

EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS



**PLANO DE CARGOS, CARREIRAS
E SALÁRIOS**



PCCS/2008



Novembro de 2008

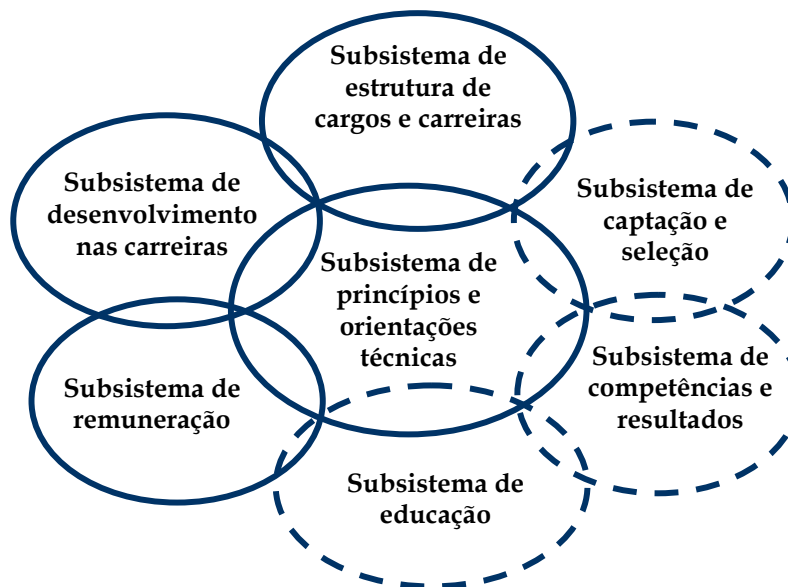
MINUTA DE PROPOSTA DE ATUALIZAÇÃO DO PCCS/2008 – 27/11/2008

ÍNDICE

1 - APRESENTAÇÃO	03
2 - SUBSISTEMA DE PRINCÍPIOS E ORIENTAÇÕES TÉCNICAS	05
3 - SUBSISTEMA DE CARGOS E CARREIRAS	07
4 - SUBSISTEMA DE REMUNERAÇÃO	11
5 - SUBSISTEMA DE DESENVOLVIMENTO NAS CARREIRAS	17
6 - ENQUADRAMENTOS FUNCIONAL E SALARIAL	25
7 - ATUALIZAÇÃO DO PLANO	32
8 - DISPOSIÇÕES GERAIS	33
9 - GLOSSÁRIO	39
10 - ANEXO - DESCRIÇÕES E ESPECIFICAÇÕES DE CARGOS	42

1 – APRESENTAÇÃO

1.1 O **Plano de Cargos, Carreiras e Salários - PCCS/2008** constitui-se neste documento normativo e baseia-se na concepção sistêmica da Gestão de Pessoas, que tem por objetivo assegurar-lhe maior eficácia, por meio do seu alinhamento às estratégias de negócio da ECT e da interdependência entre os seus subsistemas, o que pode ser visualizado da seguinte forma:



1.2 Nesta representação, os círculos com linhas cheias indicam os subsistemas de Gestão de Pessoas que compõem o presente Plano e os apresentados com linhas pontilhadas representam aqueles que dão a ele o suporte efetivo. Estes subsistemas deverão ser revistos periodicamente, com o objetivo de serem adequados às inovações, mudanças e ajustes organizacionais efetivados na Empresa.

1.3 As orientações e abordagens que fundamentam o plano retratam o que atualmente é praticado nos planos de carreiras adotados no mercado, os quais se diferenciam dos que norteavam os planos de classificação de cargos tradicionais, conforme demonstrado no quadro apresentado a seguir:

CARACTERÍSTICAS DOS PLANOS TRADICIONAIS	CARACTERÍSTICAS DOS PLANOS ATUAIS
Foco nas tarefas	Foco em competências e resultados
Descrição detalhada das atribuições	Descrição enfatizando a missão e as atribuições essenciais do cargo ou de suas atividades
Especificações dos cargos restritas às qualificações mínimas	Além das qualificações mínimas são estabelecidos perfis de competência, buscando-se uma melhor qualificação
Carreiras escalonadas em classes	Carreiras estruturadas em cargos desdobrados em estágios de desenvolvimento
Avaliação dos cargos	Avaliação do desempenho das pessoas, tendo como base suas competências aplicadas e resultados alcançados
Salários, adicionais e benefícios formulados e administrados de forma estanque	Salários, adicionais e benefícios formulados e administrados de forma complementar e integrada

2 – SUBSISTEMA DE PRINCÍPIOS E ORIENTAÇÕES TÉCNICAS

2.1 Este subsistema compreende os princípios básicos que fundamentam a concepção do PCCS/2008 e as orientações técnicas que norteiam a sua implementação.

2.2 PRINCÍPIOS BÁSICOS

2.2.1 Os princípios básicos que fundamentam a concepção do PCCS/2008 e que consubstanciam a sua filosofia são:

- adequação à realidade da **ECT** e sua visão de futuro;
- alinhamento com o negócio da **ECT**;
- interação com os ambientes externo e interno;
- interdependência com os demais subsistemas de Gestão de Pessoas;
- acompanhamento, avaliação e atualização permanentes;
- perspectiva de crescimento na carreira;
- equilíbrio das necessidades da Empresa e do empregado;
- estruturação de plano de desenvolvimento do empregado; e
- manutenção de sistema de avaliação de desempenho.

2.3 ORIENTAÇÕES TÉCNICAS

2.3.1 As orientações técnicas adotadas são as seguintes:

- cargos da carreira de nível médio desdobrados em atividades, ensejando à Empresa melhor gerenciamento da sua força de trabalho e assegurando ao empregado, a possibilidade de planejamento de sua carreira;
- cargos das carreiras de nível superior e de cargos específicos, além do Técnico de Correios, desdobrados em estágios de desenvolvimento Júnior, Pleno e Sênior, possibilitando ao empregado a oportunidade de crescimento na carreira;
- definição da missão dos cargos e descrição concisa das atribuições essenciais que compõem cada um dos cargos;
- desenvolvimento na carreira com a evolução funcional e profissional e possibilidade de evolução salarial do empregado;

- estruturação de salários de modo que mantenha a coerência interna, expressa pela hierarquia dos cargos e a coerência externa, representada pelo mercado de salários, inclusive com a adoção de adicionais de remuneração, quando couber.

3 – SUBSISTEMA DE CARGOS E CARREIRAS

- 3.1** Este subsistema representa a arquitetura das carreiras, que será constituída por Carreira de Nível Médio, Carreira de Nível Superior e Carreira de Cargos Específicos.
- 3.2** A carreira é o conjunto de cargos e/ou estágios de desenvolvimento que exigem o mesmo nível de escolaridade.
- 3.3** Os cargos da carreira de nível médio estão desdobrados em atividades onde estão descritas as atribuições gerais, comuns a todas as atividades, e as específicas, que compõem cada uma das diferentes atividades. Na carreira de nível superior, estão descritas as atribuições gerais do cargo de Analista de Correios.
- 3.4** Os cargos de Técnico de Correios, de Analista de Correios e Cargos Específicos são subdivididos em estágios de desenvolvimento, objetivando a capacitação continuada do empregado.
- 3.5** A descrição dos cargos é realizada em duas partes: na primeira, é destacada a sua missão; na segunda, estão delineadas as atribuições gerais.
- 3.6** A especificação de cargos estabelece os requisitos e demais condições obrigatórias para o provimento do cargo, por meio do detalhamento de informações específicas, podendo ser complementada com requisitos e condições determinadas para a posição de trabalho sem, no entanto, descaracterizar os requisitos básicos.
- 3.7** Para cada tipo de atividade desempenhada no cargo de Agente de Correios ou estágios de desenvolvimento nos demais cargos, é estabelecido um conjunto de conhecimentos e outros atributos que, se atendidos pelo empregado, contribuirão para o seu desenvolvimento na carreira.
- 3.8** As descrições dos cargos são apresentadas no Anexo I deste plano e as matrizes que compõem o plano de desenvolvimento do empregado estão detalhadas no Manual de Pessoal – MANPES.

3.9 ESTRUTURA DE CLASSIFICAÇÃO DE CARGOS E RESPECTIVAS CARREIRAS**3.9.1 Carreira de Nível Médio:**

- Agente de Correios
 - Atividade – Carteiro
 - Atividade – Operador de Triagem e Transbordo
 - Atividade – Atendente Comercial
 - Atividade – Suporte

- Técnico de Correios nos estágios de desenvolvimento Jr, Pl e Sr
 - Atividade – Operacional
 - Atividade – Atendimento e Vendas
 - Atividade – Suporte

- Especialista Postal
 - Atividade – Operacional
 - Atividade – Comercial
 - Atividade – Suporte

3.9.2 Carreira de Nível Superior:

- Analista de Correios nos estágios de desenvolvimento Jr, Pl, Sr e Máster
 - especialidade Administrador
 - especialidade Administrador Postal
 - especialidade Advogado
 - especialidade Analista de Sistemas
 - especialidade Arquiteto
 - especialidade Assistente Social
 - especialidade Bibliotecário
 - especialidade Contador
 - especialidade Economista
 - especialidade Engenheiro
 - especialidade Estatístico
 - especialidade Museólogo
 - especialidade Pedagogo
 - especialidade Psicólogo
 - especialidade Outros Profissionais de Nível Superior

