



# Plano de Cargos e Salários PCS/2026



## EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT

### DOCUMENTO: Plano de Cargos e Salários – PCS 2026

#### RESPONSÁVEL:

Gerência de Carreira, Benefícios e Remuneração – GCBR

Departamento de Gestão de Pessoas – DEGEP

Superintendência Executiva de Gestão de Pessoas – SUGEP

Diretoria de Gestão de Pessoas - DIGEP

#### APROVAÇÃO INTERNA

Diretoria Executiva: 2ª REDE, de 26/02/2026

Conselho de Administração: 4ª RECA, de 02/03/2026

#### APROVAÇÃO EXTERNA

Ministério das Comunicações - MCOM: Nota Técnica Nº 3934/2026/SEI-MCOM, de 9.3.2026

Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais - SEST/MGI: Nota Técnica SEI nº 10531/2026/MGI, de 01/04/2026

#### PUBLICAÇÃO

02/04/2026 - Ofício Circular 64709423 - GCBR-DEGEP

## SUMÁRIO

<b>1. Introdução .....</b>	<b>4</b>
<b>1.1. Objetivo do Plano.....</b>	<b>4</b>
<b>1.2. Abrangência, Ingresso e Enquadramento.....</b>	<b>4</b>
<b>1.3. Fundamentação Legal .....</b>	<b>5</b>
<b>2. Princípios e Diretrizes .....</b>	<b>6</b>
<b>2.1. Princípios.....</b>	<b>6</b>
<b>2.2. Diretrizes.....</b>	<b>6</b>
<b>3. Estrutura de Cargos.....</b>	<b>7</b>
<b>3.1. Eixos Funcionais e Cargos Associados.....</b>	<b>7</b>
<b>3.2. Descrição, Especificação e Arquitetura de Cargos.....</b>	<b>8</b>
<b>4. Política Salarial .....</b>	<b>9</b>
<b>4.1. Estrutura Salarial .....</b>	<b>9</b>
<b>4.2. Evolução Salarial .....</b>	<b>10</b>
<b>4.3. Reajuste Salarial.....</b>	<b>10</b>
<b>5. Evolução Funcional: Progressão e Desenvolvimento.....</b>	<b>10</b>
<b>5.1. Estrutura.....</b>	<b>10</b>
<b>5.2. Promoção por Antiguidade .....</b>	<b>12</b>
<b>5.3. Promoção por Mérito .....</b>	<b>12</b>
<b>5.4. Promoção por Performance.....</b>	<b>15</b>
<b>6. Enquadramento - Migração PCCS/2008 .....</b>	<b>18</b>
<b>7. Disposições Finais.....</b>	<b>21</b>
<b>8. Anexos.....</b>	<b>22</b>
<b>I – Descrições e Especificações dos Cargos .....</b>	<b>22</b>
<b>II – Tabelas Salariais .....</b>	<b>22</b>
<b>III – Quadro de Conversão de Cargos .....</b>	<b>22</b>

## 1. Introdução

O Plano de Cargos e Salários – PCS constitui um instrumento estruturante do modelo de gestão de pessoas e um pilar de sustentação da estratégia empresarial. Contribui para o alcance dos objetivos institucionais ao promover coerência entre a estrutura organizacional, as responsabilidades atribuídas aos cargos e a correspondente remuneração, assegurando que o capital humano esteja adequadamente valorizado.

### 1.1. Objetivo do Plano

1.1.1. Estruturar, organizar e orientar a gestão dos cargos e das remunerações dos Correios, estabelecendo uma base técnica para o enquadramento, a promoção e a movimentação funcional, apoiando a atração, o desenvolvimento e a retenção de pessoas.

1.1.2. Este Plano de Cargos e Salários tem como foco principal:

- a) A multifuncionalidade de atuação profissional para impulsionar a agilidade, polivalência e capacidade de resposta da Empresa às evoluções de seu ambiente de negócios e serviços.
- b) A valorização e o desenvolvimento dos(as) profissionais, reconhecendo competências e resultados;
- c) A atração e a retenção de talentos, alinhadas às demandas tecnológicas e de mercado;
- d) A progressão e mobilidade baseada em mérito, com critérios claros e transparentes;
- e) O equilíbrio interno e externo da estrutura salarial dos(as) empregados(as).

### 1.2. Abrangência, Ingresso e Enquadramento

1.2.1. Este Plano de Cargos e Salários aplica-se a todos(as) os(as) empregados(as) efetivos(as) dos Correios, admitidos(as) por concurso público na vigência deste plano, conforme legislação vigente.

1.2.2. Os(As) candidatos(as) admitidos(as) no quadro efetivo da Empresa ingressarão na referência salarial definida para início da faixa salarial do respectivo cargo no qual foram aprovados em concurso público.

1.2.3. O órgão de lotação onde o(a) empregado(a) cumprirá suas atribuições será determinado conforme necessidade organizacional, conveniência e oportunidade aos serviços e negócios da Empresa, respeitadas disposições normativas e legais pertinentes.

1.2.4. O edital de concurso especificará as formações mínimas exigidas para cada cargo.

1.2.5. Os(As) empregados(as) do quadro efetivo da Empresa vinculados ao Plano de Cargos, Carreiras e Salários de 2008 - PCCS/2008 - poderão aderir, de forma voluntária, a este plano, sendo enquadrados(as) em cargos e faixa salarial correspondentes ao que ocupavam naquele plano, conforme disposições estabelecidas no item 6 deste documento.

1.2.5.1 A partir de seu enquadramento, os(as) empregados(as) se sujeitam às regras dispostas neste plano, renunciando definitivamente ao disposto no PCCS/2008.

## 1.3. Fundamentação Legal

1.3.1. O Plano de Cargos e Salários dos Correios está fundamentado em dispositivos legais e normativos que asseguram sua legitimidade e conformidade, incluindo:

- a) **Decreto-lei nº 509/1969**, que trata da transformação do Departamento dos Correios e Telégrafos na ECT e define o regime jurídico de pessoal da Empresa.
- b) **Constituição Federal de 1988**, especialmente os princípios da administração pública (art. 37);
- c) **Lei nº 6.538/1978**, que dispõe sobre os serviços postais e regula a atuação dos Correios;
- d) **Lei das Estatais (Lei nº 13.303/2016)**, que estabelece normas de governança e gestão para empresas públicas;
- e) **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, aplicável aos(às) empregados(as) dos Correios;
- f) **Normas internas dos Correios**, regulamentos e acordos coletivos vigentes;
- g) **Diretrizes de órgãos de controle** e boas práticas de governança corporativa.

## 2. Princípios e Diretrizes

O Plano de Cargos e Salários dos Correios é orientado por princípios que estabelecem seu fundamento e por diretrizes que orientam sua aplicação prática, assegurando alinhamento entre a estratégia da Empresa e as decisões de gestão de pessoas.

### 2.1. Princípios

- a) **Equidade:** Garantir tratamento justo e isonômico entre os(as) profissionais, respeitando critérios objetivos e evitando discriminações.
- b) **Transparência:** Assegurar clareza nos processos de gestão de pessoas e nos mecanismos previstos neste plano, permitindo que todos(as) compreendam seus critérios e objetivos.
- c) **Meritocracia:** Valorizar o desempenho, as competências e os resultados como base para promoção e reconhecimento.
- d) **Sustentabilidade Financeira:** Compatibilizar a estrutura salarial aos limites orçamentários e à disponibilidade financeira da Empresa, visando a preservação de sua saúde financeira.
- e) **Alinhamento Estratégico:** Desenvolver a gestão de pessoas direcionando a atuação dos(as) empregados(as) para a realização dos objetivos estratégicos e corporativos, o cumprimento da missão e propósito e o alcance da visão de futuro da Empresa.
- f) **Conformidade:** Observar e garantir o atendimento de disposições legais ou estabelecidas por órgãos de controle externo das empresas estatais aplicáveis aos Correios ou aos respectivos cargos e escopos de atuação previstos.

### 2.2. Diretrizes

- a) Favorecer a flexibilidade de atuação dos cargos para se adaptar às mudanças tecnológicas e de mercado.
- b) Adotar cargos operacionais amplos e multifuncionais, que possibilitem a atuação em múltiplos processos, favorecendo a polivalência e a mobilidade funcional, ampliando a capacidade de resposta da Empresa às mudanças organizacionais e às demandas das partes interessadas nos serviços dos Correios, estimulando o desenvolvimento contínuo

das competências dos(as) empregados(as).

- c) Definir critérios claros e objetivos para progressão, baseados em desempenho, competências e capacitação.
- d) Implementar tabelas salariais compatíveis com o mercado, respeitando a legislação, garantindo competitividade e o equilíbrio interno e externo.

---

## 3. Estrutura de Cargos

### 3.1. Eixos Funcionais e Cargos Associados

#### 3.1. Eixo Operacional – Cargo de Nível Médio: **Agente de Integração Postal**

Síntese: Atua em atividades simples, roteirizadas, sistematizadas e de baixa complexidade na execução, atendimento e operacionalização de serviços e produtos da Empresa, seguindo procedimentos padronizados e normas estabelecidas.

#### 3.1.2. Eixo Técnico – Cargo de Nível Técnico: **Técnico de Integração Postal**

Síntese: Executa atividades técnicas administrativas ou profissionalizantes dos processos estabelecidos pela Empresa, voltadas para garantir sua eficiência e conformidade às normas, padrões e procedimentos estabelecidos.

#### 3.1.3. Eixo Especialidade – Cargos de Nível Superior:

#### **Analista de Integração Postal, Engenheiro de Integração Postal e Arquiteto de Integração Postal**

Síntese: Atua em atividades voltadas ao planejamento, análise crítica, desenvolvimento, normatização, acompanhamento e otimização de processos, recursos, sistemas e indicadores para viabilizar a melhoria contínua, excelência, sustentabilidade e expansão dos negócios da Empresa.

O cargo de Analista de Integração Postal está desdobrado nas seguintes especialidades:

- Administrador
- Advogado
- Analista de Sistemas
- Arquivista
- Assistente Social
- Bibliotecário
- Contador
- Economista
- Estatístico
- Jornalista
- Museólogo
- Pedagogo
- Psicólogo
- Comunicação Social (Publicitário/Relações Públicas)

O cargo de Engenheiro de Integração Postal está desdobrado nas seguintes especialidades:

- Engenheiro Ambiental
- Engenheiro Civil
- Engenheiro Eletricista
- Engenheiro Eletrônico
- Engenheiro Mecânico
- Engenheiro de Produção
- Engenheiro de Redes e Comunicação
- Engenheiro de Telecomunicações

## **3.2. Descrição, Especificação e Arquitetura de Cargos**

3.2.1. Na descrição dos cargos são apresentadas as atribuições gerais, oferecendo uma visão clara do propósito e do escopo funcional. Essa descrição orienta a atuação do(a) ocupante do cargo, destacando as responsabilidades e integração com os processos organizacionais.

3.2.2. A especificação dos cargos detalha os requisitos obrigatórios para provimento. Esses requisitos podem ser complementados por condições adicionais determinadas para a posição de trabalho, desde que não descaracterizem os requisitos básicos definidos para o cargo.

3.2.3. A arquitetura de cargo estabelece níveis ou estágios de desenvolvimento aos quais são associados os salários base contemplados na faixa salarial definida para cada cargo.

3.2.4. A titulação do nível ou estágio de desenvolvimento vinculados ao cargo será associada à referência salarial na qual o(a) empregado(a) estiver posicionado em acordo a sua evolução salarial a partir das promoções recebidas pelos mecanismos dispostos neste PCS.

3.2.5. As descrições e as especificações dos cargos são apresentadas no Anexo I deste plano.

---

## 4. Política Salarial

A política salarial dos Correios é um conjunto de diretrizes e regras que tem como objetivo orientar a composição salarial dos(as) empregados(as) ao longo do tempo.

### 4.1. Estrutura Salarial

A estrutura salarial é composta por tabelas que reúnem um conjunto de referências salariais, organizadas em ordem crescente e agrupadas por níveis ou estágios de desenvolvimento. Cada tabela reflete a progressão de valores, garantindo coerência entre as referências salariais e os eixos funcionais.

A estrutura salarial é composta por:

- a) **Faixa Salarial:** Cada eixo funcional (Operacional, Técnico e Especialidade) possui uma faixa salarial específica, composta por um conjunto de referências salariais que são distribuídas e associadas aos níveis (I, II, III e IV) ou estágios de desenvolvimento (Júnior, Pleno, Sênior e Master) previstos em cada cargo. A distribuição e associação das referências salariais aos níveis ou estágios de desenvolvimento consta no Anexo II.
- b) **Referência Salarial:** Correspondente a uma determinada posição na faixa salarial de cada cargo, na qual os(as) empregados(as) são alocados conforme sua admissão e

evolução funcional e salarial.

- c) **Salário Base:** Valor atribuído a cada referência salarial, conforme eixo funcional e faixa salarial estabelecida em cada cargo, e que se destina a remunerar o(a) empregado(a) pelo exercício das atribuições previstas para o cargo.

## 4.2. Evolução Salarial

4.2.1. A evolução salarial é o reflexo financeiro do desenvolvimento funcional, aumentando o salário base do(a) empregado(a).

## 4.3. Reajuste Salarial

4.3.1. O reajuste das tabelas salariais ocorrerá, em regra, conforme estabelecido em Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), garantindo alinhamento às negociações sindicais e às diretrizes legais aplicáveis.

4.3.2. O reajuste é estritamente monetário, ou seja, refere-se apenas à atualização dos valores das referências salariais, e não poderá implicar alteração nas regras de evolução funcional.

4.3.3. As tabelas salariais contemplando a faixa e referências salariais, e respectivos salários base, previstos para cada eixo/cargo, constam no Anexo II deste plano e serão atualizadas quando dos reajustes explanados nestes subitens.

---

## 5. Evolução Funcional: Progressão e Desenvolvimento

### 5.1. Estrutura

5.1.1. A estrutura de evolução funcional compreende a dinâmica de progressão nas referências salariais e/ou nos níveis ou estágios de desenvolvimento previstos em cada cargo por meio das seguintes modalidades:

- a) Promoção por Antiquidade;
- b) Promoção por Mérito; e
- c) Promoção por Performance.

5.1.2. O orçamento destinado ao ciclo anual de concessão de todas essas modalidades de promoção integra o planejamento orçamentário da Empresa e observa, inclusive para serem efetivadas suas concessões, o limite percentual regulamentar máximo estabelecido pelos órgãos de controle externo das empresas estatais para impacto na folha de pagamento.

5.1.3. Do referido limite máximo e equivalente valor permitido, após deduzido o montante necessário ao custeio das promoções por Antiguidade, será reservado no mínimo 3% (três por cento) para aplicação da Promoção por Performance, e o valor de orçamento restante será destinado à concessão da Promoção por Mérito.

5.1.4. A indisponibilidade financeira, fundamentada por justificativas da área competente, constitui prerrogativa para a Diretoria Executiva deliberar, a seu critério e conforme oportunidade e conveniência à Empresa, sobre a aplicação, no respectivo ano ou ciclo, das promoções por Mérito e/ou por Performance.

