

**PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E
SALÁRIOS DA PRODABEL – EMPRESA DE
INFORMÁTICA E INFORMAÇÃO DO
MUNICÍPIO DE BELO HORIZONTE S/A**

S U M Á R I O	
ITEM	PÁGINAS
1. INTRODUÇÃO	3
2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO	3
3. DEFINIÇÕES BÁSICAS	3/6
4. CARGOS E FUNÇÕES	6
5. PRÊMIO-PRODUTIVIDADE	6/7
6. SALÁRIOS	7
7. PROCEDIMENTOS DA ADMINISTRAÇÃO DE CARREIRAS	7/13
DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS	13/15

ANEXO I

CARGOS E GRUPOS OCUPACIONAIS

ANEXO II

TABELAS DE SALÁRIOS-BASE

1. INTRODUÇÃO

A Política de Pessoal da PRODABEL tem como princípios a humanização do trabalho, profissionalização e desenvolvimento dos empregados, canalizando o potencial produtivo destes à busca da realização eficaz e eficiente das atividades da empresa em todos os níveis, bem como critérios, condições e definições que regem as relações de emprego.

O presente instrumento de administração de pessoal é um mecanismo de estímulo aos empregados e atualização das carreiras, para que possam cumprir o papel de agentes de desenvolvimento e disseminação de tecnologia de informação.

O presente trabalho foi desenvolvido de acordo com as técnicas usualmente utilizadas pela Administração de Cargos, Carreiras e Salários, em consonância com as orientações da Secretaria Municipal Adjunta de Recursos Humanos da PBH e determinações da Diretoria Executiva da PRODABEL, cuja implantação se deu através de Acordo Judicial parcial realizado com o SINDADOS nos autos do processo nº 00749-2004-009-03-00-0, com homologação pela Juíza titular da 9ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte.

2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O presente Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS - aplica-se aos empregados públicos efetivos e com contrato de trabalho com a PRODABEL em vigor na data da sua implantação e que a este aderirem expressamente, vinculado à Empresa sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, respeitados os dispositivos da Constituição da República Federativa do Brasil pertinentes à Administração Pública, inclusive a Indireta, e as demais normas municipais acaso incidentes sobre a espécie.

3. DEFINIÇÕES BÁSICAS

Sendo o regime jurídico que disciplina a relação de trabalho entre a PRODABEL e os seus empregados públicos é o da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, regulada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º maio de 1943, são adotadas as seguintes definições para o presente Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS):

ATRIBUIÇÕES

É o conjunto de ações ou operações que se constitui em parte do trabalho realizado por um empregado

AValiação DE DESEMPENHO

Designa-se Avaliação de Desempenho como a sistemática e periódica análise do desempenho do empregado em relação às suas competências, habilidades, atitudes, desenvolvimento e produtividade obtidos para a Empresa, de acordo com as atribuições de seu cargo.

CARGO

Considera-se cargo o conjunto de atribuições e responsabilidades, agrupadas de forma compatível com o grau de escolaridade, conhecimento, competências, habilidades e requisitos exigidos para o seu adequado desempenho.

CARREIRA

Considera-se carreira a trajetória profissional que o empregado realiza dentro da faixa salarial correspondente ao seu cargo, por meio da progressão profissional.

CRIAÇÃO E EXTINÇÃO DE CARGO

Criação e Extinção de Cargo correspondem à inclusão ou exclusão de cargos da estrutura funcional da PRODABEL, em virtude de alterações em suas atribuições, mudanças nas atividades da Empresa, avanço tecnológico, expansão, entre outras hipóteses, observadas as disposições legais aplicáveis à espécie.

EMPREGADO PÚBLICO EFETIVO

É toda pessoa física que presta serviços pessoais de natureza não eventual, de forma onerosa e subordinada à PRODABEL, na forma prevista no art. 3º da CLT, contratada mediante aprovação em concurso público, à exceção daqueles que foram admitidos anteriormente à Constituição Federal de 1988, época em que não havia necessidade de submissão a concurso público para contratação de pessoal por uma sociedade de economia mista (OJ 321 DO TST).

ENQUADRAMENTO

O enquadramento compreende o nível salarial designado a cada empregado em seu respectivo cargo, decorrente de sua admissão ou de processo de novo posicionamento em razão de sua evolução na carreira, inclusive em decorrência da implantação deste PCCS.

FAIXA SALARIAL

Denomina-se Faixa Salarial o conjunto de níveis salariais dispostos de forma crescente, adotados para um determinado grupo de funções, com delimitação de valor mínimo e máximo.

