



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios,
Telégrafos e Similares

Brasília/DF, 23 de julho de 2007.

Ao

**Ilustríssimo Senhor Carlos Henrique Custódio
Presidente da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos**

Ref.: apresentação de uma proposta com novos critérios para a reformulação do PCCS- Plano de Carreira, Cargos e Salários dos Trabalhadores da ECT.

Prezado Senhor,

Conforme Acordo Coletivo de Trabalho firmado em 2005/2006, cláusula 45 que dispõe sobre a participação da FENTECT com vistas à implantação de um novo sistema de carreiras e remuneração e considerando a rejeição da proposta da Empresa pelo Conselho de Representantes da Fentect, órgão que reúne Delegados dos 34 Sindicatos filiados a esta, apresentamos, em anexo, proposta com novos critérios, para sua análise.

No curso do processo negocial da campanha salarial, aguardamos calendário de reunião de negociação do PCCS, cujas tratativas serão efetuadas pela comissão nacional de PCCS da Fentect, eleita no 9º congresso da categoria.

Atenciosamente,

Comissão Nacional de PCCS:


**Maria de Lourdes Felix de Andrade
Coordenadora**

Cláudio Roberto de O. Silva


Dilairicardo N. Machado


Luiz Carlos Vargas

Denilson dos Santos Rocha


Ezequiel Ferreira Lima Filho


Sebastião Tadeu C. dos Santos



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios,
Telégrafos e Similares

I. OBJETIVOS DA PROPOSTA:

Desenvolver novos critérios, procedimentos e processos para uma nova estrutura de carreiras, cargos, salários, permitindo:

- 1.1 Estruturar os critérios do provimento de cargos (criação, movimentação e extinção).
- 1.2 Garantir aos postos de trabalho, seu ingresso por concurso público.
- 1.3 Proporcionar movimentação na carreira e sub-carreiras, por cargos de mesma natureza ocupacional.
- 1.4 Promover extinção de cargos que não possuam características públicas.
- 1.5 Gerar tabela salarial com remuneração justa, ética e isonômica, aplicando-se a legislação pertinente, visando à satisfação dos empregados públicos e a melhoria do clima no local de trabalho.
- 1.6 Implantar um sistema de carreiras que contemple a sucessão, mobilidade e trajetória dos empregados públicos na estrutura de trabalho.
- 1.7 Disseminar pela gestão de informações de Recursos Humanos da empresa, o dossiê individual da vida profissional do empregado público, estabelecendo critérios de acesso eletrônico.
- 1.8 Efetuar enquadramento salarial dos extintos ASP's com no mínimo 7 (sete) referências salariais da tabela vigente.
- 1.9 Efetuar enquadramento por função, dos monitores postais e telegráficos, como técnico postal ou operacional.
- 1.10 Efetuar o enquadramento dos carteiros motorizados como motoristas.

II. PREMISSAS:

Para implantação da presente Proposta, algumas premissas deverão ser corrigidas,

As descrições de cargos deverão ser submetidas à análise seguindo os requisitos exigidos pela função (atribuições, responsabilidades, escolaridade, outros), preservando sua distinção e evitando o cargo amplo, até a data de implantação da nova proposta de carreira e sub-carreira com anuência da representação sindical.

Fica extinto a metodologia de GCR aplicada pela empresa e qualquer outra metodologia de avaliação de desempenho similar por considerar seus critérios subjetivos dando margem a fraudes para os processos de remuneração e carreiras.



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios,
Telégrafos e Similares

Casos omissos relativos à falta de enquadramento de empregado público por motivo de desvio de função e extinção de cargos anterior a 1995 deverão ser corrigidos conforme a nova proposta, antes de sua implantação, a exemplo: ASP, Monitor Postal, Monitor Telegráfico, Operador Teleimpressor e outros.

Correção das distorções salariais existentes em função da não aplicação (falta de isonomia) dos critérios do PCCS de 1995, que estabelecia a progressão do empregado público por tempo de serviço e mérito.

III. RELATO DO PERCURSO HISTÓRICO DO PCCS PELA COMISSÃO DE PCCS DA FENTECT:

O presente relato é a síntese de um longo processo de acumulação do movimento dos trabalhadores nos Correios e Telégrafos no sentido de produzir uma proposta de PCCS em base à concepção dos Correios como uma instituição pública, Estatal de qualidade com controle da sociedade especialmente de seus trabalhadores.

Neste processo, fomos buscar conhecer gênese dos serviços de Correios, seu aprimoramento ao longo da história, ao mesmo tempo fazer refletir todo o acúmulo de opinião que forjamos nos debates e nas lutas travadas pela categoria, desde a primeira greve dos trabalhadores dos Correios, agora como as ECT, realizada entre os dias 06 de março de 1986, até as lutas e posições que hoje travamos e defendemos e formam o patrimônio político comum principal forças políticas com intervenção no movimento dos trabalhadores dos Correios.

Não é nossa pretensão formular um projeto de PCCS completo com todos os seus detalhes, mesmo porque nos faltam informações empresariais fundamentais, as quais infelizmente nos foram negada, mas vamos colocar as bases fundamentais e estratégicas que devem nortear a reformulação do PCCS, que inicialmente tem um capítulo que já entregamos a esta presidência, que trata do saneamento das distorções resultantes da não aplicação do PCCS de 1995.

Introdução

Inicialmente, vamos tentar recuperara de forma breve um pouco da história do sistema postal no país, para chegarmos à constituição da ECT em 1969 e das transformações que esta vem sofrendo ao longo destes 38 anos.



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios,
Telégrafos e Similares

Focamos-nos aos aspectos das relações que o sistema postal teve com o Estado, com o caráter monopolista estatal do sistema e das relações de trabalho dos empregados nos diversos momentos históricos analisadas, pois estas são as bases constitutivas das nossas propostas.

Constatamos que a partir dos anos 60 os capitalistas examinam que os sistemas postais apresentam uma perspectiva um novo mercado a ser explorado e por meio da UPU (União Postal Universal), inicia uma nova fase no sistema que é a desregulamentação para possibilitar a entrada da iniciativa privada no setor.

A UPU que foi fundada em Berna, na Suíça, em 9 de outubro de 1874, com o nome de União Geral dos Correios, tinha como função ser uma espécie de internacional dos Correios, que tinha por objetivo assegurar a organização e o aperfeiçoamento dos serviços postais e a disseminação destes conhecimentos em colaboração entre os países na área postal. De um movimento quase que solidário entre os povos, passou a ser hoje a principal base de apoio dos governos imperialistas e das empresas multinacionais do setor, no sentido da privatização, quebra do monopólio com a desregulamentação com vista a exploração lucrativa dos serviços postal.

Nossa luta vai ao sentido oposto, defendemos que os serviços postais são parte dos direitos universal do homem, e para garantir o acesso universal a este direito, bem como a inviolabilidade das correspondências o sistema postal não pode ser considerado uma fonte de lucro, mas um serviço próprio de Estado e prestado diretamente por este como garantia de sua realização.