5.1.5. Os mecanismos de promoção dispostos neste plano se fundamentam em critérios objetivos, específicos para cada modalidade de promoção, garantindo os princípios de meritocracia e transparência, e estabelecidos a partir dos seguintes aspectos:

- a) **Posicionamento e Permanência Mínima:** Período mínimo de permanência, ou posicionamento, em determinada referência salarial, que habilitam o(a) empregado(a) a concorrer as referidas promoções.
- b) **Avaliação de Desempenho:** Resultados consistentes em metas e competências, apresentando os conceitos/resultados mínimos desejados na avaliação de desempenho realizada pelo instrumento oficial definido pela Empresa que habilitam o(a) empregado(a) a concorrer as referidas promoções.
- c) **Capacitação:** Conclusão de cursos e certificações (trilhas de aprendizado e certificações), caso previstos, que habilitam o(a) empregado(a) a concorrer as referidas promoções.
- d) **Conduta Disciplinar e Ética:** Inexistência de sanções disciplinares, faltas injustificadas e censura ética, que habilitam o(a) empregado(a) a concorrer as referidas promoções.
- e) **Elegibilidade e Classificação:** O(A) empregado(a) que esteja habilitado(a) a concorrer as promoções por mérito ou promoções por performance somente

será promovido(a) se estiver classificado(a) dentre os(as) empregados(as) contemplados(as) pelo limite de disponibilidade financeira e orçamentária definidos, no ciclo anual, para custeio respectivo dessas promoções.

## 5.2. Promoção por Antiguidade

5.2.1. Caracteriza-se pela evolução salarial do(a) empregado(a), avançando 2 (duas) referências salariais. A concessão dessa promoção será a cada cinco anos de efetivo exercício, e seu ciclo anual de aplicação ocorre no mês de outubro, conforme seguintes critérios e regras:

- a) Será elegível à promoção por antiguidade o(a) empregado(a) que, até a data de 31/07 do ano/ciclo de aplicação desta promoção, possuir o tempo mínimo de 1.764 (mil setecentos e sessenta e quatro) dias de efetivo exercício na Empresa, contados a partir da data de concessão da última promoção por antiguidade recebida. No caso da primeira concessão, a contagem do tempo mínimo de efetivo exercício será a partir da data de sua admissão.
- b) Para fins de apuração do tempo de efetivo exercício mencionado na alínea anterior, serão consideradas as situações assim qualificadas nas normas internas, não se computando afastamentos e outros eventos que, por legislação ou regulamento, não sejam configurados como efetivo exercício.
- c) A apuração do tempo de efetivo exercício será realizada pela área responsável da Empresa, com base nos registros funcionais, de frequência e demais documentos oficiais. Compete ao(à) empregado(a) acompanhar seus registros de frequência e solicitar ajustes ou correções, quando identificar inconsistências.
- d) No caso dos(as) empregados(as) que optarem, voluntariamente, pelo enquadramento neste PCS, será considerado o histórico profissional na Empresa a partir do ingresso no cargo correspondente no PCCS/2008 e as promoções análogas a essa modalidade que tenha recebido no referido cargo.

## 5.3. Promoção por Mérito

5.3.1. Caracteriza-se pela evolução salarial do(a) empregado(a), em 2 (duas) referências salariais. O ciclo anual de concessão dessa promoção ocorre no mês de novembro, conforme seguintes critérios e regras:

- a) Poderá habilitar-se para concorrer à promoção por mérito o(a) empregado(a) que possuir avaliação de competências e resultados no conceito/resultado mínimo exigido ou superior exigido pela sistemática vigente de avaliação de desempenho, considerando-se as avaliações de desempenho dos 2 (dois) últimos anos imediatamente anteriores ao ano/ciclo de aplicação da promoção.
- b) Poderá habilitar-se para concorrer à promoção por mérito o(a) empregado(a) que, até a data de 31/07 do ano/ciclo de aplicação desta promoção, completar o tempo mínimo de 638 (seiscentos e trinta e oito) dias de efetivo exercício na Empresa, apurados a partir da data de concessão da última promoção por mérito recebida. No caso da primeira concessão, a contagem do tempo mínimo de efetivo exercício será contado a partir da data de admissão.
- c) Para fins de apuração do tempo de efetivo exercício mencionado na alínea anterior, serão consideradas as situações assim qualificadas nas normas internas, não se computando afastamentos e outros eventos que, por legislação ou regulamento, não sejam configurados como efetivo exercício.
- d) O cumprimento do tempo mínimo de efetivo exercício e do resultado mínimo exigido na avaliação de desempenho não garante, por si só, o direito à promoção, constituindo-se apenas em requisitos necessários para participação do(a) empregado(a) no processo de concorrência a essa promoção.
- e) Não será habilitado(a) para concorrer a esta promoção o(a) empregado(a) que, nos 638 (seiscentos e trinta e oito) dias imediatamente anteriores a data de 31/07 do ano/ciclo de aplicação da promoção, tiver falta injustificada, advertência ou suspensão disciplinar ou censura ética, ou ainda que no mesmo ano/ciclo de aplicação dessa promoção, ou no ano imediatamente anterior, tenha recebido promoção por antiguidade ou promoção por performance.
- f) Os(As) empregados(as) habilitados(as) para concorrer a promoção por mérito serão classificados(as) em ordem decrescente, conforme pontuação apurada com base em informações cadastrais registradas e aferidas na data de 31/07 do ano/ciclo de aplicação dessa promoção e referentes aos seguintes critérios.

Critério	Pontos
Resultado da Avaliação de Desempenho - Altamente Qualificado ou Referencial nos 2 (dois) anos imediatamente anteriores ao ano/ciclo da promoção	1,0 por resultado
Resultado da Avaliação de Desempenho - Desempenho Qualificado nos 2 (dois) anos imediatamente anteriores ao ano/ciclo da promoção	0,5 por resultado

Resultado de Competências da Avaliação de Desempenho nos 2 (dois) anos imediatamente anteriores ao ano/ciclo da promoção no conceito A (ver nota 1)	1,5 por resultado
Resultado de Competências da Avaliação de Desempenho nos 2 (dois) anos imediatamente anteriores ao ano/ciclo da promoção no conceito B (ver nota 1)	1,0 por resultado
Horas de capacitação concluídas em cursos disponibilizados ou contratados pelos Correios nos 2 (dois) anos imediatamente anteriores ao ano/ciclo da promoção	0,1 por hora (limite máximo de 5 pontos)
Total de dias de efetivo exercício desde a última Promoção por Mérito recebida > 638 e ≤ 1.003 (ver nota 2)	0,5
Total de dias de efetivo exercício desde a última Promoção por Mérito recebida > 1.003 e ≤ 1.368 (ver nota 2)	1,0
Total de dias de efetivo exercício desde a última Promoção por Mérito recebida > 1.368 e ≤ 1.733 (ver nota 2)	1,5
Total de dias de efetivo exercício desde a última Promoção por Mérito recebida > 1.733 (ver nota 2)	2,0

Nota 1: Os conceitos do resultado geral de competências são os seguintes, ou equivalentes em caso de revisão da sistemática de avaliação de desempenho:

A - Aplica conhecimentos de nível avançado, utilizando informações atualizadas e refinadas. Sua experiência e comprometimento garantem resultados acima do esperado. A alta qualidade de seu trabalho o qualificam como referência nesta competência.

B – Aplica os conhecimentos necessários para a obtenção dos resultados, sua experiência e interesse garantem que sejam atendidos os padrões de qualidade. O(A) empregado(a) demonstrou plena qualificação nesta competência.

Nota 2: Pontuado apenas uma vez, pelo maior período em dias de efetivo exercício desde a última PM recebida.

g) Os critérios de desempate entre empregados(as) habilitados a concorrer a essa promoção que obtenham a mesma pontuação, observarão a seguinte ordem de requisitos:

- 1) Possuir conceito A no resultado de competências da Avaliação de Desempenho;
- 2) Maior resultado global de metas da avaliação de desempenho do ano imediatamente anterior ao ano/ciclo de aplicação desta promoção;
- 3) Maior quantidade de horas em cursos de capacitação disponibilizados ou contratados pelos Correios nos 2 (dois) anos imediatamente anteriores ao ano/ciclo de aplicação desta promoção;
- 4) Maior tempo de efetivo exercício, em dias, desde a última promoção por mérito recebida;
- 5) Maior tempo de efetivo exercício total na Empresa em dias; e
- 6) Idade em dias.

h) Conforme a ordem final de classificação dos(as) empregados(as) habilitados, após aplicação dos critérios de desempate, serão contemplados(as) com a promoção por mérito apenas aqueles(as) empregados(as) cujo custo anual da promoção esteja dentro do limite orçamentário e disponibilidade financeira, destinado no referido ciclo/ano a esta modalidade.

- i) A apuração do tempo de efetivo exercício, critérios de habilitação e inabilitação às promoções, verificação de resultados da avaliação de desempenho e de capacitações e treinamentos será realizada pela área responsável da Empresa, com base nos registros funcionais, de frequência, avaliação de desempenho e demais documentos oficiais. Compete ao(à) empregado(a) acompanhar seus registros funcionais, solicitando ajustes ou correções quando identificar inconsistências.
- j) No caso dos(as) empregados(as) que optarem voluntariamente pelo enquadramento neste PCS, será considerado o histórico profissional na Empresa a partir do ingresso no cargo correspondente no PCCS/2008 e as promoções análogas a essa modalidade que tenha recebido no referido cargo.

## 5.4. Promoção por Performance

5.4.1. Caracteriza-se pelo avanço do nível ou estágio de desenvolvimento no cargo ocupado pelo(a) empregado(a), com ascensão salarial para a primeira referência salarial do nível ou estágio de desenvolvimento subsequente. O ciclo anual de concessão dessa promoção será no mês de setembro conforme seguintes critérios e regras:

- a) Esta promoção se dará exclusivamente do nível II para III ou do nível III para IV do cargo de Agente de Integração Postal, ou, do estágio de desenvolvimento Pleno para Sênior ou do estágio de desenvolvimento de Sênior para Master previstos aos cargos de Técnico de Integração Postal, Analista de Integração Postal, Engenheiro de Integração Postal e Arquiteto de Integração Postal.
- b) Será considerado(a) elegível para concorrer a esta promoção o(a) empregado(a) ocupante dos cargos acima que:
  - i. esteja posicionado(a) no nível/estágio de desenvolvimento II ou Pleno e na referência salarial 17 ou superior do respectivo nível/estágio, ou, esteja posicionado no nível/estágio de desenvolvimento III ou Sênior e na referência salarial 37 ou superior do referido nível/estágio. No caso do(a) empregado(a) ocupante dos cargos de Engenheiro de Integração Postal e Arquiteto de Integração Postal, posicionado no estágio Sênior, será observado o posicionamento na referência 32 ou acima;
  - ii. nos últimos 5 (cinco) anos imediatamente anteriores ao ano/ciclo de aplicação

- dessa promoção possua avaliação de competências e resultados no conceito mínimo exigido ou superior exigido pela sistemática vigente de avaliação de desempenho, com resultado global de metas de no mínimo 97,5% em cada ano;
- iii. e, que tenha concluído, até a data de 31/07 do ano de aplicação da promoção e respeitado o prazo máximo de conclusão de 3 (três) anos, a trilha de desenvolvimento profissional e/ou as capacitações previstas para o respectivo nível ou estágio de desenvolvimento, se houver;
- c) Será considerado(a) inelegível para concorrer a esta promoção o(a) empregado(a) que nos 05 (cinco) anos anteriores a data de 31/07 do ano/ciclo de aplicação da promoção, tiver falta injustificada, suspensão disciplinar ou censura ética, ou que nos últimos 03 (três) anos anteriores a data de 31/07 do ano/ciclo de aplicação da promoção, tiver recebido advertência, ou ainda, que no mesmo ano/ciclo de aplicação dessa promoção tenha recebido promoção por mérito;
- d) Os(As) empregados(as) elegíveis para concorrer a esta promoção serão classificados(as), em ordem decrescente, para definição daqueles(as) que efetivamente receberão a promoção por performance. Essa classificação será a partir de pontos atribuídos com base em informações cadastrais registradas na data de 31/07 do ano/ciclo de aplicação dessa promoção, referentes aos seguintes critérios específicos:

Critério	Pontos
Resultado Global de Metas da Avaliação de Desempenho dos 5 (cinco) anos imediatamente anteriores ao ano/ciclo da promoção > 110%	1,00 por resultado
Resultado Global de Metas da Avaliação de Desempenho dos 5 (cinco) anos imediatamente anteriores ao ano/ciclo da promoção > 100,0% e ≤ 110,0%	0,75 por resultado
Resultado de Competências da Avaliação de Desempenho dos 5 (cinco) anos imediatamente anteriores ao ano/ciclo da promoção no conceito A (ver nota 1)	1,00 por resultado
Resultado de Competências da Avaliação de Desempenho dos 5 (cinco) anos imediatamente anteriores ao ano/ciclo da promoção no conceito B (ver nota 1)	0,75 por resultado
Horas de capacitação concluídas em cursos disponibilizados ou contratados pelos Correios nos 3 (três) anos imediatamente anteriores ao ano/ciclo da promoção	0,1 por hora (limite máximo de 5 pontos)
Nível de ensino em graduação ou graduação tecnológica concluída após o ingresso no cargo e após a última promoção por Performance recebida (ver notas 2 e 3)	2,0 por graduação
Nível de ensino em pós-graduação ou MBA <i>lato sensu</i> (mínimo de 360 horas) concluída após o ingresso no cargo e após a última promoção por Performance recebida (ver notas 2 e 3)	3,0 por pós-graduação/MBA
Nível de ensino em Mestrado <i>stricto sensu</i> concluído após o ingresso no cargo e após a última promoção por Performance recebida (ver notas 2 e 3)	4,0 por mestrado
Nível de ensino em Doutorado <i>stricto sensu</i> concluído após o ingresso no cargo e após a última promoção por Performance recebida (ver notas 2 e 3)	5,0 por doutorado

Nota 1: Os conceitos do resultado geral de competências são os seguintes, ou equivalentes em caso de revisão da sistemática de avaliação de desempenho:

A - Aplica conhecimentos de nível avançado, utilizando informações atualizadas e refinadas. Sua experiência e comprometimento

garantem resultados acima do esperado. A alta qualidade de seu trabalho o qualificam como referência nesta competência.

B – Aplica os conhecimentos necessários para a obtenção dos resultados, sua experiência e interesse garantem que sejam atendidos os padrões de qualidade. O(A) empregado(a) demonstrou plena qualificação nesta competência.

Nota 2: A pontuação máxima cumulativa dos graus/níveis de ensino conforme critérios definidos na matriz acima é de 7 pontos e a data de conclusão dos respectivos graus/níveis de ensino deve, concomitantemente, ter ocorrido após a data de ingresso no cargo ocupado neste PCS pelo qual o(a) empregado(a) está elegível para concorrer a essa modalidade de promoção e após a última promoção por Performance que tenha recebido. A comprovação de conclusão do grau/nível de ensino se dá, exclusivamente, pelos documentos previstos na legislação de educação vigente, quais sejam: 1) diploma devidamente registrado consoante legislação para comprovar graduação, graduação tecnológica, mestrado *stricto sensu* e doutorado *stricto sensu*, 2) Certificado expedido por instituições credenciadas na forma da legislação para comprovar pós-graduação ou MBA *lato sensu*.