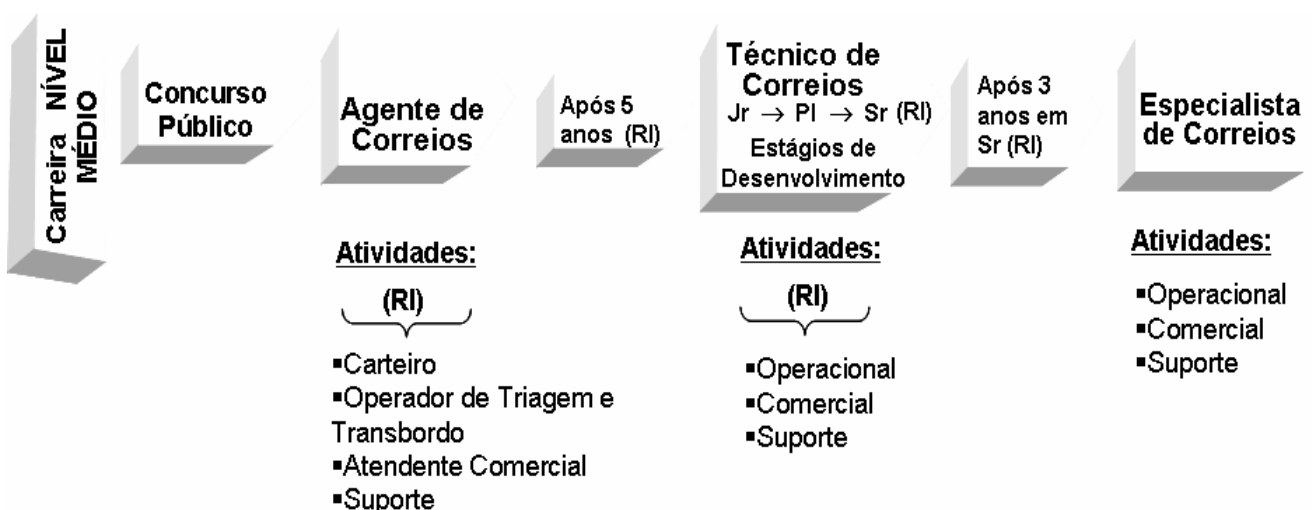
- especialidade Técnico em Comunicação Social

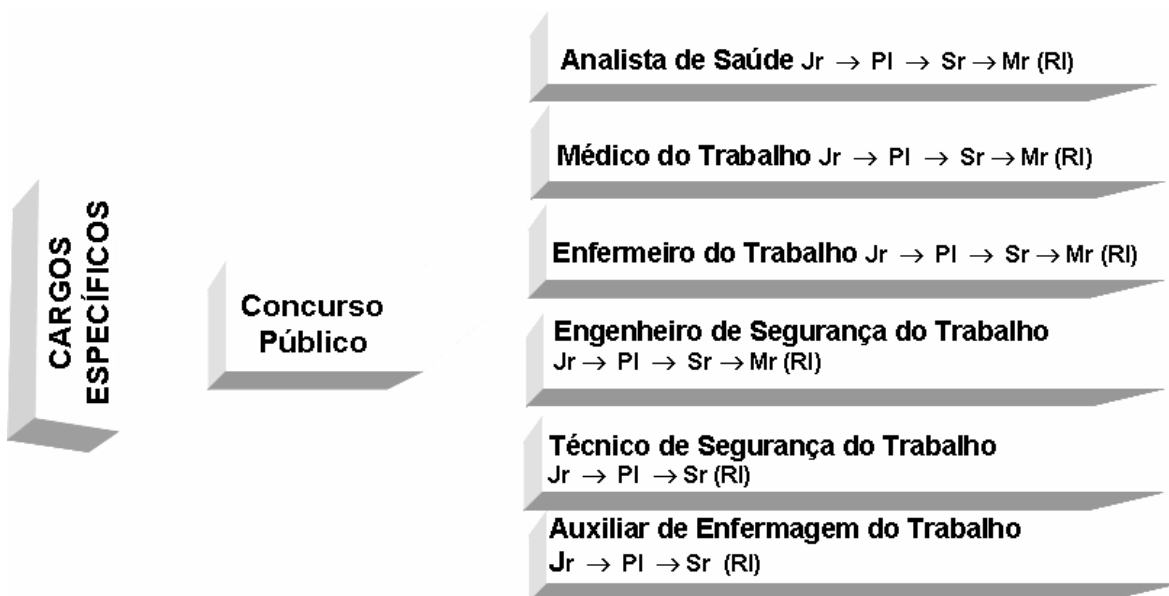
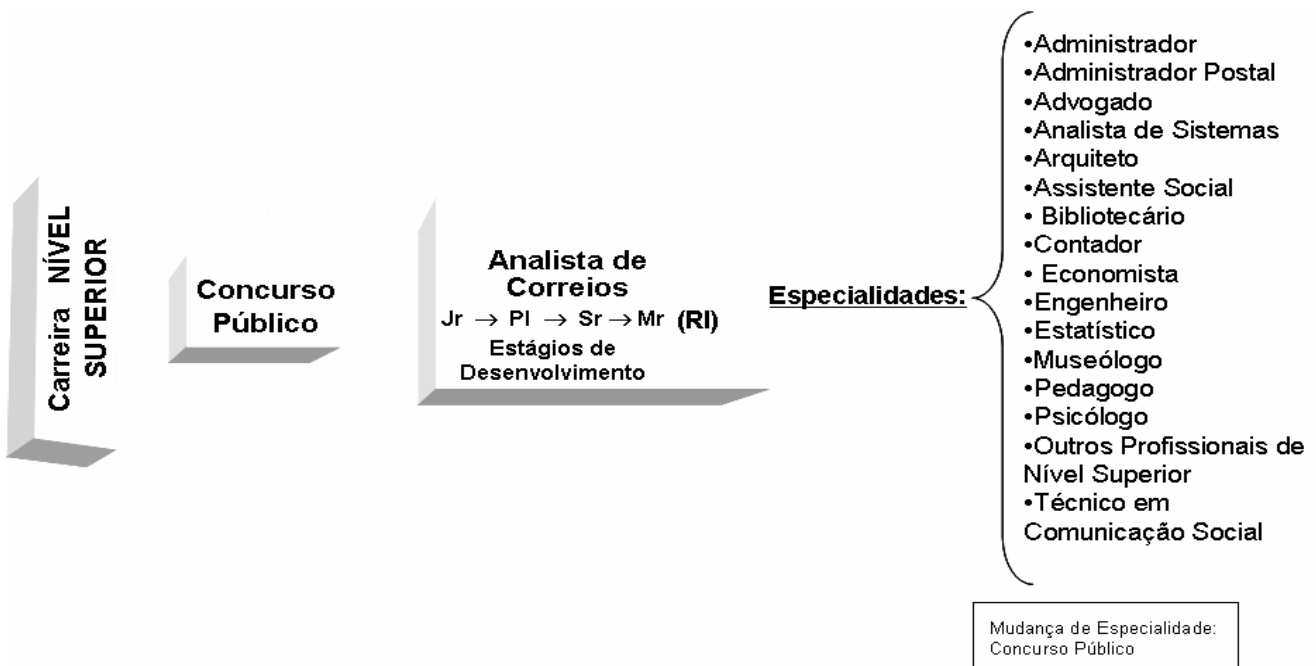
3.9.3 Carreira de Cargos Específicos:

- Auxiliar de Enfermagem do Trabalho nos estágios de desenvolvimento Jr, PI e Sr
- Técnico de Segurança do Trabalho nos estágios de desenvolvimento Jr, PI e Sr
- Analista de Saúde nos estágios de desenvolvimento Jr, PI, Sr e Máster
- Enfermeiro do Trabalho nos estágios de desenvolvimento Jr, PI, Sr e Máster
- Engenheiro de Segurança do Trabalho nos estágios de desenvolvimento Jr, PI, Sr e Máster
- Médico do Trabalho nos estágios de desenvolvimento Jr, PI, Sr e Máster

3.9.3.1 Para os cargos específicos, as atribuições gerais não ensejam encadeamento em cargos de outras carreiras por possuírem requisitos específicos, em decorrência de permissivo legal.

3.10 ARQUITETURA DE CARREIRAS





4 – SUBSISTEMA DE REMUNERAÇÃO

- 4.1** O subsistema de remuneração baseia-se na chamada abordagem total da remuneração, segundo a qual, a remuneração deve ser considerada de forma integrada, enfatizando-se a complementaridade dos seus diversos componentes: salário-base, adicionais, benefícios e outros, a exemplo de: parcelas, benefícios ou adicionais previstos na legislação consolidada específica, em acordos coletivos ou por deliberação da empresa.
- 4.2** A estruturação dos salários do Subsistema de Remuneração compreende: Tabela de Salários para Cargos da Carreira de Nível Médio, Auxiliar de Enfermagem do Trabalho e Técnico de Segurança do Trabalho e Tabela de Salários para Cargos da Carreira de Nível Superior, Analista de Saúde, Médico do Trabalho, Enfermeiro do Trabalho e Engenheiro de Segurança do Trabalho, com as faixas salariais correspondentes aos cargos.
- 4.3** As tabelas de salários expressam um conjunto de salários-base, dispostos em ordem crescente de valores monetários.
- 4.4** Salário-base é o valor destinado a remunerar o empregado pelo exercício de suas atribuições previstas para o cargo.
- 4.5** Faixa salarial é um conjunto de referências salariais que expressa a amplitude salarial do cargo. No caso dos cargos de Técnico de Correios, Analista de Correios e Cargos Específicos, tal faixa também expressa a amplitude de cada um dos estágios de desenvolvimento.
- 4.6** As tabelas de salários da Empresa e as faixas salariais correspondentes aos estágios de desenvolvimento dos cargos são apresentadas a seguir:

TABELA SALARIAL PARA CARGOS DA CARREIRA DE NÍVEL MÉDIO E AUXILIAR DE ENFERMAGEM DO TRABALHO E TÉCNICO DE SEGURANÇA DO TRABALHO

