



# FENTECT



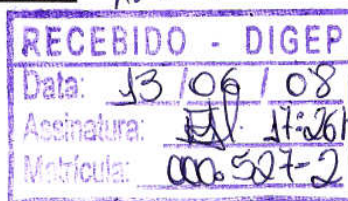
Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios,  
Telégrafos e Similares

CT/FEN-236/2008.

Brasília - DF, 13 de junho de 2008.

Ao Senhor **CARLOS HENRIQUE CUSTÓDIO**  
Presidente da **EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT.**

Assunto: Análise da proposta do PCCS da ECT/2008.



Prezado Senhor,

A Comissão Nacional de PCCS da FENTECT, vem, por meio desta, apresentar o Parecer Técnico, que fundamenta análise da Proposta de PCCS da ECT/2008, datada de 05 de junho do corrente ano, elaborado por sua Assessora Técnica de PCCS, Valmira de Almeida, bem como, Parecer de seu Assessor Jurídico, Rodrigo Torelly, que versa sobre a Proposta de PCCS dos Trabalhadores/2008.

No tocante ao conteúdo contido no Parecer Técnico, afirmamos que, uma vez que a Empresa atenda as proposições indicadas no Parecer Técnico e a solicitação do Termo de Reivindicações da Comissão Nacional de PCCS dos Trabalhadores tornará possível a evolução do fechamento de uma proposta que atenda aos interesses dos trabalhadores e da ECT.

Sem mais, aguardamos apreciação e breve retorno.

Atenciosamente,

*[Assinatura]*  
**Luiz Carlos Machado Vargas**  
Comissão de PCCS

*[Assinatura]*  
**Denilson dos Santos Rocha**  
Comissão de PCCS

*[Assinatura]*  
**Guaraci da Costa**  
Comissão de PCCS

*[Assinatura]*  
**Dilairicardo N. Machado**  
Comissão de PCCS

*[Assinatura]*  
**Carlos Marcos da Silva**  
Comissão de PCCS

C/C:  
Ao Comitê Permanente de Relações do Trabalho  
Senhor **MARCO ANTONIO DA SILVA COSTA**

À Diretoria de Recursos Humanos  
Senhor **PEDRO BIFANO**

Recebi em  
c 13/06/08  
Zolene  
17h43



# FENTECT



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

**PARECER TÉCNICO:** Por Valmira de Almeida

---

## **INTRODUÇÃO:**

O presente Parecer visa analisar a coerência técnica da proposta de PCCS da ECT, identificando pontos restritivos e os princípios operantes e viáveis, comparando-os ao foro da doutrina de PCCS em observância a aplicação da legislação trabalhista e as expectativas da classe trabalhadora.

## **CONSIDERAÇÕES TÉCNICAS GERAIS:**

**2.1** A estrutura da carreira de ensino médio apresentada pela proposta da ECT, basea-se no escalonamento de cargos com grupos de atividades relacionados por áreas de atuação direta (fim) e indireta (suporte). Considerando o princípio que estabelece que a ascensão vertical de uma classe para outra, só se efetiva desde que a natureza ocupacional também seja a mesma, ou seja, desde que não sejam cargos de natureza ocupacional diferentes, se assim for seu ingresso se dará por concurso público; foi identificado à impossibilidade de transposição do cargo de Agente de Correios nas atividades de distribuição, coleta e tratamento para a atividade operacional do cargo de Técnico de Correios, pois as atribuições propostas para as transposições subseqüentes, apresentam características diferentes em sua natureza, bem como mostram que não há correlação de aumento de complexidade.

**2.2** Na estrutura das atividades da carreira de ensino médio não há atividade de suporte para o cargo de especialista postal, ferindo assim o princípio isonômico da cadeia de sucessão desta atividade. Na Proposta dos Trabalhadores a especialidade para suporte é mantida em toda estrutura de carreiras.