Neste sentido, cabe ao Estado gerir o sistema postal em regime de monopólio, como única forma de possibilitar o acesso universal a toda à população seja no regime nacional ou internacional. Um sistema postal com estas características requer que seus trabalhadores tenham uma relação de trabalho própria como trabalhadores do Estado.

Os serviços de Correios no mundo e no Brasil

A Palavra Correio no dicionário Aurélio significa, “Repartição pública que recebe e expede correspondência”; no Hooaiss é o “Sistema de comunicação que pressupõe um intercâmbio de mensagens, feito através de troca de correspondência entre pessoas e organizações”.

Historicamente o uso de um sistema de troca de correspondência nas antigas civilizações era um privilégio dos soberanos e de altos administradores públicos. Ainda na idade moderna, fundamentalmente depois da criação da imprensa em 1454 ocorre um aumento da comunicação escrita,



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios,
Telégrafos e Similares

que dá um salto com a revolução industrial quando os serviços de Correios passaram a ser utilizado de forma indiscriminada por toda a sociedade, deixando de ser um privilégio de poucos e se constituindo um direito do cidadão e um dever do estado.

No Brasil desde a época da colonização o serviço de correios foi exercido pelo estado. Em 1520 Dom Manoel, rei de Portugal, outorgou o cargo de Correio-mor do reino à Luiz Homem. De 1520 a 1797 esta atividade foi exercida por 11 Correios-mores do reino sendo que o último foi Manoel Jose da Maternidade de Souza Coutinho da Matta.

O ofício de Correio-mor do reino e das cartas do mar, compreendia o monopólio sobre todas as cartas que fossem ou viesse para qualquer parte de fora de Portugal à outros países, linhas terrestres na capitania e o correio marítimo entre os portos do Brasil.

Em 1663 foi estabelecido o Correio da Corte, administrado pela fazenda real, sendo instalado a administração dos Correios no Rio de Janeiro, no paço real junto à casa da moeda.

Sete anos depois de proclamada a independência do Brasil, em 1829, o Governo Imperial instituiu o Regulamento da Administração Geral dos Correios no Brasil, unificando todas as linhas postais numa administração geral da Corte e administrações Provinciais nas capitais das províncias.

Tinha a finalidade de fiscalizar dirigir e promover a melhoria das práticas vigentes em todos os Correios do país. Responsável pela gestão econômica e administrativa do correio da corte e das relações deste com os provinciais.

Com a proclamação da republica os serviços de Correios passaram a subordinar-se ao ministério da Instrução pública e posteriormente com o nome de Correios e Telégrafos passa em abril de 1894 a subordinar-se a ministério da indústria, viação e obras públicas.

Em 1931 foi criado o DCT Departamento de Correios e Telégrafos, com a fusão da Diretoria Geral dos Correios e a Repartição Geral dos Telégrafos. Dez anos depois em 1941 foi criado o Correio Aéreo Nacional surgido da fusão do Correio Aéreo Militar e do Correio Aéreo naval.

São 344 anos de vigência do monopólio postal no Brasil, desde o período colonial passando pela independência e depois nos diversos regimes e governos do período republicano, e 306 anos em que os serviços de Correios e Telégrafos estiveram vinculado à administração direta do Estado. Somente em 1969 com a criação da ECT que os serviços de Correios passam à categoria de administração pública indireta, ainda que mantido o monopólio postal.

Unicamente em um regime ditatorial, que suprimiu a liberdade de expressão e manifestação, foi possível fazer uma mudança tão radical no sistema postal sem que ocorresse contestação, dos



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios,
Telégrafos e Similares

trabalhadores e da sociedade, mesmo considerando que a qualidade dos serviços postais naquele período era muito precária.

Para chegar à criação da ECT a ditadura militar no governo de Castelo Branco, edita o decreto 200/67 em 25 de fevereiro 1967, que estabeleceu a implantação de reforma administrativa, dividindo a administração pública em direta e indireta.

Esta mudança foi a que possibilitou a edição do decreto 509/69, de 20 de março de 1969, criando a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT, empresa pública de capital exclusivo do governo federal, pertencente à administração pública federal indireta, vinculada ao Ministério das Comunicações.

A ECT tem o capital formado integralmente pela União. Segue em mão do poder público, tanto administrativamente, como politicamente, obedecendo aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Também no que tange aos delitos criminais do exercício profissional, acumulação de cargos funções ou empregos remunerados, o pessoal da ECT é considerado funcionário público. A mudança radical foi exclusivamente nas relações de trabalho, em 3 aspectos fundamentais:

1º - Depois de séculos, os trabalhadores e dirigentes deixaram de ser regidos pelo regime jurídico do funcionalismo público da União para o regime próprio das empresas privadas e da CLT.

2º - Quanto à seleção de pessoal, na ECT diferentemente de todo o setor público mesmo da esfera “indireta”, se estabeleceu o fim da seleção por concurso publico e passou a se contratar por processo seletivo externo.

3º - No que tange à representação sindical dos trabalhadores, mesmo que a contratação fosse regida pelo regime da CLT, foi proibida a constituição de sindicatos dos trabalhadores da ECT.

Como se pode constatar pela análise do quadro abaixo a relação de trabalho na ECT no período entre 1969 a 1976. Até 1974 o percentual de trabalhadores contratados pelo regime da CLT não representava um terço do total da força de trabalho na empresa.

A ampla maioria de trabalhadores da ECT era de servidores públicos 90,5% e estes tinham no estatuto do servidor a regulamentação de suas atividades. Até a implantação do PCS a regulamentação das atividades profissionais na ECT era feita por meio de leis, portarias e do próprio boletim interno que regulamentava os procedimentos de funcionamento dos Correios e Telégrafos.



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios,
Telégrafos e Similares

Relação de trabalho na ECT no período entre 1969 a 1976

Ano	RegimeCLT	Percentual do total	Funcionário Público 1711/52	Percentual do total	Total
1969	6.083	9,5	57.457	90,5	63.540
1970	7.385	11,7	55.927	88,3	63.312
1971	9.771	15,2	54.565	84,8	64.336
1972	12.855	20,0	51.189	80,0	64.044
1973	17.201	26,7	47.333	73,3	64.534
1974	24.832	36,2	43.742	63,8	68.574
1975	50.468	94,9	2.742	5,1	53.195
1976	54.133	100	00	0,0	54.133

Fonte: Relatórios Anuais da ECT

O primeiro PCS – Obriga os funcionários públicos a optarem pelo regime de CLT

De 1969 a 1974 a ECT era administrada por 2 regimes diferentes: a Lei 1711/52 para os funcionários públicos remanescentes do DCT e a CLT para os contratados a partir de 1969. Em 1974 foi implantado primeiro Plano de Cargos e Salários PCS, que obrigou os funcionários regidos pelo regime da Lei 1711/52 a optarem pelo regime de CLT, serem transferidos para outros órgãos da administração pública ou desligados do serviço público.

Aqueles que optaram por ficar na empresa perderam a estabilidade no emprego e demais benefícios próprios do serviço público da época e tiveram sua jornada prorrogada de 6 para 8 horas diárias.