Nota 3: No caso dos(as) empregados(as) que optarem voluntariamente pelo enquadramento neste plano, observada a data limite anual de enquadramento para habilitar-se a concorrer as promoções deste plano, no caso da primeira promoção por performance que receber neste PCS/2026 para fins de pontuação, respeitando-se demais regras dispostas a essa promoção, será considerado o histórico profissional na Empresa a partir do ingresso no cargo correspondente no PCCS/2008 e quaisquer promoções verticais que tenha recebido no referido cargo.

- e) Os critérios de desempate de empregados(as) que obtenham a mesma pontuação, observarão a seguinte ordem de requisitos:
- 1) Maior conceito do resultado geral de competências da avaliação de desempenho do ano imediatamente anterior ao ano/ciclo de aplicação desta promoção;
  - 2) Maior resultado global de metas da avaliação de desempenho do ano imediatamente anterior ao ano/ciclo de aplicação desta promoção;
  - 3) Maior conceito do resultado geral de competências da avaliação de desempenho do segundo ano imediatamente anterior ao ano/ciclo de aplicação desta promoção;
  - 4) Maior resultado global de metas da avaliação de desempenho do segundo ano imediatamente anterior ao ano/ciclo de aplicação desta promoção;
  - 5) Maior pontuação agregada obtida, apurada na forma da matriz de pontuação estabelecida para essa promoção, para conclusão de graduação/graduação tecnológica, pós-graduação/MBA *lato sensu*, mestrado e doutorado *stricto sensu*;
  - 6) Maior quantidade de horas em cursos de capacitação disponibilizados ou contratados pelos Correios nos 3 (três) anos imediatamente anteriores ao ano/ciclo de aplicação desta promoção;
  - 7) Maior tempo de efetivo exercício total na Empresa em dias; e
  - 8) Idade em dias.
- f) Conforme a ordem final de classificação dos(as) empregados(as) elegíveis, após aplicação dos critérios de desempate, serão contemplados(as) com a Promoção por Performance apenas aqueles(as) empregados(as) cujo custo anual da promoção esteja dentro do limite orçamentário e disponibilidade financeira, destinado a esta modalidade.

**NOTA:** A mudança para novo nível ou estágio de desenvolvimento também poderá ocorrer

quando o(a) empregado(a) alcançar o limite inicial da referência salarial estabelecida para cada nível ou estágio de desenvolvimento do cargo em que estiver enquadrado(a).

---

## 6. Enquadramento - Migração PCCS/2008

6.1. O enquadramento dos(as) empregados(as) oriundos(as) de planos de cargos anteriores tem como objetivo viabilizar a migração para a nova estrutura de cargos, possibilitando ao(à) empregado(a) adequar-se ao contexto atual das estratégias da Empresa, desde que a migração mostre conformidade às disposições legais pertinentes e à própria concepção de atuação prevista para os cargos deste PCS/2026.

6.2. Esse processo de migração considera a correspondência entre os cargos e eixos ocupacionais anteriormente ocupados e a nova arquitetura, preservando direitos adquiridos e garantindo a compatibilidade funcional e salarial, e será realizado com base nos seguintes critérios:

- a) Enquadramento do(a) empregado(a), mediante opção voluntária ao Plano de Cargos e Salários de 2026 (PCS/2026), do cargo e atividade/especialidade que ocupa no Plano de Cargos, Carreiras e Salários de 2008 (PCCS/2008) para o cargo correspondente neste PCS/2026 conforme o quadro de conversão de cargos que consta do Anexo III deste plano e os critérios de enquadramento definidos neste documento.
- b) Respeito a equivalência ou similaridade na complexidade de responsabilidades e atribuições, requisitos de ingresso dentre o cargo ocupado no PCCS/2008 e o cargo correspondente para enquadramento neste PCS/2026.
- c) O enquadramento salarial dos(as) empregados(as) no PCS/2026 será realizado tendo como princípio a irredutibilidade salarial e a compatibilidade entre a estrutura salarial do PCCS/2008 e a estrutura definida no PCS/2026.
  - I. Os(as) empregados(as) serão posicionados(as) na referência salarial do cargo correspondente neste PCS/2026 cujo valor de salário base seja igual ao da referência salarial que ocupa no PCCS/2008. Se inexistir valor igual, será enquadrado na referência salarial que possua valor acima e imediatamente mais

- próximo.
- II. Os (as) empregados(as) que no PCCS/2008 ocupam o cargo de Agente de Correios - Atividades Carteiro, Atendente Comercial e Operador de Triagem e Transbordo (em extinção) e que optarem pela migração e enquadramento para o cargo de Agente de Integração Postal deste PCS/2026 terão, em decorrência da ampliação do âmbito de atuação, acréscimo de 1 (uma) referência salarial. Essa referência será aplicada na tabela salarial do cargo que ocupam no PCCS/2008 e, então, a partir desse valor atualizado de salário base, o(a) empregado(a) é enquadrado em referência salarial do cargo correspondente neste PCS/2026 que possua salário base de igual valor. Se inexistir valor igual, será enquadrado na referência salarial que possua valor acima e imediatamente mais próximo.
  - III. Os(As) empregados(as) que no PCCS/2008 ocupam o cargo de Analista de Correios nas especialidades de arquiteto ou engenheiro abarcadas disposições legais de piso salarial e que optarem pela migração e enquadramento nos respectivos cargos correspondentes de Engenheiro de Integração Postal ou Arquiteto de Integração Postal deste PCS/2026 serão enquadrados em referência salarial apta a cobrir o valor do referido piso, ou seja, em referência cujo valor de salário base seja igual a soma do salário base e complemento de piso que atualmente percebem no PCCS/2008, ou referência de valor imediatamente superior caso inexistir valor igual, com conseqüente extinção, a partir da adesão e enquadramento no PCS/2026 do pagamento da parcela a título de complemento de piso.
  - IV. O enquadramento será possível apenas para referências salariais previstas na tabela salarial do respectivo cargo correspondente neste PCS/2026, inclusive para as situações dispostas nas alíneas anteriores. Empregados(as) cujo salário atual no PCCS/2008 decorra de seu posicionamento em referência salarial acima da última referência prevista ao seu respectivo cargo pelo PCCS/2008 não poderão optar pelo enquadramento para este PCS/2026.
  - V. As tabelas salariais previstas para enquadramento de empregados(as) do PCCS/2008 que aderirem a este PCS/2026 constam no Anexo II.

6.3. No máximo até 30/06/2027, os empregados(as) vinculados ao PCCS/2008 em cargos/atividades/especialidades que preveem cargo correspondente no PCS/2026 poderão

optar pela adesão ao novo plano, e conseqüente migração e enquadramento no respectivo cargo correspondente.

6.3.1. No prazo entre o início do mês seguinte ao da assinatura do Termo de Aceite pelo(a) empregado(a), aderindo ao PCS/2026, até o início do terceiro mês subsequente à adesão ocorrerá seu enquadramento efetivo neste PCS/2026, data em que sua situação funcional será alterada para o cargo correspondente, com respectivo posicionamento na tabela salarial, conforme disposto nas regras de enquadramento deste PCS/2026.

6.4. Devido à amplitude de atuação e responsabilidades do cargo de Agente de Integração Postal deste PCS/2026, os empregados(as) ocupantes do cargo de Agente de Correios PCCS/2008 que possuem alguma decisão judicial relativa à jornada de trabalho e/ou à teletrabalho, ou que são reabilitados no próprio cargo de Agente de Correios não poderão migrar para o PCS/2026.

6.5. Empregados(as) ocupantes de cargos dispostos em planos anteriores ao PCCS/2008, ou que ocupam cargos, segmentos de atividade ou especialidades que neste PCS/2026 são considerados extintos ou não são previstos em cargos correspondentes, conforme o quadro de conversão que consta do Anexo III deste plano, não poderão optar pelo enquadramento e adesão face a não correspondência de responsabilidades e atribuições, requisitos de ingresso no respectivo cargo e/ou faixa salarial dos cargos que ocupam atualmente para os cargos dispostos neste PCS/2026.

6.5.1. Especificamente no caso dos(as) empregados(as) ocupantes do cargo de Analista de Correios – especialidade Administrador Postal do PCCS/2008, face análoga similaridade e complexidade de atribuições e mesma faixa salarial da especialidade de Administrador do mesmo PCCS, é facultada a adesão e enquadramento ao cargo de Analista de Integração Postal – especialidade Administrador previsto neste PCS/2026, desde que o requisito de nível de escolaridade que habilitou seu ingresso no cargo ocupado no PCCS/2008 tenha sido graduação em Administração, e que possua registro no respectivo órgão de classe.

6.6. Empregados(as) enquadrados(as) no cargo de Agente de Correios PCCS/2008 que desejarem migrar para o PCS/2026 deverão apresentar Atestado de Saúde Ocupacional com resultado APTO para as atividades do cargo Agente de Integração Postal do PCS/2026.

6.6.1. A apresentação de Atestado de Saúde Ocupacional prevista no subitem anterior, comprovando aptidão sem restrições para o exercício das atribuições previstas ao cargo indicado, deve ser apresentado até o final do segundo mês seguinte ao da assinatura do Termo de Aceite ao PCS/2026 pelo(a) empregado(a) e, caso apresentado após esse limite, o prazo para o enquadramento efetivo no PCS/2026 será prorrogado para o mês posterior ao da apresentação do ASO atestando a aptidão ao referido cargo.

6.7. Com a implantação do PCS/2026, todos os cargos constantes do PCCS/2008 serão considerados em extinção, permanecendo ativos apenas enquanto houver empregados(as) neles enquadrados(as). Quando não houver mais ocupantes, os cargos serão automaticamente extintos.

6.8. O quadro de conversão de cargos e cargos extintos do PCS/2026 consta do Anexo III deste plano.

---

## 7. Disposições Finais

7.1. Este Plano de Cargos e Salários estabelece diretrizes para estruturação, evolução e gestão da carreira, assegurando alinhamento às estratégias organizacionais, à legislação vigente e às boas práticas de governança.

7.2. As disposições aqui previstas aplicam-se a todos(as) os(as) empregados(as) enquadrados(as) no PCS/2026. Situações não contempladas neste documento serão analisadas pela área competente e submetidas à deliberação da Diretoria Executiva da Empresa, respeitando os princípios de legalidade, transparência e equidade.

7.3. As disposições transitórias, bem como eventuais casos omissos ou situações não previstas neste normativo, serão objeto de deliberação da Diretoria Executiva, que poderá emitir orientações complementares, procedimentos específicos ou ajustes necessários à plena aplicação deste regulamento.

7.4. A Diretoria Executiva poderá, ainda, baixar instruções complementares inerentes à operacionalização da implantação deste plano, bem como à sua adequada administração.

---

7.5. A implementação deste Plano de Cargos e Salários não implica alteração de direitos adquiridos, sendo garantida a irredutibilidade salarial e a preservação das condições essenciais previstas em normas internas e instrumentos legais.

7.6. Este plano poderá ser revisado periodicamente, conforme necessidade da Empresa, evolução do mercado e alterações na legislação, garantindo sua atualização e aderência às práticas modernas de gestão de pessoas.

---

## **8. Anexos**

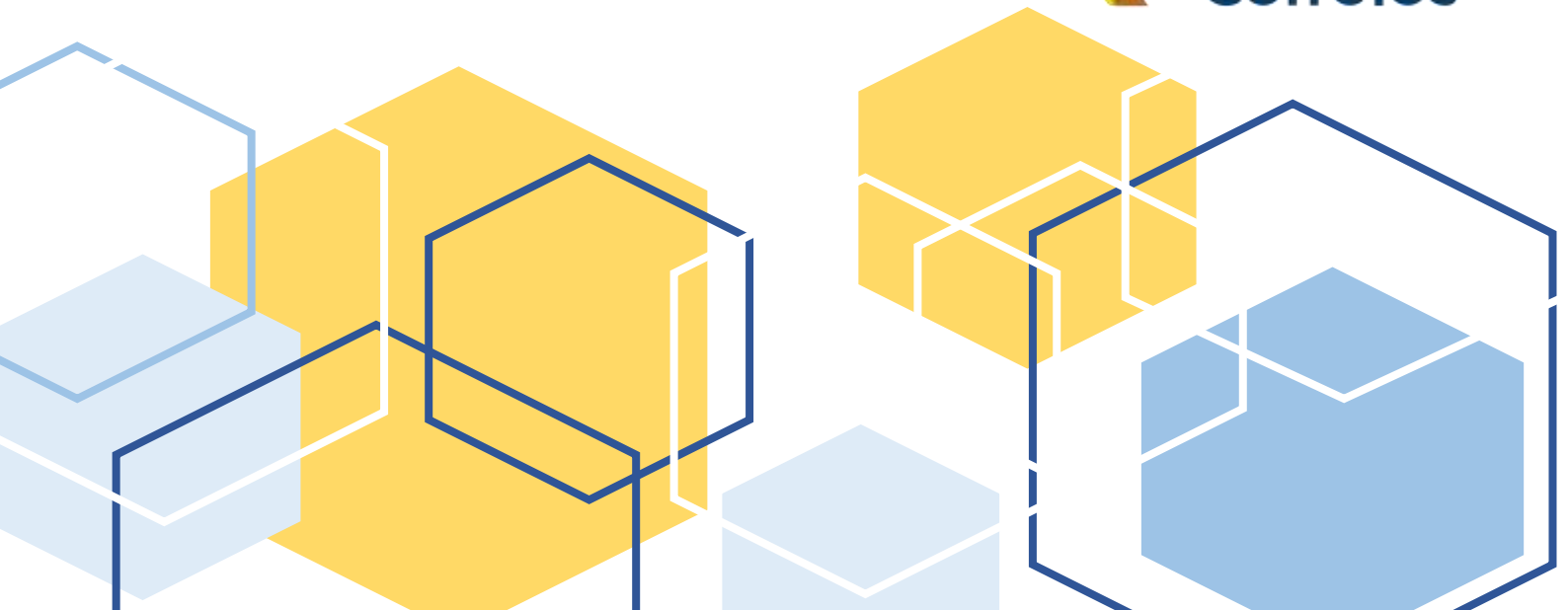
**I – Descrições e Especificações dos Cargos**

**II – Tabelas Salariais**

**III – Quadro de Conversão de Cargos**



# Descrições e Especificações dos Cargos



## Agente de Integração Postal

### Atribuições:

- Executar as atribuições relativas ao processo de coleta, registro de pedidos de coleta, recebimento, triagem, conferência, acondicionamento, distribuição, anotações, baixa e devolução de objetos postais, mensagens telegráficas, contratos especiais e outros produtos e serviços previstos no portfólio da Empresa.
- Executar as atividades de transporte e movimentação de cargas utilizando veículos, motorizados ou não, conforme necessidade operacional e regulamentação interna.
- Executar as etapas do processo de tratamento e encaminhamento (recepção, manuseio, preparação, indução em equipamentos automatizados, triagem, separação, conferência, unitização, carregamento, despachos e outros) de objetos postais, contratos especiais, demais produtos e serviços do portfólio da Empresa.
- Executar as atribuições do processo de atendimento, vendas e pós-venda de objetos postais, produtos e demais serviços do portfólio da Empresa.
- Receber, identificar, registrar e encaminhar aos canais competentes, ocorrências, reclamações e sugestões formalizadas pelos clientes internos e externos.
- Realizar a execução de procedimentos de logística (recebimento, manuseio e preparação, armazenagem, encaminhamento, transporte e distribuição) de objetos postais, contratos especiais e demais produtos e serviços do portfólio da Empresa.
- Executar atividades inerentes às atribuições de seu cargo (pesquisar, rastrear, identificar, organizar, redigir, digitalizar, consolidar e tramitar informações e documentos) e outras de natureza e complexidade compatíveis.
- Operacionalizar o processo produtivo telemático, relativo à distribuição.
- Executar outras atribuições de mesma natureza e complexidade que compõem as atividades da área de lotação.