**2.3** O cargo de especialista postal apresenta algumas características de cargo de gestão, ou seja, descrições do campo de atuação estratégicas, bem como se assemelha em suas atribuições ao cargo de Técnico de Correios do PCCS vigente (1995). A exemplo das descrições



# FENTECT



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

propostas para este cargo: “desenvolver estratégias...aprimorar processos...prestar assessoramento técnico”.

**2.4** As regras que compõe as diretrizes para o desenvolvimento na carreira se darão por evolução funcional e ou salarial do empregado. No que se refere a promoção por mudança de estágio de desenvolvimento

**2.5** O Estágio de desenvolvimento Proposto pela ECT, propicia uma possibilidade de avanço na carreira para o trabalhador, pois a progressão salarial além de se efetuar por antiguidade e mérito, se dará em níveis mais avançados na tabela. Entretanto, desde que os candidatos ao processo de estágio de desenvolvimento, atendam aos critérios solicitados, caracterizando-se como elegíveis e a empresa cumpra o processo de RI de forma transparente excluindo qualquer possibilidade de ascensão ou progressão por indicação.

**2.6** A progressão salarial por antiguidade deverá ser aplicada conforme prevê a CLT e não conforme os critérios propostos pela Diretoria de Gestão de Pessoas da ECT.

**2.7** A avaliação de desempenho também fará parte do enunciado do processo de promoção por estágio de desenvolvimento, bem como será objeto para progressão salarial por mérito do empregado na Proposta da ECT. Sobretudo, uma vez que fará parte da ferramenta que irá compor as mudanças salariais, deverão estar contidas no documento de PCCS, sendo vedado alterações unilaterais pela ECT. Salienta-se ainda, que as regras da metodologia de avaliação de desempenho, não foram apresentadas ainda. Assim sendo, deverá se tornar excludente a que se propõe na Proposta de PCCS da ECT.

**2.8** Uma vez que a matriz de desenvolvimento compõe o rol dos critérios para promoção por estágio de desenvolvimento, as regras e critérios a serem definidos não devem ser deliberados somente pela ECT, mas sim deverá possuir anuência da representação sindical e estar contidos



# FENTECT



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

no PCCS. Vale ressaltar que a matriz de desenvolvimento não foi apresentada pela ECT. Sendo os cursos realizados fora do horário de trabalho, a legislação trabalhista deverá ser aplicada.

**2.9** Não há registro do quadro de funções gerenciais na proposta de PCCS da ECT. Tal quadro também pertence à estrutura das carreiras dentro de um PCCS, principalmente por considerar que a maioria das funções de gestão, são lotadas por profissionais que preenchem ao requisito “tempo” em funções também gerenciais ou em cargos de importância para o negócio e na carreira da empresa. Ainda neste item, é importante analisar o rol das atribuições que caracterizam o quadro de funções na Empresa, pois as gratificações por exercício de funções por atividades especiais percebem remunerações ainda desconhecidas em sua formação e evolução, dificultando análise destas remunerações por parte da representação sindical. De forma contraditória, há na Proposta da Empresa o reconhecimento do pagamento das funções gratificadas, assim sendo, mais uma vez, justifica-se a inclusão do quadro de funções na estrutura do PCCS. (página 11, item 4.1, Subsistema de Remuneração).

**2.10** As descrições de todos os cargos, tanto da carreira de ensino médio quanto da carreira de ensino superior, se caracterizam como amplas e genéricas. É imprescindível que na proposta de PCCS da ECT, sejam constituídas descrições específicas, pois o detalhamento destas irá direcionar a composição dos requisitos dos cargos, bem como os fatores que irão subsidiar o recrutamento interno. Sobretudo, a aglutinação de atribuições poderá qualificar a perda de determinadas garantias como: perda de pagamento por periculosidade, insalubridade, aumento de jornada de trabalho sem aumento salarial, etc.

**2.11** Ainda com relação às descrições de cargos da proposta de PCCS da ECT, algumas frases não se estruturam “considerando o verbo de ação de natureza estritamente do cargo” (CHIAVENATO 2004). Mas sim considerando uma ação comportamental de seu ocupante. A exemplo: “assumir responsabilidade pelo alcance de metas...” Assumir responsabilidade é fator intrínseco (inerente), ou seja, relacionados as atitudes comportamentais de seu ocupante.