Esta mudança foi crucial na estratégia formulada por 4 missões de técnicos do Correio Francês, especializado em reestruturação de serviços em Correios e que estiveram no Brasil no período de 1971 a 1977.

Tais mudanças implicavam na busca de operar os serviços de correios e telégrafos no país, buscando sempre ganhos de produtividade, redução de custos e aumento de receita. Foram implantadas sem resistência organizada dos trabalhadores, pois até 1988 não podiam se organizar em sindicatos. O processo de seleção de pessoal por concurso público só teve previsão legal na Constituição de 1988, mas só foi implantado depois de determinação judicial proferida em ação popular ajuizada por dirigentes sindicais dos sindicatos dos trabalhadores em 1991.



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios,
Telégrafos e Similares

Segundo PCS – Início da reestruturação produtiva

Depois da criação da ECT, a primeira greve da categoria foi realizada entre os dias 6 e 8 de março de 1985. Só os trabalhadores do Estado de São Paulo participaram e conquistaram 133% de reajuste salarial de uma reivindicação inicial de 155%. Em abril do mesmo ano outros estados foram à greve exigindo a extensão do reajuste e conseguiram.

Em novembro de 1986 os trabalhadores protagonizaram uma greve de 19 dias sem a participação de São Paulo, mas com forte adesão de Rio de Janeiro, Minas, Rio Grande do Sul e Pernambuco.

Neste processo, as greves enfrentaram forte repressão da empresa e do governo que demitiu milhares de trabalhadores e dizimou as direções das associações profissionais recém tinham se formado, pois havia o impedimento de se organizarem em sindicatos desde 1969, ano de criação da ECT.

Em 1986 a direção da ECT, com o intuito de aplacar a revolta dos trabalhadores e ao mesmo tempo seguir aprofundando sua política ganhos de produtividade, redução de custos e aumento de receita formulou um novo PCS que foi implantado em janeiro de 1987.

Neste PCS foram levados a efeito um duro ataque a categoria, pois ele foi a expressão de um profundo processo de reestruturação produtiva ocorrida na empresa fruto dos estudos das missões francesas. Foi com este plano que se unificaram os 4 cargos de carteiro que existia a época. O carteiro convencional que distribuía carta simples e registrada; Carteiro Serca que distribuía correspondência expressa e agrupada; carteiro SEED, que distribuía correspondências oficiais e documentos e o mensageiro que distribuía Telegrama. Todos passaram a ser somente carteiro e distribuir todos os tipos de correspondências.

No atendimento e tratamento, unificou os cargos e tarefas dos Balconistas e Manipulante que passou a ser Executante Operacional.

Este plano foi revisado em 1989, quando foi revisada a estrutura dos cargos, acabando com os cargos de Auxiliar de Serviços Postais, Monitor Postal e Supervisor Postal, criando função de Supervisor.

Primeiro PCCS - A origem do cargo amplo

Em 1995 foi implantado um novo plano desta vez incorporando a carreira no nome que de PCS passando para PCCS, Plano de Carreiros Cargos e Salários. Na verdade a carreira só está contida no nome, pois foi com este plano que a direção dos Correios desestruturou os cargos, carreiras e a tabela salarial na empresa.



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios,
Telégrafos e Similares

A desestruturação dos cargos se deu com criação das chamadas função gratificada. Se antes tinha a profissão de motociclista, o novo plano instituiu o carteiro motorizado, o motorista operacional.

A carreira se resumiu na manutenção dos níveis nos cargos I, II e III ou júnior pleno e sênior, sendo que a progressão horizontal limita-se as promoções por antiguidade e merecimento.

Quanto à tabela salarial foi instituída a curva de maturidade que foi a base de uma série de trens da alegria que possibilitou à cúpula dirigente da empresa à manipulação de toda ordem na tabela salarial.

Situação Atual confirma a necessidade de uma mudança geral no PCCS

Em dezembro de 2005 na ECT tinha 105,334 trabalhadores diretos, distribuídos em mais de 57 cargos distribuídos nos níveis básicos, médio, técnico e superior. No SCR passam a ser 5 cargos assim distribuídos: 89.157 ou 89,68% do efetivo passariam a ser operador de correios.

Veja a tabela Frequência por cargo abaixo:

cargo	freqüência	Percentual
Carteiro	57.000	54,41
Atendente Comercial	21.674	20,57
Operador de Triagem e transbordo	12.712	12,06
Motorista	2.685	02,54
Total	94.071	89,58

Fonte: Coordenação de Banco de Dados de RH – ECT

Apresentamos também uma tabela com a Frequência por referência salarial

Referência salarial	Nº. de trabalhadores	Percentual	Acumulado	Percentual acumulado
RS 09	6.286	5,97	6.286	5,97
RS 10	5.333	5,06	11.619	11,03
RS 11	109	0,10	11.728	11,15
RS 12	24	0,02	11.752	11,56
RS 13	4.988	4,74	16.740	15,89
RS 14	3.651	3,47	20.391	19,35
RS 15	26.045	24,73	46.436	44,08
RS 16	7.179	6,82	53.615	50,89
RS 17	2.296	2,18	55.911	53,07
RS 18	2.300	2,18	58.211	55,26
RS 19	1.319	1,25	59.530	56,51
RS 20	1.896	1,80	61.426	58,31
RS 21	2.062	1,96	63.488	60,27
RS 22	2.583	2,45	66.071	62,72



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios,
Telégrafos e Similares

RS 23	4.208	3,99	70.279	66,72
RS 24	4.403	4,18	74.682	70,90
RS 25	3.706	3,52	78.388	74,41
RS 26	3.053	2,90	81.441	77,30
RS 27	3.084	2,93	84.525	80,24
RS 28	2.115	2,01	86.640	82,24
RS 29	1.947	1,85	88.587	84,09
RS 30	3.048	2,89	91.635	86,99
RS 31	1.853	1,76	93.488	88,74
RS 32	3.035	2,88	96.523	91,63
RS 33	322	0,31	96.845	91,94
RS 34	460	0,44	97.305	92,37
RS 35	419	0,40	97.724	92,77
RS 36	392	0,37	98.116	93,14
RS 37	405	0,38	98.521	93,53
RS 38	319	0,30	98.840	93,83
RS 39	435	0,41	99.275	94,24
RS 40	272	0,26	99.547	94,50
RS 41	611	0,78	100.158	95,08
RS 42	764	0,73	100.922	95,81
RS 43	864	0,82	101.786	96,63
RS 44	380	0,36	102.166	96,99
RS 45	207	0,20	102.373	97,18
RS 46	279	0,26	102.652	97,45
RS 47	290	0,28	102.942	97,72
RS 48	181	0,17	103.123	97,90
RS 49	197	0,19	103.320	98,08
RS 50	142	0,13	103.462	98,22
RS 51	93	0,09	103.555	98,31
RS 52	109	0,10	103.664	98,41
RS 53	153	0,15	103.817	98,55
RS 54	233	0,22	104.050	98,78
RS 55	182	0,17	104.232	99,04
RS 56	251	0,24	104.483	99,19
RS 57	159	0,15	104.642	99,34
RS 58	282	0,27	104.924	99,61
RS 59	126	0,12	105.050	99,73
RS 60	62	0,06	105.112	99,78
RS 61	37	0,04	105.149	99,82
RS 62	51	0,05	105.200	99,87
RS 63	63	0,06	105.263	99,93
RS 64	18	0,02	105.281	99,94
RS 65	53	0,05	105.334	100
Total	105.334		105.334	100

Fonte: Relatórios Anuais da ECT, DIEESE dezembro de 2005.