### Requisitos:

- Diploma ou certificado, devidamente registrado, de conclusão de curso de ensino médio, expedido por instituição de ensino reconhecida pelo órgão competente.

---

**Jornada de Trabalho:**

- 220 horas mensais.

---

**Técnico de Integração Postal****Atribuições:**

- Desenvolver estudos técnicos indicando novos métodos, soluções, procedimentos, práticas de mercado e oportunidades de melhoria aplicáveis aos processos das cadeias operacional, ou de logística, ou de atendimento comercial ou de suporte, identificando riscos, impactos potenciais e custos/benefícios.
- Propor soluções técnicas às ocorrências ou irregularidades verificadas nos processos e serviços ou recebidas pelos canais de relacionamento com clientes internos e externos.
- Apoiar no planejamento da operacionalização e manutenção dos serviços e processos de atendimento comercial, ou de tratamento e encaminhamento, ou de distribuição, ou de suporte, ou outros, cumpridos pela unidade e sua área de atuação.
- Elaborar documentos (relatórios e pareceres técnicos, ofícios, cartas, planilhas, apresentações e outros) de assuntos sob sua responsabilidade para informar ou subsidiar a tomada de decisão às partes interessadas.
- Identificar oportunidades de novos negócios, mediante monitoramento, pesquisa e análise do mercado.
- Participar de projetos de criação, desenvolvimento e divulgação de produtos e serviços dos Correios ou de soluções em prol do aprimoramento dos processos de sua área de lotação.
- Participar de projetos setoriais ou estratégicos, quando necessário.
- Executar outras atribuições de mesma natureza e complexidade que compõem as atividades da área.

---

**Requisitos:**

- Diploma ou certificado, devidamente registrado, de conclusão de curso de ensino médio ou de curso técnico profissionalizante de nível médio, expedido por instituição de ensino reconhecida pelo órgão competente;

**Jornada de Trabalho:**

- 200 horas mensais.
- 

## **Analista de Integração Postal**

**Atribuições Comuns a Todas as Especialidades:**

- Planejar, desenvolver, analisar e executar processos e projetos relacionados à sua área de especialidade (área de formação).
- Desenvolver estudos, pesquisas, análises e sistemas vinculados à sua área de formação.
- Executar projetos de criação, desenvolvimento, aprimoramento ou promoção de produtos, serviços e soluções aplicáveis aos processos da área de lotação.
- Elaborar e analisar documentos técnicos e administrativos, tais como relatórios, pareceres técnicos, ofícios, cartas, planilhas, estudos e projeções.
- Padronizar, revisar e propor a regulamentação de processos no âmbito de sua área de atuação.
- Realizar a análise de conformidade dos processos, verificando a aplicação de procedimentos, normas e legislações vigentes, identificando não conformidades e propondo ações corretivas e preventivas.
- Acompanhar práticas e tendências de mercado, avaliando sua aplicabilidade e propondo soluções para aprimoramento dos processos institucionais.
- Apoiar o planejamento e a execução de ações de capacitação relacionadas à sua especialidade.
- Executar atividades administrativas vinculadas à sua área de atuação.

- Desempenhar outras atribuições de mesma natureza e complexidade, inerentes às atividades da área.

## **Atribuições Específicas por Especialidade:**

### **a) Administrador**

- Elaborar estudos e projeções de impacto nos negócios referentes a projetos e processos de sua área de atuação.
- Identificar, analisar e desenvolver oportunidades de novos negócios, produtos ou serviços, por meio de monitoramento, pesquisa e análise de mercado, apresentando proposições de soluções aplicáveis aos processos.
- Analisar questões operacionais relacionadas aos serviços e negócios da Empresa, nacionais e internacionais.

### **Requisitos:**

- Diploma, devidamente registrado, de conclusão de curso de ensino superior em Administração, expedido por instituição de ensino reconhecida pelo órgão competente; e
- Habilitação legal para o exercício da profissão, mediante apresentação de registro no Conselho de Administração.

### **Jornada de Trabalho:**

- 200 horas mensais.

### **b) Advogado**

- Atuar na advocacia preventiva, interpretando e analisando documentos legais de diferentes naturezas e hierarquias.
- Efetuar a representação judicial e extrajudicial da Empresa, mediante outorga de poderes.
- Atuar na gestão do passivo contencioso, acompanhando e controlando demandas judiciais e administrativas.

- Realizar atividades de consultoria jurídica, visando assegurar a conformidade legal das ações e decisões institucionais.

## **Requisitos:**

- Diploma, devidamente registrado, de conclusão de curso de ensino superior em Direito, expedido por instituição de ensino reconhecida pelo órgão competente; e
- Habilitação legal para o exercício da profissão, mediante apresentação de registro na Ordem dos Advogados do Brasil.

## **Jornada de Trabalho:**

- 200 horas mensais.

## **c) Analista de Sistemas**

- Planejar, prospectar, implantar, desenvolver, executar e manter as atividades relacionadas à Tecnologia da Informação e Comunicação – TIC.
- Atuar nos processos de trabalho da área, identificando possíveis disfunções e propondo medidas corretivas e de melhoria.
- Realizar atividades relacionadas à criação, implementação e gerenciamento de políticas, procedimentos e controles de segurança da informação, visando proteger a integridade, a confidencialidade e a disponibilidade dos dados.
- Pesquisar e desenvolver atividades inerentes à administração de dados, modelagem de *data warehouses*, extração, transformação e carga de dados, aplicações de automação e inteligência artificial, processamento de grandes volumes de dados massivos, gerenciamento da qualidade dos dados e desenvolvimento de painéis de *business intelligence*.

## **Requisitos:**

- Diploma, devidamente registrado, de conclusão de curso de ensino superior em Análise e Desenvolvimento de Sistemas, expedido por instituição de ensino reconhecida pelo órgão competente.

## **Jornada de Trabalho:**

- 200 horas mensais.

## **d) Arquivista**

- Executar as atividades de organização, classificação e controle da documentação dos arquivos institucionais.
- Apoiar a manutenção de arquivos digitais, assegurando que estejam acessíveis e passíveis de recuperação, por meio de sistemas que incorporem avanços em tecnologia de armazenamento eletrônico.
- Desenvolver e executar procedimentos relativos à conservação, preservação e integridade dos acervos sob responsabilidade da área.

## **Requisitos:**

- Diploma, devidamente registrado, de conclusão de curso de ensino superior em Arquivologia, expedido por instituição de ensino reconhecida pelo órgão competente; e
- Habilitação legal para o exercício da profissão, mediante apresentação de registro profissional de Arquivista no Ministério do Trabalho e Emprego.

## **Jornada de Trabalho:**

- 200 horas mensais.

## **e) Assistente Social**

- Realizar atividades relacionadas ao planejamento, organização, pesquisa e execução de ações voltadas ao atendimento e acompanhamento social dos(as) empregados(as).
- Analisar e elaborar pareceres, relatórios técnicos e estudos socioeconômicos.
- Realizar atendimentos de natureza social e orientar empregados(as) e seus familiares, visando à análise e avaliação do tipo de assistência requerida e dos recursos disponíveis.

- Planejar, desenvolver e analisar ações socioeducativas.
- Implementar projetos e ações de caráter preventivo e educativo, priorizando o desenvolvimento social, as relações interpessoais, o empreendedorismo, a empregabilidade, bem como a valorização e o reconhecimento dos(as) empregados(as).
- Elaborar e acompanhar projetos de natureza social, com vistas a subsidiar a Empresa na implementação de suas políticas sociais.
- Mapear e monitorar demandas sociais internas, subsidiando a elaboração de proposições e a análise da cultura e do clima organizacional.
- Elaborar e disseminar, interna e externamente, produções técnicas de natureza social que contribuam para a melhoria das práticas e para a divulgação das iniciativas da Empresa.
- Apoiar gestores no gerenciamento cotidiano de situações de natureza social, subsidiando-os no desenvolvimento de competências necessárias à promoção de um ambiente organizacional favorável à motivação, ao engajamento e ao comprometimento com a excelência do trabalho.
- Participar de equipes multiprofissionais para o tratamento de questões de natureza social, nos aspectos financeiro, familiar, de dependência química, absenteísmo, clima organizacional, reabilitação profissional, relacionamento interpessoal, entre outros.
- Elaborar, manter atualizado e divulgar o cadastro de recursos da comunidade, públicos e privados, bem como disseminar políticas públicas que viabilizem o acesso dos(as) empregados(as) aos programas disponíveis.

## **Requisitos:**

- Diploma, devidamente registrado, de conclusão de curso de ensino superior em Serviço Social, expedido por instituição de ensino reconhecida pelo órgão competente; e
- Habilitação legal para o exercício da profissão, mediante apresentação de registro no Conselho de Serviço Social.

## **Jornada de Trabalho:**

- 150 horas mensais.

## **f) Bibliotecário**

- Realizar atividades de nível superior, de natureza técnica, relacionadas à classificação, catalogação, indexação, divulgação e manutenção do acervo bibliográfico, bem como à recuperação e disseminação de informações e ao atendimento aos(as) usuários(as).
- Desenvolver e executar a catalogação de livros, folhetos, periódicos, mapas, atlas e demais materiais informacionais e instrumentos de consulta, visando à organização sistemática da biblioteca e à identificação e preservação do patrimônio bibliográfico da instituição.
- Propor aquisição, permuta, aceitação ou a solicitação de doações de material bibliográfico, selecionando obras com base em critérios técnicos e nas necessidades institucionais.
- Providenciar e desenvolver os serviços de encadernação, conservação e restauração de publicações.
- Promover e divulgar a biblioteca, por meio de exposições, palestras e outras ações culturais, bem como manter intercâmbio de informações e bibliografias com instituições e entidades congêneres.

### **Requisitos:**

- Diploma, devidamente registrado, de conclusão de curso de ensino superior em Biblioteconomia, expedido por instituição de ensino reconhecida pelo órgão competente; e
- Habilitação legal para o exercício da profissão, mediante apresentação de registro no Conselho de Biblioteconomia.

### **Jornada de Trabalho:**

- 200 horas mensais.

## **g) Contador**

- Elaborar, analisar e revisar demonstrações financeiras, notas explicativas, relatórios de conformidade contábil e propostas orçamentárias.
- Desenvolver tecnicamente a realização da escrituração dos fatos contábeis, bem como os processos de conciliação e composição das contas.
- Desenvolver tecnicamente a gestão da contabilidade de custos, a gestão tributária e a gestão orçamentária da Empresa.

### **Requisitos:**

- Diploma, devidamente registrado, de conclusão de curso de ensino superior em Ciências Contábeis, expedido por instituição de ensino reconhecida pelo órgão competente; e
- Habilitação legal para o exercício da profissão, mediante apresentação de registro no Conselho de Contabilidade.

### **Jornada de Trabalho:**

- 200 horas mensais.

## **h) Economista**

- Elaborar e executar projetos, incluindo pesquisas econômicas e de mercado, bem como estudos de viabilidade econômica.
- Analisar a programação econômico-financeira, acompanhando sua execução e resultados.
- Formular, analisar e desenvolver estratégias empresariais e concorrenciais, com base em análises econômicas e de mercado.
- Produzir, sistematizar e analisar informações estatísticas de natureza econômica e financeira, incluindo contas nacionais, indicadores macroeconômicos e índices de preços.
- Realizar análises financeiras de investimentos, avaliando riscos, retornos e impactos econômicos para a tomada de decisão.

**Requisitos:**

- Diploma, devidamente registrado, de conclusão de curso de ensino superior em Ciências Econômicas, expedido por instituição de ensino reconhecida pelo órgão competente; e
- Habilitação legal para o exercício da profissão, mediante apresentação de registro no Conselho de Economia.

**Jornada de Trabalho:**

- 200 horas mensais.

**i) Estatístico**

- Propor métodos e normas para trabalhos estatísticos, bem como prestar assistência quanto à sua aplicação e utilização.
- Planejar, desenvolver e realizar estudos, experimentos e pesquisas que requeiram análise e interpretação de dados e de informações estatísticas.
- Efetuar perícias em matéria de estatística e elaborar, assinar e emitir os respectivos laudos técnicos.

**Requisitos:**

- Diploma, devidamente registrado, de conclusão de curso de ensino superior em Estatística, expedido por instituição de ensino reconhecida pelo órgão competente; e
- Habilitação legal para o exercício da profissão, mediante apresentação de registro no Conselho de Estatística.

**Jornada de Trabalho:**

- 200 horas mensais.

**j) Jornalista**

- Executar e acompanhar os trabalhos de redação de textos jornalísticos, incluindo notícias, comunicados, respostas, artigos e reportagens, destinados a publicações internas e à imprensa em geral, bem como as atividades de diagramação, arte-final, edição e distribuição ao público-alvo.
- Atuar na elaboração, implementação e acompanhamento do plano anual de comunicação da Empresa.
- Realizar a captação, o tratamento e a divulgação de informações destinadas ao público interno, por meio dos canais oficiais de comunicação da Empresa.

## **Requisitos:**

- Diploma, devidamente registrado, de conclusão de curso de ensino superior em Comunicação Social com habilitação em Jornalismo ou Jornalismo, expedido por instituição de ensino reconhecida pelo órgão competente; e
- Habilitação legal para o exercício da profissão, mediante apresentação de registro profissional de Jornalista no Ministério do Trabalho e Emprego

## **Jornada de Trabalho:**

- 150 horas mensais.

## **I) Museólogo**

- Desenvolver e executar as atividades relativas ao tombamento de bens culturais e ao respectivo registro em instrumentos específicos de controle.
- Supervisionar tecnicamente a coleta, a conservação, a preservação e a divulgação do acervo museológico.
- Planejar e executar serviços de identificação, classificação e cadastramento de bens culturais.
- Desenvolver a organização do espaço museológico adequado à apresentação, guarda e conservação das coleções.
- Desenvolver e realizar perícias destinadas à apuração do valor histórico, artístico ou científico de bens museológicos, bem como à verificação de sua autenticidade.
- Organizar a realização de seminários, palestras, concursos, exposições de âmbito

nacional ou internacional, e outras atividades de caráter museológico.