# FENTECT



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

Qualifica uma motivação e não pode garantir que o proposto pela atribuição do cargo seja realizado.

**2.12** Quanto ao termo especialidade<sup>1</sup> deverá ser utilizado também, na carreira de ensino médio, a exemplo do cargo de analista de correios da carreira de ensino superior. A falta da aplicação deste termo, como referido anteriormente, demonstra inexistência de isonomia na estrutura das duas carreiras.

**2.13** O conceito indicado para o termo “especialidade” proposto pela ECT, dispõe sobre a formação profissional ou áreas correlatas dos cargos da carreira de nível superior. Conceitualmente não apresenta à intenção de mobilidade e “ascensão de um cargo para outro dentro da mesma carreira”<sup>2</sup>. Tanto é que a peculiaridade e a natureza ocupacional de cada especialidade não permite ascensão entre si, gerando assim um único cargo, com ingresso somente por concurso público.

---

**1- Especialidade:** “consiste no grupamento de atribuições caracterizadas com a mesma complexidade, responsabilidade, igual natureza ocupacional, preservando a distinção de cada cargo” (fonte: Proposta de PCCS Fentect/2008).

---

**2- Supremo Tribunal Federal** - acórdão da ADIN n.º 231-1997/RJ, Rel. Min. MOREIRA ALVES.



# FENTECT



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

**2.14** A proposição para a carreira de ensino superior se assemelha a Proposta dos Trabalhadores; a carreira é única, sem mobilidade, pois a natureza ocupacional das especialidades se caracteriza de forma distinta. As especialidades neste foro são peculiares e se constituem como profissões também distintas, tendo reconhecimento por força de lei e de formação acadêmica. Isto demonstra que o que permeia a mobilidade e subsequência entre cargos através do provimento por promoção, não é somente a escolaridade, mas também a semelhança das atribuições nesta transposição ou ascensão. Sobretudo, na Proposta da ECT o processo de promoção dos trabalhadores se dará por mudança de cargo permanecendo a atividade como objeto da promoção (vide página 16 e 17, item 5.2). Em contra-partida da forma que as atribuições dos cargos de ensino médio foram criadas, demonstram uma grande amplitude ou cargo amplo em sua natureza. A Proposta de PCCS dos Trabalhadores apresenta estruturação técnica mais coerente, pois além das atribuições dos cargos serem constituídas com maior detalhamento impedindo o caráter de multifuncionalidade (cargo amplo), determinam especialidades por encadeamento de termos específicos e já adotados pela ECT, como por exemplo: especialidade de Carteiro, especialidade de atendente comercial, ect. Os termos utilizados e citados a exemplo nestas especialidades não descaracterizam o rol das atribuições propostas no Plano de PCCS dos Trabalhadores 2008 e nem geram problemas de isonomia por nomenclatura e tão pouco indica que está sendo praticado o plano de PCCS vigente (1995).

**2.15** Já na Proposta dos Trabalhadores ficou claro que nas descrições das especialidades, há o nexo de sucessão de uma especialidade para outra, constituindo-se uma mobilidade entre especialidades. Segue os cargos da Proposta de PCCS dos Trabalhadores/2008: "Cargos da Carreira de Ensino Médio: Cargo Agente de Correios de Distribuição, Cargo Agente de Correios de Atendimento Comercial, Cargo Agente de Correios de Transporte, Cargo Agente de Correios de Operações de Tratamento e Cargo Agente de Correios de Suporte".



# FENTECT



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

A exemplo da estrutura da carreira de ensino médio, segue modelo de um dos cargos :

Tabela 1:

1) Cargo: Agente de Correios de Distribuição

Grupo de 3- administrador postal de distribuição.

Especialidades 2- técnico de distribuição.

1- carteiro.

Fonte: Proposta de PCCS dos Trabalhadores/2008.