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios,
Telégrafos e Similares

Analisando as tabelas acima, constatamos que até a referência salarial 35, que é o limite de progressão dos cargos do nível básico previsto no PCCS de 1995, temos uma frequência de 97.924 trabalhadores ou 92,77 do efetivo dos Correios. Daí concluímos, que da forma a direção dos Correios planejou o SCR não há possibilidade de crescimento na carreira para a base da categoria.

Hoje teoricamente para o trabalhador acessar a qualquer cargo na empresa tem que prestar o concurso público e se passar serão efetivados no cargo independente de sua situação funcional na ECT. Colocamos o teoricamente, pois a direção dos correios vem burlando o PCCS e ao arripio da lei do concurso publico, vem promovendo uma grande movimentação de pessoal por meio de processo seletivo interno.

No atual PCCS as promoções por tempo de serviço não levam em consideração a avaliação de desempenho ou as ausências a cada dois anos todos têm direito a uma referência por tempo de serviço. Pela nova proposta as promoções por tempo de serviço ficam sujeitas a aprovação pelo governo e a direção da ECT e ainda o trabalhador não pode ter uma avaliação de desempenho baixa e menos de 18 meses de efetivo exercício.

Esta rápida comparação com entre o atual PCCS e a proposta de SCR da ECT os trabalhadores saem perdendo de goleada, aumenta as nossas obrigações e serviços, diminuem as possibilidades de progressão funcional e principalmente perpetua o arrocho salarial dos trabalhadores da base.

Estas mudanças estão sendo aplicadas por etapas de modo a sair do patamar de Correios como é hoje para o novo sem traumas. A nova etapa deste processo que hoje Lula e os ex-dirigentes sindicais estão colocando em pratica é o PSI - Processo Seletivo Interno e a terceirização do setor de transporte, com o fim do cargo de motorista desde 2002 que os Correios não realizam um concurso público para motorista, e desde 2003 não se contrata motorista. Os motoristas que por qualquer motivo se afastam são substituídos por terceirizados.

O próximo passo acabar com o PCCS e implantar o SCR instituindo o cargo amplo, acabando com os cargos existentes nos níveis básico, médio e técnico. Junto com isso, a forma de acesso aos cargos, pondo fim ao concurso público, que teoricamente ela não tem controle, e institui o processo seletivo interno totalmente controlado pela direção da ECT a remuneração singular etc.



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios,
Telégrafos e Similares

Todos os planos foram usados pela ECT como meios de atacar direitos dos trabalhadores

Ano	Modificações processadas
1975	Que obrigou os 1711/52 a optarem pelo regime de CLT
1986	Este plano que unificou os 4 cargos de carteiro que existia a época.
1995	Neste plano que criou remuneração singular e as funções gratificadas
SCR	Criar o cargo amplo e o funcionário bombril para mil e uma utilidades

Em defesa dos Correios como instituição pública, estatal de boa qualidade com controle social.

A análise que fizemos do SCR serve só como elemento de compreensão do tamanho do ataque aos nossos direitos, pois nossa proposta tem um sentido estratégico totalmente oposto do atual PCCS. Nossa luta em defesa dos Correios como instituição pública, estatal. É que o setor postal e telegráfico seja integrado a administração do estado de forma direta. Inclusive na relação de trabalho dos seus empregados com o mesmo regime jurídico dos servidores públicos da união.

Nossa proposta é lutar pela implantação de um PCCS dos Trabalhadores que parta deste marco estratégico e por isso vamos lutar para superar as distorções existentes no atual PCCS. Depois implantar um plano que de fato estabeleça duas carreiras uma na atividade fim (Correios e Telégrafos) com sub-carreiras no atendimento, tratamento, transporte, distribuição.

Esta primeira etapa do projeto, entendemos trata-se de preparando os Correios para a volta ao regime jurídico dos servidores da união. Para nós este plano deve definir claramente as funções, tarefas e atividades de cada cargo de acordo com a sua natureza, grau de complexidade e responsabilidade de modo a que não ocorra qualquer espaço para o chamado desfilio de função.

As carreiras delimitadas por cargos hierarquizados segundo diferentes níveis de complexidade, responsabilidade e formação, claramente definidos e com processo objetivo de progressão vertical que possibilite na distribuição, por exemplo; o profissional ingressar profissional por concurso público como auxiliar de carteiro e encerramento da carreira como administrador postal de distribuição sem ter que disputar concurso público com filhinho de papai ou ficar sujeito a ser baba ovo de chefe.

Cada carreira deve ter uma previsão de progressão horizontal com critério único, o tempo de serviço, de modo a permitir que o trabalhador saiba todos os estágios de sua carreira de carteiro do ingresso até a aposentadoria.

Entendemos que deva ser posto um fim nas funções de confiança e gratificada e que os cargos de chefia e de gestão sejam ocupado por meio de eleições diretas entre os trabalhadores. Deste modo, do coordenador de setor até o presidente dos Correios serão eleitos pelos trabalhadores com mandato revogáveis por quem o elegeu e permitindo a reeleição por mais um mandato.



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios,
Telégrafos e Similares

Não haverá real controle dos trabalhadores se no PCCS e fundamentalmente no estatuto da empresa não estiver uma cláusula de controle econômico, financeiro e patrimonial da empresa.

Neste sentido, é que, propomos que o orçamento da empresa seja objeto de debate entre os trabalhadores e submetido à deliberação de assembleias gerais e congresso anual orçamentário com delegados eleitos nas assembleias de base proporcionalmente ao número de trabalhadores de cada cidade, Estado ou região.

Propomos a construção de uma tabela salarial de estabeleça o salário mínimo de igual a R\$ 24 (R\$ 1.089,48 um mil e oitenta e nove reais e quarenta e oito centavos)

As bases do PCCS dos trabalhadores

Sabemos que a falta de informações e dados econômico, financeiros e de recursos humanos da ECT não nos permite, a apresentação de uma proposta global de um PCCS dos Trabalhadores. Neste sentido vamos apresentar aqui as bases com as quais vamos entrar no debate junto com a categoria a direção da ECT.

Tecnicamente a carreira é a dimensão de atividades funcionais da mesma natureza, hierarquizadas segundo os diferentes níveis de complexidade, responsabilidade, requisitos e demais condições fixadas.

No SCR “a carreira é um conjunto de cargos que exige o mesmo nível de escolaridade e envolve atividades diretamente relacionadas **com o negócio Correios** e com as atividades de suporte”. Pagina 12 do anteprojeto do Sistema de Carreiras e Remuneração, Grifo é nosso.