REFERÊNCIA SALARIAL	VALOR (R\$)	REFERÊNCIA SALARIAL	VALOR (R\$)
NM01	648,15	NM46	1.814,66
NM02	662,74	NM47	1.857,35
NM03	677,33	NM48	1.902,18
NM04	692,65	NM49	1.946,99
NM05	707,98	NM50	1.994,06
NM06	724,07	NM51	2.041,13
NM07	740,16	NM52	2.090,55
NM08	757,06	NM53	2.139,96
NM09	773,94	NM54	2.191,85
NM10	791,68	NM55	2.243,73
NM11	809,42	NM56	2.298,22
NM12	828,05	NM57	2.352,70
NM13	846,67	NM58	2.409,91
NM14	866,23	NM59	2.467,12
NM15	885,78	NM60	2.527,19
NM16	906,32	NM61	2.587,25
NM17	926,85	NM62	2.650,32
NM18	948,41	NM63	2.713,39
NM19	969,97	NM64	2.779,62
NM20	992,61	NM65	2.845,84
NM21	1.015,25	NM66	2.915,39
NM22	1.039,02	NM67	2.984,92
NM23	1.062,79	NM68	3.057,93
NM24	1.087,75	NM69	3.130,94
NM25	1.112,71	NM70	3.207,60
NM26	1.138,92	NM71	3.284,27
NM27	1.165,13	NM72	3.364,76
NM28	1.192,64	NM73	3.445,26
NM29	1.220,16	NM74	3.529,78
NM30	1.249,06	NM75	3.614,30
NM31	1.277,95	NM76	3.703,05
NM32	1.308,29	NM77	3.791,79
NM33	1.338,62	NM78	3.884,98
NM34	1.370,48	NM79	3.978,17
NM35	1.402,34	NM80	4.076,01
NM36	1.435,78	NM81	4.173,86
NM37	1.469,23	NM82	4.276,60
NM38	1.504,35	NM83	4.379,33
NM39	1.539,47	NM84	4.487,21
NM40	1.576,35	NM85	4.595,08
NM41	1.613,22	NM86	4.708,35
NM42	1.651,94	NM87	4.821,61
NM43	1.690,66	NM88	4.940,54
NM44	1.731,32	NM89	5.059,47
NM45	1.771,97	NM90	5.184,35

TABELA SALARIAL PARA CARGOS DA CARREIRA DE NÍVEL SUPERIOR E MÉDICO DO TRABALHO, ENFERMEIRO DO TRABALHO, ENGENHEIRO DE SEGURANÇA DO TRABALHO E ANALISTA DE SAÚDE

REFERÊNCIA SALARIAL	VALOR (R\$)	REFERÊNCIA SALARIAL	VALOR (R\$)
NS01	2.714,31	NS31	5.693,38
NS02	2.782,17	NS32	5.835,71
NS03	2.851,72	NS33	5.981,60
NS04	2.923,01	NS34	6.131,14
NS05	2.996,09	NS35	6.284,42
NS06	3.070,99	NS36	6.441,53
NS07	3.147,76	NS37	6.602,57
NS08	3.226,45	NS38	6.767,63
NS09	3.307,11	NS39	6.936,82
NS10	3.389,79	NS40	7.110,24
NS11	3.474,53	NS41	7.288,00
NS12	3.561,39	NS42	7.470,20
NS13	3.650,42	NS43	7.656,96
NS14	3.741,68	NS44	7.848,38
NS15	3.835,22	NS45	8.044,59
NS16	3.931,10	NS46	8.245,70
NS17	4.029,38	NS47	8.451,84
NS18	4.130,11	NS48	8.663,14
NS19	4.233,36	NS49	8.879,72
NS20	4.339,19	NS50	9.101,71
NS21	4.447,67	NS51	9.329,25
NS22	4.558,86	NS52	9.562,48
NS23	4.672,83	NS53	9.801,54
NS24	4.789,65	NS54	10.046,58
NS25	4.909,39	NS55	10.297,74
NS26	5.032,12	NS56	10.555,18
NS27	5.157,92	NS57	10.819,06
NS28	5.286,87	NS58	11.089,54
NS29	5.419,04	NS59	11.366,78
NS30	5.554,52	NS60	11.650,95

CARREIRA DE NÍVEL MÉDIO	
CARGOS	FAIXA SALARIAL
Agente de Correios	NM01 a NM60

CARREIRA DE NÍVEL MÉDIO			
CARGOS	ESTÁGIOS DE DESENVOLVIMENTO		
	FAIXAS SALARIAIS		
	JR	PL	SR
Técnico de Correios	NM31 a NM88	NM45 a NM88	NM59 a NM88
Especialista de Correios	FAIXA SALARIAL		
	NM75 a NM90		

CARREIRA DE NÍVEL SUPERIOR				
CARGO	ESTÁGIOS DE DESENVOLVIMENTO			
	FAIXAS SALARIAIS			
	JR	PL	SR	MASTER
Analista de Correios	NS03 a NS60	NS11 a NS60	NS29 a NS60	NS50 a NS60

CARGOS ESPECÍFICOS				
CARGOS	ESTÁGIOS DE DESENVOLVIMENTO			
	FAIXAS SALARIAIS			
	JR	PL	SR	MASTER
Auxiliar de Enfermagem do Trabalho	NM12 a NM60	NM22 a NM60	NM33 a NM60	
Técnico de Segurança do Trabalho	NM31 a NM88	NM45 a NM88	NM59 a NM88	
Analista de Saúde	NS01 a NS60	NS09 a NS60	NS23 a NS60	NS50 a NS60
Enfermeiro do Trabalho	NS01 a NS60	NS09 a NS60	NS23 a NS60	NS50 a NS60
Engenheiro de Segurança do Trabalho	NS03 a NS60	NS11 a NS60	NS29 a NS60	NS50 a NS60
Médico do Trabalho	NS03 a NS60	NS11 a NS60	NS29 a NS60	NS50 a NS60

4.7 DIFERENCIAL DE MERCADO

- 4.7.1** O Diferencial de Mercado constitui-se em parcela variável e de natureza temporária, que tem como objetivo compatibilizar níveis de salários praticados pela ECT com os praticados pelo mercado, tendo como fundamentação a defasagem salarial.
- 4.7.2** Compete à Diretoria da Empresa deliberar sobre os critérios de elegibilidade e de concessão, manutenção, alteração ou exclusão do Diferencial de Mercado, fixando o valor da parcela, em conformidade com os estudos técnicos realizados pela Área de Gestão de Pessoas e/ou aspectos estratégicos. Em situação de limitação orçamentária para esta rubrica, deverá ser dada prioridade às áreas de operação, comercial e de tecnologia, observada a disponibilidade orçamentária e financeira.
- 4.7.3** Para fins de identificação da defasagem salarial, a Empresa utilizará pesquisa de mercado como referencial comparativo visando à concessão, manutenção, alteração ou exclusão da referida parcela.
- 4.7.4** Os critérios de aplicação do diferencial de mercado estão estabelecidos no Manual de Pessoal – MANPES.

4.8 ADICIONAL DE ATIVIDADE DE DISTRIBUIÇÃO E/OU COLETA EXTERNA - AADC

- 4.8.1** O Adicional de Atividade de Distribuição e/ou Coleta Externa - AADC é atribuído, exclusivamente, aos empregados que atuarem no exercício efetivo da atividade postal externa de Distribuição e/ou Coleta em vias públicas.
- 4.8.1.1** Para os empregados ocupantes do cargo de Agente de Correios na Atividade de Distribuição e/ou Coleta, oriundos do Cargo de Carteiro I, II e III e para os ocupantes do cargo de Carteiro I, II, III na situação de extinção, o referido adicional corresponderá a 30% do salário-base do empregado.
- 4.8.1.2** Para os demais empregados, cuja atividade seja predominantemente de distribuição e/ou coleta externa, em vias públicas, o referido adicional

corresponderá ao valor de R\$ 260,00 (duzentos e sessenta reais), sendo o seu reajuste por ocasião do Acordo Coletivo de Trabalho, pelo mesmo índice – percentual linear – definido na data-base para o ajuste salarial.

4.8.1.3 Para os empregados ocupantes do cargo de Agente de Correios, na atividade Comercial e para os ocupantes do cargo de Atendente Comercial I,II e III na situação em extinção lotados em Agências de pequeno porte (categoria V e VI), cujo rol de atividades contempla a atividade postal externa de Distribuição e/ou Coleta em vias públicas, de forma não predominante, caberá o pagamento de 25% do valor definido para o referido adicional, conforme estabelece o subitem 4.8.1.2.

4.8.2 O Adicional de Atividade de Distribuição e/ou Coleta Externa - AADC será suprimido, em caso de concessão legal de qualquer mecanismo, sob o mesmo título ou idêntico fundamento/natureza, qual seja, atividade de distribuição e/ou coleta em vias públicas, a fim de evitar a configuração de acumulação de vantagens.

4.8.3 Os critérios de concessão e de pagamento do referido adicional estão estabelecidos no Manual de Pessoal – MANPES.

4.9 ADICIONAL DE ATENDIMENTO EM GUICHÊ EM AGÊNCIAS DE CORREIOS - AAG

4.9.1 O Adicional de Atendimento em Guichê em Agências de Correios - AAG é atribuído, exclusivamente, aos empregados ocupantes do cargo de Agente de Correios na Atividade Comercial e do cargo de Atendente Comercial I, II e III, na situação de extinção, que executem atividades de guichê em Agências de Correios.

4.9.2 O referido adicional corresponderá ao valor de R\$ 100,00 (cem reais) para empregados que atuam em guichê de agência que opera o Banco Postal e R\$ 140,00 (cento e quarenta reais) para empregados que atuam em guichê de agência que não opera o Banco Postal, sendo o seu reajuste por ocasião do Acordo Coletivo de Trabalho, pelo mesmo índice – percentual linear – definido na data-base para o ajuste salarial.

4.9.3 O Adicional de Atendimento em Guichê em Agências de Correio - AAG será suprimido, em caso de concessão legal de qualquer mecanismo, sob o mesmo título ou idêntico fundamento/natureza, inclusive em função de eventual caracterização de risco da atividade de atendimento em guichê, a fim de evitar a configuração de acumulação de vantagens.