FUNÇÃO

Conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades atribuídos a cada empregado. A PRODABEL tem tantas funções quanto o número de seus empregados.

FUNÇÃO DE CONFIANÇA

Função de Confiança é aquela que envolve maior grau de responsabilidade, designada a empregados ocupantes de cargo de carreira, relativa às atribuições de gerência, chefia, assessoria, superintendência, supervisão, coordenação e equivalentes, sendo de livre designação e destituição pelo Diretor Presidente.

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

A gratificação de função é uma vantagem pecuniária, de caráter transitório, acessória ao salário-base do empregado nomeado para o exercício de Função de Confiança.

INTERSTÍCIO

Interstício é o intervalo de tempo estabelecido como o mínimo necessário para que o empregado se habilite à progressão profissional no âmbito da PRODABEL.

NÍVEL SALARIAL

Expressa o salário base conferido a cada empregado, representado pela posição numérica identificada na faixa salarial de seu respectivo cargo, conforme a sua respectiva jornada de trabalho.

PROGRESSÃO PROFISSIONAL

É o processo de evolução do empregado em seu respectivo cargo, ascendendo de um nível de salário-base a outro imediatamente superior, até o último nível constante da faixa salarial de seu cargo, em decorrência de merecimento e antiguidade conforme critérios previstos neste instrumento.

REMUNERAÇÃO

Corresponde ao somatório do salário-base mais as parcelas pecuniárias de natureza habitual e estável pagas ao empregado em decorrência da relação de emprego, observado o disposto no § 2º do art. 458 da CLT.

SALÁRIO BASE

Salário base é o núcleo da remuneração do empregado, constante da Tabela de Salários-Base, correspondente à contraprestação que lhe é paga pela Empresa pelos serviços prestados em decorrência da relação de emprego, conforme a sua respectiva jornada de trabalho.

TABELA DE SALÁRIOS-BASE

Conjunto de salários-base, hierarquicamente organizados em níveis e faixas salariais, de acordo com a classificação dos cargos de carreira e grupos ocupacionais.

4. CARGOS E FUNÇÕES

4.1 ESTRUTURA DE CARGOS DE CARREIRA

Os cargos de carreira que compõem este PCCS estão estruturados em conformidade com a classificação dos grupos ocupacionais constantes do Anexo I.

Os cargos de carreira que compõem este PCCS, os respectivos níveis de escolaridade, as áreas de atuação, as funções, as jornadas semanais e as atribuições, sem prejuízo de outras tarefas relacionadas às suas respectivas áreas de atuação, conforme dispuser ato da Diretoria Executiva da PRODABEL, e ainda conforme a orientação da Gerência são os constantes do Anexo I.

Os cargos de carreira que possuam como requisito de escolaridade o nível fundamental serão extintos quando de sua vacância.

5. 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.

O Prêmio-Produtividade não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de cálculo de qualquer parcela componente da remuneração, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

6. SALÁRIOS-BASE

A Tabela de Salários-Base dos Cargos de Carreira que compõem este PCCS é a constante do Anexo II.

Os cargos de carreira terão 15 (quinze) níveis salariais na Tabela de Salários-Base, com intervalos de 5% (cinco por cento) entre cada nível.

7. PROCEDIMENTOS DA ADMINISTRAÇÃO DE CARREIRAS

7.1 - ADMISSÃO E DISPENSA DE EMPREGADOS

A competência para admissão e dispensa de empregado na PRODABEL é do Diretor Presidente.

7.2 - SALÁRIO ADMISSSIONAL

As admissões de novos empregados, após sua aprovação em concurso público ocorrerão no primeiro nível da faixa salarial a que pertencer o cargo, com o recebimento do salário-base inicial e representa o ponto inicial da progressão profissional do empregado.

7.3 - PERÍODO DE EXPERIÊNCIA

O empregado contratado pela PRODABEL, após regular aprovação em concurso público, será submetido a período de experiência de 90 (noventa) dias, contados a partir da data de admissão, durante o qual o empregado contratado será avaliado formalmente

por sua gerência ou chefia imediata, conforme critérios estabelecidos pela Diretoria Executiva da PRODABEL.

O empregado aprovado no período de experiência de 90 (noventa) dias terá seu contrato de trabalho prorrogado automaticamente por prazo indeterminado.

O empregado que for reprovado na avaliação do período de experiência terá seu contrato de trabalho rescindido de plano, conforme a legislação pertinente.