Na literatura técnica cargo é um conjunto de funções, tarefas e atividades semelhantes quanto à natureza, nível de complexidade e responsabilidade e demais condições que lhes são peculiares.

Com o SCR a empresa tem por objetivo a instituição do “cargo amplo que compreende um conjunto de atividades profissionais com atribuições diversificadas, que enseja a empresa maior flexibilidade no gerenciamento da alocação de seus empregados”. Pagina 12 do anteprojeto do Sistema de Carreiras e Remuneração.

O acesso inicial a qualquer cargo far-se-á por concurso público e a movimentação por seleção interna com critérios objetivo e realizado por instituição de comprovada experiência na realização de concurso público e que seja garantida que a direção dos Correios não tenha nenhuma interferência neste processo.



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios,
Telégrafos e Similares

Minuta: Proposta Para a Reformulação do PCCS - Plano de Carreira e sub-carreiras, Cargos e Salários dos Trabalhadores da ECT.

A COMISSÃO DE PCCS DA FENTECT APRESENTA

CAPÍTULO I: DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Artigo. 1º: Fica estabelecida a proposta para a reformulação do PCCS - Plano de Carreira, Cargos e Salários dos Trabalhadores da ECT através das normas gerais que orientarão a estrutura da proposta em pauta, considerando o quadro de pessoal de natureza operacional, técnica, comercial e administrativa das funções e vencimentos em todas as unidades e em todo o território nacional.

Parágrafo Único: A carreira é integrada pelos empregados públicos efetivos regidos pela CLT.

SEÇÃO I

DAS CONCEITUAÇÕES:

Artigo. 2º: Para os fins desta proposta, serão adotados os conceitos a seguir relacionados:

- I. Carreiras: “compreende um conjunto de cargos, cuja lotação inicial se dá por intermédio de concurso público, podendo as lotações subseqüentes ocorrerem mediante a progressão funcional de seus integrantes, sem a necessidade de se submeter a outro processo seletivo externo¹”. Agrupamento de cargos compostos por atribuições, constituindo a trajetória de desenvolvimento profissional dos trabalhadores no cargo. Disposição de crescimento de várias unidades de trabalho (cargos) posicionadas em ordem subseqüente e por aumento da complexidade das funções, com ingresso na primeira classe e investidura em forma de progressão. A natureza e o conteúdo ocupacional são semelhantes e crescentes em sentido vertical de sua ascensão.



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios,
Telégrafos e Similares

1- Conceito jurídico emitido pela Assessoria Jurídica da FENTECT.

- I. Sub-carreira: agrupamento de cargos com mesma natureza ocupacional.
- II. Cargo: unidade básica da estrutura organizacional, de caráter genérico, composto por funções com o mesmo grau de complexidade, responsabilidade, com denominação própria e orientação do CBO-código brasileiro de ocupações - Ministério do Trabalho. O provimento inicial se dará mediante aprovação em Concurso Público de provas ou de provas e títulos;
- III. Função: conjunto de atribuições de mesma complexidade, responsabilidades e requisitos;
- IV. Provimento: ato de ingresso de uma pessoa para exercer um cargo e função, atendidos os requisitos para a investidura;
- V. Progressão: passagem do empregado público e em efetivo exercício, de uma referência salarial (estepe) para outra de maior valor, dentro do mesmo cargo, classe vertical e tipo de carreira por motivo de avanço por antigüidade;
- VI. Natureza ocupacional: conjunto de atribuições com a mesma natureza em sua execução, sendo classificadas como operacionais ou técnicas ou comerciais ou administrativas.
- VII. Especialidades: consiste no grupamento de atribuições caracterizadas com a mesma complexidade, responsabilidade, igual natureza ocupacional, preservando a distinção de cada cargo;
- VIII. Grupo de Especialidades: consiste em mais de uma especialidade na classe vertical do cargo, entretanto, cada especialidade é preservada, em sua distinção, não sendo permitido a multifuncionalidade ou junção de atribuições;
- IX. Classe vertical: nível hierárquico que classifica a especialidade dentro de cada cargo, gerando um mecanismo de ascensão da especialidade.
- X. Ascensão profissional: passagem, do empregado público estável e em efetivo exercício, de uma especialidade para outra, dentro da mesma carreira e cargo, com aumento dos vencimentos salariais, atendidos os requisitos da especialidade disponível;
- XI. Atividade Fim e Atividade Meio: compreende *atividade fim* todos os processos diretamente executados para recebimento, carga, descarga, transporte e entrega de correspondências e encomendas e, *atividade meio*, o suporte para que as atividades fins ocorram tanto do ponto de vista estratégico e administrativo, inclusive atividades do banco postal;
- XII. Transferência Funcional: é a remoção do empregado público estável e em efetivo exercício para outra unidade dentro ou fora de seu Estado;



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios,
Telégrafos e Similares

- XIII.**Referência Salarial: identificação do vencimento base sobre o qual incidirão os cálculos de vantagens adicionais de remuneração; também conhecido como estepe;
- XIV.**Tabela Salarial: identifica os valores pagos a título de vencimento base;
- XV.**Faixa Salarial: conjunto de referências salariais ou estepes que compõe o grupo de vencimentos dos cargos;
- XVI.**Piso Salarial: vencimento base mínimo para ingresso no cargo e na especialidade;
- XVII.**Remuneração: vencimento base, mais as vantagens financeiras regulamentadas pela legislação pertinente;
- XVIII.**Interstício: lacuna de valor percentual entre referências salariais (RS) destinado a manter o equilíbrio salarial da tabela;
- XIX.**Empregado público Efetivo: pessoa legalmente investida no cargo/função, mediante aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos;
- XX.**Estágio Probatório: período de apuração dos requisitos necessários à confirmação do empregado público na função/cargo para o qual foi nomeado, de acordo com as normas legais vigentes;
- XXI.**Empregado público Estável: é aquele efetivo aprovado no estágio probatório;

CAPÍTULO II

SEÇÃO I

DO PROVIMENTO DOS CARGOS:

Artigo. 3º Para atender todo o potencial da previsão de pessoal, com sustentação da legislação pertinente e das expectativas entre as partes, os postos de trabalho deverão ser dimensionados, criados, extintos, transferidos e administrados, conforme a legislação e as disposições gerais, a saber:

Artigo. 4º O dimensionamento do quadro de pessoal, sua manutenção, incluindo-se estudos de criação e extinção e seu planejamento é de competência da ECT. Entretanto, o dimensionamento deverá ter reserva técnica (IST- índice de segurança técnica) de 20% de pessoal do quadro efetivo, destinado a cobrir ausências de qualquer natureza, ressaltando a participação paritária para sua aprovação.



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios,
Telégrafos e Similares

Artigo. 5º A criação do posto de trabalho deverá atender ao princípio da correspondência da atividade a ser criada com as atividades necessárias a existência do negócio da ECT. Quando o posto de trabalho for disponibilizado para ocupação, deverá atender as prerrogativas do PCCS concensadas entre a representação sindical e empresa, sendo vedado qualquer tipo de inclusão, exclusão e alterações nos editais.