**2.16** No que se refere à tabela salarial foi identificado maior valorização para o cargo e as especialidades da carreira de ensino superior. Tal fator pode ser percebido pela amplitude da tabela proposta em comparação à tabela vigente, onde o menor salário e o maior, por faixas, classes, cargos e escolaridade, da carreira de ensino superior cresceu 24% enquanto a tabela da carreira de ensino médio, somente 7%. Outro fator é que foi criado o cargo de especialista postal para justificar a amplitude das faixas (RS-referências salariais) dos cargos de ensino médio. A tabela salarial proposta pela ECT não recupera as perdas históricas da ordem de 47,77% (Dieese 2007).

**2.17** Ainda na tabela salarial, foi identificado na Proposta da ECT, uma ampliação das referências salariais, principalmente na tabela dos cargos da carreira de ensino médio. O impacto financeiro será baixo considerando que o enquadramento dos trabalhadores mais antigos se dará por aproximação dos salários e estes por sua vez, permanecem com o mesmo piso salarial e um interstício da ordem de 2,5% na mudança de um Rs para outro. Já na Proposta de PCCS dos Trabalhadores, o impacto financeiro é da ordem de 76,7%, aproximadamente, e o piso salarial é de R\$ 1.190,23. Caso se a Proposta de PCCS dos Trabalhadores fosse considerada a partir do piso atual de R\$ 603,66, o impacto financeiro seria na casa de 20%, aproximadamente. Foi utilizada como regra para elaboração da tabela salarial na Proposta dos Trabalhadores, a progressão por antiguidade. Houve a diminuição das referências salariais: RS 01 a RS 35; menos da metade da Proposta da ECT. A progressão por



# FENTECT



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

antiguidade objetiva recuperar as perdas dos trabalhadores mais antigos em detrimento das progressões que não foram praticadas, contrariando a legislação trabalhista (CLT). A Proposta de tabela da ECT visa acabar com o passivo existente em detrimento dos trabalhadores mais antigos. Uma das formas de compatibilizar a tabela proposta pela Empresa, será o enquadramento dos trabalhadores mais antigos em referências salariais mais adiantadas e a adoção de um mecanismo informatizado para acompanhamento da evolução salarial por estes.

**2.18** No que se refere ao diferencial de mercado, aparentemente representa um dispositivo que regula as parcelas variáveis e de natureza temporária em detrimento da defasagem salarial nas diversas regiões do país. Entretanto, apesar do caráter de correção salarial, tal dispositivo de mercado, deve ser aplicado como atualização real de todas as faixas salariais na tabela salarial, considerando que a ferramenta de pesquisa é um instrumento que monitora a influência das tendências salariais do mercado perante o negócio da empresa. Vale ressaltar ainda, que o diferencial de mercado descumpra a legislação trabalhista, por ser a ECT uma estatal, devendo assim possuir tabela salarial igual em todo território nacional.

**2.19** As regras que compõe o recrutamento interno (RI) devem estar contidas no manual do PCCS, pois se trata de um instrumento ou ferramenta que será utilizado para mensurar as capacidades quantitativas e qualitativas dos profissionais da empresa destinados a ascensão nas carreiras. Segundo, Peretti 2001, a existência de um plano de carreira, necessita de um processo de recrutamento interno como instrumento para as movimentações verticais (promoção), transferências (movimentação horizontal) ou transferências com promoção (movimentação diagonal) (Chiavenato, 2000). Assim sendo, as regras que compõe as técnicas do recrutamento interno (RI), deverão estar contidas no manual do PCCS. As alterações destas regras devem ter anuência da Empresa e da classe trabalhadora.



