

## **LEI COMPLEMENTAR Nº 226, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2012.**

Institui, no âmbito da Agência Estadual de Tecnologia da Informação – ATI, Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS, e determina outras providências.

O GOVERNADOR DO ESTADO DE PERNAMBUCO:

Faço saber que a Assembleia Legislativa decretou e eu sanciono a seguinte Lei Complementar:

### **CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º Fica instituído, no âmbito da Administração Indireta do Poder Executivo Estadual, o Plano de Cargos, Carreiras e Salários - PCCS, para os empregados públicos ocupantes do Quadro Suplementar de Tecnologia da Informação - QSTI, da Agência Estadual de Tecnologia da Informação – ATI, vinculada à Secretaria de Administração - SAD, observados os princípios gerais da administração pública, definidos na Constituição Estadual, bem como as disposições da [Lei nº 12.985, de 2 de Janeiro de 2006](#), e alterações.

Parágrafo único. Para efeito desta Lei Complementar, o Quadro Suplementar de que trata o *caput* deste artigo será integrado pelos empregados públicos da extinta Empresa de Fomento da Informática Pública do Estado de Pernambuco - FISEPE, e albergará, por redenominação, os atuais cargos de idêntica natureza e níveis, a seguir descritos:

I - Assistente em Gestão de Tecnologia da Informação e Comunicação – AsGTIC, de nível médio; e

II - Analista em Gestão de Tecnologia da Informação e Comunicação – AGTIC, de nível superior.

Art. 2º O Plano de Cargos, Carreiras e Salários, de que trata a presente Lei Complementar, estabelece a nova estrutura de carreira dos empregados públicos que indica, suas atribuições e salários, como também institui instrumentos que possibilitem melhor desempenho individual e institucional, além de estabelecer critérios para a progressão horizontal e vertical, considerando, ainda, aspectos de titulação ou qualificação profissional, e de desempenho para o desenvolvimento na carreira.

Art. 3º As funções relacionadas aos empregados públicos de que trata o art. 1º, a sua síntese de atribuições e as suas prerrogativas institucionais, serão definidas em decreto específico, a ser editado no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contados da data da publicação desta Lei Complementar, observados os parâmetros legalmente definidos.

### **CAPÍTULO II DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES**

Art. 4º Nos termos desta Lei Complementar, os princípios e diretrizes que norteiam e regulam o Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS são:

I – Universalidade – alberga todos os empregados públicos integrantes do Quadro Suplementar de que trata a presente Lei Complementar;

II – Equidade – assegura aos empregados públicos, no exercício das suas funções e desempenho das respectivas atribuições, igualdade de direitos, obrigações e deveres;

III – Participação na Gestão – visa à adequação deste PCCS às necessidades da ATI, assegurada a observância dos critérios de avaliação de desempenho e desenvolvimento profissional;

IV – Instrumento de Gestão – o PCCS deverá se constituir num instrumento gerencial permanente de política de pessoal, integrado ao planejamento e ao desenvolvimento organizacional;

V – Qualificação Profissional – elemento básico da valorização do empregado público, compreendendo o desenvolvimento sistemático voltado para sua capacitação e qualificação profissional; e

VI – Educação Permanente – atendimento das necessidades de atualização, capacitação e qualificação profissional dos empregados.

### **CAPÍTULO III DOS OBJETIVOS DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS**

Art. 5º O presente Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS, ora instituído, tem por objetivo principal dinamizar a estrutura das carreiras de que trata esta Lei Complementar, destacando a profissionalização e qualificação dos agentes públicos envolvidos, com vistas à melhoria da qualidade dos serviços essenciais prestados à sociedade, além dos seguintes objetivos específicos:

I – valorizar a carreira, dotando-a de estrutura eficaz e compatível com as necessidades dos serviços a que se destinam, além de estabelecer mecanismos e instrumentos que regulem o desenvolvimento funcional e remuneratório na respectiva carreira;

II – adotar o princípio do mérito para desenvolvimento na carreira, mediante a valoração do conhecimento adquirido pelas titulações acadêmicas e corporativas, e por meio da avaliação da competência e do desempenho funcional do empregado;

III – manter corpo profissional de alto nível, dotado de conhecimentos, valores e habilidades compatíveis com a responsabilidade político-administrativo-institucional da ATI;

IV – integrar o desenvolvimento profissional ao desempenho da missão institucional da ATI; e

V – implementar a avaliação de desempenho institucional, a qual contemplará, dentre outros objetivos, a compatibilização aferida entre as atribuições individuais e as metas predeterminadas para a entidade.