**Requisitos:**

- Diploma, devidamente registrado, de conclusão de curso de ensino superior em Museologia, expedido por instituição de ensino reconhecida pelo órgão competente; e
- Habilitação legal para o exercício da profissão, mediante apresentação de registro no Conselho de Museologia.

**Jornada de Trabalho:**

- 200 horas mensais.

**m) Pedagogo**

- Participar do levantamento e da análise das necessidades de capacitação.
- Participar da seleção de métodos e materiais adequados às atividades de educação corporativa.
- Prestar assistência técnica ao pessoal docente na elaboração do planejamento de ensino e dos processos de avaliação.
- Desenvolver e participar dos processos de seleção de pessoal para o exercício de atividades relacionadas à área de educação na Empresa.

**Requisitos:**

- Diploma, devidamente registrado, de conclusão de curso de ensino superior em Pedagogia, expedido por instituição de ensino reconhecida pelo órgão competente; e
- Habilitação legal para o exercício da profissão, mediante apresentação de registro no Conselho de Educadores e Pedagogos.

**Jornada de Trabalho:**

- 200 horas mensais.

**n) Psicólogo**

- Desenvolver e executar os programas de recrutamento da Empresa;
- Analisar causas de desajustamento funcional de empregados(as) e prestar a devida orientação técnica;
- Desenvolver e executar processos seletivos, por meio da aplicação de métodos e técnicas psicológicas, com vistas à admissão, reclassificação e capacitação de pessoal.
- Desenvolver projetos de análise profissiográfica.

## **Requisitos:**

- Diploma, devidamente registrado, de conclusão de curso de ensino superior em Psicologia, expedido por instituição de ensino reconhecida pelo órgão competente; e
- Habilitação legal para o exercício da profissão, mediante apresentação de registro no Conselho de Psicologia.

## **Jornada de Trabalho:**

- 200 horas mensais.

## **o) Comunicação Social (Publicitário)**

- Desenvolver e executar as ações de propaganda e publicidade, acompanhando as etapas de planejamento e execução junto às áreas clientes e às agências de publicidade.
- Atuar na elaboração, implementação e acompanhamento do plano anual de comunicação da Empresa.
- Receber, analisar e analisar propostas de veículos de comunicação e planejamentos de mídia elaborados pelas agências de propaganda e publicidade.
- Desenvolver e executar o controle de todas as veiculações de publicidade mercadológica, institucional e legal da Empresa, nos diversos meios de comunicação.
- Desenvolver e controlar o processo de produção e distribuição de peças publicitárias impressas e eletrônicas, em âmbito nacional;
- Analisar o desempenho técnico, criativo e qualitativo das agências de publicidade e propaganda contratadas.

- Desenvolver e executar os trabalhos de produção de material audiovisual institucional.

## **Requisitos:**

- Diploma, devidamente registrado, de conclusão de curso de ensino superior em Comunicação Social com habilitação em Publicidade e Propaganda, expedido por instituição de ensino reconhecida pelo órgão competente; e
- Habilitação legal para o exercício da profissão, mediante apresentação de registro profissional de Publicitário no Ministério do Trabalho e Emprego.

## **Jornada de Trabalho:**

- 200 horas mensais.

## **p) Comunicação Social (Relações Públicas)**

- Realizar contatos diretos com a imprensa referentes ao processo de representação institucional da Empresa.
- Apoiar a elaboração, a implementação e o acompanhamento do plano anual de comunicação da Empresa.
- Desenvolver e executar a promoção de solenidades, bem como os serviços de recepção e acompanhamento de autoridades e visitantes.
- Desenvolver e executar programas de relacionamento com a imprensa, propondo políticas de Relações Públicas, de comunicação institucional e de apoio às ações de marketing.
- Executar a orientação às unidades e áreas da Empresa no relacionamento com a imprensa e participar de contatos diretos com veículos de comunicação.
- Acompanhar e analisar a divulgação de notícias referentes à Empresa na imprensa, e, monitorar e analisar o desempenho das agências de comunicação contratadas.

## **Requisitos:**

- Diploma, devidamente registrado, de conclusão de curso de ensino superior em Comunicação Social com habilitação em Relações Públicas, expedido por instituição

de ensino reconhecida pelo órgão competente; e

- Habilitação legal para o exercício da profissão, mediante apresentação de registro no Conselho de Profissionais de Relações Públicas.

## **Jornada de Trabalho:**

- 200 horas mensais.

---

## **Arquiteto de Integração Postal**

### **Atribuições:**

- Planejar, desenvolver, analisar e executar processos e projetos relacionados à sua área de formação, incluindo obras complementares, reformas e adequações de edificações.
- Desenvolver estudos, pesquisas, análises e sistemas vinculados à sua área de formação.
- Executar projetos de criação, desenvolvimento, aprimoramento ou promoção de produtos, serviços e soluções aplicáveis aos processos da área de lotação.
- Elaborar e analisar documentos técnicos e administrativos, tais como relatórios, pareceres técnicos, ofícios, cartas, planilhas, estudos e projeções.
- Padronizar, revisar e propor a regulamentação de processos no âmbito de sua área de atuação.
- Realizar a análise de conformidade dos processos, verificando a aplicação de procedimentos, normas e legislações vigentes, identificando não conformidades e propondo ações corretivas e preventivas.
- Acompanhar práticas e tendências de mercado, avaliando sua aplicabilidade e propondo soluções para aprimoramento dos processos institucionais.
- Apoiar o planejamento e a execução de ações de capacitação relacionadas à sua especialidade.
- Executar atividades administrativas vinculadas à sua área de atuação.

- Realizar, em articulação com o órgão jurídico da Empresa, o exame de questões de ordem legal, bem como perícias e arbitramentos relativos às atividades de arquitetura e urbanismo.
- Atuar como responsável técnico legal da Empresa, no exercício das atribuições inerentes à sua especialidade, conforme legislação e normas profissionais vigentes.
- Desenvolver e acompanhar a execução técnica de obras, materiais, serviços, equipamentos e sistemas.
- Realizar vistorias, perícias e avaliações, emitindo pareceres técnicos ou laudos sobre produtos, serviços, obras e conservações de imóveis.
- Pesquisar, desenvolver tecnicamente e executar ensaios, experimentações e estudos técnicos relacionados à especialidade.
- Executar as atividades de padronização, mensuração e controle de qualidade inerentes à área de atuação.
- Elaborar e validar desenhos técnicos, garantindo conformidade com normas e requisitos institucionais.
- Desempenhar outras atribuições de mesma natureza e complexidade, inerentes às atividades da área.

## **Requisitos:**

- Diploma, devidamente registrado, de conclusão de curso de ensino superior em Arquitetura, expedido por instituição de ensino reconhecida pelo órgão competente; e
- Habilitação legal para o exercício da profissão, mediante apresentação de registro no Conselho de Arquitetura e Urbanismo.

## **Jornada de Trabalho:**

- 200 horas mensais.

---

## **Engenheiro de Integração Postal**

## **Atribuições Comuns a Todas as Formações/Área de Atuação:**

- Planejar, desenvolver, analisar e executar processos e projetos relacionados à sua área de formação.
- Desenvolver estudos, pesquisas, análises e sistemas vinculados à sua área de formação.
- Executar projetos de criação, desenvolvimento, aprimoramento ou promoção de produtos, serviços e soluções aplicáveis aos processos da área de lotação.
- Elaborar e analisar documentos técnicos e administrativos, tais como relatórios, pareceres técnicos, ofícios, cartas, planilhas, estudos e projeções.
- Padronizar, revisar e propor a regulamentação de processos no âmbito de sua área de atuação.
- Realizar a análise de conformidade dos processos, verificando a aplicação de procedimentos, normas e legislações vigentes, identificando não conformidades e propondo ações corretivas e preventivas.
- Acompanhar práticas e tendências de mercado, avaliando sua aplicabilidade e propondo soluções para aprimoramento dos processos institucionais.
- Apoiar o planejamento e a execução de ações de capacitação relacionadas à sua especialidade.
- Executar atividades administrativas vinculadas à sua área de atuação.
- Supervisionar a especificação técnica de obras, materiais, serviços, equipamentos e sistemas relacionados à sua área de formação.
- Elaborar a especificação técnica de obras, materiais, serviços, equipamentos e sistemas relacionados à sua área de formação.
- Atuar como responsável técnico da Empresa nas atribuições inerentes à sua área de formação, observada a legislação e as normas profissionais vigentes.
- Emitir Anotação de Responsabilidade Técnica (ART), quando necessário, conforme regulamentação aplicável.
- Realizar vistorias, perícias e avaliações de produtos, serviços, obras e conservação de imóveis, inerentes à sua área de formação, emitindo pareceres técnicos e laudos.
- Elaborar orçamentos de serviços e obras de engenharia, quando aplicável.
- Pesquisar, desenvolver tecnicamente e executar experimentações, ensaios e estudos técnicos.
- Executar e/ou supervisionar tecnicamente a elaboração e a validação de desenhos

técnicos.

- Desempenhar outras atribuições de mesma natureza e complexidade, inerentes às atividades da área.

## **I - Engenheiro Ambiental**

- Elaborar e implementar projetos de natureza ambiental.
- Projetar, desenvolver, testar e realizar a manutenção de sistemas de gestão ambiental.
- Participar da elaboração e da execução de políticas ambientais, bem como o desenvolvimento de soluções para a adequação de processos produtivos às exigências legais e mercadológicas, monitorando impactos ao ecossistema.
- Analisar indicadores de controle ambiental, identificando riscos e impactos, propondo a correção de processos produtivos nocivos e viabilizando operações em conformidade com a legislação ambiental.

## **II - Engenheiro Civil**

- Elaborar projetos de construção, manutenção e reforma de estruturas e instalações de obras civis diversas, realizando levantamentos técnicos e estudos necessários à execução.
- Supervisionar tecnicamente obras civis, selecionando equipamentos, materiais e serviços, bem como controlando recursos técnicos e financeiros envolvidos na execução do projeto.

## **III - Engenheiro Eletricista**

- Projetar, desenvolver, testar e realizar a manutenção de componentes, equipamentos e sistemas elétricos.
- Analisar e elaborar propostas técnicas para programas e ações de eficiência energética, considerando aspectos técnicos, operacionais e normativos.

## **IV - Engenheiro Eletrônico**

- Projetar, desenvolver, testar e realizar a manutenção de componentes, circuitos, equipamentos e sistemas eletrônicos.

## **V - Engenheiro Mecânico**

- Planejar, projetar, desenvolver, testar e realizar a manutenção de componentes, conjuntos, ferramentas, dispositivos, motores, máquinas e outros equipamentos e sistemas de natureza mecânica, térmica e fluidodinâmica.
- Supervisionar tecnicamente e orientar a instalação, a operação, a montagem, a desmontagem e a manutenção de sistemas, máquinas e equipamentos.

## **VI - Engenheiro de Produção**

- Implantar e acompanhar ferramentas de controle de qualidade, visando à melhoria contínua dos processos.
- Criar, desenvolver e aprimorar métodos e processos de produção e segurança.
- Elaborar especificações técnicas e de segurança de produtos e/ou serviços, em conformidade com normas e requisitos institucionais.

## **VII - Engenheiro de Redes e Comunicação**

- Planejar, projetar, desenvolver, testar e realizar a manutenção de componentes, dispositivos, equipamentos e sistemas de redes de comunicação.

## **VIII - Engenheiro de Telecomunicações**

- Planejar, projetar, desenvolver, testar e realizar a manutenção equipamentos, sistemas e instalações de telecomunicações.
- Desenvolver e estabelecer padrões técnicos relacionados à manutenção, distribuição, instalação e controle de funcionamento e utilização dos equipamentos de telecomunicações.

### **Requisitos:**

- Diploma, devidamente registrado, de conclusão de curso de ensino superior em

---

Engenharia, conforme área de atuação, expedido por instituição de ensino reconhecida pelo órgão competente; e

- Habilitação legal para o exercício da profissão, mediante apresentação de registro no Conselho de Engenharia e Agronomia.

**Jornada de Trabalho:**

- 200 horas mensais.



# Tabelas Salariais



## 1. Tabelas salariais por cargo do PCS/2026 para admissões e/ou ingresso diretamente nos respectivos cargos deste plano mediante concurso público.

### 1.1 Cargo de Agente de Integração Postal

Agente de Integração Postal		
Nível	Referência Salarial - RS	Valor (R\$)
I	1	2.533,98
	2	2.568,26
	3	2.602,54
	4	2.638,52
	5	2.674,52
	6	2.712,34
	7	2.750,08
II	8	2.789,76
	9	2.829,45
	10	2.871,10
	11	2.912,73
	12	2.956,52
	13	3.000,23
	14	3.046,20
	15	3.092,07
	16	3.140,37
	17	3.188,56
	18	3.239,20
	19	3.289,86
	20	3.343,01
	21	3.396,21
	22	3.452,06
23	3.507,82	
24	3.566,48	
25	3.625,11	
26	3.686,66	
27	3.748,19	
III	28	3.812,83
	29	3.877,46
	30	3.945,35
	31	4.013,18
	32	4.084,43
	33	4.155,72
	34	4.230,53
	35	4.305,33
	36	4.383,88
	37	4.462,42
	38	4.544,95
	39	4.627,41
	40	4.714,01
	41	4.800,63
	42	4.891,59

	43	4.982,50
	44	5.078,00
	45	5.173,48
	46	5.273,76
	47	5.373,99
IV	48	5.479,29
	49	5.584,59
	50	5.695,12
	51	5.806,52
	52	5.930,15
	53	6.053,75
	54	6.183,55
	55	6.313,33
	56	6.449,62
	57	6.585,91
	58	6.729,01

## 1.2 Cargo de Técnico de Integração Postal

Técnico de Integração Postal		
Estágio	Referência Salarial - RS	Valor (R\$)
Jr	1	3.877,46
	2	3.945,35
	3	4.013,18
	4	4.084,43
	5	4.155,72
	6	4.230,53
	7	4.305,33
PI	8	4.383,88
	9	4.462,42
	10	4.544,95
	11	4.627,41
	12	4.714,01
	13	4.800,63
	14	4.891,59
	15	4.982,50
	16	5.078,00
	17	5.173,48
	18	5.273,76
	19	5.373,99
	20	5.479,29
	21	5.584,59
	22	5.695,12
	23	5.806,52
	24	5.930,15
	25	6.053,75
	26	6.183,55
	27	6.313,33
Sr	28	6.449,62
	29	6.585,91