4.9.4 Os critérios de concessão e de pagamento do referido adicional estão estabelecidos no Manual de Pessoal – MANPES.

4.10 ADICIONAL DE ATIVIDADE DE TRATAMENTO – AAT

4.10.1 O Adicional de Atividade de Tratamento – AAT será atribuído, exclusivamente, aos empregados ocupantes do cargo de Agente de Correios na Atividade de Tratamento e do cargo de Operador de Triagem e Transbordo I, II, III, na situação de extinção, que atuarem no exercício efetivo da atividade de tratamento de objetos postais nas unidades operacionais.

4.10.2 O referido adicional corresponderá ao valor de R\$ 100,00 (cem reais), sendo que o seu reajuste ocorrerá por ocasião do Acordo Coletivo de Trabalho, pelo mesmo índice – percentual linear – definido na data-base para o ajuste salarial.

4.10.3 O adicional de Atividade de Tratamento – AAT será suprimido em caso de concessão legal de qualquer mecanismo, sob o mesmo título ou idêntico fundamento/natureza, qual seja atividade de tratamento de objetos postais nas unidades operacionais, a fim de evitar a configuração de acumulação de vantagens.

4.10.4 – Os critérios de concessão e pagamento do referido adicional estão estabelecidos no Manual de Pessoal – MANPES.

5 – SUBSISTEMA DE DESENVOLVIMENTO NAS CARREIRAS

5.1 Este subsistema é responsável pela dinâmica da movimentação e do desenvolvimento funcional e salarial dos empregados da ECT.

5.2 DIRETRIZES PARA DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

O desenvolvimento na carreira far-se-á mediante as seguintes modalidades de evolução funcional e/ou salarial do empregado:

- promoção vertical:
 - ⇒ promoção vertical por mudança de cargo;
 - ⇒ promoção vertical por mudança de estágio de desenvolvimento.
- reclassificação;
- promoção horizontal:
 - ⇒ promoção horizontal por mérito;
 - ⇒ promoção horizontal por antigüidade.

5.2.1 Promoção Vertical

5.2.1.1 Caracterizam-se como promoção vertical as situações que ensejarem evolução na arquitetura de carreira do presente Plano e que resultarem em alteração funcional e/ou salarial do empregado. Ocorrerá pela Promoção Vertical por Mudança de Cargo e pela Promoção Vertical por Mudança de Estágio de Desenvolvimento, conforme critérios e regras estabelecidos neste Plano.

5.2.1.2 Promoção Vertical por Mudança de Cargo

5.2.1.2.1 Para o cargo de Agente de Correios, promoção vertical por mudança de cargo é a movimentação do empregado para o cargo de Técnico de Correios no estágio de desenvolvimento Jr, da mesma carreira, mediante a existência de vaga e aprovação em Recrutamento Interno (RI).

5.2.1.2.2 Poderá concorrer à promoção vertical para o cargo de Técnico de Correios o empregado ocupante do cargo de Agente de Correios que atenda às seguintes condições:

- a) estar enquadrado no cargo de Agente de Correios em período igual ou superior a 5 (cinco) anos de efetivo exercício;
- b) ter concluído a matriz de desenvolvimento prevista para o cargo e respectiva atividade objeto da promoção, conforme os critérios e regras estabelecidos pela Empresa;
- c) comprovar, quando for o caso, a habilitação legal e conhecimento específico para o exercício das atribuições na atividade específica do novo cargo; e
- d) ter obtido, nos dois últimos períodos avaliativos de desempenho, o conceito mínimo desejado pela Empresa, definido pelo instrumento por ela utilizado.

5.2.1.2.3 Para o cargo de Técnico de Correios, promoção vertical por mudança de cargo é a movimentação do empregado que se encontra no estágio de desenvolvimento Sr, para o cargo de Especialista de Correios, na atividade correspondente àquela que ocupava, mediante a existência de vaga e aprovação em Recrutamento Interno (RI).

5.2.1.2.4 Poderá concorrer à promoção vertical para o cargo de Especialista de Correios o empregado ocupante do cargo de Técnico de Correios no estágio de desenvolvimento Sr, que atenda às seguintes condições:

- a) estar enquadrado no cargo de Técnico de Correios no estágio de desenvolvimento Sr, na atividade objeto da promoção, em período igual ou superior a 5 (cinco) anos de efetivo exercício;
- b) ter concluído a matriz de desenvolvimento prevista para o cargo e respectiva atividade objeto da promoção vertical, conforme os critérios e regras estabelecidos pela Empresa; e
- c) ter obtido, nos dois últimos períodos avaliativos de desempenho, o conceito mínimo desejado pela Empresa, definido pelo instrumento por ela utilizado.

5.2.1.2.5 O empregado promovido por Mudança de Cargo será reenquadrado na primeira referência salarial e/ou no primeiro estágio de desenvolvimento do cargo objeto da promoção. Caso já esteja posicionado em referência salarial igual ou superior àquela citada, haverá a concessão de uma referência salarial.

5.2.1.3 Promoção Vertical por Mudança de Estágio de Desenvolvimento

5.2.1.3.1 Para o cargo de Técnico de Correios e os cargos de nível médio da Carreira de Cargos Específicos, promoção vertical por mudança de estágio de desenvolvimento é a movimentação do empregado do estágio de desenvolvimento Jr para o estágio de desenvolvimento PI e do estágio de desenvolvimento PI para o estágio de desenvolvimento Sr do cargo que ocupa como forma de aceleração na carreira, mediante a existência de vaga e aprovação em Recrutamento Interno (RI).

5.2.1.3.2 Para o cargo de Analista de Correios e os cargos de nível superior da Carreira de Cargos Específicos, promoção vertical por mudança de estágio de desenvolvimento é a movimentação do empregado do estágio de desenvolvimento Jr para o estágio de desenvolvimento PI, do estágio de desenvolvimento PI para o estágio de desenvolvimento Sr e do estágio de desenvolvimento Sr para o estágio de desenvolvimento Máster do cargo que ocupa como forma de aceleração na carreira, mediante a existência de vaga e aprovação em Recrutamento Interno (RI).

5.2.1.3.3 Os ocupantes do cargo de Técnico de Correios e dos cargos de nível médio da Carreira de Cargos Específicos poderão concorrer à promoção vertical por mudança de estágio de desenvolvimento desde que atendam às seguintes condições:

a) ter tido, no mínimo, 3 (três) anos de efetivo exercício no estágio de desenvolvimento Jr para passagem para o estágio de desenvolvimento PI e 3 (três) anos de efetivo exercício no estágio de desenvolvimento PI para passagem para o estágio de desenvolvimento Sr;

b) ter concluído a matriz de desenvolvimento prevista para o cargo e estágio de desenvolvimento objeto da promoção, conforme os critérios e regras estabelecidas pela Empresa; e

c) ter obtido, nos dois últimos períodos avaliativos de desempenho, o conceito mínimo desejado pela Empresa, definido pelo instrumento por ela utilizado.

5.2.1.3.4 Os ocupantes do cargo de Analista de Correios e dos cargos de nível superior da Carreira de Cargos Específicos poderão concorrer à promoção vertical para mudança de estágio de desenvolvimento desde que atendam às seguintes condições:

- a) ter tido, no mínimo, 3 (três) anos de efetivo exercício no estágio de desenvolvimento Jr para passagem para o estágio de desenvolvimento PI, 3 (três) anos de efetivo exercício no estágio de desenvolvimento PI para passagem para o estágio de desenvolvimento Sr e 5 (cinco) anos de efetivo exercício no estágio de desenvolvimento Sr para passagem para o estágio de desenvolvimento Máster;
- b) ter concluído a matriz de desenvolvimento prevista para o cargo e estágio de desenvolvimento objeto da promoção, conforme os critérios e regras estabelecidas pela Empresa; e
- c) ter obtido, nos dois últimos períodos avaliativos de desempenho, o conceito mínimo desejado pela Empresa, definido pelo instrumento por ela utilizado.

5.2.1.3.5 O empregado promovido que estiver enquadrado no estágio de desenvolvimento Jr, PI ou Sr será reenquadrado na primeira referência salarial atribuída ao estágio de desenvolvimento objeto da promoção. Caso já esteja posicionado em referência salarial igual ou superior àquela citada, haverá a concessão de uma referência salarial, excetuando-se aquele que já estiver posicionado na última referência salarial prevista para o cargo objeto do Recrutamento Interno-RI.

5.2.2 Reclassificação

5.2.2.1 Reclassificação ocorre somente por meio da participação e aprovação do empregado em concurso público, alterando sua situação salarial e/ou funcional, para cargo de outra carreira ou para o mesmo cargo, em outra atividade ou especialidade, conforme definido no edital do referido concurso.

5.2.2.2 Quando o empregado for reclassificado deverá ser reposicionado na referência salarial inicial do cargo objeto do concurso público.

5.2.2.2.1 Caso o empregado já se encontre em referência salarial igual ou superior à referência inicial do cargo objeto da reclassificação, será enquadrado na referência salarial com valor correspondente ou imediatamente superior na tabela salarial do cargo objeto do concurso público.

5.2.2.2.2 Caso o empregado já se encontre enquadrado no mesmo cargo para o qual foi aprovado em concurso público, porém, em uma especialidade diferente daquela objeto do concurso, a sua reclassificação ensejará somente a mudança de especialidade, mantendo-se o mesmo estágio de desenvolvimento que já possuía naquela carreira.

5.2.2.3 Para efeito de contagem de interstício nas modalidades de desenvolvimento no novo cargo, o tempo será computado a partir da data de reclassificação do empregado.

5.2.3 Promoção Horizontal

5.2.3.1 Promoção Horizontal caracteriza-se pela evolução salarial do empregado na faixa salarial do seu cargo e/ou estágio de desenvolvimento, viabilizada pela Promoção Horizontal por Mérito e pela Promoção Horizontal por Antigüidade, conforme critérios e regras estabelecidos neste Plano.

5.2.3.2 Promoção Horizontal por Mérito

5.2.3.2.1 É a concessão de 1 (uma) referência salarial, dentro da faixa salarial prevista para o cargo que o empregado ocupa, conjugando-se os critérios definidos para tal concessão.

