30% às mulheres no cargo de carteiro mesmo com a transferência para a atividade interna, evitando assim colocar sua saúde e gravidez em risco. Elas não tinham esta garantia antes do atual acordo, por passarem a executar atividade interna, faziam jus somente ao AAT – Adicional de Atividade de tratamento no valor fixo de R\$ 134,13 e quando solicitavam a prorrogação da licença maternidade perdiam o referido adicional.

A segunda cláusula é a de nº 10 – Enfrentamento à violência contra a mulher, que garante prioridade na transferência de unidade para mulheres vítimas de violência doméstica. É o caso da mulher que precisa se afastar do companheiro agressor, mudando de endereço e continuando a trabalhar. Também ficou assegurada a manutenção do vínculo empregatício/trabalhista, quando necessário o afastamento do trabalho, por um período de até seis meses e sem remuneração.

A outra cláusula, a de número 14 – Saúde da Mulher - garante às funcionárias que ocupam os cargos/atividades de carteiro, motorista e OTT, a mudança provisória automática a partir do 5º mês de gestação, para serviços internos que preservem o estado de saúde da mãe e da criança. Além disso, ficou acordado que a ECT realizará atividades de prevenção e promoção à saúde da mulher, nos meses de março e outubro.

## Programa casa própria

A aquisição da casa própria continua sendo o principal sonho de consumo da maioria dos brasileiros, sobretudo dos mais pobres. Em várias regiões do país existem cooperativas habitacionais que buscam através de convênios com entidades governamentais tornar este sonho realidade. A partir do atual acordo, a ECT se compromete a incentivar a organização dos empregados em associações e cooperativas habitacionais assegurando e assumindo o ônus da liberação de um empregado dirigente da entidade habitacional, desde que legalmente constituída e habilitada no Ministério das Cidades e Secretaria da Habitação Estadual e Municipal, para encaminhar projetos habitacionais.

## Outras questões sociais

**Ergonomia na Empresa:** avaliação permanente dos processos de trabalho, com observância da NR-17 e seus anexos, para implementação das mudanças necessárias do ponto de vista ergonômico.

**Prevenção de doenças:** programas de promoção da saúde e prevenção de doenças do trabalho, como cinesioterapia nos centros de tratamento e terminais de carga, rodízio operacional nos centros de tratamento e ampliação do programa terapia comunitária integrativa.

**Segurança Empresarial:** em até 90 dias após a assinatura do acordo, os Correios implantará órgãos regionais de segurança empresarial, cujas ações serão acompanhadas pelos sindicatos.

**Averiguação das condições de trabalho:** garantia de acesso aos representantes do sindicato, independente de reunião, para fiscalizar as condições de trabalho.

**Seguro de Vida:** em 2015 a ECT providenciará seguro de vida para os carteiros e atendentes comerciais que se encontrem em atividade.

**Aposentados:** adoção de políticas de integração e valorização dos aposentados, como a instituição do dia do aposentado no calendário da ECT e fornecimento de crachá específico.

# A Importância do Acordo Coletivo e a Súmula 277

**A**ssinar um Acordo Coletivo é muito importante para os trabalhadores de todas as categorias, pois representa a vinculação das conquistas ao contrato de trabalho, assegurado pela Súmula 277.

A Súmula 277, assegurada pela Lei 8.542/92, ganhou uma nova redação em 2012 e com isso passou a assegurar a ultratividade das condições de trabalho estabelecidas durante acordos ou convenção.

O Acordo Coletivo ao ser assinado irá assegurar todas as garantias, as quais deverão ser incorporadas em definitivo aos contratos individuais de trabalho de todos os empregados abrangidos pelo acordo. Tais garantias só poderão

ser modificadas ou suprimidas por nova negociação coletiva de trabalho. Isto quer dizer que o Acordo Coletivo, com a alteração da Súmula 277, atingiu o status de cláusula contratual.

Para nós ecetistas, isso significa que todas as nossas conquistas até o momento não poderão ser extintas ou alteradas unilateralmente pela ECT, quando esta quiser. Antes dessa alteração, todos os anos ao negociarmos com a empresa, du-

rante a Campanha Salarial, tínhamos que nos preocupar em garantir os avanços da campanha anterior e ao mesmo tempo lutar por novas conquistas. Agora, não precisamos mais perder tempo com essa preocupação, só temos que avançar.

É sempre bom lembrar que o Acordo Coletivo consiste em um conjunto de obrigações assumidas pelas partes, sobretudo pela ECT, e que devemos conhecê-lo para exigir seu fiel cumprimento.