### **CAPÍTULO IV DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS**

Art. 6º Para os efeitos desta Lei Complementar considerar-se-á:

I – Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS: conjunto de normas e procedimentos que institui oportunidades e estímulos ao desenvolvimento pessoal e profissional dos empregados de forma a contribuir com a qualidade e melhoria dos serviços prestados pela entidade, constituindo-se em instrumento de gestão da política de pessoal;

II – Empregado Público: pessoa física contratada de acordo com o regime da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e normas específicas desta Lei Complementar;

III – Grade Salarial: conjunto de matrizes de salário base referente a cada emprego público;

IV – Matriz: conjunto de classes sequenciadas e estruturadas de acordo com a titulação, constituindo, ainda, a linha natural de progressão do empregado na carreira;

V – Classe: corresponde a um conjunto de faixas salariais de uma mesma matriz estabelecendo níveis de desenvolvimento vertical na carreira;

VI – Faixa: divisão de uma classe em escalas de salário base, constituindo a linha de progressão horizontal do empregado;

VII – Progressão Vertical: corresponde à passagem do empregado da classe em que se encontra para a faixa inicial da classe imediatamente superior, nas seguintes hipóteses:

a) motivada por critérios de avaliação de desempenho quando se encontra na última faixa salarial de uma classe, e;

b) motivada por tempo de serviço, automaticamente, quando se encontra por mais de 10 (dez) anos na mesma classe.

VIII – Progressão Horizontal: correspondente à passagem do empregado de uma faixa de salário base para a imediatamente superior, dentro de uma mesma classe, determinada, exclusivamente, por critérios de desempenho;

IX – Progressão por elevação de nível de qualificação profissional, titulação ou escolaridade: mudança de matriz, respeitada a classe e faixa anteriormente ocupadas, condicionada à comprovação da titulação, qualificação profissional ou escolaridade exigida;

X – Salário base: valor da parcela de retribuição pecuniária atribuída mensalmente ao empregado público, para cada uma das faixas salariais das classes;

XI – Enquadramento: é o ato pelo qual se estabelece a posição do empregado público em determinada faixa, da respectiva classe, da matriz correspondente por meio de análise jurídico-funcional, considerando as regras específicas desta Lei Complementar;

XII – Interstício: percentual estabelecido entre as matrizes, entre as classes e entre as faixas;

XIII – Avaliação de Desempenho: é o processo de avaliação continuada do empregado público que se destina à apuração por critérios pré-estabelecidos e à análise do comprometimento com os objetivos específicos da ATI, considerando as metas institucionais e as condições de trabalho que comprovadamente as influenciem.

## **CAPÍTULO V**

### **DA ESTRUTURA, DOS SALÁRIOS E DA JORNADA DE TRABALHO**

#### **Seção I**

#### **Da Estrutura e Dos Salários**

Art. 7º Os empregados públicos ora organizados em carreira são caracterizados por sua denominação e pela descrição de suas respectivas atribuições, nos termos definidos no decreto de que trata o art. 3º da presente Lei Complementar.

Art. 8º A fixação dos padrões de salário base dos empregados de que trata a presente Lei Complementar observará a natureza, a prerrogativa da carreira, o grau de responsabilidade funcional e a complexidade técnica da atividade e das atribuições integrantes da carreira.

Art. 9º As grades salariais, para cada um dos dois níveis profissionais de empregados públicos, de nível médio e de nível superior, serão estruturadas em 04 (quatro) matrizes, correspondentes a níveis de formação, titulação ou qualificação profissional, sequenciadas hierarquicamente e com intervalos de 5% (cinco por cento) entre si, sendo cada uma integrada por 4 (quatro) classes, dispostas em ordem crescente, identificadas pelos numerais romanos de “I” a “IV” e com intervalos de 5% (cinco por cento); e, cada uma dessas Classes por sua vez compostas de 07 (sete) Faixas Salariais, simbolizadas pelas letras minúsculas “a” até “g”, com intervalos de 1,7% (um vírgula sete por cento) entre si.

§ 1º As grades descritas no *caput* deste artigo terão como salários bases iniciais, vigentes a partir de 1º de setembro do corrente ano de 2012, os valores nominais de: R\$ 2.485,00 (dois mil, quatrocentos e oitenta e cinco reais), para os empregados públicos de nível médio; e de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) para os empregados públicos de nível superior, conforme ANEXO I da presente Lei Complementar.

§ 2º Os valores nominais dos salários bases iniciais referidos no parágrafo anterior ficam majorados, a partir de cada um dos meses de setembro, do biênio 2013 / 2014, com a aplicação do índice linear de 6% (seis por cento), cumulativamente.