5.2.3.2.2 Será considerado elegível o empregado que atender aos seguintes critérios:

- a) ter obtido, nos dois últimos períodos avaliativos anteriores à concessão da promoção, o conceito mínimo desejável pela Empresa, definido pelo instrumento por ela utilizado para avaliar o desempenho do empregado, alcançando o resultado global de metas de, no mínimo, 95%;
- b) ter interstício de 24 (vinte e quatro) meses contados a partir da data de admissão ou da última concessão da promoção horizontal por mérito.

5.2.3.2.3 A promoção horizontal por mérito será aplicada anualmente, no mês de novembro. Os critérios de aplicação serão propostos pela Diretoria de Gestão de Pessoas, mediante estudos pertinentes e em consonância com o previsto no item **5.4.4**. Caberá à Diretoria Colegiada aprovar, antecipadamente, os critérios e a aplicação desta promoção.

5.2.3.2.4 As promoções horizontais por mérito e por antiguidade serão concedidas de forma alternada, observando-se os critérios dispostos neste documento, não podendo, ambas, serem concedidas ao mesmo empregado, no mesmo ano.

5.2.3.3 Promoção Horizontal por Antiguidade

5.2.3.3.1 É a movimentação do empregado da referência salarial na qual se encontra para a imediatamente superior, dentro da faixa salarial prevista para o seu cargo.

5.2.3.3.2 Será considerado elegível o empregado que tiver o tempo de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício na Empresa, contado a partir da data de admissão ou da última concessão da promoção horizontal por antiguidade.

5.2.3.3.3 A promoção horizontal por antiguidade será aplicada anualmente, no mês de outubro, sendo a data para apuração do efetivo exercício fixada em 31 de agosto. Os critérios de aplicação serão propostos pela Diretoria de Gestão de Pessoas, mediante estudos pertinentes e em consonância com o previsto no item **5.4.4**. Caberá à Diretoria Colegiada aprovar, antecipadamente, os critérios e a aplicação desta promoção horizontal.

5.2.3.3.4 As promoções horizontais por mérito e por antiguidade serão concedidas de forma alternada, observando-se os critérios dispostos neste documento, não podendo, ambas, serem concedidas ao mesmo empregado, no mesmo ano.

5.3 MUDANÇA DE ATIVIDADE

5.3.1 A mudança de atividade se dará sempre na carreira de nível médio, dentro do mesmo cargo, com exceção do cargo de Especialista de Correios, mediante Recrutamento Interno - RI, desde que haja vaga, que o empregado interessado tenha o tempo mínimo de 3 (três) anos de efetivo exercício na atividade atual e que atenda aos demais requisitos exigidos para a nova atividade. Na efetivação da movimentação deverá ser assinado pelo empregado a Alteração de Contrato de Trabalho.

5.3.2 A mudança de atividade não significa transposição de cargo. Exclusivamente por ocasião da primeira mudança de atividade por processo de Recrutamento Interno, haverá a concessão de uma referência salarial ao empregado, limitando-se à faixa salarial prevista para o seu cargo.

5.3.3 Para o cargo de Técnico de Correios, da carreira de nível médio, a prioridade de preenchimento de vagas será por meio da modalidade Promoção, priorizando o crescimento na carreira. Em não havendo o preenchimento da vaga, será utilizado o recurso da Mudança de Atividade.

5.4 CRITÉRIOS GERAIS

5.4.1 Para contagem de tempo são considerados os afastamentos classificados como de efetivo exercício no Manual de Pessoal - MANPES.

5.4.2 O detalhamento dos critérios constantes no presente Plano e demais regras de aplicação do Recrutamento Interno, inclusive formação de Cadastro Reserva, estão descritos no Manual de Pessoal – MANPES.

5.4.3 Além do atendimento dos requisitos e critérios específicos das modalidades Promoção Vertical por Mudança de Cargo, Promoção Vertical por Mudança de Estágio de Desenvolvimento e Mudança de Atividade, exceto para a Reclassificação, devem ser atendidos também os seguintes critérios:

- a) não ter sofrido sanção disciplinar nos 24 (vinte e quatro) meses anteriores à data de abertura de inscrição para Recrutamento Interno, excetuando-se a advertência verbal;

- b) não ter sido responsabilizado em procedimento administrativo de apuração de irregularidades ou processo de sindicância nos 24 (vinte quatro) meses anteriores à data de abertura de inscrição para Recrutamento Interno.

5.4.4 O orçamento destinado à concessão da Promoção Horizontal por Mérito e Promoção Horizontal por Antigüidade deverá integrar o planejamento orçamentário da Empresa e será limitado ao percentual definido pelo Ministério do Planejamento e Gestão, para tal finalidade.

5.4.5 Os empregados ocupantes de cargos “em extinção”, que optarem pelo enquadramento em cargo ativo deste plano até 31 de julho de cada ano poderão concorrer às promoções horizontais aplicadas pela Empresa no mesmo ano, desde que atendam aos critérios de elegibilidade previstos neste documento. Estes empregados poderão, ainda, inscrever-se em Recrutamentos Internos - RIs mediante a opção do enquadramento no PCCS/2008 a qualquer tempo, respeitadas as condições estabelecidas no PCC/2008.

5.4.6 Os cursos que compõem as matrizes de desenvolvimento específicas a cada cargo e/ou estágio de desenvolvimento serão oferecidos pela Empresa aos empregados, visando o seu desenvolvimento profissional.

5.4.7 Poderá ser considerado, para fins de pontuação no Recrutamento Interno (RI), o tempo de experiência na área demandante da vaga, bem como o tempo de efetivo exercício na Empresa.

5.4.8 O Recrutamento Interno poderá ser realizado em âmbito local, regional ou nacional, em conformidade com as regras e critérios estabelecidos no Manual de Pessoal – MANPES.

5.4.9 Uma vez atendidos os dispositivos legais, o provimento das vagas com efetivo interno dar-se-á segundo a seguinte ordem:

- Sistema Nacional de Transferência – SNT – Regional;
- Recrutamento Interno – RI Local/Regional;
- Sistema Nacional de Transferência – SNT – Nacional; e



- Recrutamento Interno – RI Nacional.

5.4.10 As transferências ocorrerão pelo Sistema Nacional de Transferência – SNT somente nos casos em que o empregado cadastrado ocupar vaga no mesmo cargo e atividade ou especialidade, quando houver, da vacância.

6 – ENQUADRAMENTO FUNCIONAL E SALARIAL

6.1 DIRETRIZES GERAIS

- 6.1.1** Enquadramento é a passagem automática do empregado da situação em que se encontrava no plano anterior - PCCS/1995 para o novo plano - PCCS/2008, observada a compatibilidade de cargo, salário e estágio de desenvolvimento, conforme o quadro de conversão, e os critérios de enquadramento previstos neste Plano.
- 6.1.2** O enquadramento funcional do empregado no novo plano - PCCS/2008 obedecerá como critério geral e básico o processo de conversão do cargo do plano anterior - PCCS/1995 para o respectivo cargo que o suceder, em conformidade com o Quadro de Conversão, bem como observará o nível de escolaridade mínimo exigido para o novo cargo (PCCS/2008).
- 6.1.3** O enquadramento salarial dos empregados no PCCS/2008 far-se-á segundo os critérios básicos e disposições específicas fixadas, tendo por princípio a irredutibilidade salarial e as respectivas compatibilizações entre a estrutura salarial do PCCS/1995 e a estrutura salarial estabelecida no PCCS/2008.
- 6.1.4** O enquadramento salarial será realizado pela passagem do empregado da referência em que se encontra no PCCS/1995, para a referência de igual valor ou a imediatamente superior nas respectivas faixas salariais do novo plano - PCCS/2008.
- 6.1.5** Com a implantação do PCCS/2008, ficam em extinção todos os cargos constantes do PCCS/1995, até que não haja freqüência em tais cargos, ocasião em que serão, automaticamente, considerados extintos.
- 6.1.6** Os empregados posicionados, no PCCS/1995, na categoria Pleno ou Sênior do seu cargo, caso estejam em referência salarial inferior à referência salarial inicial da faixa prevista para o respectivo estágio de desenvolvimento do seu novo cargo, quando da transposição para o PCCS/2008, serão enquadrados nesta referência salarial inicial.

- 6.1.7** Os ocupantes de cargos colocados em extinção nos Planos anteriores, os quais não tenham manifestado a sua opção para cargo ativo no PCCS/1995, serão automaticamente enquadrados nos cargos previstos neste Plano, conforme Quadro de Conversão.
- 6.1.8** No caso de profissionais ocupantes de cargos em extinção no PCCS/1995, para os quais não estava previsto categorias Jr, PI e Sr e que serão enquadrados no novo plano - PCCS/2008 em cargos com estágio de desenvolvimento, o empregado deverá ser posicionado no estágio de desenvolvimento condizente com a respectiva referência salarial na qual se encontrava quando do enquadramento, primando-se pelo posicionamento no estágio mais elevado.
- 6.1.9** Os empregados ocupantes dos cargos em extinção, do PCCS/1995, de Auxiliar de Serviços Postais, Auxiliar de Artes Gráficas, Auxiliar Instalador de Linhas, Monitor Telegráfico, Monitor Postal, Lavador-Lubrificador, Fotógrafo, Auxiliar de Serviços Administrativos, Auxiliar de Mecânica, Auxiliar de Manutenção, Servente, Vigilante e Operador de Máquinas Convencionais serão enquadrados no cargo de Agente de Correios em atividade condizente com a sua unidade de lotação. Estes casos serão posteriormente validados com a área sistêmica vinculada ao cargo anterior, podendo ocorrer reenquadramentos.
- 6.1.10** Os empregados ocupantes dos cargos em extinção, no PCCS/1995, de Supervisor Postal I, Supervisor de Mecânica de Veículos e Técnico em Teleimpressor I e II serão enquadrados no cargo de Técnico de Correios, na atividade de suporte, no estágio de desenvolvimento do cargo, conforme disposto no subitem **6.1.8**. Estes casos serão posteriormente validados com a área sistêmica vinculada ao cargo anterior, podendo ocorrer reenquadramentos.
- 6.1.11** Os empregados ocupantes dos cargos em extinção, no PCCS/1995, de Chefe de Divisão APD/SPD, Técnico de Administração Postal I e no cargo ativo de Assistente Técnico Jr, PI e Sr serão automaticamente enquadrados no cargo de Analista de Correios, no estágio de desenvolvimento do cargo, conforme disposto no subitem **6.1.8**.