Artigo. 6º Os postos de trabalho poderão ser extintos conforme necessidades da ECT, com anuência da representação sindical.

Artigo. 7º Os empregados públicos lotados no cargo em extinção deverão ser enquadrados nas carreiras, cargos e especialidades do mesmo grupo ocupacional.

Artigo. 8º Em caso de inexistência de posição funcional para enquadramento, o empregado público deverá ser enquadrado na primeira classe vertical (Anexo I) imediatamente da carreira e especialidade da qual se encontra, sem que haja redutibilidade salarial, sem alteração da jornada de trabalho, sem perdas das garantias adquiridas e dentro da sua referência salarial por antiguidade.

Artigo. 9º A extinção deverá ter anuência das representações sindicais, visando os impactos de caráter social, financeiro e legal.

§ 4º Na vacância, independentemente da situação funcional do ocupante anterior, o posto de trabalho será mantido na posição funcional condizente com o cargo, de acordo com os critérios de dimensionamento de pessoal, assim não poderá ocorrer transferência de posto vago entre Unidades Funcionais da ECT. Havendo necessidade de ampliação do quadro de pessoal em qualquer unidade, deverá ser efetuado o processo de criação de postos de trabalho.

SEÇÃO II

DO PROVIMENTO NOS POSTOS DE TRABALHO: DO INGRESSO



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios,
Telégrafos e Similares

Artigo. 10º O quadro de pessoal representa, quantitativa e qualitativamente, os postos de trabalho, ocupados ou vagos, por cargos e respectivas posições funcionais necessárias ao funcionamento de cada unidade da empresa.

Artigo. 11º O provimento inicial (ingresso) nos postos de trabalho deverá ocorrer através dos processos de concurso público e a evolução na carreira por promoção, devendo ser preservados as prerrogativas legais para os anistiados.

Artigo. 12º As movimentações por promoção, transferência e avaliação funcional interna, ocorrerão dentro da mesma carreira e cargo, ou seja, obedecendo à mesma natureza ocupacional e/ou posições funcionais (classe vertical), não sendo permitida a transposição de cargo, mas sim a transposição somente da especialidade.

Artigo. 13º Promoção consiste no processo de elevação do empregado público à posição imediatamente superior da qual se encontra.

Artigo. 14º Os postos de trabalho (especialidades) estarão escalonados e subseqüentes dentro da mesma carreira e cargo até o seu final.

§ 1º A promoção deverá atender aos critérios previstos pelo PCCS no âmbito das regras gerais, contidos no art. 23.

Artigo. 15º Transferência é o processo de movimentação do empregado público, entre unidades de trabalho e localidades, para provimento de posto de trabalho vago.

Artigo. 16º O empregado público a ser transferido deverá possuir o mesmo cargo e posição na carreira e especialidade.



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios,
Telégrafos e Similares

§ 1º A vaga em disposição para transferência deverá ser divulgada expressamente, para que os empregados públicos possam se candidatar à transferência.

§ 2º Terá prioridade na transferência o empregado público cujo domicílio esteja situado próximo à unidade de lotação do posto de trabalho, bem como conjugues, os empregados públicos universitários, os empregados públicos beneficiados pelo Estatuto do Idoso, mulheres em período de amamentação, pessoas com comprometimento da saúde física e mental, pessoas acometidas por violência com seqüelas psicológicas reconhecidos em lei, principalmente assaltos e seqüestros e demais, cujas garantias devem ser preservadas.

Artigo. 17º Esgotadas as possibilidades de promoção e de transferência, terão prioridade para ingresso no cargo os anistiados e reabilitados.

Artigo. 18º Persistindo a disponibilidade de vaga deverá ser aberto concurso público para lotação do posto de trabalho vago, obedecendo aos critérios neste PCCS e no perfil do cargo vago.

Artigo. 19º A responsabilidade pela reposição do posto de trabalho em aberto em função da transferência de um empregado público, é da ECT conforme o seu planejamento de pessoal.

Artigo. 20º Avaliação funcional interna consiste no processo em que a ECT recruta e seleciona para efeito de promoção funcional, dentre seus empregados públicos, aqueles que atendam aos requisitos estabelecidos pelo cargo e pelos critérios estabelecidos para ingresso na carreira e nas especialidades.

Artigo. 21º Para a avaliação funcional interna deverão ser atendidas as seguintes condições gerais:

- I. O empregado público não deverá estar enquadrado em nível salarial superior ao da vaga;
- II. Deverá existir vaga em posição vertical da classe da carreira e especialidade;
- III. O empregado público deverá ser submetido a provas: teste de conhecimentos gerais e específicos de nível de 2º grau, que deverá ser aplicada por entidade externa licitada, especializada e reconhecida, com participação paritária (representação sindical e empresa);
- IV. O empregado público poderá apresentar títulos para contagem na Prova de títulos;



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios,
Telégrafos e Similares

- V. O empregado público deverá estar a cinco anos no cargo e na posição imediatamente anterior a vaga em aberto, na mesma carreira e especialidade;
- VI. A cada 5 (cinco) anos de antiguidade, o empregado público terá 1 (um) ponto para soma no resultado geral da avaliação funcional interna e, quando necessário, mesma pontuação para concurso público. A pontuação terá teto máximo de 5 (cinco) pontos, correspondendo a 25 anos de antiguidade;
- VII. A pontuação mínima para classificação no processo de avaliação funcional interna será a mesma adotada pelo concurso público. Os fatores de desempate serão aplicados conforme as prerrogativas da lei;
- VIII. Todos os cursos de capacitação profissional oferecidos pela ECT serão computados para efeito das promoções no limite de 5 (cinco) pontos;
- IX. Para ingresso na carreira de Suporte de Correios e Telégrafos, no cargo e especialidades técnicas de 2º grau e no cargo de analista de 3º grau, o provimento se dará por concurso público e provas de títulos.

Nota: os cursos de qualificação profissional, imprescindíveis à execução das especialidades nos cargos, serão considerados para efeito de pontuação. Contudo deverá ser efetuado estudo prévio para levantamento dos cursos e sua escala de pontuação.

Parágrafo único: Os processos administrativos não devem ser empecilho para participação do empregado público no processo de avaliação funcional interna. Caso o empregado público promovido, posteriormente, perca o processo administrativo nas prerrogativas da lei, será garantida a ele a posição da qual foi promovido.

Artigo. 22º As situações de Readaptação Funcional e Reabilitação Profissional deverão ser solucionadas pelo processo de transferência e ou reenquadramento conforme a posição funcional ocupada anteriormente ao afastamento do empregado público e ou conforme a função compatível. Observa-se a aplicação da legislação no que se refere à estabilidade, a capacidade laborativa e o enquadramento por antiguidade na tabela salarial proposta por este regulamento.