	30	6.729,01
	31	6.872,07
	32	7.022,32
	33	7.172,59
	34	7.330,36
	35	7.488,12
	36	7.653,81
	37	7.819,42
	38	7.993,33
	39	8.167,27
	40	8.349,89
	41	8.532,51
	42	8.724,28
	43	8.916,03
	44	9.117,41
	45	9.318,72
	46	9.530,16
	47	9.741,55
<b>Mr</b>	48	9.963,56
	49	10.185,58
	50	10.418,63
	51	10.651,73
	52	10.896,49
	53	11.141,21
	54	11.398,19
	55	11.655,18
	56	11.925,01
	57	12.194,78
	58	12.478,16

### 1.3 Cargo de Analista de Integração Postal - especialidades diversas

<b>Analista de Integração Postal</b>		
Estágio	Referência Salarial - RS	Valor (R\$)
<b>Jr</b>	1	7.502,08
	2	7.671,94
	3	7.846,05
	4	8.024,45
	5	8.207,33
	6	8.394,78
	7	8.586,93
<b>PI</b>	8	8.783,91
	9	8.985,79
	10	9.192,67
	11	9.404,77
	12	9.622,21
	13	9.845,05
	14	10.073,41
	15	10.307,54
	16	10.547,49

	17	10.793,44
	18	11.045,59
	19	11.304,00
	20	11.568,88
	21	11.840,38
	22	12.118,68
	23	12.403,92
	24	12.696,30
	25	12.995,97
	26	13.303,15
	27	13.618,05
Sr	28	13.940,77
	29	14.271,55
	30	14.610,61
	31	14.958,19
	32	15.314,37
	33	15.679,56
	34	16.053,85
	35	16.437,45
	36	16.830,67
	37	17.233,71
	38	17.646,84
	39	18.070,28
	40	18.504,36
	41	18.949,27
	42	19.405,24
	43	19.872,68
	44	20.351,81
45	20.842,85	
46	21.346,18	
47	21.862,13	
Mr	48	22.390,97
	49	22.933,06
	50	23.488,63
	51	24.058,12
	52	24.641,85
	53	25.240,16
	54	25.853,44
	55	26.482,06
	56	27.126,43
	57	27.786,90
	58	28.463,87

### 1.3.1 Cargos de Arquiteto de Integração Postal e de Engenheiro de Integração Postal

Arquiteto de Integração Postal Engenheiro de Integração Postal		
Estágio	Referência Salarial - RS	Valor (R\$)
Jr	1	10.307,54
	2	10.547,49
	3	10.793,44

	4	11.045,59
	5	11.304,00
	6	11.568,88
PI	7	11.840,38
	8	12.118,68
	9	12.403,92
	10	12.696,30
	11	12.995,97
	12	13.303,15
	13	13.618,05
	14	13.940,77
	15	14.271,55
	16	14.610,61
	17	14.958,19
	18	15.314,37
	19	15.679,56
	20	16.053,85
21	16.437,45	
Sr	22	16.830,67
	23	17.233,71
	24	17.646,84
	25	18.070,28
	26	18.504,36
	27	18.949,27
	28	19.405,24
	29	19.872,68
	30	20.351,81
	31	20.842,85
	32	21.346,18
	33	21.862,13
	34	22.390,97
	35	22.933,06
	36	23.488,63
Mr	37	24.058,12
	38	24.641,85
	39	25.240,16
	40	25.853,44
	41	26.482,06
	42	27.126,43
	43	27.786,90
	44	28.463,87

## 2. Tabelas salariais para enquadramento de empregados(as) vinculados ao PCCS/2008 nos cargos correspondentes deste PCS/2026 e desde que cumpridas todas as condições dispostas no item 6. Enquadramento - Migração PCCS/2008.

2.1 Cargo de Agente de Integração Postal: enquadramento de empregados(as) do cargo de Agente de Correios - atividades Carteiro, Atendente Comercial ou Operador de Triagem e Transbordo do PCCS/2008 ocupantes de referência salarial (RS) regular ou terminada em 'A':

Agente de Integração Postal									
DE: PCCS/2008		PARA: PCS/2026			DE: PCCS/2008		PARA: PCS/2026		
Referência Salarial RS	Valor (R\$)	Nível	RS	Valor (R\$)	RS	Valor (R\$)	Nível	RS	Valor (R\$)
NM01	2.468,70	I	1	2.533,98	NM01A	2.826,40	I	1A	2.886,97
NM02	2.501,33		1	2.533,98	NM02A	2.856,68		1A	2.886,97
NM03	2.533,98		2	2.568,26	NM03A	2.886,97		2A	2.918,76
NM04	2.568,26		3	2.602,54	NM04A	2.918,76		3A	2.950,57
NM05	2.602,54		4	2.638,52	NM05A	2.950,57		4A	2.983,96
NM06	2.638,52		5	2.674,52	NM06A	2.983,96		5A	3.017,36
NM07	2.674,52		6	2.712,34	NM07A	3.017,36		6A	3.052,44
NM08	2.712,34		7	2.750,08	NM08A	3.052,44		7A	3.087,45
NM09	2.750,08	II	8	2.789,76	NM09A	3.087,45	II	8A	3.124,28
NM10	2.789,76		9	2.829,45	NM10A	3.124,28		9A	3.161,09
NM11	2.829,45		10	2.871,10	NM11A	3.161,09		10A	3.199,74
NM12	2.871,10		11	2.912,73	NM12A	3.199,74		11A	3.238,36
NM13	2.912,73		12	2.956,52	NM13A	3.238,36		12A	3.278,98
NM14	2.956,52		13	3.000,23	NM14A	3.278,98		13A	3.319,54
NM15	3.000,23		14	3.046,20	NM15A	3.319,54		14A	3.362,19
NM16	3.046,20		15	3.092,07	NM16A	3.362,19		15A	3.404,76
NM17	3.092,07		16	3.140,37	NM17A	3.404,76		16A	3.449,55
NM18	3.140,37		17	3.188,56	NM18A	3.449,55		17A	3.494,26
NM19	3.188,56		18	3.239,20	NM19A	3.494,26		18A	3.541,25
NM20	3.239,20		19	3.289,86	NM20A	3.541,25		19A	3.588,25
NM21	3.289,86		20	3.343,01	NM21A	3.588,25		20A	3.637,56
NM22	3.343,01		21	3.396,21	NM22A	3.637,56		21A	3.686,92
NM23	3.396,21		22	3.452,06	NM23A	3.686,92		22A	3.738,73
NM24	3.452,06		23	3.507,82	NM24A	3.738,73		23A	3.790,46
NM25	3.507,82		24	3.566,48	NM25A	3.790,46		24A	3.844,89
NM26	3.566,48		25	3.625,11	NM26A	3.844,89		25A	3.899,28
NM27	3.625,11		26	3.686,66	NM27A	3.899,28		26A	3.956,38
NM28	3.686,66	27	3.748,19	NM28A	3.956,38	27A	4.013,47		
NM29	3.748,19	III	28	3.812,83	NM29A	4.013,47	III	28A	4.073,44
NM30	3.812,83		29	3.877,46	NM30A	4.073,44		29A	4.133,41
NM31	3.877,46		30	3.945,35	NM31A	4.133,41		30A	4.196,40
NM32	3.945,35		31	4.013,18	NM32A	4.196,40		31A	4.259,32
NM33	4.013,18		32	4.084,43	NM33A	4.259,32		32A	4.325,42
NM34	4.084,43		33	4.155,72	NM34A	4.325,42		33A	4.391,56
NM35	4.155,72		34	4.230,53	NM35A	4.391,56		34A	4.460,97
NM36	4.230,53		35	4.305,33	NM36A	4.460,97		35A	4.530,37

NM37	4.305,33		<b>36</b>	4.383,88	NM37A	4.530,37		<b>36A</b>	4.603,24
NM38	4.383,88		<b>37</b>	4.462,42	NM38A	4.603,24		<b>37A</b>	4.676,12
NM39	4.462,42		<b>38</b>	4.544,95	NM39A	4.676,12		<b>38A</b>	4.752,69
NM40	4.544,95		<b>39</b>	4.627,41	NM40A	4.752,69		<b>39A</b>	4.829,19
NM41	4.627,41		<b>40</b>	4.714,01	NM41A	4.829,19		<b>40A</b>	4.909,54
NM42	4.714,01		<b>41</b>	4.800,63	NM42A	4.909,54		<b>41A</b>	4.989,91
NM43	4.800,63		<b>42</b>	4.891,59	NM43A	4.989,91		<b>42A</b>	5.074,28
NM44	4.891,59		<b>43</b>	4.982,50	NM44A	5.074,28		<b>43A</b>	5.158,63
NM45	4.982,50		<b>44</b>	5.078,00	NM45A	5.158,63		<b>44A</b>	5.247,23
NM46	5.078,00		<b>45</b>	5.173,48	NM46A	5.247,23		<b>45A</b>	5.335,82
NM47	5.173,48		<b>46</b>	5.273,76	NM47A	5.335,82		<b>46A</b>	5.428,86
NM48	5.273,76		<b>47</b>	5.373,99	NM48A	5.428,86		<b>47A</b>	5.521,85
NM49	5.373,99		<b>IV</b>	<b>48</b>	5.479,29	NM49A		5.521,85	<b>IV</b>
NM50	5.479,29	<b>49</b>		5.584,59	NM50A	5.619,55	<b>49A</b>	5.717,24	
NM51	5.584,59	<b>50</b>		5.695,12	NM51A	5.717,24	<b>50A</b>	5.819,78	
NM52	5.695,12	<b>51</b>		5.806,52	NM52A	5.819,78	<b>51A</b>	5.923,14	
NM53	5.806,52	<b>52</b>		5.930,15	NM53A	5.923,14	<b>52A</b>	6.037,84	
NM54	5.930,15	<b>53</b>		6.053,75	NM54A	6.037,84	<b>53A</b>	6.152,51	
NM55	6.053,75	<b>54</b>		6.183,55	NM55A	6.152,51	<b>54A</b>	6.272,93	
NM56	6.183,55	<b>55</b>		6.313,33	NM56A	6.272,93	<b>55A</b>	6.393,34	
NM57	6.313,33	<b>56</b>		6.449,62	NM57A	6.393,34	<b>56A</b>	6.519,78	
NM58	6.449,62	<b>57</b>		6.585,91	NM58A	6.519,78	<b>57A</b>	6.646,24	
NM59	6.585,91	<b>58</b>		6.729,01	NM59A	6.646,24	<b>58A</b>	6.779,00	
NM60	6.729,01	<b>58</b>		6.729,01	NM60A	6.779,00	<b>58A</b>	6.779,00	

2.1.1 Cargo de Agente de Integração Postal: enquadramento de empregados(as) do cargo de Agente de Correios - atividades Carteiro, Atendente Comercial ou Operador de Triagem e Transbordo do PCCS/2008 ocupantes de referência salarial (RS) terminada em 'B' ou 'C':

Agente de Integração Postal									
DE: PCCS/2008		PARA: PCS/2026			DE: PCCS/2008		PARA: PCS/2026		
Referência Salarial RS	Valor (R\$)	Nível	RS	Valor (R\$)	RS	Valor (R\$)	Nível	RS	Valor (R\$)
NM01B	2.644,51	<b>I</b>	<b>1B</b>	2.707,21	NM01C	2.658,07	<b>I</b>	<b>1C</b>	2.721,13
NM02B	2.675,85		<b>1B</b>	2.707,21	NM02C	2.689,60		<b>1C</b>	2.721,13
NM03B	2.707,21		<b>2B</b>	2.740,13	NM03C	2.721,13		<b>2C</b>	2.754,23
NM04B	2.740,13		<b>3B</b>	2.773,05	NM04C	2.754,23		<b>3C</b>	2.787,35
NM05B	2.773,05		<b>4B</b>	2.807,62	NM05C	2.787,35		<b>4C</b>	2.822,10
NM06B	2.807,62		<b>5B</b>	2.842,20	NM06C	2.822,10		<b>5C</b>	2.856,88
NM07B	2.842,20		<b>6B</b>	2.878,52	NM07C	2.856,88		<b>6C</b>	2.893,40
NM08B	2.878,52		<b>7B</b>	2.914,77	NM08C	2.893,40		<b>7C</b>	2.929,85
NM09B	2.914,77	<b>II</b>	<b>8B</b>	2.952,89	NM09C	2.929,85	<b>II</b>	<b>8C</b>	2.968,19
NM10B	2.952,89		<b>9B</b>	2.991,01	NM10C	2.968,19		<b>9C</b>	3.006,52
NM11B	2.991,01		<b>10B</b>	3.031,02	NM11C	3.006,52		<b>10C</b>	3.046,75
NM12B	3.031,02		<b>11B</b>	3.071,00	NM12C	3.046,75		<b>11C</b>	3.086,97
NM13B	3.071,00		<b>12B</b>	3.113,06	NM13C	3.086,97		<b>12C</b>	3.129,26
NM14B	3.113,06		<b>13B</b>	3.155,05	NM14C	3.129,26		<b>13C</b>	3.171,49
NM15B	3.155,05		<b>14B</b>	3.199,20	NM15C	3.171,49		<b>14C</b>	3.215,88
NM16B	3.199,20		<b>15B</b>	3.243,27	NM16C	3.215,88		<b>15C</b>	3.260,20
NM17B	3.243,27		<b>16B</b>	3.289,65	NM17C	3.260,20		<b>16C</b>	3.306,83