- 6.1.12** Em relação ao enquadramento dos empregados ocupantes dos cargos, no PCCS/1995, de Operador de Tráfego Telegráfico, Operador de Telecomunicações I, II e III, Operador de Transcrição de Dados, Ascensorista, Radiotelegrafista, Telefonista, Operador de Sistemas de Informática I, II e III, Editor de TV e Vídeo I e II a Área de Gestão de Pessoas, com a validação das áreas sistêmicas, realizará estudos que demonstrem a viabilidade técnica de se oferecer a oportunidade de enquadramento neste Plano, no cargo de Agente de Correios, em atividade condizente com a sua unidade de lotação, fazendo-se a compatibilização salarial em relação à jornada de trabalho, ou de se indicar alternativa de enquadramento.
- 6.1.13** Para os profissionais enquadrados em cargos de nível superior no Plano anterior - PCCS/1995 será processado o enquadramento no cargo de Analista de Correios, no respectivo estágio de desenvolvimento e especialidade, sendo que esta corresponderá à nomenclatura do cargo no qual o empregado estava enquadrado (PCCS/1995), em conformidade ao respectivo edital de concurso público. O cargo de Assistente Técnico do PCCS/1995, no entanto, terá a especialidade de “Outros Profissionais de Nível Superior”. À exceção deste subitem, estão os cargos que serão enquadrados na **carreira de cargos específicos** do PCCS/2008.
- 6.1.14** Para os empregados ocupantes de cargos de nível básico, médio e técnico do Plano anterior - PCCS/1995 enquadrados no PCCS/2008 no cargo de Agente de Correios – Atividade de Suporte e Técnico de Correios – Atividade de Suporte a Empresa identificará em seus registros internos a correspondência do cargo que os referidos empregados ocupavam no PCCS/1995. Tal medida visa possibilitar o controle da Empresa sobre o seu Quadro de Pessoal.
- 6.1.15** Os profissionais enquadrados no PCCS/1995 nos cargos de Enfermeiro do Trabalho, Médico do Trabalho, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Técnico de Segurança do Trabalho e Auxiliar de Enfermagem do Trabalho serão enquadrados no cargo de mesma nomenclatura no novo plano - PCCS/2008, sendo que o Auxiliar de Enfermagem do Trabalho passará a ter os estágios de desenvolvimento Jr, Pl e Sr (em correspondência aos níveis I, II e III), mantendo-se, para os demais, o respectivo estágio de desenvolvimento do cargo.

- 6.1.16** Os empregados ocupantes dos cargos de Médico e Cirurgião-Dentista no PCCS/1995 serão enquadrados no PCCS/2008 no cargo de Analista de Saúde, no respectivo estágio de desenvolvimento do cargo.
- 6.1.17** O enquadramento se dará de forma automática, à exceção do subitem 6.1.12 deste Plano, respeitando-se os critérios definidos neste PCCS/2008, sendo facultado ao empregado a manifestação do não aceite do mesmo. Na hipótese de recusa, o empregado será mantido no mesmo cargo do PCCS/1995, em situação de extinção.
- 6.1.18** Os empregados que, quando do enquadramento no PCCS/2008, ficarem posicionados em referência salarial igual à última referência da faixa estabelecida para o seu novo cargo ou fora de faixa, não farão jus a Promoção Horizontal por Mérito e Antiguidade.
- 6.1.19** Os empregados ocupantes dos cargos de Carteiro, Atendente Comercial e Operador de Triagem e Transbordo, no PCCS/1995, lotados em Unidades da Área Administrativa ou em gabinete ou coordenadorias de Regiões Operacionais, por período superior a cinco anos continuados contados até 31/07/2007, serão enquadrados no cargo de Agente de Correios na atividade de suporte.
- 6.1.20** A Empresa poderá realizar estudos para regularizar a situação do empregado que estiver efetivamente desempenhando atribuições incompatíveis com a atividade que ocupa, procedendo as adequações cabíveis, em um prazo de até seis meses a partir de 01/01/2009. A partir de tal adequação, os empregados poderão fazer jus a adicionais e outras vantagens previstas para a nova atividade, observando-se os critérios de concessão.

6.2 DEMONSTRATIVO DE CARGOS EM EXTINÇÃO NO PCCS/1995

A partir da implantação do plano, serão convertidos em cargos ativos os cargos em extinção no PCCS/1995, conforme a seguir:

CONVERSÃO DOS CARGOS EM EXTINÇÃO					
CARGO EM EXTINÇÃO NO PCCS/1995	CARGO	PCCS / 2008			ATIVIDADE
		ESTÁGIOS DE DESENVOLVIMENTO			
		JUNIOR	PLENO	SENIOR	
CHEFE DE DIVISÃO APD/SPD	ANALISTA DE CORREIOS	JUNIOR	PLENO	SENIOR	
TÉCNICO DE ADMINISTRADOR POSTAL I	ANALISTA DE CORREIOS	JUNIOR	PLENO	SENIOR	
ASCENSORISTA	AGENTE DE CORREIOS				CARTEIRO, OPERADOR DE TRIAGEM E TRANSBORDO, ATENDENTE COMERCIAL E SUPORTE (*)
AUXILIAR DE ARTES GRÁFICAS	AGENTE DE CORREIOS				
AUXILIAR DE MANUTENÇÃO	AGENTE DE CORREIOS				
AUXILIAR DE MECÂNICA	AGENTE DE CORREIOS				
AUXILIAR DE SERVIÇOS POSTAIS	AGENTE DE CORREIOS				
AUXILIAR INSTALADOR DE LINHAS	AGENTE DE CORREIOS				
AUXILIAR SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS	AGENTE DE CORREIOS				
FOTÓGRAFO	AGENTE DE CORREIOS				
LAVADOR LUBRIFICADOR	AGENTE DE CORREIOS				
MONITOR POSTAL	AGENTE DE CORREIOS				
MONITOR TELEGRÁFICO	AGENTE DE CORREIOS				
OPERADOR DE MÁQUINAS CONVENCIONAIS	AGENTE DE CORREIOS				
OPERADOR DE TRÁFEGO TELEGRÁFICO	AGENTE DE CORREIOS				
OPERADOR DE TRANSCRIÇÃO DE DADOS	AGENTE DE CORREIOS				
RADIOTELEGRAFISTA	AGENTE DE CORREIOS				
SERVEnte	AGENTE DE CORREIOS				
VIGILANTE	AGENTE DE CORREIOS				
SUPERVISOR DE MECÂNICA DE VEÍCULOS	TÉCNICO DE CORREIOS	JUNIOR	PLENO	SENIOR	SUPORTE
SUPERVISOR POSTAL I	TÉCNICO DE CORREIOS	JUNIOR	PLENO	SENIOR	
TÉCNICO DE TELEIMPRESSORES I E II	TÉCNICO DE CORREIOS	JUNIOR	PLENO	SENIOR	

(*) O enquadramento funcional se dará em conformidade com a unidade de lotação do empregado.

6.3 QUADRO DEMONSTRATIVO DE CARGOS EXTINTOS NO PCCS/2008.

A partir da implantação deste Plano, ficam extintos os cargos a seguir:

CARGOS EXTINTOS		
CARGO PCCS/1995	SITUAÇÃO PCCS/1995	PCCS/2008
AGENTE POSTAL	EM EXTINÇÃO	EXTINTO
SUPERVISOR TELEGRAFICO	EM EXTINÇÃO	EXTINTO
TÉCNICO DE MECÂNICA E EQUIPAMENTOS DE TRIAGEM AUTOMÁTICA	EM EXTINÇÃO	EXTINTO
ENGENHEIRO DE OPERAÇÕES	EM EXTINÇÃO	EXTINTO
PROFESSOR DE ENSINO SUPERIOR	EM EXTINÇÃO	EXTINTO
NUTRICIONISTA Jr, PI e Sr	EM EXTINÇÃO	EXTINTO
SUPERVISOR POSTAL II	EM EXTINÇÃO	EXTINTO
TÉCNICO DE ADMINISTRAÇÃO POSTAL II	EM EXTINÇÃO	EXTINTO

6.4 QUADRO DE CONVERSÃO DE CARGOS

A seguir, a apresentação do Quadro de Conversão dos cargos a partir da implantação do novo plano - PCCS/2008:

