

PRODABEL

**Empresa de Informática e Informação do
Município de Belo Horizonte S.A.**



EMPRESA DE INFORMÁTICA E INFORMAÇÃO DO MUNICÍPIO DE BELO HORIZONTE S/A - PRODABEL

Fundamentos Legais

Plano de Cargos, Carreira e Salários (PCCS) dos empregados da Empresa de Informática e Informação do Município de Belo Horizonte S/A – PRODABEL, homologado pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Minas Gerais em 02/06/2010, processo: 46211.007710/2009-22.

O Plano de Cargos, Carreira e Salários (PCCS) dos empregados da Empresa de Informática e Informação do Município de Belo Horizonte S/A – PRODABEL é um mecanismo de estímulo aos empregados e de atualização da carreira, para que possam cumprir o papel de agentes de desenvolvimento e disseminação de tecnologia de informação. A cada 5 (cinco) anos de efetivo exercício de suas funções na empresa, o empregado poderá ter duas progressões profissionais, uma por merecimento ao final do terceiro ano e a outra por antiguidade ao final do quinto ano, sendo ambas no percentual de 5% (cinco por cento).

Período de experiência:

O empregado contratado pela Prodabel, após aprovação em concurso público, será submetido a período de experiência de 90 (noventa) dias, contados a partir da data da contratação, durante o qual será avaliado formalmente por sua gerência. Sendo aprovado, o contrato de trabalho será prorrogado automaticamente por prazo indeterminado.

Condições Necessárias à Progressão Profissional:

Assiduidade e pontualidade e não ter sofrido penalidades disciplinares.

Progressão por Merecimento:

Será concedida aos empregados públicos efetivos e com contrato de trabalho em vigor com a Prodabel, se aprovados na avaliação de desempenho com resultado igual ou superior a 70% (setenta por cento) dos pontos distribuídos.

Progressão por Antiguidade:

Será concedida aos empregados públicos efetivos e com contrato de trabalho em vigor com a Prodabel, considerando o tempo de efetivo exercício das suas funções na Empresa e nas hipóteses de exercício de cargo em comissão ou função em órgãos e entidades da administração direta e indireta do poder executivo do Município de Belo Horizonte.

Critérios para Avaliação por Merecimento

Produtividade/atribuições; Competências/habilidades; Atitude/comportamento; Requisitos de qualidade.

Critérios da Avaliação por Antiguidade

Assiduidade; Pontualidade

Aplicação da Avaliação

Serão realizadas anualmente avaliações de desempenho dos empregados públicos efetivos da PRODABEL, com os seguintes objetivos:

A - subsidiar as ações e decisões sobre a administração de recursos humanos;

B - permitir o melhor aproveitamento do potencial humano da PRODABEL;

C - identificar necessidades de treinamento e de desenvolvimento;

D - orientar o empregado quanto ao seu desempenho no cargo, permitindo-lhe conhecer e corrigir suas deficiências e desenvolver suas potencialidades;

E - nortear e subsidiar as movimentações, transferências e substituições de empregados;

F - obter maior produtividade, qualidade e eficácia da equipe de trabalho no alcance dos resultados preestabelecidos pela PRODABEL;

G - referenciar as decisões sobre as progressões profissionais, observados os preceitos definidos na Instrução Normativa específica.

PRÊMIO-PRODUTIVIDADE

A critério exclusivo da Diretoria Executiva da PRODABEL e desde que haja disponibilidade orçamentária/financeira para tanto, poderá ser pago Prêmio-Produtividade aos empregados da Empresa, correspondente a uma parcela pecuniária de natureza indenizatória, de valor variável, destinada à eficácia e à eficiência e da responsabilidade individuais no desempenho de projetos e de programas de metas, resultados e prazos especificamente definidos pela Diretoria Executiva da PRODABEL para tal propósito, a quem também compete estabelecer os demais requisitos para a implementação do Prêmio-Produtividade, inclusive o seu valor e percentuais mínimos.

O empregado público fará jus ao Prêmio-Produtividade desde que alcance o percentual mínimo fixado pela Diretoria Executiva da Empresa para a obtenção do referido Prêmio.

O Prêmio-Produtividade não poderá ser pago em periodicidade inferior a um semestre civil ou mais de duas vezes no mesmo ano civil.