NM18B	3.289,65		<b>17B</b>	3.335,94	NM18C	3.306,83		<b>17C</b>	3.353,38
NM19B	3.335,94		<b>18B</b>	3.384,59	NM19C	3.353,38		<b>18C</b>	3.402,31
NM20B	3.384,59		<b>19B</b>	3.433,25	NM20C	3.402,31		<b>19C</b>	3.451,23
NM21B	3.433,25		<b>20B</b>	3.484,30	NM21C	3.451,23		<b>20C</b>	3.502,57
NM22B	3.484,30		<b>21B</b>	3.535,40	NM22C	3.502,57		<b>21C</b>	3.553,96
NM23B	3.535,40		<b>22B</b>	3.589,04	NM23C	3.553,96		<b>22C</b>	3.607,90
NM24B	3.589,04		<b>23B</b>	3.642,60	NM24C	3.607,90		<b>23C</b>	3.661,76
NM25B	3.642,60		<b>24B</b>	3.698,95	NM25C	3.661,76		<b>24C</b>	3.718,43
NM26B	3.698,95		<b>25B</b>	3.755,25	NM26C	3.718,43		<b>25C</b>	3.775,06
NM27B	3.755,25		<b>26B</b>	3.814,37	NM27C	3.775,06		<b>26C</b>	3.834,50
NM28B	3.814,37	<b>27B</b>	3.873,48	NM28C	3.834,50	<b>27C</b>	3.893,93		
NM29B	3.873,48	<b>III</b>	<b>28B</b>	3.935,56	NM29C	3.893,93	<b>III</b>	<b>28C</b>	3.956,37
NM30B	3.935,56		<b>29B</b>	3.997,66	NM30C	3.956,37		<b>29C</b>	4.018,80
NM31B	3.997,66		<b>30B</b>	4.062,86	NM31C	4.018,80		<b>30C</b>	4.084,39
NM32B	4.062,86		<b>31B</b>	4.128,01	NM32C	4.084,39		<b>31C</b>	4.149,89
NM33B	4.128,01		<b>32B</b>	4.196,44	NM33C	4.149,89		<b>32C</b>	4.218,70
NM34B	4.196,44		<b>33B</b>	4.264,92	NM34C	4.218,70		<b>33C</b>	4.287,57
NM35B	4.264,92		<b>34B</b>	4.336,77	NM35C	4.287,57		<b>34C</b>	4.359,82
NM36B	4.336,77		<b>35B</b>	4.408,62	NM36C	4.359,82		<b>35C</b>	4.432,08
NM37B	4.408,62		<b>36B</b>	4.484,07	NM37C	4.432,08		<b>36C</b>	4.507,95
NM38B	4.484,07		<b>37B</b>	4.559,51	NM38C	4.507,95		<b>37C</b>	4.583,82
NM39B	4.559,51		<b>38B</b>	4.638,79	NM39C	4.583,82		<b>38C</b>	4.663,53
NM40B	4.638,79		<b>39B</b>	4.717,99	NM40C	4.663,53		<b>39C</b>	4.743,17
NM41B	4.717,99		<b>40B</b>	4.801,17	NM41C	4.743,17		<b>40C</b>	4.826,82
NM42B	4.801,17		<b>41B</b>	4.884,38	NM42C	4.826,82		<b>41C</b>	4.910,50
NM43B	4.884,38		<b>42B</b>	4.971,73	NM43C	4.910,50		<b>42C</b>	4.998,35
NM44B	4.971,73		<b>43B</b>	5.059,06	NM44C	4.998,35		<b>43C</b>	5.086,17
NM45B	5.059,06		<b>44B</b>	5.150,79	NM45C	5.086,17		<b>44C</b>	5.178,40
NM46B	5.150,79		<b>45B</b>	5.242,50	NM46C	5.178,40		<b>45C</b>	5.270,63
NM47B	5.242,50		<b>46B</b>	5.338,83	NM47C	5.270,63		<b>46C</b>	5.367,49
NM48B	5.338,83		<b>47B</b>	5.435,10	NM48C	5.367,49		<b>47C</b>	5.464,31
NM49B	5.435,10	<b>IV</b>	<b>48B</b>	5.536,25	NM49C	5.464,31	<b>IV</b>	<b>48C</b>	5.566,02
NM50B	5.536,25		<b>49B</b>	5.637,39	NM50C	5.566,02		<b>49C</b>	5.667,73
NM51B	5.637,39		<b>50B</b>	5.743,55	NM51C	5.667,73		<b>50C</b>	5.774,48
NM52B	5.743,55		<b>51B</b>	5.850,56	NM52C	5.774,48		<b>51C</b>	5.882,09
NM53B	5.850,56		<b>52B</b>	5.969,30	NM53C	5.882,09		<b>52C</b>	6.001,50
NM54B	5.969,30		<b>53B</b>	6.088,02	NM54C	6.001,50		<b>53C</b>	6.120,89
NM55B	6.088,02		<b>54B</b>	6.212,69	NM55C	6.120,89		<b>54C</b>	6.246,25
NM56B	6.212,69		<b>55B</b>	6.337,35	NM56C	6.246,25		<b>55C</b>	6.371,61
NM57B	6.337,35		<b>56B</b>	6.468,26	NM57C	6.371,61		<b>56C</b>	6.503,25
NM58B	6.468,26		<b>57B</b>	6.599,18	NM58C	6.503,25		<b>57C</b>	6.634,91
NM59B	6.599,18		<b>58B</b>	6.736,63	NM59C	6.634,91		<b>58C</b>	6.773,13
NM60B	6.736,63		<b>58B</b>	6.736,63	NM60C	6.773,13		<b>58C</b>	6.773,13

2.1.2 A evolução salarial dos(as) empregados(as) enquadrados(as) neste PCS/2026 na forma dos subitens 2.1 e 2.1.1 em referência salarial identificada com as variantes 'A', 'B', ou 'C' será nas referências salariais das respectivas variantes quando do recebimento de promoções por antiguidade, mérito ou performance conforme regulamento disposto neste PCS/2026, exceto quando a tabela de enquadramento não possuir referências nesta variante, situação em que as referências a serem concedidas nas citadas promoções serão efetivadas e/ou concluídas nas referências regulares do respectivo cargo em que foi enquadrado.

2.2 Cargo de Técnico de Integração Postal: enquadramento de empregados(as) do cargo de Técnico de Correios - atividades Operacional, Atendimento e Vendas ou Suporte do PCCS/2008 ocupantes de referência salarial (RS) regular ou terminada em 'A':

Técnico de Integração Postal									
DE: PCCS/2008		PARA: PCS/2026			DE: PCCS/2008		PARA: PCS/2026		
Referência Salarial RS	Valor (R\$)	Estágio	RS	Valor (R\$)	RS	Valor (R\$)	Estágio	RS	Valor (R\$)
NM31	3.877,46	Jr	1	3.877,46	NM31A	4.133,41	Jr	1A	4.133,41
NM32	3.945,35		2	3.945,35	NM32A	4.196,40		2A	4.196,40
NM33	4.013,18		3	4.013,18	NM33A	4.259,32		3A	4.259,32
NM34	4.084,43		4	4.084,43	NM34A	4.325,42		4A	4.325,42
NM35	4.155,72		5	4.155,72	NM35A	4.391,56		5A	4.391,56
NM36	4.230,53		6	4.230,53	NM36A	4.460,97		6A	4.460,97
NM37	4.305,33		7	4.305,33	NM37A	4.530,37		7A	4.530,37
NM38	4.383,88	PI	8	4.383,88	NM38A	4.603,24	PI	8A	4.603,24
NM39	4.462,42		9	4.462,42	NM39A	4.676,12		9A	4.676,12
NM40	4.544,95		10	4.544,95	NM40A	4.752,69		10A	4.752,69
NM41	4.627,41		11	4.627,41	NM41A	4.829,19		11A	4.829,19
NM42	4.714,01		12	4.714,01	NM42A	4.909,54		12A	4.909,54
NM43	4.800,63		13	4.800,63	NM43A	4.989,91		13A	4.989,91
NM44	4.891,59		14	4.891,59	NM44A	5.074,28		14A	5.074,28
NM45	4.982,50		15	4.982,50	NM45A	5.158,63		15A	5.158,63
NM46	5.078,00		16	5.078,00	NM46A	5.247,23		16A	5.247,23
NM47	5.173,48		17	5.173,48	NM47A	5.335,82		17A	5.335,82
NM48	5.273,76		18	5.273,76	NM48A	5.428,86		18A	5.428,86
NM49	5.373,99		19	5.373,99	NM49A	5.521,85		19A	5.521,85
NM50	5.479,29		20	5.479,29	NM50A	5.619,55		20A	5.619,55
NM51	5.584,59		21	5.584,59	NM51A	5.717,24		21A	5.717,24
NM52	5.695,12		22	5.695,12	NM52A	5.819,78		22A	5.819,78
NM53	5.806,52	23	5.806,52	NM53A	5.923,14	23A	5.923,14		
NM54	5.930,15	24	5.930,15	NM54A	6.037,84	24A	6.037,84		
NM55	6.053,75	25	6.053,75	NM55A	6.152,51	25A	6.152,51		
NM56	6.183,55	26	6.183,55	NM56A	6.272,93	26A	6.272,93		
NM57	6.313,33	27	6.313,33	NM57A	6.393,34	27A	6.393,34		
NM58	6.449,62	Sr	28	6.449,62	NM58A	6.519,78	Sr	28A	6.519,78
NM59	6.585,91		29	6.585,91	NM59A	6.646,24		29A	6.646,24
NM60	6.729,01		30	6.729,01	NM60A	6.779,00		30A	6.779,00
NM61	6.872,07		31	6.872,07	NM61A	6.911,72		31A	6.911,72
NM62	7.022,32		32	7.022,32	-	-	-	-	-
NM63	7.172,59		33	7.172,59	-	-	-	-	-
NM64	7.330,36		34	7.330,36	-	-	-	-	-
NM65	7.488,12		35	7.488,12	-	-	-	-	-
NM66	7.653,81		36	7.653,81	-	-	-	-	-
NM67	7.819,42		37	7.819,42	-	-	-	-	-
NM68	7.993,33		38	7.993,33	-	-	-	-	-
NM69	8.167,27		39	8.167,27	-	-	-	-	-
NM70	8.349,89		40	8.349,89	-	-	-	-	-
NM71	8.532,51		41	8.532,51	-	-	-	-	-
NM72	8.724,28		42	8.724,28	-	-	-	-	-

NM73	8.916,03		<b>43</b>	8.916,03	-	-	-	-	-	
NM74	9.117,41		<b>44</b>	9.117,41	-	-	-	-	-	
NM75	9.318,72		<b>45</b>	9.318,72	-	-	-	-	-	
NM76	9.530,16		<b>46</b>	9.530,16	-	-	-	-	-	
NM77	9.741,55		<b>47</b>	9.741,55	-	-	-	-	-	
NM78	9.963,56		<b>Mr</b>	<b>48</b>	9.963,56	-	-	-	-	-
NM79	10.185,58			<b>49</b>	10.185,58	-	-	-	-	-
NM80	10.418,63	<b>50</b>		10.418,63	-	-	-	-	-	
NM81	10.651,73	<b>51</b>		10.651,73	-	-	-	-	-	
NM82	10.896,49	<b>52</b>		10.896,49	-	-	-	-	-	
NM83	11.141,21	<b>53</b>		11.141,21	-	-	-	-	-	
NM84	11.398,19	<b>54</b>		11.398,19	-	-	-	-	-	
NM85	11.655,18	<b>55</b>		11.655,18	-	-	-	-	-	
NM86	11.925,01	<b>56</b>		11.925,01	-	-	-	-	-	
NM87	12.194,78	<b>57</b>		12.194,78	-	-	-	-	-	
NM88	12.478,16	<b>58</b>		12.478,16	-	-	-	-	-	

2.2.1 Cargo de Técnico de Integração Postal: enquadramento de empregados(as) do cargo de Técnico de Correios - atividades Operacional, Atendimento e Vendas ou Suporte do PCCS/2008 ocupantes de referência salarial (RS) terminada em 'B' ou 'C':

Técnico de Integração Postal									
DE: PCCS/2008		PARA: PCS/2026			DE: PCCS/2008		PARA: PCS/2026		
Referência Salarial RS	Valor (R\$)	Estágio	RS	Valor (R\$)	RS	Valor (R\$)	Estágio	RS	Valor (R\$)
NM31B	3.997,66	<b>Jr</b>	<b>1B</b>	3.997,66	NM31C	4.018,80	<b>Jr</b>	<b>1C</b>	4.018,80
NM32B	4.062,86		<b>2B</b>	4.062,86	NM32C	4.084,39		<b>2C</b>	4.084,39
NM33B	4.128,01		<b>3B</b>	4.128,01	NM33C	4.149,89		<b>3C</b>	4.149,89
NM34B	4.196,44		<b>4B</b>	4.196,44	NM34C	4.218,70		<b>4C</b>	4.218,70
NM35B	4.264,92		<b>5B</b>	4.264,92	NM35C	4.287,57		<b>5C</b>	4.287,57
NM36B	4.336,77		<b>6B</b>	4.336,77	NM36C	4.359,82		<b>6C</b>	4.359,82
NM37B	4.408,62		<b>7B</b>	4.408,62	NM37C	4.432,08		<b>7C</b>	4.432,08
NM38B	4.484,07	<b>PI</b>	<b>8B</b>	4.484,07	NM38C	4.507,95	<b>PI</b>	<b>8C</b>	4.507,95
NM39B	4.559,51		<b>9B</b>	4.559,51	NM39C	4.583,82		<b>9C</b>	4.583,82
NM40B	4.638,79		<b>10B</b>	4.638,79	NM40C	4.663,53		<b>10C</b>	4.663,53
NM41B	4.717,99		<b>11B</b>	4.717,99	NM41C	4.743,17		<b>11C</b>	4.743,17
NM42B	4.801,17		<b>12B</b>	4.801,17	NM42C	4.826,82		<b>12C</b>	4.826,82
NM43B	4.884,38		<b>13B</b>	4.884,38	NM43C	4.910,50		<b>13C</b>	4.910,50
NM44B	4.971,73		<b>14B</b>	4.971,73	NM44C	4.998,35		<b>14C</b>	4.998,35
NM45B	5.059,06		<b>15B</b>	5.059,06	NM45C	5.086,17		<b>15C</b>	5.086,17
NM46B	5.150,79		<b>16B</b>	5.150,79	NM46C	5.178,40		<b>16C</b>	5.178,40
NM47B	5.242,50		<b>17B</b>	5.242,50	NM47C	5.270,63		<b>17C</b>	5.270,63
NM48B	5.338,83		<b>18B</b>	5.338,83	NM48C	5.367,49		<b>18C</b>	5.367,49
NM49B	5.435,10		<b>19B</b>	5.435,10	NM49C	5.464,31		<b>19C</b>	5.464,31
NM50B	5.536,25		<b>20B</b>	5.536,25	NM50C	5.566,02		<b>20C</b>	5.566,02
NM51B	5.637,39		<b>21B</b>	5.637,39	NM51C	5.667,73		<b>21C</b>	5.667,73
NM52B	5.743,55		<b>22B</b>	5.743,55	NM52C	5.774,48		<b>22C</b>	5.774,48
NM53B	5.850,56		<b>23B</b>	5.850,56	NM53C	5.882,09		<b>23C</b>	5.882,09
NM54B	5.969,30		<b>24B</b>	5.969,30	NM54C	6.001,50		<b>24C</b>	6.001,50
NM55B	6.088,02		<b>25B</b>	6.088,02	NM55C	6.120,89		<b>25C</b>	6.120,89

NM56B	6.212,69	Sr	<b>26B</b>	6.212,69	NM56C	6.246,25	Sr	<b>26C</b>	6.246,25
NM57B	6.337,35		<b>27B</b>	6.337,35	NM57C	6.371,61		<b>27C</b>	6.371,61
NM58B	6.468,26		<b>28B</b>	6.468,26	NM58C	6.503,25		<b>28C</b>	6.503,25
NM59B	6.599,18		<b>29B</b>	6.599,18	NM59C	6.634,91		<b>29C</b>	6.634,91
NM60B	6.736,63		<b>30B</b>	6.736,63	NM60C	6.773,13		<b>30C</b>	6.773,13
NM61B	6.874,03		<b>31B</b>	6.874,03	NM61C	6.911,30		<b>31C</b>	6.911,30
-	-	-	-	-	NM62C	7.056,44	<b>32C</b>	7.056,44	
-	-	-	-	-	NM63C	7.201,57	<b>33C</b>	7.201,57	
-	-	-	-	-	NM64C	7.353,97	<b>34C</b>	7.353,97	
-	-	-	-	-	NM65C	7.506,35	<b>35C</b>	7.506,35	
-	-	-	-	-	NM66C	7.666,39	<b>36C</b>	7.666,39	
-	-	-	-	-	NM67C	7.826,36	<b>37C</b>	7.826,36	
-	-	-	-	-	NM68C	7.994,34	<b>38C</b>	7.994,34	
-	-	-	-	-	NM69C	8.162,34	<b>39C</b>	8.162,34	

2.2.2 A evolução salarial dos(as) empregados(as) enquadrados(as) neste PCS/2026 na forma dos subitens 2.2 e 2.2.1 em referência salarial identificada com as variantes 'A', 'B', ou 'C' será nas referências salariais das respectivas variantes quando do recebimento de promoções por antiguidade, mérito ou performance conforme regulamento disposto neste PCS/2026, exceto quando a tabela de enquadramento não possuir referências nesta variante, situação em que as referências a serem concedidas nas citadas promoções serão efetivadas e/ou concluídas nas referências regulares do respectivo cargo em que foi enquadrado.