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios,
Telégrafos e Similares

CAPÍTULO III

SEÇÃO I

DA FORMAÇÃO DAS CARREIRAS

Artigo. 23º As Carreiras compreendem um conjunto de cargos, nivelados entre si, cuja lotação inicial se dá por intermédio de concurso público, podendo as lotações subseqüentes ocorrerem mediante a progressão funcional de seus integrantes, sem a necessidade de se submeter a outro processo seletivo externo.

Artigo. 24º As carreiras serão estruturas em duas, conforme segue:

1. Carreira de Correios e Telégrafos: consiste no grupo de cargos que executam a atividade fim da empresa.

1º Sub-carreira: Distribuição

1) Cargo: Agente de Distribuição

Grupo de Especialidades 3- administrador postal de distribuição.

2- técnico de distribuição.

1- carteiro.

2º Sub-carreira: Comercial

2) Cargo: Agente Comercial

Grupo de Especialidades 3- administrador postal de vendas/atendimento.

2- técnico de atendimento comercial/vendas

1- atendente comercial

3º Sub-carreira: Transporte

3) Cargo: Agente de Transporte

Grupo de Especialidades 3- administrador postal de transporte

2- técnico de transporte

1- motorista



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios,
Telégrafos e Similares

4º Sub-carreira: Tratamento

4) Cargo: Agente de Tratamento

Grupo de Especialidades 3- administrador postal de tratamento

2-técnico de tratamento

1- operador de triagem e transbordo

2. Carreira de Suporte de Correios e Telégrafos: consiste no grupo de cargos que executam as atividades de suporte ou atividades meio.

3.1 Carreira de Correios e Telégrafos: consiste no grupo de quatro cargos que executam atividades de nível Médio. Cada cargo possui especialidades e estas por sua vez, são escalonadas em níveis crescentes de 1 a 3, sendo:

Nível Médio são dois cargos, sendo:

1º Sub-carreira: Administrativa

1) Cargo: Agente de Suporte de Correios e Telégrafos

Grupo de Especialidades/Assistentes 2- vigilante **ou** etc.

Grupo de Especialidades/Auxiliares 1- telefonista, ou zelador **ou** etc.

§1º Cada especialidade é distinta, devendo o empregado público para seu ingresso na especialidade, atender aos critérios exigidos pelo artigo 19 da presente proposta de PCCS.

§2º O grupo de especialidade 1 se refere a especialidades que executam atividades de menor complexidade e 2 de maior complexidade na escolaridade exigida.

2º Sub-carreira: Técnica

2) Cargo: Técnico de Suporte de Correios e Telégrafos

Grupo de Especialidades 1- técnico em contabilidade **ou** técnico em eletrônica **ou** técnico em eletromecânica.



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios,
Telégrafos e Similares

§1º As especialidades técnicas são distintas, devendo para ingresso na especialidade atender aos critérios exigidos pelo edital de concurso público.

Nível Superior possui um cargo, sendo:

1º Sub-carreira: Técnica Superior

1) Cargo: Analista de Suporte de Correios e Telégrafos

Grupo de Especialidades Contador **ou** advogado **ou** psicólogo **ou**
engenheiro **ou** administrador de empresas **ou**
ect.

§1º As especialidades de nível Superior são distintas, devendo para ingresso na especialidade atender aos critérios exigidos pelo edital de concurso público, conforme determina inciso § 9º do artigo 19 da presente proposta de PCCS.

SEÇÃO II

DA MOVIMENTAÇÃO DAS CARREIRAS

Artigo. 25º A movimentação nas carreiras dar-se-á por meio da ascensão do empregado público estável, por mudança de especialidade dentro do mesmo cargo e até em três níveis, com aumento do vencimento salarial, atendidos os seguintes requisitos:

- I. O empregado público não deverá estar enquadrado em nível salarial superior ao da vaga;
- II. Deverá existir vaga em posição vertical da classe da carreira e especialidade;
- III. O empregado público deverá ser submetido a provas: teste de conhecimentos gerais e específicos de nível de 2º grau, que deverá ser aplicada por entidade externa licitada, especializada e reconhecida, com participação paritária (representação sindical e empresa);
- IV. O empregado público poderá apresentar títulos para contagem na Prova de títulos;
- V. O empregado público deverá estar a cinco anos no cargo e na posição imediatamente anterior a vaga em aberto, na mesma carreira e especialidade;
- VI. A cada 5 (cinco) anos de antigüidade, o empregado público terá 1 (um) ponto para soma no resultado geral da avaliação funcional interna e, quando necessário, mesma pontuação para



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios,
Telégrafos e Similares

- concurso público. A pontuação terá teto máximo de 5 (cinco) pontos, correspondendo a 25 anos de antigüidade;
- VII. A pontuação mínima para classificação no processo de avaliação funcional interna será a mesma adotada pelo concurso público. Os fatores de desempate serão aplicados conforme as prerrogativas da lei;
- VIII. Todos os cursos de capacitação profissional oferecidos pela ECT serão computados para efeito das promoções;
- IX. Para ingresso na carreira de Suporte de Correios e Telégrafos, no cargo e especialidades técnicas de 2º grau e no cargo de analista de 3º grau, o provimento se dará por concurso público e provas de títulos.

Parágrafo único: As especialidades continuam sendo distintas, sendo-lhes vedado qualquer agrupamento de funções que resultem em cargo amplo ou multifuncionalidade e conseqüentemente desvio de função.

Artigo. 26º A progressão se dará por Antigüidade e ocorrerá a cada um ano de efetivo exercício no cargo e será equivalente a uma referência salarial ou estepe.

Artigo. 27º Para concorrer aos benefícios citados no "caput" deste artigo os empregado público deverão candidatar-se para a avaliação funcional interna, mediante solicitação protocolizada, contendo a documentação comprobatória dos requisitos exigidos inclusive com das progressões por Antigüidade.

Artigo. 28º O empregado público que se classificar na avaliação funcional interna e não for chamado por falta de disponibilidade de mais vagas, irá compor o cadastro de reserva por período de 12(doze) meses.

CAPÍTULO III

SEÇÃO I

DO ESTÁGIO PROBATÓRIO



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios,
Telégrafos e Similares

Artigo. 29º O Estágio Probatório constitui o período de apuração dos requisitos necessários à confirmação do empregado público na função/cargo para o qual foi nomeado, de acordo com as normas legais vigentes;

Artigo. 30º No estágio probatório o empregado público terá a primeira progressão de referência salarial após um ano, ficando a partir dessa data as progressões futuras referentes à Antigüidade, concedidas a cada ano de efetivo exercício na empresa;

Artigo. 31º Não será considerado o tempo correspondente a quaisquer vínculos de empregos anteriores, estatutários ou não, para efeitos deste parágrafo;

Artigo. 32º Não será considerado o tempo correspondente a afastamentos não remunerados para efeito deste parágrafo, ressalvado o disposto na legislação vigente.

Artigo. 33º O Estágio Probatório é de 90 (noventa) dias de efetivo exercício no cargo.

Parágrafo Único - O empregado público será considerado estável após aprovação no estágio probatório.