# FENTECT



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

**2.20** Ainda no tema do RI da Proposta de PCCS da ECT, não há indicação de como será efetuado e quais as regras, técnicas e registros desta ferramenta, tais como: fatores e regras de pontuação e classificação, desempate, temas avaliados, responsáveis pela aplicação, sistema de informação de resultados, ect . Entretanto, as diretrizes citadas como regras para o desenvolvimento na carreira, compõem um rol que irá subsidiar as regras do RI, pois são determinados condições de legibilidade para o candidato ao novo cargo, tais como: tempo no cargo, conceitos de avaliação de desempenho, tipos de habilitação para o novo cargo, existência de vaga, escolaridade, ter concluído estágio de desenvolvimento, pontuação por cursos e outros.

**2.21** Quanto à jornada de trabalho na Proposta da ECT a empresa está cumprindo a legislação pertinente.

**2.22** O Adicional de Atividade Externa de Distribuição e/ou Coleta (AADC) não deverá substituir o pagamento por Adicional de Risco, pois na documentação firmada no Termo de Compromisso entre ECT e Fentect foi conceituado como Adicional de Risco e não como AADC ou qualquer outra metodologia diferente ao acordo. Assim sendo o pagamento deverá ser executado em sua totalidade em 30% e não escalonado com percentual em função da frequência de entrega e coleta e carga horária cumprida pelo trabalhador. O risco é inerente à atividade em si, não importa o volume de entregue e ou coleta.



# FENTECT



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

## CONSIDERAÇÕES FINAIS DA CRDH:

1. Todos os casos de enquadramento ainda não resolvidos em detrimento dos anos anteriores deverão ser solucionados antes da implantação da proposta da PCCS, sejam eles relativos a progressões salariais por antiguidade ou cargos em extinção. Os critérios para os enquadramentos citados, também deverão ser apresentados e consensados entre a representação sindical e ECT.
2. Ainda no enquadramento, os trabalhadores que não possuem escolaridade de nível de 2º grau completo, mas que executam as atividades inerentes a esta escolaridade, deverão ser enquadrados na posição da qual exerce a atividade em exercício.
3. Todas as futuras alterações dos procedimentos, diretrizes e políticas do PCCS firmado entre as partes, deverão ter anuência de seus interessados, sendo vedado, a incorporação deste plano ao MANPES.
4. Todas as conquistas salariais por política de progressão salarial vigente até a data de implantação do plano proposto deverão ser preservadas a título de irredutibilidade salarial.
5. O dimensionamento da força de trabalho do pessoal (quantitativa e qualitativamente) deverá estar disponibilizado a Fentect, bem como deverá estruturar-se de forma a corrigir os problemas atuais de desvio de função, problemas de isonomias e falta de mão-de-obra.
6. A Comissão Nacional de PCCS dos trabalhadores deverá ter acesso às descrições detalhadas que deverão ser constituídas novamente, uma vez que as "descrições específicas" apresentadas na Proposta de PCCS da ECT, ainda se caracterizam como amplas. Por si só, o título de "específicas" não caracteriza as descrições como tal, mas sim seu conteúdo.
7. A empresa estará adotando a metodologia de avaliação de desempenho como um dos critérios para progressão salarial. Entretanto, uma vez que na Proposta da ECT se prevê



# FENTECT



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

demissões, este tipo de critério deverá ser excluindo das diretrizes e procedimentos do PCCS por se tratar de um enunciado relativo ao cumprimento ou não do contrato de trabalho.

8. A matriz de desenvolvimento deverá ser apresentada antes da implantação do PCCS, bem como os critérios relativos ao processo de realização dos cursos, visando análise e anuência da representação sindical.
9. Os critérios e procedimentos do RI (recrutamento interno), deverão se apresentados antes da implantação do PCCS, visando análise e anuência da representação sindical.
10. O quadro das carreiras de ensino médio deverá passar por adequações, substituindo o termo "atividades" para "especialidades", apropriando as bases conceituais para o termo "especialidade" conforme estabelece a Proposta de PCCS dos Trabalhadores.
11. O quadro das funções gerenciais deverá ser apresentado antes da implantação do PCCS, bem como, os critérios que compõem o ingresso e a mobilidade nestas posições funcionais.
12. Indicamos ainda que todos os trabalhadores enquadrados a partir do RS 13 da tabela vigente perceberão reajuste médio de 5 RS da tabela vigente, a título de pagamento por antiguidade, isso por sua vez, considerando a legislação (CLT) não aplicada para pagamento por antiguidade a partir de 1995.
13. O adicional de risco deverá permanecer dentro dos pressupostos firmados no acordo entre Fentect e ECT, atendendo ao pagamento de 30% a "todos" os trabalhadores que executam atividades de distribuição.