§ 3º Em decorrência do disposto neste artigo e no art. 19 da presente Lei Complementar, ficam extintas, por incorporação ao salário, a partir de 1º de setembro de 2012, a gratificação de desempenho instituída pelo art. 6º da [Lei Complementar nº 151 de 16 de Dezembro de 2009](#), e as demais parcelas remuneratórias constantes do ANEXO II da presente Lei Complementar.

#### **Seção II**

#### **Da Carga Horária**

Art. 10. Os empregados de que trata esta Lei Complementar cumprirão Jornada Regular de Trabalho de 8 (oito) horas diárias, ou 40 (quarenta) horas semanais, ressalvadas as hipóteses de jornadas laborativas especiais, em regime de turnos ininterruptos de

revezamento, organizados em escalas de trabalho, para desempenho de atividades em áreas previamente estabelecidas pela ATI, mediante instrução normativa da presidência, respeitada a proporcionalidade limite de uma hora de trabalho para três de descanso.

Parágrafo único. Somente para o cargo de Médico do Trabalho da ATI, a jornada semanal será de 20 (vinte) horas.

## **CAPÍTULO VI DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA**

### **Seção I Do Desenvolvimento na Carreira**

Art. 11. O desenvolvimento do empregado na carreira do presente PCCS ocorrerá mediante procedimentos de progressão horizontal, progressão vertical e progressão por elevação de nível de qualificação profissional, titulação, nos termos definidos na presente Lei Complementar.

Parágrafo único. A ATI, desenvolverá, fomentará e/ou executará cursos contínuos de capacitação ou qualificação profissional para os empregados integrantes da carreira ora definida, possibilitando as condições indispensáveis à realização da sua progressão funcional, por intermédio de seu órgão de Recursos Humanos.

Art. 12. O empregado, para efeitos de progressão horizontal, motivada, exclusivamente, por critérios de avaliação de desempenho, deverá satisfazer os seguintes requisitos:

- I - encontrar-se em efetivo exercício;
- II - ter cumprido o período mínimo de 1 (um) ano de exercício na mesma faixa; e
- III - ter sido considerado apto no processo de avaliação de desempenho.

Art. 13. Na hipótese de o empregado permanecer por mais de 10 (dez) anos consecutivos, em efetivo exercício, em uma mesma classe, independente da faixa salarial na qual esteja enquadrado, fará jus a progressão vertical automática, por tempo de serviço, nos termos da alínea b, inciso VII do art. 6º, deste PCCS.

Art. 14. Fica vedado o desenvolvimento na carreira ao empregado público que se enquadre em uma das seguintes hipóteses:

- I – em disponibilidade;
- II – afastado ou licenciado, a qualquer título, sem ônus para o Estado, inclusive para exercício de mandato eletivo;
- III – enquanto estiver em exercício de funções ou atividades distintas daquelas inerentes às atribuições do seu emprego público;

IV – que tiver sido condenado criminalmente por sentença transitada em julgado, enquanto durarem seus efeitos, ressalvados os casos em que da própria pena resulte a demissão; ou

V – que estiver em cumprimento de pena disciplinar de suspensão.

Parágrafo único. Nos casos dos incisos IV e V, somente após o decurso de 2 (dois) anos, a contar da data do término de cumprimento da pena, poderá o empregado progredir ou ser promovido pelo critério de avaliação de desempenho.

Art. 15. O tempo de serviço na classe será contado a partir da data do enquadramento a que se refere o art. 19.

## **Seção II**

### **Da Progressão por elevação de titulação ou qualificação profissional**

Art. 16. Após o enquadramento previsto no art. 22, a progressão por elevação de titulação ou qualificação profissional ocorrerá, a qualquer tempo, para o empregado que adquirir e efetivamente comprovar a respectiva titulação, em áreas correlacionadas ao desempenho das suas atividades, as quais serão regulamentadas por meio de decreto, a vista de proposição da ATI, e, ainda, nas hipóteses em que:

I – o empregado de nível médio concluir, cursos de qualificação profissional, com carga-horária mínima, cumulativa ou não, de 180 (cento e oitenta) horas, em instituições de ensino devidamente reconhecidas pelo Ministério da Educação e Cultura – MEC, ou patrocinados pelo seu órgão de lotação e, ainda, em áreas relacionadas às atividades funcionais que desempenhe, conforme regulamento.

