

Na íntegra: 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

Art. 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:

Art. 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.

1- Conceito jurídico emitido pela Assessoria Jurídica da Fentec.

- 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 progressão 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: compreendem *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;

- XII. Transferência Funcional: é a remoção do empregado público estável e em efetivo exercício para outra unidade dentro ou fora de seu Estado;
- 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:

Art. 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 as disposições gerais, a saber:

§ 1º 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 participação paritária conforme acordo coletivo estabelecido.

§ 2º 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.

§ 3º Os postos de trabalho poderão ser extintos conforme necessidades da ECT, com anuência da representação sindical. Os empregados públicos lotados no cargo em extinção deverão ser enquadrados nas carreiras, cargos e especialidades do mesmo grupo ocupacional. 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. 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

Art. 4º 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.

Art. 5º O provimento inicial (ingresso) nos postos de trabalho deverá ocorrer através dos processos de concurso público, promoção, transferência, avaliação funcional interna, devendo ser preservados as prerrogativas legais para os anistiados.

Art. 6º 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.

Art. 7º Promoção consiste no processo de elevação do empregado público à posição imediatamente superior da qual se encontra. 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. 17.

Art. 8º Transferência é o processo de movimentação do empregado público, entre unidades de trabalho e localidades, para provimento de posto de trabalho vago. O empregado público a ser transferido deverá possuir o mesmo cargo, salário e posição na carreira e especialidade.

§ 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 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.

Art 10º Esgotadas as possibilidades de promoção e de transferência, terão prioridade para ingresso no cargo os anistiados e reabilitados. 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.

Art. 11º 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.

Art 12º 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.

Art. 13º: Para a avaliação funcional interna deverão ser atendidas as seguintes condições gerais:

§ 1º O empregado público não deverá estar enquadrado em nível salarial superior ao da vaga;

§ 2º Deverá existir vaga em posição vertical da classe da carreira e especialidade;

§ 3º 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).

§ 4º O empregado público poderá apresentar títulos para contagem na Prova de títulos.

§ 5º O empregado público deverá estar a cinco anos no cargo e na posição imediatamente anterior a vaga em aberto, na mesma carreira e especialidade.

§ 6º 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) anos, correspondendo a 25 anos de antiguidade.

§ 7º 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.

§ 8º Todos os cursos de capacitação profissional oferecidos pela ECT, serão computados para efeito das promoções.

§ 9º 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.

Art 14º 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. Deve ser observada 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.

CAPÍTULO III

SEÇÃO I

DA FORMAÇÃO DAS CARREIRAS

Art. 15º 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”. Conforme determina orientação jurisprudencial do Excelso Supremo Tribunal Federal - acórdão da ADIN n. ° 231-1997/RJ, Rel. Min. MOREIRA ALVES.

Art. 16º As carreiras serão estruturas em duas, conforme segue:

- I. Carreira de Correios e Telégrafos: consiste no grupo de cargos que executam a atividade fim da empresa.
- II. Carreira de Suporte de Correios e Telégrafos: consiste no grupo de cargos que executam as atividades de suporte ou atividades meio.

I. Carreira de Correios e Telégrafos: consiste no grupo de quatro cargos que executam atividades de nível de 2º Grau. Cada cargo possui três especialidades e estas por sua vez, são escalonadas em níveis crescentes de 1 a 3, sendo:

1) Cargo: Agente de Distribuição

Grupo de 3- Administrador postal de distribuição.
Especialidades 2- Técnico de distribuição.
1- Carteiro.

2) Cargo: Agente Comercial

Grupo de 3- Administrador postal de distribuição.
Especialidades 2- Técnico de atendimento comercial/vendas
1- Atendente comercial

3) Cargo: Agente de Transporte

Grupo de 3- Administrador postal de transporte
Especialidades 2- Técnico de transporte
1- Motorista

4) Cargo: Agente de Tratamento

Grupo de 3- Administrador postal de tratamento
Especialidades 2-Técnico de tratamento
1- Operador de triagem e transbordo

II. Carreira de Suporte de Correios e Telégrafos: consiste no grupo de cargos que executam atividades de suporte ou atividade meio, sendo de nível de 2º grau ou de 3º grau.