# FENTECT



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

**P**ARECER Jurídico: Por Dr. Rodrigo Torelly

Ilustríssimos Senhores Membros da Comissão Nacional de Negociação do PCCS da **FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CORREIOS E TELÉGRAFOS E SIMILARES - FENTECT.**

**Ref.: Proposta de PCCS da FENTECT– Estrutura de Cargos e Salários - Constitucionalidade.**

Prezados Membros da Comissão do PCCS,

1. Vimos pela presente, em atendimento à consulta formulada por essa Comissão, apresentar nossas considerações jurídicas a respeito da constitucionalidade da estrutura de cargos e salários da proposta de Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) dos trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT).
2. Inicialmente, convém ressaltar que o conceito jurídico de carreira compreende 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.
3. Assim, por meio da progressão funcional, o empregado integrante de uma determinada carreira pode vir a ascender, com o passar do tempo, aos cargos mais altos, sem a necessidade de se submeter a outro processo seletivo externo.
4. A progressão funcional que ocorre entre cargos de uma mesma carreira encontra respaldo na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF), cujo entendimento aponta para a constitucionalidade do mecanismo em apreço, conforme se infere do trecho a seguir transcrito da ementa inerente à ADIN nº 231/RJ:



# FENTECT



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

*"AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. ASCENÇÃO OU ACESSO, TRANSFERÊNCIA E APROVEITAMENTO NO TOCANTE A CARGOS E EMPREGOS PÚBLICOS.*

*O critério do mérito aferível por concurso público de provas ou de provas e títulos é, no atual sistema constitucional, ressalvados os cargos em comissão declarados em lei de livre nomeação e exoneração, indispensável para cargo ou emprego público isolado ou em carreira. Para o isolado, em qualquer hipótese, para o em carreira, para o ingresso nela, que só se fará na classe inicial e pelo concurso público de provas ou de provas e títulos, não o sendo, porém, para os cargos subseqüentes que nela se escalonam até o final dela, pois, para estes, a investidura se fará pela forma de provimento que é a 'promoção'. Estão, pois, banidas das formas de investidura admitidas pela Constituição a ascensão e a transferência, que são formas de ingresso em carreira diversa daquela para a qual o servidor público ingressou por concurso, e que não são, por isso mesmo, ínsitas ao sistema de provimento em carreira, ao contrário do que sucede com a promoção, sem a qual, obviamente não haverá carreira, mas, sim, uma sucessão ascendente de cargos isolados." (Destacou-se). (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE Nº 231/RJ. RELATOR: Min. José Carlos Moreira Alves. DJ: 13.11.1992)*

Diante disso, observa-se que, a progressão funcional entre cargos integrantes de uma mesma carreira não viola a regra do concurso público prevista no art. 37, II, da Constituição Federal<sup>1</sup>.

5. Todavia, ao mesmo tempo em que o STF no julgamento da ADIn nº 231/RJ estabeleceu a possibilidade da progressão interna, ele também restringiu consideravelmente o conceito de carreira, passando a exigir que os cargos nela reunidos, em essência, tivessem a mesma nomenclatura e o mesmo conteúdo, podendo distinguirem-se apenas no grau de complexidade das atribuições e responsabilidades, sem que isso importasse ainda em diferenças de grau de escolaridade.

<sup>1</sup> "Art. 37. (...omissis...)

(...)

II – a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração."