II - o empregado de nível superior concluir, cursos de pós-graduação, *lato sensu e stricto sensu*, em instituições de ensino superior devidamente reconhecidas pelo MEC e, ainda, em áreas relacionadas às atividades funcionais que desempenhe, conforme regulamento, observado o seguinte:

a) Cada curso de pós-graduação *lato sensu e stricto sensu*, para fins desta Lei Complementar, realizado pelos empregados de nível superior, somente será considerado para uma única progressão.

b) Os cursos de que trata o § 1º, quando ministrados por instituições de ensino do exterior, dependerão de reconhecimento e validação por instituição brasileira competente.

c) Os efeitos pecuniários decorrentes da progressão de que trata o *caput* serão considerados a partir do deferimento por parte da Comissão de que trata o art. 18 da presente Lei Complementar, a qual se manifestará no prazo não superior a 60 (sessenta) dias, contado da data do protocolo do respectivo documento comprobatório da titulação auferida.

## **Seção III**

### **Da progressão horizontal e da promoção vertical por avaliação de desempenho**

Art. 17. A progressão por avaliação de desempenho terá os seus critérios definidos por decreto específico, cujo teor disporá, dentre outros disciplinamentos, sobre a avaliação anual do empregado.

## **CAPÍTULO VII**

### **DA COMISSÃO DE ENQUADRAMENTO E ACOMPANHAMENTO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS – PCCS**

Art. 18. Fica instituída, no âmbito da Agência Estadual de Tecnologia da Informação - ATI, Comissão Administrativa Permanente com as atribuições de avaliar e acompanhar o enquadramento no Plano de Cargos, Carreiras e Salários, composta, preferencialmente, por representantes dos empregados, dos servidores públicos e da administração do órgão.

§ 1º Também serão atribuições da referida Comissão, além das obrigações constantes no *caput*, a elaboração de:

I - proposta de regulamentação da síntese de atribuições, das funções e das prerrogativas indicadas no art. 3º;

II - proposta contendo os critérios e as regras que poderão normatizar o processo de Avaliação de Desempenho para promoção ou progressão na carreira, de que trata o art. 17; e

III - proposta que recomende as condições necessárias para progressão por elevação de titulação ou qualificação profissional, de acordo com o disposto no art. 16.

§ 2º A Comissão de que trata o *caput* terá caráter permanente, e seus membros serão indicados por Portaria da Direção da ATI, para mandato de 2 (dois) anos, podendo ser reconduzidos, uma única vez, por igual período;

§ 3º Para composição da Comissão, serão designados, preferencialmente, representantes das áreas jurídicas e de recursos humanos do órgão, no total de 4 (quatro) membros, bem como 2 (dois) representantes dos empregados públicos e 2 (dois) representantes dos servidores públicos indicados dentre aqueles que compõem a Comissão de Trabalhadores, constante no inciso XVIII, do art. 24 e mais 2 (dois) membros suplentes indicados em paridade, totalizando 10 (dez) integrantes, somados os titulares e os substitutos;

§ 4º Em decorrência da participação na referida comissão, a qual será computada como de efetivo exercício, os seus membros, titulares ou suplentes, não farão jus à remuneração adicional, a qualquer título.

## **CAPÍTULO VIII**

### **DO ENQUADRAMENTO NO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS – PCCS**

Art. 19. Os empregados de que trata esta Lei Complementar serão enquadrados nas respectivas Grades Salariais constantes do ANEXO I, a partir da soma algébrica dos valores dos salários e das parcelas remuneratórias descritas no ANEXO II, tomando por referência aqueles individualmente percebidos no mês de agosto de 2012.

Art. 20. Os efeitos pecuniários da incorporação das parcelas descritas no artigo anterior à remuneração dos empregados de que trata esta Lei Complementar, serão variáveis, segundo o valor das parcelas remuneratórias percebidas individualmente.

Art. 21. Na hipótese do enquadramento de que trata o art. 19 não resultar em reajuste mínimo de 6% (seis por cento), relativamente à soma algébrica mencionada no referido artigo, serão concedidas progressões de faixas, classes e matrizes, especificamente nesta ordem, de modo a garantir o referido reajuste mínimo.

§ 1º Exclusivamente, para efeito do cálculo de incorporação aludido neste artigo, as horas extras realizadas e percebidas com habitualidade e não incorporadas, serão tomadas pela média aritmética dos valores percebidos nas respectivas folhas de pagamento do período compreendido entre fevereiro e setembro de 2012, limitadas ao valor mensal correspondente a 40 horas extras.

§ 2º Excepcionalmente, nos meses de setembro de cada ano, do biênio 2013/2014, haverá progressão automática de uma faixa salarial, para a faixa imediatamente subsequente, exceto para aquele empregado cujo enquadramento resultou na ocupação do último nível da carreira, ou que se enquadre nas hipóteses previstas no art. 4º, do [Decreto nº 35.013, de 2010](#), no mês de agosto de 2012.