Nível de 2º grau são dois cargos, sendo:

1) Cargo: Agente de Suporte de Correios e Telégrafos

Grupo de 2- assistentes Assistente administrativo **ou**
Especialidades vigilante **ou** etc.
1- auxiliares Auxiliar administrativo **ou**
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 13 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.

2) Cargo: Técnico de Suporte de Correios e Telégrafos

| | | |
|-------------------------|-------------------|---|
| Grupo de Especialidades | Única Técnicos | Técnico em contabilidade ou técnico em eletrônica ou técnica em eletromecânica. |
|-------------------------|-------------------|---|

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

Nível de 3º grau possui um cargo, sendo:

1) Cargo: Analista de Suporte de Correios e Telégrafos

| | | |
|-------------------------|--------------------|--|
| Grupo de Especialidades | Única Analistas | Contador ou advogado ou psicólogo ou engenheiro ou administrador de empresas ou etc. |
|-------------------------|--------------------|--|

§ 1º As especialidades de nível de 3º grau são distintas, devendo para ingresso na especialidade atender aos critérios exigidos pelo edital de concurso público, conforme determina inciso § 9º do artigo 13 da presente proposta de PCCS.

SEÇÃO II

DA MOVIMENTAÇÃO DAS CARREIRAS

Art. 17º 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:

§ 1º O empregado público não deverá estar enquadrado em nível salarial superior ao da vaga;

§ 2º Deverá existir vaga em posição vertical da classe da carreira e especialidade;

§ 3º 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).

§ 4º O empregado público poderá apresentar títulos para contagem na Prova de títulos.

§ 5º O empregado público deverá estar a cinco anos no cargo e na posição imediatamente anterior a vaga em aberto, na mesma carreira e especialidade.

§ 6º 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 concurso público. A pontuação terá teto máximo de 5 (cinco) anos, correspondendo a 25 anos de Antigüidade.

§ 7º 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.

§ 8º Todos os cursos de capacitação profissional oferecidos pela ECT, serão computados para efeito das promoções.

§ 9º 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 vedadas qualquer agrupamento de funções que resultem em cargo amplo ou multifuncionalidade.

Art. 18º 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.

Art. 19º 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.

Art. 20º 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 6(seis) meses.

CAPÍTULO III

SEÇÃO I

DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 21º 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;

Art. 22º Não será considerado o tempo correspondente a quaisquer vínculos de empregos anteriores, estatutários ou não, para efeitos deste parágrafo;

Art. 23º Não será considerado o tempo correspondente a afastamentos não remunerados para efeito deste parágrafo, ressalvado o disposto na legislação vigente.

Art. 24º 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

Art. 25º A tabela de vencimento das carreiras dos quais os cargos estão inseridos é composta de 35 referências salariais em cada especialidade dos cargos instituídos . (**Anexo II**).

Art. 26 º Permanecem nos vencimentos dos empregado público das carreiras, cargos e especialidades 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: R\$ 120,00 (cento e vinte reais). Agências que não possuem banco postal.

§ 2º Adicional de quebra de caixa para atendentes comerciais em agências, sendo R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais). Agências que possuem banco postal.

§ 3º ajuda de custo transferência de empregado público (necessidade da empresa), sendo R\$ 1.000,00 (um mil reais) no mínimo conforme MANPS da empresa;

§ 4º Horas intíneris: condicionado ao artigo 58 da CLT.;

§ 5º Adicional noturno: 60% valor hora diurna.

§ 6º As gratificações previstas em lei e as aplicadas pela empresa em função dos acordos, serão incorporadas após 10 anos, conforme legislação pertinente.