	CARGO PCCS/1995	PCCS / 2008				
		CARGO	ESTÁGIOS DE DESENVOLVIMENTO			ATIVIDADE
CARGOS DE NÍVEL MÉDIO	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO I, II E III	AGENTE DE CORREIOS				SUPOORTE
	ATENDENTE COMERCIAL I, II E III	AGENTE DE CORREIOS				ATENDENTE COMERCIAL
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO I, II E III	AGENTE DE CORREIOS				SUPOORTE
	AUXILIAR DE ENFERMAGEM I, II E III	AGENTE DE CORREIOS				SUPOORTE
	CARTEIRO I, II E III	AGENTE DE CORREIOS				CARTEIRO
	DESENHISTA I, II E III	AGENTE DE CORREIOS				SUPOORTE
	EDITOR DE TV E VÍDEO I E II	AGENTE DE CORREIOS				CARTEIRO, OPERADOR DE TRIAGEM E TRANSBORDO, ATENDENTE COMERCIAL E SUPOORTE (*)
	MOTORISTA I, II E III	AGENTE DE CORREIOS				CARTEIRO
	OFICIAL DE ARTES GRÁFICAS I, II E III	AGENTE DE CORREIOS				SUPOORTE
	OPERADOR DE SIST. DE INFORMÁTICA I, II E III	AGENTE DE CORREIOS				
	OPERADOR DE TELECOMUNICAÇÕES I, II E III	AGENTE DE CORREIOS				CARTEIRO, OPERADOR DE TRIAGEM E TRANSBORDO, ATENDENTE COMERCIAL E SUPOORTE (*)
	TELEFONISTA	AGENTE DE CORREIOS				
	OFICIAL MANUT ELETROMECÂNICA I, II E III	AGENTE DE CORREIOS				SUPOORTE
	OFICIAL MANUTENÇÃO PREDIAL I, II E III	AGENTE DE CORREIOS				SUPOORTE
	OPERADOR TRIAG TRANSBORDO I, II E III	AGENTE DE CORREIOS				OPERADOR DE TRIAGEM E TRANSBORDO
	DESENHISTA-PROJETISTA JR, PL E SR	TÉCNICO DE CORREIOS	JUNIOR	PLENO	SENIOR	SUPOORTE
	PROGRAMADOR COMPUTADOR JR, PL E SR	TÉCNICO DE CORREIOS	JUNIOR	PLENO	SENIOR	SUPOORTE
TÉCNICO ADMINISTRATIVO JR, PL E SR	TÉCNICO DE CORREIOS	JUNIOR	PLENO	SENIOR	SUPOORTE	
TÉCNICO CONTABILIDADE JR, PL E SR	TÉCNICO DE CORREIOS	JUNIOR	PLENO	SENIOR	SUPOORTE	
TÉCNICO OPERACIONAL JR, PL E SR	TÉCNICO DE CORREIOS	JUNIOR	PLENO	SENIOR	OPERACIONAL	
TÉCNICO EM ATEND. VENDAS JR, PL E SR	TÉCNICO DE CORREIOS	JUNIOR	PLENO	SENIOR	ATENDIMENTO E VENDAS	
TÉCNICO INDUSTRIAL JR, PL E SR	TÉCNICO DE CORREIOS	JUNIOR	PLENO	SENIOR	SUPOORTE	

(*) O enquadramento funcional se dará em conformidade com a unidade de lotação do empregado, em conformidade com os resultados do estudo técnico previsto no subitem 6.1.12.

	CARGO PCCS/1995	PCCS / 2008			
		CARGO	ESTÁGIOS DE DESENVOLVIMENTO		
			JUNIOR	PLENO	SENIOR
CARGOS NÍVEL SUPERIOR	ADMINISTRADOR JR, PL E SR	ANALISTA DE CORREIOS	JUNIOR	PLENO	SENIOR
	ADMINISTRADOR POSTAL JR, PL E SR	ANALISTA DE CORREIOS	JUNIOR	PLENO	SENIOR
	ADVOGADO JR, PL E SR	ANALISTA DE CORREIOS	JUNIOR	PLENO	SENIOR
	ANALISTA DE SISTEMAS JR, PL E SR	ANALISTA DE CORREIOS	JUNIOR	PLENO	SENIOR
	ARQUITETO JR, PL E SR	ANALISTA DE CORREIOS	JUNIOR	PLENO	SENIOR
	ASSISTENTE SOCIAL JR, PL E SR	ANALISTA DE CORREIOS	JUNIOR	PLENO	SENIOR
	ASSISTENTE TÉCNICO JR, PL E SR	ANALISTA DE CORREIOS	JUNIOR	PLENO	SENIOR
	BIBLIOTECARIO JR, PL E SR	ANALISTA DE CORREIOS	JUNIOR	PLENO	SENIOR
	CONTADOR JR, PL E SR	ANALISTA DE CORREIOS	JUNIOR	PLENO	SENIOR
	ECONOMISTA JR, PL E SR	ANALISTA DE CORREIOS	JUNIOR	PLENO	SENIOR
	ENGENHEIRO JR, PL E SR	ANALISTA DE CORREIOS	JUNIOR	PLENO	SENIOR
	ESTATÍSTICO JR, PL E SR	ANALISTA DE CORREIOS	JUNIOR	PLENO	SENIOR
	MUSEÓLOGO JR, PL E SR	ANALISTA DE CORREIOS	JUNIOR	PLENO	SENIOR
	PEDAGOGO JR, PL E SR	ANALISTA DE CORREIOS	JUNIOR	PLENO	SENIOR
	PSICÓLOGO JR, PL E SR	ANALISTA DE CORREIOS	JUNIOR	PLENO	SENIOR
	TÉCNICO COMUNIC SOCIAL JR, PL E SR	ANALISTA DE CORREIOS	JUNIOR	PLENO	SENIOR

6.5 QUADRO DE CONVERSÃO DE CARGOS ESPECÍFICOS

Os cargos a seguir são considerados específicos:

CARGOS ESPECÍFICOS					
CARGOS PCCS/1995	PCCS / 2008				
		CARGO	ESTÁGIOS DE DESENVOLVIMENTO		
			JUNIOR	PLENO	SENIOR
AUXILIAR ENFERM TRABALHO I, II E III	CARGOS NÍVEL MÉDIO	AUXILIAR ENFERM TRABALHO	JUNIOR	PLENO	SENIOR
TÉCNICO SEG DO TRABALHO JR, PL E SR		TÉCNICO SEG DO TRABALHO	JUNIOR	PLENO	SENIOR
CIRURGIÃO-DENTISTA JR, PL E SR	CARGOS NÍVEL SUPERIOR	ANALISTA DE SAÚDE	JUNIOR	PLENO	SENIOR
MÉDICO JR, PL E SR.		ANALISTA DE SAÚDE	JUNIOR	PLENO	SENIOR
ENFERMEIRO DO TRABALHO JR, PL E SR.		ENFERMEIRO DO TRABALHO	JUNIOR	PLENO	SENIOR
ENGENHEIRO SEG TRABALHO JR, PL E SR		ENGENHEIRO SEG TRABALHO	JUNIOR	PLENO	SENIOR
MÉDICO DO TRABALHO JR, PL E SR		MÉDICO DO TRABALHO	JUNIOR	PLENO	SENIOR

7 – ATUALIZAÇÃO DO PLANO

- 7.1** Os subsistemas que constituem a essência do **PCCS/2008** – princípios e orientações técnicas, cargos e carreiras, remuneração e desenvolvimento nas carreiras - serão objeto de ações atualizadoras visando adequações para acompanhamento das mudanças a que estão submetidas a organização.
- 7.2** Toda e qualquer alteração no Plano será objeto de estudos realizados pela área de Gestão de Pessoas, bem como deverá ser aprovada pela Diretoria da Empresa e Conselho de Administração. As alterações abrangidas pelo Decreto 3735, de 21/01/2001 serão, também, submetidas à apreciação do órgão externo competente para aprovação.
- 7.3** A Diretoria da Empresa, mediante proposta da área de Gestão de Pessoas, poderá baixar instruções complementares inerentes à operacionalização da implantação deste Plano, bem como para sua adequada administração.
- 7.4** Será realizado acompanhamento da implantação deste Plano pela FENTECT.

8 – DISPOSIÇÕES GERAIS

8.1 JORNADA DE TRABALHO DIFERENCIADA

- 8.1.1** A Empresa poderá adotar regime de jornada de trabalho diferenciada para projetos específicos mediante a realização de estudos técnicos que a viabilizem. Será aplicada para a situação a proporcionalidade em relação às horas trabalhadas, em conformidade com as normas internas e legislação pertinente.
- 8.1.2** A Empresa poderá adotar regime de jornada de trabalho de horista, remunerando em conformidade com a legislação vigente, utilizando-se da mesma tabela adotada para os demais empregados.
- 8.1.3** Quando da implantação da jornada diferenciada, a empresa contratará pessoal por meio de concurso público específico, ou seja, não haverá alteração unilateral de contratos de trabalho vigentes.

8.2 ENQUADRAMENTO

- 8.2.1** Os empregados que se encontram afastados de suas atividades normais na Empresa, por motivo de licença médica e acidente do trabalho, por período superior a 15 (quinze) dias e suspensão de contrato, a pedido ou não, terão o prazo de 30 (trinta) dias, após seu retorno, para manifestar-se sobre o aceite do seu enquadramento neste Plano.
- 8.2.2** Os empregados que se encontram cedidos ou requisitados para órgãos públicos ou entidades estatais, no âmbito da administração pública federal, estadual ou municipal, na forma da legislação aplicável, serão automaticamente enquadrados neste Plano, à exceção do subitem 6.1.12 deste Plano, de acordo com as regras e critérios previstos para o seu cargo, e poderão manifestar-se sobre o não aceite deste enquadramento. Na hipótese de recusa, o empregado será mantido no mesmo cargo do PCCS/1995, em situação de extinção.

- 8.2.3** Os candidatos aprovados em concurso público vigente, destinado ao provimento de cargo na forma prevista no PCCS/1995, estarão automaticamente habilitados ao cargo, correspondente àquele para o qual tenham sido aprovados, conforme Quadro de Conversão, observadas as demais disposições do edital e adequação exigidas neste Plano.
- 8.2.4** O empregado que não atender ao nível de escolaridade mínimo exigido para o novo cargo no PCCS/2008 será mantido no cargo que ocupava no PCCS/1995, em situação de extinção. Tão logo esse empregado alcance o nível de escolaridade exigido para o novo cargo e uma vez comprovada tal situação junto à Empresa, poderá optar pelo enquadramento no cargo correspondente, constante no Quadro de Conversão, observados os demais critérios de enquadramento adotados quando da implantação do Plano.