CAPÍTULO IV

SEÇÃO I

DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

Artigo. 34º A tabela de vencimento das carreiras e sub-carreiras dos quais os cargos estão inseridos é composta de 35 referências salariais em cada classe vertical, totalizando três classes verticais e 105 referências salariais (**Anexo II**).

Artigo. 35º As referências salariais da carreira e sub-carreiras de Correios e Telégrafos compreendem:

§ 1º Classe 1- Especialidades: RS 01 a RS 35;



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios,
Telégrafos e Similares

§ 2º Classe 2- Especialidades: RS 01 a RS 35;

§ 3º Classe 3- Especialidades: RS 01 a RS 35;

Artigo. 36º As referências salariais da carreira e sub-carreiras de Suporte de Correios e Telégrafos compreendem:

§ 1º Classe 1- Especialidades: RS 01 a RS 35;

§ 2º Classe 2- Especialidades: RS 01 a RS 35;

§ 3º Classe 3- Especialidades: RS 01 a RS 35;

Artigo. 37º Permanecem nos vencimentos dos empregados públicos da carreira e sub-carreiras de Correios e Telégrafos e Suporte de Correios e Telégrafos as seguintes vantagens já adquiridas:

1º Adicional de quebra de caixa para atendentes em agências, sendo: um salário base de cada empregado público.

2º Ajuda de custo para transferência do empregado público, por necessidade da empresa, com a remuneração de 100% do empregado público e a pedido do empregado público, remuneração de 50%.

3º Horas in itinere: a ECT garantirá o pagamento da jornada in itinere e o transporte para deslocamento do empregado público.

4º Adicional noturno: 150% valor hora diurna acrescida de Anuênio e GQP.

5º As gratificações previstas em lei e as aplicadas pela empresa em função dos acordos, serão incorporadas após 5 (cinco) anos, conforme legislação pertinente.

Artigo. 38º O interstício continua a regular os R's (referência salarial) por estepes com valor percentual de 7% a cada dois anos ou 3,5% anualmente.

Artigo. 39º A tabela salarial proposta passa a integrar o piso salarial na primeira classe com a referência salarial 24: R\$ 1.089,48 (tabela vigente) aprovado no CONREP julho 2007.

SEÇÃO II



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios,
Telégrafos e Similares

DO ENQUADRAMENTO

Artigo. 40º Os empregados públicos deverão estar enquadrados conforme as atividades estabelecidas pelo contrato de trabalho. As atividades desenvolvidas em virtude de ocupar cargos e funções comissionadas, detentores de função gratificada, cargo em comissão e gratificação de representação, não serão consideradas para este efeito.

Artigo. 41º Os atuais empregados públicos estáveis ocupantes dos cargos e funções, serão enquadrados salarialmente na forma do Anexo II (Tabela Salarial Proposta), seguindo as transposições da tabela vigente para tabela proposta, de acordo com a antiguidade do empregado público na empresa.

Artigo. 42º A transposição da tabela vigente para a tabela proposta, foi efetuada enquadrando o RS 09 em RS 01, na primeira classe vertical, das duas carreiras e considerando como o piso salarial.

§ 1º Uma vez que a classe vertical 02 trata-se de natureza ocupacional técnica, o RS 01 na tabela proposta foi enquadrado pelo RS 25 da tabela vigente.

§ 2º Na classe vertical 03, o RS 01 da tabela proposta foi enquadrado pelo RS 42 da tabela salarial vigente.

Artigo. 43º Para ascensão por mudança de especialidade na mesma carreira e cargo, o empregado público deverá atender os critérios do art. 19, o que equivale dizer que deverá estar no mínimo 5 (cinco) anos de exercício efetivo no cargo.

§ 1º Seu enquadramento salarial na nova classe vertical deverá corresponder a atinguidade que lhe confere na data de sua promoção, caso atenda os requisitos exigidos.

Artigo. 44º Casos de empregado público, como os casos de anistiados, aposentados, pensionistas e aqueles dos quais os cargos foram extintos, serão enquadrados conforme o tempo de antiguidade do empregado público na empresa.



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios,
Telégrafos e Similares

CAPÍTULO V

SEÇÃO I

DA JORNADA DE TRABALHO

Artigo. 45º A jornada de trabalho abrange as 30 (trinta) horas semanais, ressalvadas as funções que tenham regime inferior estabelecidos em lei, regime parcial.

CAPÍTULO VI

SEÇÃO I

DOS CARGOS DE CONFIANÇA

Funções comissionadas, detentoras de função gratificada e cargos em comissão, gratificação de representação, deverão ser extintos (Remuneração Singular e FAG) e submetidos a estudo entre as partes dos casos com previsão legal.

CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Artigo. 46º Para implantação da presente Proposta, as partes deverão considerar, entre outros, as seguintes correções técnicas:

§ 1º As descrições de cargos deverão estar atualizadas seguindo os requisitos exigidos pela função (atribuições, responsabilidades, escolaridade) até a data de implantação da nova proposta de carreira e sub-carreira com anuência da representação sindical;



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios,
Telégrafos e Similares

§ 2º Os empregado públicos que não se enquadram no *caput* deste artigo, terão o prazo decadencial de 45(quarenta e cinco) dias após a publicação do PCCS para protocolizarem seus pedidos de adequação funcional.

Artigo. 47º Fica assegurada a correção anual da Tabela de Vencimento das carreira e sub-carreiras de forma linear, que integram os Anexos II da presente proposta, de forma a cumprir-se os ditames da legislação pertinente e das normas estabelecidas entre as partes, tendo como indexador o piso salarial.

Artigo. 48º Fica assegurada a revisão da composição e do desenvolvimento das Carreira, Cargos e Salários, com anuência entre as partes bem como de seus critérios, procedimentos e normas gerais, a cada 5 (cinco) anos.

Artigo. 49º As disposições contidas nesta Proposta estendem-se, no que couber, aos empregados públicos aposentados, pensionistas e anistiados.

Artigo. 50º Fica extinto a metodologia de GCR aplicada pela empresa e qualquer outra metodologia de avaliação de desempenho similar.

Artigo. 51º Casos omissos relativos à falta de enquadramento de empregado público por motivo de desvio de função, deverão ser corrigidos conforme a nova proposta, antes de sua implantação.

Artigo. 52º Fica assegurado o pagamento da periculosidade para os seguintes cargos: 1) carteiro, 2) ott, 3) atendente comercial, 4) motorista e 5) motociclista.

§ 1º Outras funções deverão ser analisadas para identificação ou não deste benefício; com estudo prévio a ser conduzido por comissão paritária, principalmente com a definição dos percentuais para pagamento.

Artigo. 53º Estudos preliminares devem ser realizados para validação da aposentadoria para carteiro, com jornada especial de 6h e 25 anos de contribuição.

Artigo. 54º Fica assegurado que a Diretoria da ECT não efetuará alterações nos documentos relativos a gestão de pessoal, sem a anuência da representação sindical.



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios,
Telégrafos e Similares

Artigo. 55º O plano acordado entrará em vigor a partir da assinatura da minuta final entre as partes, com publicação imediata no Diário Oficial da União.