# FENTECT



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

6. Nesse sentido, é o que se depreende do voto proferido pelo Ministro Sepúlveda Pertence nesse julgamento:

*"...É claro, data venia, que com isso nem cabe cogitar que se tivesse pretendido exigir concurso público para as formas derivadas de provimento, dentro de cada carreira. Aí sim, a alusão à carreira no art. 39 traz consigo necessariamente a admissão de provimentos derivado independentemente de concurso público. A promoção, sim, é ínsita à carreira. E a carreira é prevista na Constituição. Mas a ascensão e a transferência já não me parecem ínsitas à carreira. Por quê? Porque carreira pressupõe, de início, a posse de qualificativos adequados às atribuições comuns que lhe dão homogeneidade desde a investidura originária, o que não é o caso da ascensão e das transferências."*

7. Prosseguindo, o Ministro Pertence avisa:

*"...Se se admite que, na disciplina constitucional, provimentos derivados só são admissíveis dentro de uma carreira, para resguardar-se a efetividade da Constituição, é preciso que se resguarde a substância da noção de carreira que, no caso, vem de uma longa tradição no Direito Administrativo. Ora, a Constituição pressupõe a definição correntia básica dos conceitos, de que se utiliza. Dizer-se que há uma carreira única de polícia, que, à evidência, dada a multiplicidade de atribuições conferidas à Polícia Civil, envolveria um imenso leque de especializados e de profissões, é coisa tão artificial que se teve necessidade de dizer que a carreira de Delegado faz parte desta carreira única, a mostrar que o que se chama de carreira única da Polícia Civil, na verdade, não pode ser carreira, agride a noção correntia de carreira, pressuposta na disciplina constitucional da matéria, porque simplesmente dá o apelido de carreira ao que é um conjunto de carreiras, vale dizer, um quadro da Polícia Civil."*

Desse modo, o conceito construído pelo Supremo por intermédio de sua jurisprudência é extremamente restritivo, buscando justamente evitar pela construção de falsas carreiras no funcionalismo, o provimento derivado de cargos públicos.



# FENTECT



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

8. Assim, fixadas essas premissas jurídicas, constata-se de plano a plena constitucionalidade da estrutura de cargos e salários constante da proposta dos trabalhadores ecetistas, **vez que**, por estar organizada em carreiras de cargo único, constituída por varias especialidades que refletem o grau de complexidade e amadurecimento profissional de cada empregado, **enquadra-se na definição estabelecida pelo STF.**

9. Ressalte-se, que grande parte das carreiras de entes públicos assim se estruturam, como por exemplo a do Poder Judiciário, do Banco do Brasil e da Caixa Econômica Federal, cuja composição admite apenas cargos de igual denominação.

10. Por outro lado, a existência de cargos com diversas nomenclaturas dentro da mesma carreira pode indicar, desde já, a existência não de uma, mas de várias carreiras, em um verdadeiro quadro, o que impediria a ascensão funcional dos trabalhadores nela enquadrados, potencializando, outrossim, uma possível contestação judicial de sua validade.

11. Ante todo o exposto, observa-se que a estrutura de cargos e salários apresentada pela FENTECT em sua proposta de PCCS atende plenamente as prescrições estabelecidas pelo STF em sua jurisprudência consolidada, podendo, assim, ser efetivada.

12. Sendo o que tínhamos para o momento e colocando-nos, desde já, ao seu inteiro dispor para eventuais esclarecimentos que se façam necessários, subscrevemos,

Atenciosamente.

Rodrigo Peres Torelly  
OAB/DF nº 12.557



# FENTECT



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

## Termo de Reivindicações da Comissão Nacional de PCCS dos Trabalhadores:

---

1. Pagamento por antiguidade na tabela da ECT, de forma que corrija as distorções;
2. Aumento do piso salarial na tabela da ECT;
3. Enquadramento em cargo em extinção;
4. Enquadramento por escolaridade na atividade que executa;
5. Apresentação do quadro da matriz de desenvolvimento;
6. Retirada do GCR, MANPES e Código de Ética;
7. Exclusão da Avaliação de Desempenho com indicativo de desligamento da Empresa; e
8. Garantia de cumprimento do Termo de Compromisso.