NOTA TÉCNICA PARA ORIENTAÇÃO SOBRE A ADESÃO AO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS – PCS/2026

ALERTA JURÍDICO E DE CARREIRA CRÍTICO

Considerando o teor restritivo, excludente e altamente precarizador do novo PCS/2026, a recomendação formal da Assessoria Jurídica LPS é que os empregados NÃO formalizem a adesão imediata ao plano.

A assinatura do Termo de Aceite possui caráter definitivo e irreversível, operando renúncia a direitos do plano anterior (PCCS/2008). Recomenda-se aguardar as ações e medidas coletivas propostas pelas entidades representativas da categoria.

1. ASPECTOS GERAIS DA MIGRAÇÃO (PRAZOS, REGRAS E PROCEDIMENTOS)

1.1 Voluntariedade e Prazo Limite: A adesão ao PCS/2026 é estritamente voluntária. O prazo regulamentar máximo para que o empregado assine o Termo de Aceite e opte pela migração encerra-se impreterivelmente no dia **30/06/2027**. **Portanto, o empregado só será enquadrado no novo plano caso assine o respectivo Termo de Aceite, o que torna a decisão definitiva e irreversível.**

1.2 Efetivação do Enquadramento: Após a assinatura do Termo de Aceite, a efetivação funcional e o reposicionamento na nova tabela salarial ocorrerão em um prazo que varia **do início do mês seguinte até o início do terceiro mês subsequente** à adesão. Por exemplo, se um empregado assinar o Termo de Aceite em 07/2026 a efetivação e reposicionamento ocorrerá entre 08/2026 a 10/2026.

1.3 Irredutibilidade Salarial e Regra de Transposição: É assegurado o princípio da irredutibilidade salarial, o que significa que o empregado será posicionado na referência do PCS/2026 cujo salário-base seja **igual** ao atualmente recebido sob o PCCS/2008. Se não houver valor estritamente idêntico na nova tabela, o enquadramento ocorrerá na referência com valor imediatamente superior e mais próximo.

1.4 Exclusões e Restrições de Impacto Coletivo: Empregados do cargo de Agente de Correios (PCCS/2008) que possuam **decisões judiciais relativas à jornada de**

trabalho e/ou teletrabalho, bem como os **reabilitados**, estão **impedidos de migrar** para o PCS/2026, bem como há exigência de apresentação de Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) com resultado **APTO sem restrições** para as atividades do novo cargo de Agente de Integração Postal, sob pena de prorrogação ou barreira ao enquadramento.

1.4.1 Cargos Extintos: Profissionais ocupantes de cargos descontinuados ou não listados no Quadro de Conversão do PCS/2026 (tais como Especialista de Correios, Analista de Saúde, Técnico de Segurança do Trabalho e Engenheiro de Segurança do Trabalho) **não poderão optar pelo enquadramento**, permanecendo vinculados ao plano antigo de forma residual.

2. MUDANÇAS DE DIRETRIZES EFETUADAS PELO PCS 2026

2.1 Ampliação da Multifuncionalidade: A Imposição do 'Severino Quebra-Galho':

O PCS/2026 estabelece como diretriz a adoção de cargos operacionais amplos e multifuncionais, sob o argumento de incentivar a polivalência, a mobilidade funcional e a flexibilidade de atuação. Na prática, contudo, essa diretriz confere à empresa amplo poder para direcionar o empregado para diferentes atividades operacionais de naturezas completamente distintas, submetendo-o a um regime de sobrecarga de trabalho físico e mental conforme a conveniência exclusiva da gestão.

O caso prático dessa precarização é a criação do cargo de **Agente de Integração Postal**. No PCCS 2008, o trabalho da base operacional era respeitado por suas especificidades e dividido em três cargos distintos: Carteiro, Atendente Comercial e Operador de Triagem e Transbordo (OTT). O novo plano extingue essa separação e funde todos esses trabalhadores em um único cargo genérico.

Isso representa a oficialização do trabalhador "Severino quebra-galho". Pelo novo texto das atribuições do PCS 2026, o mesmo empregado passará a ser cobrado para realizar a coleta e a distribuição de objetos nas ruas, atuar no trabalho de força física do tratamento, indução em equipamentos automatizados e carregamento de cargas, e ainda assumir o atendimento, as vendas e o pós-venda no balcão das agências.

Essa alteração aniquila a especialização das funções, destrói a identidade profissional das categorias clássicas dos Correios e legaliza um desvio de função institucionalizado. Fica manifesto, portanto, que a "multifuncionalidade" e a "polivalência" chanceladas pelo PCS/2026 não visam o desenvolvimento do trabalhador, mas constituem uma manobra clara de precarização da relação laboral, permitindo à empresa fazer o trabalho de três com apenas um empregado.

3. NOVA ESTRUTURA DE EVOLUÇÃO FUNCIONAL: PCS/2026 x PCCS/2008

A alteração nos mecanismos de progressão na carreira representa a modificação estrutural mais profunda entre o PCS/2026 e o PCCS/2008, substituindo o conceito de progressões horizontais/verticais automáticas por critérios de classificação e tetos orçamentários rígidos.