§ 3º Os empregados alcançados, no mês de agosto de 2012, pelas hipóteses previstas no art. 4º do [Decreto nº 35.013, de 2010](#), apenas serão enquadrados na sua respectiva "Grade Salarial" a partir de setembro de 2014, exceto para aqueles que continuem inseridos na hipótese do inciso I, do referido artigo, os quais somente serão enquadrados quando do seu efetivo retorno e exercício das funções do seu emprego.

§ 4º Ainda em decorrência desse enquadramento, e das incorporações de vantagens preexistentes, referidas no art. 19, não poderá resultar decesso remuneratório, salvo erro de cálculo ou reforma de decisão anterior, cuja eventual ocorrência deverá ser sanada através da concessão de parcela de complementação salarial - "PCS", inclusive com a garantia do reajuste mínimo mencionado no art. 21.

§ 5º O enquadramento definido no § 3º deste artigo está condicionado à transação judicial de eventuais demandas trabalhistas decorrentes da aplicação do disposto no art. 4º do [Decreto nº 35.013, de 2010](#), ou mediante manifestação formal individual de que não há litígios sobre a mesma, sendo assegurados aos empregados do segmento ali indicado, reajustes lineares de 6% (seis por cento) em setembro de cada ano, do biênio 2012/2013, bem como a transformação, a partir de 1.º de setembro de 2012, em Parcela Autônoma de Vantagem Pessoal-PAVP, das parcelas remuneratórias referidas no art. 19.

§ 6º Fica ainda assegurado aos empregados de que trata o parágrafo antecedente, quando do seu efetivo enquadramento, a concessão das duas faixas salariais referidas no § 2º deste artigo, oportunidade em que serão incorporados ao seu salário base os valores percebidos, até então, relativos à "PAVP", bem como do montante correspondente à aplicação do índice de 15% (quinze por cento) incidente sobre os salários praticados em agosto de 2012, correspondentes à gratificação de desempenho, de que trata o inciso I do art. 4º da [Lei nº 12.985/2006](#).



Art. 22. A partir de 1.º de setembro de 2014, haverá enquadramento dos empregados de que trata esta Lei Complementar, pelo critério de titulação ou qualificação profissional, cujo necessário processo de apresentação das suas respectivas documentações comprobatórias individuais deverá ser formalizado, a partir de janeiro e até o final do primeiro semestre daquele ano, a uma Comissão Administrativa Permanente de Acompanhamento dos "PCCS", a ser legalmente instituída por Portaria da ATI.

Art. 23. Os casos omissos na presente Lei Complementar serão analisados pela Comissão Administrativa Permanente de Avaliação do Enquadramento e Acompanhamento do Plano de Cargos, Carreiras e Salários, que emitirá parecer técnico circunstanciado a respeito e o submeterá à deliberação da Câmara de Política de Pessoal – CPP.

## **CAPÍTULO IX DOS BENEFÍCIOS ESPECÍFICOS**

Art. 24. São benefícios específicos das carreiras de que trata esta Lei Complementar:

I - Auxílio Natalidade, a cada nascimento de filho, no valor de R\$ 289,04 (duzentos e oitenta e nove reais e quatro centavos);

II - Auxílio Casamento, no valor de R\$ 289,04 (duzentos e oitenta e nove reais e quatro centavos), sempre que o empregado contrair matrimônio;

III - Auxílio Funeral, em virtude de falecimento de cada um dos dependentes previdenciários, no prazo improrrogável de 05 (cinco) dias úteis, a contar da entrega mediante protocolo, do atestado de óbito respectivo no Departamento de Recursos Humanos, obedecidos os seguintes critérios:

a) do nível salarial Médio, o auxílio funeral será outorgado no valor correspondente a R\$ 578,08 (quinhentos e setenta e oito reais e oito centavos);

b) do nível salarial Superior, o auxílio funeral será outorgado no valor correspondente a R\$ 289,04 (duzentos e oitenta e nove reais e quatro centavos);

Parágrafo único. Em caso de óbito do empregado, o auxílio funeral será concedido ao cônjuge supérstite e, na sua falta, aos dependentes previdenciários, em frações iguais.