7.4 – PROGRESSÃO PROFISSIONAL

Os empregados públicos efetivos e com contrato de trabalho em vigor com a PRODABEL evoluirão em suas respectivas carreiras por meio da progressão profissional, que se constitui na evolução ao nível de salário-base imediatamente superior àquele em que estiver posicionado na Tabela de Salários-Base do presente PCCS, conforme as seguintes hipóteses:

- a. a progressão profissional será alternada por merecimento e antiguidade;
- b. 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;
- c. a primeira das progressões referidas na alínea ‘b’ deste Item 7.4 será por merecimento, ao final do terceiro ano, a contar de 01/07/2009 (Acordo Judicial realizado nos autos do Processo 00749-2004 para implantação deste PCCS), desde que o empregado seja aprovado na avaliação de desempenho a que se refere o Item 7.5.1 deste instrumento; a progressão por antiguidade ocorrerá 2 (dois) anos após a progressão por merecimento, desde que sejam atendidos os requisitos do Item 7.4.2;
- d. os empregados públicos efetivos e com contrato de trabalho na data da homologação do Acordo Judicial parcial com a PRODABEL e que aderirem a este PCCS terão a primeira avaliação de desempenho para fins da progressão profissional por merecimento ao completarem 3 (três) anos de efetivo exercício contados de 01.07.2009;
- e. os empregados admitidos por concurso público na PRODABEL após 01.07.2009 terão a primeira avaliação de desempenho para fins da progressão profissional por merecimento ao completarem 3 (três) anos de efetivo exercício na Empresa contados da data de sua admissão.

7.4.1 - POR MERECIMENTO

Para a concessão de progressão profissional por merecimento, que ocorrerá conforme as regras temporais das alíneas ‘a’ a ‘e’ do Item 7.4 deste PCCS, o empregado será avaliado com base nos critérios relacionados no Item 7.5.1 deste PCCS, entre outros definidos por ato da Diretoria Executiva da PRODABEL, e ainda:

- a. o empregado não poderá ter faltado injustificadamente por 5 (cinco) ou mais dias em cada um dos anos do período de avaliação, observados, ainda, os critérios de assiduidade e pontualidade, conforme definição da Diretoria Executiva da Empresa;
- b. o empregado que tiver faltado injustificadamente por 5 (cinco) ou mais dias a cada 12 (doze) meses terá o referido ano excluído do período de avaliação da progressão por merecimento;
- c. o empregado não poderá ter sofrido pena de suspensão em cada ano do período de avaliação ou 03 (três) advertências escritas nos últimos 12 (doze) meses anteriores ao instante da avaliação, hipóteses em que terá o ano respectivo excluído do período de avaliação da progressão por merecimento;
- d. o empregado deverá ter tido desempenho satisfatório nos projetos e programas de metas, resultados e prazos definidos pela Diretoria Executiva da Empresa no período de avaliação, inclusive em relação ao Prêmio-Produtividade, quando este for aplicado, hipótese em que o empregado público deverá alcançar o percentual mínimo fixado para a obtenção do referido Prêmio;
- e. no período de avaliação o empregado terá computado exclusivamente os períodos efetivamente trabalhados em cumprimento de suas atribuições na PRODABEL, não sendo considerados os tempos de cessão a entidades ou órgãos da Administração Pública, exceto os períodos em que o empregado estiver exercendo função de confiança ou ocupando cargo em comissão, em órgãos e entidades da Administração direta e indireta do Poder Executivo do Município de Belo Horizonte, os períodos de afastamentos referentes a licença maternidade e os de exercício de mandato sindical;
- f. será considerado apto, independentemente de ser submetido ao processo de avaliação regulado neste PCCS, o empregado que, em todo o período de avaliação, estiver exercendo função de confiança ou ocupando cargo em comissão, em órgãos e entidades da Administração direta e indireta do Poder Executivo do Município de Belo Horizonte,

os períodos de afastamentos referentes a licença maternidade e os de exercício de mandato sindical;

g. o empregado enquadrado em uma das hipóteses da alínea ‘f’ deste Item 7.4.1. em período inferior ao período de avaliação será avaliado no triênio respectivo conforme os seguintes critérios:

I – ser-lhe-á conferida a nota máxima nos períodos de cada ano do triênio em que encontrar-se nas situações previstas na alínea ‘f’ deste Item 7.4.1;

II – nos demais períodos de cada ano do triênio ser-lhe-á conferida a nota que obtiver no processo de avaliação.

h. o empregado aprovado na avaliação de desempenho por merecimento ascenderá 1 (um) nível na Tabela de Salários-base conforme item 7.5.1 deste.

i. o empregado reprovado na avaliação de desempenho por merecimento poderá solicitar nova avaliação após 12 (doze) meses contados da reprovação.