	PCCS/2008	Novo Modelo (PCS/2026)
Estrutura da Carreira	Carreiras escalonadas por cargos (Agente, Técnico, Especialista, Analista) desdobrados em Atividades e Estágios.	Estruturação em 3 Eixos Funcionais amplos: Operacional, Técnico e Especialidade (Nível Superior).
Conceito de Progressão	Dividida em Promoção Horizontal (Mérito e Antiguidade) e Promoção Vertical (Mudança de Cargo ou de Estágio).	Estruturada em três modalidades anuais: **Antiguidade** (outubro), **Mérito** (novembro) e **Performance** (setembro).
Promoção por Antiguidade	Concessão de **1 referência salarial** a cada **24 meses (2 anos)** de efetivo exercício.	Concessão de **2 referências salariais**, porém o interstício aumenta drasticamente para **5 anos (1.764 dias)**.
Promoção por Mérito	Concessão de **1 referência salarial** a cada **24 meses**, condicionada a conceito mínimo na avaliação de desempenho. Concedida de forma alternada com a antiguidade.	Concessão de **2 referências salariais** com interstício mínimo de **638 dias**. Todavia, o atingimento dos requisitos **não garante o direito**; os habilitados entram em um sistema competitivo de pontuação e classificação por ranking.
Promoção Vertical/ Mudança de Nível	Ocorria por meio de processo de Recrutamento Interno (RI) mediante a existência de vagas e aprovação em processo seletivo.	Substituída pela **Promoção por Performance**. Trata-se do avanço do nível/estágio de desenvolvimento com ascensão para a referência salarial inicial do nível subsequente, baseada em pontuação cadastral, metas globais severas (97,5% por ano) e titulação acadêmica.

Garantia Orçamentária	O orçamento integrava o planejamento da empresa, limitado ao percentual definido pelos órgãos de controle.	Instituição de **cláusula de barreira orçamentária rígida**. Mesmo que o empregado cumpra todos os requisitos de Mérito ou Performance, ele **só será promovido se estiver classificado dentro do limite financeiro** anual. Ademais, a Diretoria Executiva possui a prerrogativa de suspender os ciclos em caso de alegada indisponibilidade financeira.

3.1 PRINCIPAIS RISCOS IDENTIFICADOS NA EVOLUÇÃO FUNCIONAL

3.1.1 Subjetivismo, Pressão e Concorrência Interna: Ao atrelar a evolução a um teto rígido de metas individuais e globais, o **PCS/2026 amplia o poder da chefia imediata, gerando um ambiente propício ao estresse e ao favorecimento interno**.

O novo plano não garante o direito à progressão apenas pelo bom desempenho; ele submete os trabalhadores a um sistema de cotas e "ranqueamento".

Mesmo que o empregado alcance todos os conceitos máximos exigidos, ele só será promovido se estiver dentro de um limite orçamentário e financeiro estipulado pela empresa naquele ano. Pior ainda: o regulamento concede à Diretoria Executiva a prerrogativa arbitrária de suspender a aplicação das Promoções por Mérito e Performance sob a mera justificativa de "indisponibilidade financeira", a seu critério e conveniência.

3.1.2 Achatamento Salarial e Dilatação de Interstícios: O tempo necessário para percorrer as faixas salariais da tabela foi dilatado, criando um horizonte onde o trabalhador demora mais anos para atingir o topo da carreira recebendo reajustes reais menores. Por exemplo, para a promoção por antiguidade, no PCCS 2008, o trabalhador tinha direito a essa progressão a cada 24 meses. Já no PCS/2026, esse prazo saltou para 1.764 dias (quase 5 anos).

4. CONCLUSÃO E ORIENTAÇÕES

Por todo o exposto, nesta primeira análise, esta Assessoria Jurídica entende:

4.1 Questionamento das Cláusulas de Barreira e Discricionariedade: propositura de ações coletivas para contestar a legalidade dos itens que condicionam direitos funcionais à deliberação unilateral de "disponibilidade financeira" pela Diretoria Executiva, ferindo a justa expectativa de progressão e a isonomia (item 5.1.4 do PCS/2026).

4.2 Enfrentamento às Exclusões Discriminatórias: questionamento judicial do item que proíbe terminantemente a migração de empregados com decisões judiciais ativas de jornada/teletrabalho e trabalhadores reabilitados, em razão de tratamento discriminatório e retaliação ao exercício do direito de ação constitucional (item 6.4 do PCS/2026).

4.3 Fiscalização Paritária de Avaliações e Metas: exigência de participação paritária na formulação dos instrumentos oficiais de avaliação de desempenho e metas, tendo em vista que, sob o novo plano, notas de desempenho e metas globais tornaram-se ferramentas de eliminação e ranqueamento salarial, exigindo máxima transparência e participação sindical.

4.4 Rejeição Coletiva à Perda de direitos na Antiguidade: Construção de campanha sindical de sobre o prejuízo embutido na alteração da antiguidade, que passou de um interstício de 2 anos (PCCS/2008) para 5 anos (PCS/2026). Mobilização para pautar a revisão desses prazos em sede de Acordo Coletivo de Trabalho (ACT).

> **ORIENTAÇÃO JURÍDICA LPS: RECOMENDAÇÃO DE NÃO ADESÃO**
> *Considerando que a assinatura do Termo de Aceite opera o enquadramento definitivo e a renúncia expressa a direitos e vantagens pecuniárias asseguradas no PCCS/2008, reitera-se a orientação de NÃO ADESÃO dos empregados públicos neste momento inicial.*
>
> *A recomendação técnica oficial da Assessoria LPS é aguardar a conclusão dos pareceres jurídicos, as manifestações sindicais coletivas organizadas e os prazos de negociação.*

Brasília – DF, 17 de julho de 2026.
Assessoria Jurídica LPS