IV - Licença Amamentação, à empregada puérpera, até o limite temporal de 9 (nove) meses posteriores ao parto, liberação do trabalho equivalente a 2 (duas) horas diárias para o caso de laborar a mesma em jornada de 8 (oito) horas diárias, e de 1 (uma) hora diária caso esteja a empregada puérpera obrigada a trabalhar em regime de 6 (seis) horas diárias. Nesta última hipótese, a empregada puérpera renuncia ao direito ao intervalo intrajornada de 15 minutos, em virtude da redução temporária da jornada de trabalho;

V - Auxílio Creche, no importe máximo de R\$ 149,00 (cento e quarenta e nove reais), por filho (a) dependente até a faixa etária de 6 (seis) anos de idade, somente extinguindo-se o direito em foco quando o menor impúbere atingir a idade de 7 (sete) anos, observando que na hipótese de existir empregados cônjuges, apenas 1 (um) deles auferirá o benefício ajustado neste inciso. O pagamento do auxílio creche será efetuado na folha salarial seguinte, devendo o empregado beneficiário apresentar recibo a ATI até o dia 10 (dez) de cada mês;

VI - Liberação da jornada de trabalho por 2 (duas) horas diárias, até o máximo de 5 (cinco) dias úteis, visando o acompanhamento de filhos de até 5 (cinco) anos no período de Adaptação Escolar. Esta liberação somente se dará em caso de ingresso do filho na primeira escola/creche ou por eventual mudança de escola/creche, após prévia e formal solicitação do estabelecimento de ensino;

VII - A ATI garantirá o acesso da representação dos empregados a suas dependências para distribuição de informativos e breves comunicados, e, ainda, mediante permissão prévia da direção, o Sindicato profissional poderá realizar breves reuniões nos locais de trabalho designados pela direção empresarial;

VIII – A ATI solicitará a liberação dos empregados, lotados em outros órgãos e entidades, com 30 (trinta) minutos de antecedência visando a participação dos mesmos em assembleia geral da categoria profissional, desde que o Sindicato Profissional comprometa-se a aprazar reuniões e assembleias gerais com os seus empregados em horários que não se sobreponham em mais de 01 (uma) hora o horário normal de trabalho;

IX - No caso de a Superintendência Regional do Trabalho promover fiscalização no âmbito da ATI, a representação sindical poderá acompanhar a diligência correlata em sua inteireza;

X – A ATI concederá, sem prejuízo do que dispõe a legislação trabalhista, ao empregado que perder, temporariamente, a capacidade de trabalho, o Benefício Especial de Complementação do Auxílio Doença pago pelo INSS, ou órgão que o substitua, para sua remuneração integral líquida, observado o seguinte:

a) Como Remuneração Integral Líquida, entende-se a soma do salário base do empregado mais vantagens inerentes ao exercício das funções, deduzidos os descontos legais;

b) O benefício de que trata este inciso somente será concedido após a comprovação, por autoridade competente, da efetiva perda de capacidade laborativa;

c) Depois de concedido o benefício constante deste inciso, haverá acompanhamento mensal pela área de Recursos Humanos que verificando a inobservância, pelo empregado, dos procedimentos indicados para a sua recuperação, fará comunicação à área de pessoal com a finalidade de suspender o benefício, conforme regulamento;

d) A duração do benefício não poderá ultrapassar a da efetiva perda temporária de capacidade de trabalho;

XI - Vale-Refeição, Vale-Transporte e Diárias conforme as disposições constantes na Legislação Estadual;

XII - Licença para Exercício de Mandato Sindical nos termos do disposto no [Decreto nº 32.235, de 2008](#);

XIII - Limite para Consignações em Folha de Pagamento disciplinado pelo [Decreto nº 37.355, de 2011](#);

XIV - licença maternidade, concedida a empregadas que comprovarem, mediante exibição prévia de decisão judicial e da correspondente certidão de nascimento, a adoção de menor impúbere de até 01 (um) ano de idade, observados os critérios seguintes:

a) licença maternidade de 03 (três) meses quando da adoção for de criança com até 06 (seis) meses de idade; e

b) licença maternidade de 02 (dois) meses quando a adoção for de criança com mais de 06 (seis) meses a 01 (um) ano de idade;

XV- garantia de emprego e salário à empregada grávida até 90 (noventa) dias após a data da cessação da licença maternidade prevista no art. 392 da CLT, exceto quando:

a) a empregada pedir demissão espontaneamente;

b) em caso de dispensa imotivada, desde que a empregada esteja assistida pelo Sindicato acordante e renuncie à garantia prevista neste inciso; e

c) em caso de rescisão contratual por justa causa.