7.4.2 – POR ANTIGUIDADE

Para a concessão de progressão profissional por antiguidade deverá ser observado o seguinte:

a. a partir de 01.07.2009, a progressão profissional por antiguidade será efetivada conforme as regras temporais das alíneas ‘a’ a ‘e’ do Item 7.4 deste PCCS, observados, ainda, os critérios de assiduidade e pontualidade, conforme definição da Diretoria Executiva;

b. o empregado que tiver faltado injustificadamente por 5 (cinco) ou mais dias a cada 12 (doze) meses terá o referido ano excluído do período de apuração da progressão por antiguidade;

c. não será considerado tempo de efetivo exercício aquele decorrente de contrato de trabalho suspenso ou cessão do empregado para outras empresas ou órgãos da Administração Pública, à exceção das hipóteses de exercício de cargo em comissão ou função de confiança em órgãos e entidades da Administração direta e indireta do Poder Executivo do Município de Belo Horizonte;

d. os empregados públicos efetivos e com contrato de trabalho com a PRODABEL em 01.07.2009 e que aderiram ao Acordo Judicial parcial, terão a progressão profissional

por antiguidade ao completarem 5 (cinco) anos de efetivo exercício contados da referida data (01.07.2009);

e. os empregados públicos efetivos da PRODABEL contratados após 01.07.2009 terão a progressão profissional por antiguidade ao completarem 5 (cinco) anos de efetivo exercício contados da data de sua admissão;

f. o empregado poderá ascender 1 (um) nível na Tabela de Salários-base em decorrência da progressão profissional por antiguidade, após satisfeitos os requisitos deste Item 7.4.2 e desde que não tenha sofrido pena de suspensão no período de avaliação ou 03 (três) advertências escritas nos últimos 12 (doze) meses anteriores ao instante da avaliação;

7.5 – AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

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 em Instrução Normativa específica.

7.5.1 – DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA FINS DE PROGRESSÃO POR MERECIMENTO

Os empregados públicos efetivos e com contrato de trabalho com a PRODABEL e que aderiram ao Acordo Judicial e ao presente PCCS serão avaliados para fins de progressão por merecimento após o transcurso de um período de 3 (três) anos anteriores ao instante da avaliação, conforme as regras do Item 7.4.1. deste PCCS, sendo a data para a primeira progressão por merecimento contada a partir de 01/07/2009 , à exceção dos

casos previstos no item 8.10 deste, de acordo com as avaliações de desempenho aplicadas nesse período e com base nos seguintes critérios, sem prejuízo de outros fixados pela Diretoria Executiva da Empresa:

I – PRODUTIVIDADE/ATRIBUIÇÕES

- a. conhecimento técnico e eficiência no trabalho;
- b. planejamento e controle;
- c. comprometimento e rendimento no trabalho;
- d. produtividade, especialmente nos cumprimento e no alcance de metas e de indicadores relacionados nos programas e projetos instituídos pela Empresa;
- e. tomada de decisão;
- f. capacidade de análise;
- f. pontualidade/assiduidade.

II – COMPETÊNCIAS/HABILIDADES

- a. comunicação;
- b. criatividade;
- c. qualificação e requalificação profissional.

III – ATITUDE/COMPORTAMENTO

- a. elaboração de trabalhos, estudos e pesquisas visando ao melhor desempenho da Empresa e da Administração Municipal;
- b. publicação de trabalhos em congressos, periódicos, livros e relatórios técnicos nas áreas de interesse da Empresa;
- c. participação em programas de capacitação, congressos e seminários, e outros eventos relacionados com o exercício do cargo, repassando aos seus pares informações e conhecimentos técnicos proporcionados pela Empresa;
- d. iniciativa e contribuição para o bom funcionamento da unidade em que estiver desempenhando as suas tarefas;
- e. trabalho em equipe e colaboração em levantamentos, estudos e pesquisas para a formulação de planos, programas, projetos, metas e ações da Empresa;

- f. relacionamento interpessoal;
- g. habilidade para lidar com situações de conflito;
- h. conduta profissional compatível com os princípios reguladores da Administração Pública, especialmente os princípios da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade, da razoabilidade e da eficiência, preservando o sigilo das informações;
- i. observância das regras disciplinares.