8.3 REENQUADRAMENTO POR EXTINÇÃO DE CARGO

- 8.3.1** A Empresa poderá, com base em estudos específicos realizados pela área de Gestão de Pessoas e outras áreas envolvidas, inclusive em razão de inovações tecnológicas ou racionalização de processo, extinguir, total ou parcialmente, cargos constantes deste Plano, observados os critérios da legalidade e viabilidade econômico-financeira e administrativa, bem como as regras definidas pela Diretoria Colegiada, aprovadas pelo Conselho de Administração e ainda submetidas à apreciação do órgão externo competente para a sua aprovação.
- 8.3.2** Para os cargos colocados em extinção, a Empresa promoverá, por meio da área de Gestão de Pessoas e em conformidade com a legislação vigente, a readaptação do empregado e o seu reenquadramento em outro cargo desde que respeitados, sempre que possível, a correspondência de atribuições e, necessariamente, o nível de escolaridade e faixa salarial, visando o aproveitamento das pessoas.
- 8.3.3** Nos cargos da carreira de nível médio, para as atividades colocadas em extinção, a Empresa promoverá, por meio da área de Gestão de Pessoas, a readaptação do empregado e o seu reenquadramento em outra atividade dentro do mesmo cargo,

com a respectiva correspondência funcional e salarial, visando o aproveitamento das pessoas.

8.3.4 No cargo de Analista de Correios da carreira de nível superior, para as especialidades colocadas em extinção, a Empresa oferecerá a oportunidade de o empregado ser reenquadrado na Especialidade “Outros Profissionais de Nível Superior” com a respectiva correspondência salarial e de estágio de desenvolvimento, visando o aproveitamento das pessoas.

8.3.5 Na hipótese de recusa dos empregados, referidos nos subitens **8.3.2, 8.3.3 e 8.3.4**, estes serão mantidos nos respectivos cargos e/ou atividades, em extinção.

8.4 MATRIZ DE DESENVOLVIMENTO

8.4.1 Para as vagas que serão providas por meio de Recrutamento Interno será dispensado o cumprimento da matriz de desenvolvimento pelos empregados que ainda não a tiverem concluído, desde que disposta esta condição nos critérios de participação do citado recrutamento.

8.4.2 A condição descrita no subitem anterior será considerada válida por um período de até 2 anos após a implantação do presente Plano.

8.5 FAIXA SALARIAL

8.5.1 Em nenhuma hipótese ou condição será permitida a extrapolação da faixa de referências salariais fixada para o cargo, não fazendo jus as Promoções Horizontais por Mérito e por Antigüidade.

8.5.2 Os empregados somente poderão ter alteração de referência salarial e/ou funcional em conformidade com os critérios definidos neste Plano e estabelecidos em legislação específica.

8.5.3 A Empresa deverá adotar o complemento de piso salarial, no caso de profissões regulamentadas, nas situações em que o salário base recebido pelo empregado for inferior ao piso salarial estabelecido pela legislação vigente, condicionante que constará em edital de concurso público.

8.6 DESENVOLVIMENTO NAS CARREIRAS

8.6.1 Para fins de promoção vertical por mudança de cargo e mudança de estágio de desenvolvimento, assim como para fins de mudança de atividade no PCCS/2008, computar-se-á o tempo de efetivo exercício do empregado em cargo que ocupava no PCCS/1995, respeitando-se os critérios estabelecidos neste Plano.

8.6.2 Para os empregados ocupantes do cargo de Analista de Correios, a Diretoria Colegiada da Empresa poderá adotar adicional de atividade estratégica, definido mediante estudo técnico apresentado pela área de Gestão de Pessoas. Caso o empregado seja designado para função gerencial ou técnica será destituído do referido adicional.

8.7 ADMISSÃO

8.7.1 O ingresso de pessoal no quadro permanente da Empresa dar-se-á por meio de concurso público, conforme legislação vigente, e se dará em cargo previsto no edital do referido concurso. Para o cargo inicial da carreira de nível médio, será registrada no contrato de trabalho do empregado, além do cargo, a atividade a que está vinculado.

8.7.2 Para efeito de controle do seu Quadro de Pessoal, a Empresa identificará, nos seus registros, a especificidade da atuação dos empregados que ingressarem no cargo de Agente de Correios – Atividade de Suporte, conforme requisitos exigidos em edital de concurso público.

8.7.3 A admissão de pessoal dar-se-á na referência inicial da faixa salarial estabelecida para o cargo para o qual o candidato tenha se habilitado por meio do concurso público.

8.7.4 Nas hipóteses em que o provimento do cargo, conforme requisitos do edital, exigir treinamento prévio, sob a responsabilidade da Empresa, o candidato ou empregado se submeterá às disposições aplicáveis à situação, bem como às demais normas e regulamentos, inclusive no que diz respeito ao reembolso de despesas realizadas com o participante para a realização do treinamento ou curso em questão, em caso de desistência de sua parte.

8.7.4.1 A não aprovação de candidatos em treinamentos ou cursos de formação ministrados pela Empresa, os quais se constituam requisitos para o provimento do cargo, conforme requisitos do edital, para o qual se habilitou, ensejará o desligamento imediato do candidato, não lhe cabendo qualquer reparação financeira ou garantia de admissão na Empresa. Sendo estes candidatos já pertencentes ao quadro de pessoal da ECT, não será procedida a respectiva reclassificação.

8.8. Os empregados ocupantes do cargo de Motorista no PCCS/95 serão enquadrados como Agente de Correios, exercendo a função de “Motorizado” a partir de 01/01/09.

8.9 ADICIONAL DE ATIVIDADE EXTERNA DE DISTRIBUIÇÃO E/OU COLETA

8.9.1 O Adicional de Atividade Externa de Distribuição e/ou Coleta – AADC foi instituído em decorrência do veto presidencial ao Projeto de Lei n.º 7362/06, que dispunha acerca da alteração do artigo 193 da CLT, de modo a conceder adicional de periculosidade aos carteiros. A partir deste veto foi firmado, em 20/11/2007, Termo de Compromisso entre a ECT e a Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios e Telégrafos e Similares – FENTECT, tendo como interveniente o Ministério das Comunicações.

8.10 A implantação deste Plano será finalizada até 31 de dezembro de 2008.

- 8.11** A ECT garantirá que a implantação do PCCS/2008 não será motivo de desligamento de empregado anteriormente enquadrado em cargo do PCCS/1995.
- 8.12** Os empregados enquadrados no cargo de Agente de Correios – Atividade Suporte serão identificados pelo código de ocupação correspondente ao cargo do PCCS/1995, que não sofrerá alteração processada unilateralmente pela Empresa, salvo pela extinção da ocupação na ECT.
- 8.13** O Manual de Pessoal será meio para divulgar a operacionalização das políticas deste Plano, não sendo, portanto, instrumento de alteração do Plano.
- 8.14** Questões relativas à terceirização serão tratadas conforme a legislação pertinente ao tema e não será praticada em relação às atividades de distribuição e/ou coleta motorizada, com veículos, exercida pelo Agente de Correios, exceto em situações de comprovada contingência/emergência e devidamente autorizadas pelo Diretor de Gestão de Pessoas.

9 - GLOSSÁRIO**ATIVIDADE:**

É o desdobramento dos cargos da Carreira de Nível Médio, correspondente à área de atuação na Empresa. No caso do Agente de Correios, Atividade corresponde também a identificação dos profissionais que nela atuam, sendo: Distribuição e/ou Coleta: Carteiro; Comercial: Atendente Comercial; Tratamento: Operador de Triagem e Transbordo e Administrativa: Suporte, que se caracterizam pela mesma natureza ocupacional, qual seja a execução do negócio da Empresa.

CARGO:

Conjunto de atribuições e tarefas semelhantes quanto à natureza, nível de complexidade e responsabilidade.

COMPETÊNCIA:

É um 'saber agir' de forma a transformar conhecimentos, habilidades e atitudes em resultados para a organização.

DESCRIÇÃO DE CARGOS:

Consiste em informar titulação, missão e atribuições dos cargos, descrevendo as atribuições gerais e as específicas, que compõem cada uma das diferentes atividades, quando houver.

DIFERENCIAL DE MERCADO:

É o mecanismo que permite compatibilizar níveis de salários regionais praticados pela Empresa com os níveis de salários praticados pelo mercado numa mesma localidade.

ENQUADRAMENTO:

É a modificação da situação funcional e salarial do empregado, após a implantação do PCCS/2008, decorrente de alteração no referido Plano ou de situação especial envolvendo o empregado ou seu cargo.

ESTÁGIO DE DESENVOLVIMENTO:

É o desdobramento do cargo em estágios ascendentes, podendo ser compreendidos pelos estágios Jr, Pl, Sr e Máster, objetivando a capacitação continuada do empregado e seu desenvolvimento na carreira.

INTERSTÍCIO:

É o limite mínimo de tempo de efetivo exercício ou de permanência em uma referência salarial.

MATRIZ DE DESENVOLVIMENTO:

É o conjunto de cursos definidos para os cargos, específico para cada estágio de desenvolvimento ou atividade, quando houver.

MUDANÇA DE ATIVIDADE:

Mudança de uma atividade para outra dentro do mesmo cargo.

PERFIS DE COMPETÊNCIAS:

É o conjunto de competências necessárias para o desenvolvimento das atribuições de cada cargo, na atividade, quando houver.

PROMOÇÃO HORIZONTAL:

É a evolução salarial do empregado, sem mudança de cargo, ensejando na concessão de referência salarial por mérito e antigüidade, observando-se a faixa salarial do cargo que ocupa.

PROMOÇÃO VERTICAL:

É a movimentação do empregado de um cargo para outro, dentro da mesma carreira e de um estágio de desenvolvimento para outro (de Jr para Pl e deste para Sr), dentro do mesmo cargo, com evolução funcional e/ou salarial.

RECLASSIFICAÇÃO:

É a passagem do empregado para outro cargo, dependendo, obrigatoriamente, de ter sido aprovado em concurso público, em atendimento a todas as condições definidas em edital.

REENQUADRAMENTO:

É a modificação da situação funcional e/ou salarial do empregado após o enquadramento no PCCS/2008, decorrente da alteração no referido Plano ou de situação especial envolvendo os cargos e atividades, que demande ou justifique o novo enquadramento.

ANEXO
DESCRIÇÕES E
ESPECIFICAÇÕES DE CARGOS