XVI - desconto em folha salarial das contribuições sociais, sindicais ou assistenciais nos termos do [Decreto nº 37.355, de 2011](#);

XVII - adoção de providências, dentro das disponibilidades da ATI, para a solução de problemas de segurança no trabalho que forem eventualmente identificados no âmbito da ATI, conforme disposto em regulamento;

XVIII - comissão de trabalhadores, composta pelo total de 8 (oito) membros, dos quais 4 (quatro) representantes dos empregados públicos e 4 (quatro) representantes dos servidores públicos, sendo 2 (dois) suplentes, exclusivamente representantes dos profissionais e disposta de maneira paritária;

XIX - licença sem percepção de salário, mediante solicitação do empregado e concedida em caráter excepcional, após parecer do superior hierárquico e aprovação do diretor presidente, pelo prazo de até 01 (um) ano, passivo de prorrogações por iguais períodos para trato de interesse particular. Durante o período de licença para trato de interesse particular, será considerado suspenso o contrato de trabalho, não se computando para qualquer efeito o tempo de licença;

XX - licença remunerada para até 3 (três) empregados eleitos para cargo de direção sindical ou de entidade de classe, assegurados a participação em cursos de capacitação oferecidos pela ATI e o retorno às suas funções, quando houver solicitação expressa do empregado;

XXI - licença sem prejuízo remuneratório nas seguintes situações:

a) em virtude de casamento, no período de 8 (oito) dias consecutivos;

b) em caso de falecimento de cônjuge, ascendentes e descendentes diretos, companheiro ou companheira, ou pessoas que vivam sob dependência econômica, no período de 5 (cinco) dias consecutivos;

c) para nascimento ou adoção de filho, no período de 8 (oito) dias consecutivos; e,

d) em caso de natimorto, no período de 2 (dois) dias consecutivos.

XXII - liberação para o empregado estudante, obedecidas as seguintes condições:

a) empregado matriculado em curso superior ou de qualificação profissional, em área correlata ao seu trabalho, poderá requerer por escrito a redução de carga horária diária para 6 (seis) horas contínuas, com obrigatória diminuição proporcional do seu salário; e

b) licença remunerada, no limite de 10 (dez) dias por semestre, a empregados regularmente matriculados em curso superior ou de formação profissional, nos dias designados à realização de provas e exames em estabelecimento de ensino regular, desde que os mencionados exames de avaliação estejam previstos para o horário da jornada de trabalho, devendo o empregado comunicar a ATI sobre a sua falta ao trabalho, por escrito, à realização dos exames, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, fazendo comprovação junto à Gerência de Administração de Pessoas da ATI, por meio de documento idôneo fornecido pela instituição de ensino.

Art. 25. O art. 19 da [Lei Complementar nº 85, de 31 de março de 2006](#), passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art.19.....  
.....

§ 5º A gratificação instituída no *caput* deste artigo poderá ser concedida aos empregados públicos estaduais integrantes do quadro de pessoal da Agência Estadual de Tecnologia da Informação – ATI, desde que satisfaçam aos requisitos estabelecidos para sua concessão, observados os quantitativos fixados em decreto." (AC)

## **CAPÍTULO X DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 26. Fica expressamente vedada a celebração de acordos coletivos de trabalho futuros entre os empregados públicos de que trata o art. 1º desta Lei Complementar e a ATI, restando estabelecido que somente pela via legislativa poderão vir a ser operadas alterações nas condições laborais ora definidas, assegurado, contudo, o processo de negociação entre as partes.

Art. 27. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei Complementar correrão à conta das dotações orçamentárias próprias.

Art. 28. Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação e produzirá efeitos até a extinção do último vínculo contratual dos empregados públicos, de que trata este normativo, com a ATI.

Art. 29. Revogam-se, a [Lei Complementar nº 151, de 16 de dezembro de 2009](#), e o art. 6º da [Lei nº 12.985, de 2 de janeiro de 2006](#).

Palácio do Campo das Princesas, Recife, 21 de dezembro do ano de 2012, 196º da Revolução Republicana Constitucionalista e 191º da Independência do Brasil.

EDUARDO HENRIQUE ACCIOLY CAMPOS  
Governador do Estado

DÉCIO JOSÉ PADILHA DA CRUZ  
FRANCISCO TADEU BARBOSA DE ALENCAR  
PAULO HENRIQUE SARAIVA CÂMARA  
FREDERICO DA COSTA AMÂNCIO  
THIAGO ARRAES DE ALENCAR NORÕES

**ANEXO I**  
**GRADE DE SALÁRIO DOS CARGOS PÚBLICOS QUE INDICA, INTEGRANTES**  
**DO QUADRO SUPLEMENTAR DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO – QSTI**

**CARGO PÚBLICO DE ANALISTA EM GESTÃO DE TECNOLOGIA DA**  
**INFORMAÇÃO, DE NATUREZA CELETISTA – SÍMBOLO AGTIC**  
**(Valores nominais válidos a partir de 1º de setembro de 2012, para carga horária de 40**  
**horas/semanais)**