IV – REQUISITOS DE QUALIDADE

- a. desempenho, qualidade e eficiência no exercício das atribuições do cargo;
- b. excelência no atendimento, tratando o cidadão com zelo e urbanidade;
- c. senso de economia e zelo pelos equipamentos e instalações da empresa.

Fará jus à progressão por merecimento o empregado que, após três avaliações anuais, obtenha resultado igual ou maior que 70% (setenta por cento) dos pontos distribuídos, apurado pela consolidação e média dos resultados parciais.

8. DISPOSIÇÕES FINAIS:

8.1. Este PCCS substitui o Regulamento de Pessoal – RAP implantado em 2000 e o Plano implantado em 1996 e os anteriores a esta data em relação aos empregados que por ele fizeram opção.

8.2. Os empregados cujo salário-base recebido até a data de implantação do PCCS for superior ao salário-base inicial da faixa de seu cargo serão enquadrados em nível salarial igual ou imediatamente superior ao seu salário-base vigente em 01.07.2009.

8.3. Os empregados cujos salários estejam no último nível da Tabela de Salários-Base proposta neste PCCS poderão a ele aderir apenas e tão-somente para fins de conversão da gratificação por tempo de serviços (anuênio) e para fins de recebimento do Prêmio Produtividade, quando instituídos os projetos e metas pela PRODABEL, nos termos do Item 5 deste PCCS, que representam ganhos econômicos para os mesmos.

8.4. Instrução Normativa a ser expedida pela Diretoria Executiva regulamentará os processos de avaliação de desempenho para fins de progressão por merecimento.

8.5. O cargo de Auxiliar e os Cargos com jornada de seis horas serão extintos quando de sua vacância.

8.6. Considerando a afinidade das atribuições, da natureza dos serviços, das condições

de nível de escolaridade, bem como a equivalência salarial, o cargo de Pesquisador será transformado no cargo de Analista – Especialização Tecnologia da Informação - TI, mantidas, contudo, as atribuições originárias atribuídas ao ocupante do cargo de Pesquisador no instante da homologação deste PCCS.

8.7. A Gratificação por Tempo de Serviço (anuênio – evento/código nº 1101 da folha salarial da PRODABEL) que for devida em 31.10.2009 aos empregados transitórios contratados para ocupar cargo em comissão de livre designação e destituição deixará de existir a partir de 01 de novembro de 2009, e será paga aos atuais ocupantes destes cargos, nos mesmos valores pagos em 31/10/2009, na forma de Gratificação Transitiva por Tempo com a Empresa de Serviço - GTTS, até o instante da rescisão do contrato deste empregado. Sobre a Gratificação Transitiva por Tempo de Serviço – GTTS incidirão os aumentos que forem aplicados ao salário-base do empregado.

8.8. A Gratificação por Tempo de Serviço (anuênio – evento/código nº 1101 da folha salarial da PRODABEL) que for devida em 30.06.2009 aos empregados públicos efetivos deixará de existir a partir de 1º de julho de 2009 exclusivamente em relação aos empregados públicos que aderirem a este PCCS, e será convertida em Gratificação Transitiva por Tempo de Serviço - GTTS, mediante a multiplicação do valor do nível de salário-base em que o empregado aderente for enquadrado na Tabela de salários-base prevista para o seu cargo pelos seguintes fatores:

PERCENTUAIS DE ANUÊNIO	FATOR
0 a 5	0,05
6 a 10	0,1025
11 a 15	0,1576
16 a 20	0,2155
21 a 25	0,2763
26 a 30	0,3401
31 a 35	0,4071

8.9. O empregado que pretender ser enquadrado no presente PCCS e no Acordo Judicial realizado nos autos da Ação Coletiva nº 00749-2004 deverá fazê-lo de forma expressa, até 30 de outubro de 2009, firmando o incluso TERMO DE ADESÃO E QUITAÇÃO, a ser disponibilizado pela Empresa em sua Superintendência de Recursos Humanos – SRA-PB, por meio do qual dará plena e geral quitação por eventuais direitos objeto da

mencionada Ação Coletiva, bem como de equiparação salarial, desvio de função ou isonomia salarial, inclusive na hipótese de já ter ajuizado Reclamatória Trabalhista individual pleiteando diferenças salariais que tenham como fundamento equiparação salarial, isonomia salarial ou desvio de função, em relação à integralidade do período de seu vínculo empregatício com a PRODABEL.