Art. 27 º O interstício continua a regular os RS (estepes) com valor percentual de correção de 3,5%.

Nota: A FAG passa a incorporar ao salário do empregado público que já possui, como vantagem pessoal. A Singular, deverão ser passíveis de estudos jurídicos para apropriação da legislação pertinentes e atendimento das solicitações da categoria.

Parágrafo Único: Fica assegurada à gratificação de que tratam o art. 26º e demais gratificações já regulamentadas em lei, anteriores a data desta proposta de PCCS.

SEÇÃO II

DO ENQUADRAMENTO

Art. 28º Os empregados públicos deverão estar enquadrados conforme as atividades estabelecidas pelo contrato de trabalho, não sendo permitida a aplicação do cargo amplo e nem problemas de isonomias de função e salariais. 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.

Art. 29º 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 atual para tabela proposta, de acordo com a antiguidade do empregado público na empresa.

Art. 30º A transposição da tabela atual para a tabela proposta, foi efetuada enquadrando o RS 09 em RS 01 na primeira classe vertical das duas carreiras e considerando este valor como o piso salarial. 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 atual; valor este considerado o menor valor pago para os cargos de técnico na tabela atual, com as devidas correções dos acordos coletivos efetuados. Na classe vertical 03, o RS 01 da tabela proposta foi enquadrado pelo RS 42 da atual tabela salarial; valor este considerado o menor valor pago para o cargo de administrador bem como corresponde ao menor valor de ingresso dos cargos de nível de 3º grau, na tabela atual.

Art. 31º Para ascensão por mudança de especialidade na mesma carreira e cargo, o empregado público deverá atender os critérios do art. 17, o que equivale dizer que deverá estar no mínimo no RS 05. Seu enquadramento salarial na nova classe vertical deverá corresponder a atinguidade que lhe confere na data de sua promoção, caso atenda os requisitos exigidos.

Art. 32º 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.

CAPÍTULO V

SEÇÃO I

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 33º A jornada de trabalho abrange as 40 (quarenta) horas semanais, ressalvadas as funções que tenham regime inferior estabelecidos em lei, regime parcial.

CAPÍTULO VI

SEÇÃO I

DOS CARGOS DE CONFIANÇA

Art. 34º Funções comissionadas, detentoras de função gratificada e cargos em comissão, gratificação de representação, deverão ser submetidos a apreciação das bases sindicais, para posteriormente, ser matéria da proposta técnica em pauta.

CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art 35º 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 pelas especialidades (atribuições, responsabilidades, escolaridade) até a data de implantação da nova proposta de carreira e cargos com anuência da representação sindical;

§ 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.

Art. 35 ° Fica assegurada a correção anual da Tabela de Vencimento das carreiras e cargos 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.

Art. 36° Fica assegurada a revisão da composição e do desenvolvimento das Carreiras, Cargos e Salários, com anuência entre as partes bem como de seus critérios, procedimentos e normas gerais, a cada 5 (cinco) anos.

Art. 37° As disposições contidas nesta Proposta estendem-se, no que couber, aos empregado públicos aposentados, pensionistas e anistiados.

Art. 38° Fica extinto a metodologia de GCR aplicada pela empresa e qualquer outra metodologia de avaliação de desempenho, inclusive avaliação por mérito e similares.

Art. 39° 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.

Art. 40° Fica assegurado o pagamento da periculosidade e penosidade para os seguintes cargos: carteiro, ott, atendente comercial, motorista e motociclista. 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.

Art. 41° A aposentadoria para carteiro, com jornada especial de 6h e 25 anos de contribuição, deverá ser reconhecida, conforme projeto de lei que tramita no Congresso Nacional para aprovação.

Art. 42° Estudos preliminares devem ser realizados para a reformulação do percentual de remuneração disponível pelo DEST, nos casos de progressão anual por motivo de promoção funcional.