2.3 Cargo de Analista de Integração Postal - especialidades diversas: enquadramento de empregados(as) do cargo de Analista de Correios - especialidades diversas do PCCS/2008 ocupantes de referência salarial (RS) regular ou terminada em 'A':

Analista de Integração Postal									
DE: PCCS/2008		PARA: PCS/2026			DE: PCCS/2008		PARA: PCS/2026		
Referência Salarial RS	Valor (R\$)	Estágio	RS	Valor (R\$)	RS	Valor (R\$)	Estágio	RS	Valor (R\$)
NS03	7.502,08	Jr	<b>1</b>	7.502,08	NS03A	7.519,84	Jr	<b>1A</b>	7.519,84
NS04	7.671,94		<b>2</b>	7.671,94	NS04A	7.683,90		<b>2A</b>	7.683,90
NS05	7.846,05		<b>3</b>	7.846,05	NS05A	7.852,08		<b>3A</b>	7.852,08
NS06	8.024,45		<b>4</b>	8.024,45	NS06A	8.024,40		<b>4A</b>	8.024,40
NS07	8.207,33		<b>5</b>	8.207,33	NS07A	8.201,05		<b>5A</b>	8.201,05
NS08	8.394,78		<b>6</b>	8.394,78	-	-	-	-	-
NS09	8.586,93		<b>7</b>	8.586,93	-	-	-	-	-
NS10	8.783,91	PI	<b>8</b>	8.783,91	-	-	-	-	-
NS11	8.985,79		<b>9</b>	8.985,79	-	-	-	-	-
NS12	9.192,67		<b>10</b>	9.192,67	-	-	-	-	-
NS13	9.404,77		<b>11</b>	9.404,77	-	-	-	-	-
NS14	9.622,21		<b>12</b>	9.622,21	-	-	-	-	-
NS15	9.845,05		<b>13</b>	9.845,05	-	-	-	-	-
NS16	10.073,41		<b>14</b>	10.073,41	-	-	-	-	-
NS17	10.307,54		<b>15</b>	10.307,54	-	-	-	-	-
NS18	10.547,49		<b>16</b>	10.547,49	-	-	-	-	-
NS19	10.793,44		<b>17</b>	10.793,44	-	-	-	-	-
NS20	11.045,59		<b>18</b>	11.045,59	-	-	-	-	-
NS21	11.304,00	<b>19</b>	11.304,00	-	-	-	-	-	

NS22	11.568,88		<b>20</b>	11.568,88	-	-	-	-	-
NS23	11.840,38		<b>21</b>	11.840,38	-	-	-	-	-
NS24	12.118,68		<b>22</b>	12.118,68	-	-	-	-	-
NS25	12.403,92		<b>23</b>	12.403,92	-	-	-	-	-
NS26	12.696,30		<b>24</b>	12.696,30	-	-	-	-	-
NS27	12.995,97		<b>25</b>	12.995,97	-	-	-	-	-
NS28	13.303,15		<b>26</b>	13.303,15	-	-	-	-	-
NS29	13.618,05	<b>27</b>	13.618,05	-	-	-	-	-	
NS30	13.940,77	<b>Sr</b>	<b>28</b>	13.940,77	-	-	-	-	-
NS31	14.271,55		<b>29</b>	14.271,55	-	-	-	-	-
NS32	14.610,61		<b>30</b>	14.610,61	-	-	-	-	-
NS33	14.958,19		<b>31</b>	14.958,19	-	-	-	-	-
NS34	15.314,37		<b>32</b>	15.314,37	-	-	-	-	-
NS35	15.679,56		<b>33</b>	15.679,56	-	-	-	-	-
NS36	16.053,85		<b>34</b>	16.053,85	-	-	-	-	-
NS37	16.437,45		<b>35</b>	16.437,45	-	-	-	-	-
NS38	16.830,67		<b>36</b>	16.830,67	-	-	-	-	-
NS39	17.233,71		<b>37</b>	17.233,71	-	-	-	-	-
NS40	17.646,84		<b>38</b>	17.646,84	-	-	-	-	-
NS41	18.070,28		<b>39</b>	18.070,28	-	-	-	-	-
NS42	18.504,36		<b>40</b>	18.504,36	-	-	-	-	-
NS43	18.949,27		<b>41</b>	18.949,27	-	-	-	-	-
NS44	19.405,24		<b>42</b>	19.405,24	-	-	-	-	-
NS45	19.872,68		<b>43</b>	19.872,68	-	-	-	-	-
NS46	20.351,81		<b>44</b>	20.351,81	-	-	-	-	-
NS47	20.842,85		<b>45</b>	20.842,85	-	-	-	-	-
NS48	21.346,18		<b>46</b>	21.346,18	-	-	-	-	-
NS49	21.862,13		<b>47</b>	21.862,13	-	-	-	-	-
NS50	22.390,97		<b>Mr</b>	<b>48</b>	22.390,97	-	-	-	-
NS51	22.933,06	<b>49</b>		22.933,06	-	-	-	-	-
NS52	23.488,63	<b>50</b>		23.488,63	-	-	-	-	-
NS53	24.058,12	<b>51</b>		24.058,12	-	-	-	-	-
NS54	24.641,85	<b>52</b>		24.641,85	-	-	-	-	-
NS55	25.240,16	<b>53</b>		25.240,16	-	-	-	-	-
NS56	25.853,44	<b>54</b>		25.853,44	-	-	-	-	-
NS57	26.482,06	<b>55</b>		26.482,06	-	-	-	-	-
NS58	27.126,43	<b>56</b>		27.126,43	-	-	-	-	-
NS59	27.786,90	<b>57</b>		27.786,90	-	-	-	-	-
NS60	28.463,87	<b>58</b>		28.463,87	-	-	-	-	-

2.3.1 Cargos de Arquiteto de Integração Postal e de Engenheiro de Integração Postal: enquadramento de empregados(as) do cargo de Analista de Correios - Engenheiro ou Arquiteto do PCCS/2008 ocupantes de referência salarial (RS) regular ou terminada em 'A':

<b>Arquiteto de Integração Postal e Engenheiro de Integração Postal</b>									
<b>DE: PCCS/2008</b>		<b>PARA: PCS/2026</b>			<b>DE: PCCS/2008</b>		<b>PARA: PCS/2026</b>		
Referência Salarial RS	Valor (R\$)	Estágio	RS	Valor (R\$)	RS	Valor (R\$)	Estágio	RS	Valor (R\$)
NS03	7.502,08	<b>PI</b>	<b>12</b>	13.303,15	NS03A	7.519,84	<b>PI</b>	<b>12</b>	13.303,15
NS04	7.671,94		<b>12</b>	13.303,15	NS04A	7.683,90		<b>12</b>	13.303,15

NS05	7.846,05	Sr	12	13.303,15	NS05A	7.852,08		12	13.303,15	
NS06	8.024,45		12	13.303,15	NS06A	8.024,40		12	13.303,15	
NS07	8.207,33		12	13.303,15	NS07A	8.201,05		12	13.303,15	
NS08	8.394,78		12	13.303,15	-	-	-	-	-	
NS09	8.586,93		12	13.303,15	-	-	-	-	-	
NS10	8.783,91		12	13.303,15	-	-	-	-	-	
NS11	8.985,79		12	13.303,15	-	-	-	-	-	
NS12	9.192,67		12	13.303,15	-	-	-	-	-	
NS13	9.404,77		12	13.303,15	-	-	-	-	-	
NS14	9.622,21		12	13.303,15	-	-	-	-	-	
NS15	9.845,05		12	13.303,15	-	-	-	-	-	
NS16	10.073,41		12	13.303,15	-	-	-	-	-	
NS17	10.307,54		12	13.303,15	-	-	-	-	-	
NS18	10.547,49		12	13.303,15	-	-	-	-	-	
NS19	10.793,44		12	13.303,15	-	-	-	-	-	
NS20	11.045,59		12	13.303,15	-	-	-	-	-	
NS21	11.304,00		12	13.303,15	-	-	-	-	-	
NS22	11.568,88		12	13.303,15	-	-	-	-	-	
NS23	11.840,38		12	13.303,15	-	-	-	-	-	
NS24	12.118,68		12	13.303,15	-	-	-	-	-	
NS25	12.403,92		12	13.303,15	-	-	-	-	-	
NS26	12.696,30		12	13.303,15	-	-	-	-	-	
NS27	12.995,97		12	13.303,15	-	-	-	-	-	
NS28	13.303,15		12	13.303,15	-	-	-	-	-	
NS29	13.618,05		13	13.618,05	-	-	-	-	-	
NS30	13.940,77		14	13.940,77	-	-	-	-	-	
NS31	14.271,55		15	14.271,55	-	-	-	-	-	
NS32	14.610,61		16	14.610,61	-	-	-	-	-	
NS33	14.958,19		17	14.958,19	-	-	-	-	-	
NS34	15.314,37		18	15.314,37	-	-	-	-	-	
NS35	15.679,56		19	15.679,56	-	-	-	-	-	
NS36	16.053,85		20	16.053,85	-	-	-	-	-	
NS37	16.437,45		21	16.437,45	-	-	-	-	-	
NS38	16.830,67		Sr	22	16.830,67	-	-	-	-	-
NS39	17.233,71			23	17.233,71	-	-	-	-	-
NS40	17.646,84			24	17.646,84	-	-	-	-	-
NS41	18.070,28			25	18.070,28	-	-	-	-	-
NS42	18.504,36	26		18.504,36	-	-	-	-	-	
NS43	18.949,27	27		18.949,27	-	-	-	-	-	
NS44	19.405,24	28		19.405,24	-	-	-	-	-	
NS45	19.872,68	29		19.872,68	-	-	-	-	-	
NS46	20.351,81	30		20.351,81	-	-	-	-	-	
NS47	20.842,85	31		20.842,85	-	-	-	-	-	
NS48	21.346,18	32		21.346,18	-	-	-	-	-	
NS49	21.862,13	33		21.862,13	-	-	-	-	-	
NS50	22.390,97	34		22.390,97	-	-	-	-	-	
NS51	22.933,06	35		22.933,06	-	-	-	-	-	
NS52	23.488,63	36		23.488,63	-	-	-	-	-	
NS53	24.058,12	Mr		37	24.058,12	-	-	-	-	-
NS54	24.641,85			38	24.641,85	-	-	-	-	-
NS55	25.240,16			39	25.240,16	-	-	-	-	-
NS56	25.853,44			40	25.853,44	-	-	-	-	-
NS57	26.482,06			41	26.482,06	-	-	-	-	-

NS58	27.126,43		<b>42</b>	27.126,43	-	-	-	-	-
NS59	27.786,90		<b>43</b>	27.786,90	-	-	-	-	-
NS60	28.463,87		<b>44</b>	28.463,87	-	-	-	-	-

2.3.1.1 O enquadramento do(a) empregado(a) do cargo de Analista de Correios - Engenheiro ou Arquiteto do PCCS/2008 para os cargos, respectivamente, de Engenheiro de Integração Postal e de Arquiteto de Integração Postal deste PCS/2026 acarreta a automática supressão do complemento de piso salarial atualmente recebido, pois seu enquadrado se dará em referência salarial apta a cobrir o valor agregado de salário base e referido complemento recebidos pelo PCCS/2008.

2.3.2 A evolução salarial dos(as) empregados(as) enquadrados neste PCS/2026 na forma dos subitens 2.3 e 2.3.1 em referência salarial identificada com a variante 'A' será nas referências salariais da respectiva variante 'A' quando do recebimento de promoções por antiguidade, mérito ou performance conforme regulamento disposto neste PCS/2026, exceto quando a tabela de enquadramento não possuir referências nesta variante, situação em que as referências a serem concedidas nas citadas promoções serão efetivadas e/ou concluídas nas referências regulares do respectivo cargo em que foi enquadrado.

2.3.4 No caso de empregados(as) do cargo atual do PCCS/2008 de Analista de Correios, de qualquer especialidade, que cumpra jornada reduzida concedida por via administrativa com compatibilização salarial, será observada a mesma lógica de enquadramento disposta nos subitens 2.3 e 2.3.1, contudo, observando os valores de salário ajustados à respectiva jornada reduzida.



# Quadro de Conversão de Cargos



Eixo Funcional - Nível Médio (Operacional)		
PCCS/2008		PCS/2026
Cargo	Atividade	Cargo Correspondente
Agente de Correios	Carteiro	Agente de Integração Postal
	Operador de Triagem e Transbordo (em extinção)	
	Atendente Comercial	

Eixo Funcional - Nível Técnico (Técnico)		
PCCS/2008		PCS/2026
Cargo	Atividade	Cargo Correspondente
Técnico de Correios	Operacional	Técnico de Integração Postal
	Comercial	
	Suporte	

Eixo Funcional - Nível Superior (Especialidade)			
PCCS/2008		PCS/2026	
Cargo	Especialidade	Cargo	Especialidade Correspondente
Analista de Correios	Administrador	Analista de Integração Postal	Administrador
	Administrador Postal		(Ver subitem 6.5.1)
	Advogado		Advogado
	Analista de Sistemas		Analista de Sistemas
	Assistente Social		Assistente Social
	Bibliotecário		Bibliotecário
	Contador		Contador
	Economista		Economista
	Estatístico		Estatístico
	Museólogo		Museólogo
	Pedagogo		Pedagogo
	Psicólogo		Psicólogo
	Técnico em Comunicação Social		Jornalista
	Comunicação Social		

Eixo Funcional - Nível Superior (Especialidade)			
PCCS/2008		PCS/2026	
Cargo	Especialidade	Cargo	Especialidade Correspondente
Analista de Correios	Arquiteto	Arquiteto de Integração Postal	-

Engenheiro	Engenheiro de Integração Postal	Ambiental
		Civil
		Eletricista
		Eletrônico
		Mecânico
		De Produção
		De Redes e Comunicação
		De Telecomunicações

Cargos Extintos	
PCCS/2008	PCS/2026
Agente de Correios - Suporte	<b>Extinto</b>
Especialista de Correios	
Analista de Saúde	
Médico do Trabalho	
Enfermeiro do Trabalho	
Engenheiro de Segurança do Trabalho	
Técnico de Segurança do Trabalho	
Auxiliar de Enfermagem do Trabalho	
Analista de Correios - Outros	
Profissionais de Nível Superior	