**Súmula 277 - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE.** As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho. Aprovada pelo Pleno na 2ª Semana do TST, em 14 de setembro de 2012.

## Resultado das Campanhas anteriores

Ano	Desfecho da Campanha	Salário Inicial	Aumento Linear ou Percentual	Salário Inicial após reajuste
2009	ACT	R\$648,15	9%	R\$706,48
2010	Bianual	R\$706,48	R\$100,00 linear + 0,99 %	R\$807,29
2011	Dissídio	R\$807,29	6,87%	R\$862,75
2012	Dissídio	R\$862,75	6,5% R\$80,00 linear	R\$998,83
2013	Dissídio	R\$998,83	8,0%	R\$1.078,73
2014	ACT	R\$1.084,35	6,5% correspondente a GIP no valor mínimo de R\$200,00	R\$1.284,35* Após total incorporação da GIP *valor estimado

### FIQUE ATENTO!

## Cálculo do PCCS/95: documentos já estão sendo enviados

**A**té o momento, cerca de 1500 ecetistas já enviaram seus documentos ao SINTECT/GO para que os mesmos sejam encaminhados à Justiça do Trabalho, na Ação Civil Pública do PCCS/95. Os que ainda não encaminharam sua documentação têm até o dia 20/11/2014 para enviar.

No site do sindicato está disponível uma lista com o nome de todos os trabalhadores e sua situação documental. Aquele que estiver identificado com o documento pendente deve entrar no site do sindicato e baixar a Procuração, Contrato, e Autorização de Retirada de Documentos, preenchê-las conforme instru-

do no passo a passo, e enviar, juntamente com cópia do RG e CPF, ao SINTECT/GO, aos cuidados do Departamento Jurídico.

**ATENÇÃO:** Nenhum documento será aceito após este prazo, pois o sindicato só tem até o dia 10 de dezembro para encaminhar os documentos à Justiça do Trabalho.

## Um padrão no TST



**N**o último triênio, nossa Campanha Salarial acabou indo parar no TST que, em virtude de limitações legais, tende a adotar um padrão em relação aos dissídios coletivos propostos.

Assistimos desde 2011, quando pela primeira vez nossa campanha salarial foi parar lá, decisões que se repetem numa mesma lógica defendida pela maioria dos ministros daquela Corte. Que é a de determinar, por Sentença Normativa, pagamentos dentro dos limites ofertados pelos Correios. Como se houvesse uma parceria entre TST e ECT.

Na verdade tem se constatado que os senhores Ministros fazem uma média dos índices da inflação e aplicam aos salários e aos benefícios.

Para ter nossa pauta econômica atendida num julgamento de Dissídio Coletivo, é necessário fazer prova de que a ECT suportaria a despesa. Por mais justos e legítimos que sejam os pedidos, os ministros não podem, em respeito à independência dos poderes e à autonomia das empresas, exigir que os Correios atendam os trabalhadores.

Quanto às demais questões, como condições de trabalho e outras cláusulas sociais, os ministros analisam o aspecto legal da pauta, para garantir que o mínimo definido na Constituição, em leis trabalhistas, precedentes e súmulas sejam observados,

mas não entram no mérito das reivindicações.

Em suma, para o TST somente é possível avançar nas cláusulas sociais mediante negociação coletiva. É como se as limitações legais o impedisse de obrigar os Correios a atender nossas reivindicações. Isso quer dizer que o TST não é o caminho para avançarmos em nossas conquistas.

Nesse diapasão, a alteração da súmula 277 acabou por impulsionar a ECT a fugir da negociação e recorrer ao TST, evitando que cláusulas importantes para os trabalhadores sejam incorporadas definitivamente ao contrato individual de trabalho. Esse cenário tende a dificultar o fechamento de um acordo coletivo.

Pelas razões expostas, a categoria tende a ter mais conquistas quando um Acordo Coletivo é celebrado, pois no julgamento do Tribunal há um ambiente de incertezas e vulnerabilidades, além da decisão ficar por conta de terceiros.

Para avançar, é importante que os trabalhadores pressionem e assumam as rédeas das negociações. Já que não podemos ficar reféns desse jogo de compadres.

Costuma-se dizer que um acordo é sempre melhor que uma demanda. No nosso caso, essa máxima tem feito sentido. Basta fazer uma breve análise do cenário e do desfecho das nossas campanhas salariais nos últimos anos.