8.10. O empregado que pretender ser enquadrado no presente PCCS e no Acordo Judicial, conforme previsto no Item 8.9 anterior, e que estiver em gozo de férias regulamentares, em licença para tratamento de saúde ou por acidente de trabalho e licença sem vencimentos deverá formalizar sua adesão ao presente PCCS quando de seu retorno às atividades de seu emprego, ou até o dia 23 de abril de 2010, À exceção dos empregados em férias, nos demais casos os efeitos do PCCS somente ocorrerão quando o empregado retornar ao trabalho, ou seja, quando cessar a suspensão do seu contrato de trabalho.

8.11. Conforme Acordo Judicial parcial homologado por sentença transitada em julgado, os empregados da PRODABEL que não quiserem ser enquadrados no PCCS e no Acordo Judicial que o institui, celebrado na Ação Coletiva nº 00749-2004-009-03-00-0, deverão manifestar OPOSIÇÃO EXPRESSA, por meio do qual irão declarar e reconhecer não possuírem quaisquer direitos ao recebimento dos benefícios instituídos neste PCCS, especialmente das Tabelas de salários-base, dos ganhos reais, dos reajustes salariais e de todos os demais efeitos dele decorrentes.

8.12. Os empregados da PRODABEL que não manifestarem sua ADESÃO ou OPOSIÇÃO ao Acordo Judicial realizado nos autos de nº 00749-2004, não serão enquadrados neste PCCS e em sua Tabela de Salários-Base, com o aumento salarial desta resultante, instituídos na Cláusula Primeira do aludido Acordo Judicial, e terão seus cargos alocados em Quadro Transitório, os quais serão extintos quando de sua vacância.

8.13. Serão incorporadas ao salário-base recebido pelo empregado optante pelo presente PCCS conforme os valores pagos em 30.06.2009, as vantagens judiciais e administrativas que autorizam ou que venham a autorizar o pagamento de gratificações, vantagens e benefícios recebidos pelo empregado até mencionada data, em caráter pessoal e permanente, a qualquer título e fundamento, especialmente a vantagem do evento representada pelo código 1113 da folha de pagamento, excetuada a vantagem do

evento representado pelo código 1205 da folha de pagamento, que não será incorporada ao salário-base e permanecerá sendo pago sob a rubrica “Vantagem Pessoal de Adicional Noturno”.

8.14. Os empregados públicos efetivos com contrato de trabalho em vigor com a PRODABEL em 01.07.2009 serão enquadrados em uma Tabela de Salários-Base de 6 (seis) ou de 8 (oito) horas diárias, conforme a jornada de trabalho que exercerem até referida data e de acordo com os valores constantes dessas Tabelas previstos no Anexo II deste PCCS; os empregados cuja jornada de trabalho seja de 6 (seis) horas diárias, observado o interesse do serviço público, e conforme disciplinado por ato da Diretoria Executiva da PRODABEL, poderão optar, de forma expressa, definitiva e irretratável, por uma jornada de 8 (oito) horas diárias e pela respectiva Tabela de Salários-Base; os empregados admitidos por concurso público na PRODABEL após 01.07.2009 serão enquadrados na jornada de 8 (oito) horas diárias e na respectiva Tabela de Salários-Base.

8.15. Os efeitos financeiros decorrentes do pagamento da Gratificação Transitiva por Tempo de Serviço – GTTS - e do enquadramento do empregado aderente na Tabela de Salários-Base do Anexo II deste PCCS retroagirão a 1º de julho de 2009, observada a regra do Item 8.16 seguinte, sendo que tais diferenças salariais, relativas aos meses de julho, agosto, setembro e outubro de 2009, e seus reflexos nas parcelas de natureza salarial serão quitadas junto com o pagamento do salário do mês de novembro/09, ou seja, até o quinto dia útil do mês de dezembro de 2009, pelo seu valor histórico, sem juros e sem correção monetária.

8.16. A contagem dos tempos necessários às progressões por merecimento e por antiguidade, previstas nos Itens 7.4.1 e 7.4.2. deste PCCS, iniciar-se-á a partir de 01.07.2009, conforme ajustado no Acordo Judicial parcial realizado nos autos da Ação Coletiva nº 00749-2004-009, homologado por sentença transitada em julgado.

8.17. Os empregados públicos efetivos que trabalham na jornada 12 X 36 e que aderirem a este PCCS serão inseridos na Tabela Salarial de oito horas.