Matrizes (com intervalos de 5%)	Série de Classes (com intervalos de 5%)						
	I						
Pós-Graduação Stricto Sensu	5.750,00	5.847,75	5.947,16	6.048,26	6.151,08	6.255,65	6.362,00
Pós-Graduação Lato Sensu 360h	5.500,00	5.593,50	5.688,59	5.785,30	5.883,65	5.983,67	6.085,39
Pós-Graduação 180h	5.250,00	5.339,25	5.430,02	5.522,33	5.616,21	5.711,68	5.808,78
Graduação	5.000,00	5.085,00	5.171,45	5.259,36	5.348,77	5.439,70	5.532,17
Faixas Salariais (com intervalos de 1,7%)	a	B	c	d	e	f	g
	II						
Pós-Graduação Stricto Sensu	6.680,10	6.793,66	6.909,15	7.026,61	7.146,06	7.267,54	7.391,09
Pós-Graduação Lato Sensu 360h	6.389,66	6.498,28	6.608,75	6.721,10	6.835,36	6.951,56	7.069,74
Pós-Graduação 180h	6.099,22	6.202,91	6.308,36	6.415,60	6.524,66	6.635,58	6.748,39
Graduação	5.808,78	5.907,53	6.007,96	6.110,09	6.213,97	6.319,60	6.427,04

Faixas Salariais (com intervalos de 1,7%)	a	b	c	d	e	f	g
Matrizes (com intervalos de 5%)	III						
Pós-Graduação Stricto Sensu	7.760,65	7.892,58	8.026,75	8.163,21	8.301,98	8.443,11	8.586,65
Pós-Graduação Lato Sensu 360h	7.423,23	7.549,42	7.677,76	7.808,28	7.941,02	8.076,02	8.213,31
Pós-Graduação 180h	7.085,81	7.206,27	7.328,77	7.453,36	7.580,07	7.708,93	7.839,98
Graduação	6.748,39	6.863,11	6.979,78	7.098,44	7.219,11	7.341,84	7.466,65
Faixas Salariais (com intervalos de 1,7%)	a	b	c	d	e	f	g
Matrizes (com intervalos de 5%)	IV						
Pós-Graduação Stricto Sensu	9.015,98	9.169,25	9.325,13	9.483,66	9.644,88	9.808,84	9.975,59
Pós-Graduação Lato Sensu 360h	8.623,98	8.770,59	8.919,69	9.071,32	9.225,53	9.382,37	9.541,87
Pós-Graduação 180h	8.231,98	8.371,92	8.514,25	8.658,99	8.806,19	8.955,90	9.108,15
Graduação	7.839,98	7.973,26	8.108,81	8.246,66	8.386,85	8.529,43	8.674,43
Faixas Salariais (com intervalos de 1,7%)	a	b	c	d	e	f	g

**CARGO PÚBLICO DE ASSISTENTE EM GESTÃO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO, DE NATUREZA CELETISTA – SÍMBOLO ASGTIC**  
**(Valores nominais válidos a partir de 1º de setembro de 2012, para carga horária de 40 horas/semanais)**

Matrizes (com intervalos de 5%)	Série de Classes (com intervalos de 5%)						
	I						
Ensino Médio Completo (cursos de qualificação com carga horária de 320 horas)	2.857,75	2.906,33	2.955,74	3.005,99	3.057,09	3.109,06	3.161,91
Ensino Médio Completo (cursos de qualificação com carga horária de 240 horas)	2.733,50	2.779,97	2.827,23	2.875,29	2.924,17	2.973,88	3.024,44
Ensino Médio Completo (cursos de qualificação com carga horária de 180 horas)	2.609,25	2.653,61	2.698,72	2.744,60	2.791,25	2.838,71	2.886,96
Ensino Médio Completo	2.485,00	2.527,25	2.570,21	2.613,90	2.658,34	2.703,53	2.749,49
Faixas Salariais (com intervalos de 1,7%)	a	b	c	d	e	f	g
	II						

Ensino Médio Completo (cursos de qualificação com carga horária de 320 horas)	3.320,01	3.376,45	3.433,85	3.492,22	3.551,59	3.611,97	3.673,37
Ensino Médio Completo (cursos de qualificação com carga horária de 240 horas)	3.175,66	3.229,65	3.284,55	3.340,39	3.397,17	3.454,93	3.513,66
Ensino Médio Completo (cursos de qualificação com carga horária de 180 horas)	3.031,31	3.082,84	3.135,25	3.188,55	3.242,76	3.297,88	3.353,95
Ensino Médio Completo	2.886,96	2.936,04	2.985,96	3.036,72	3.088,34	3.140,84	3.194,24
Faixas Salariais (com intervalos de 1,7%)	a	b	c	d	e	f	g
	III						
Ensino Médio Completo (cursos de qualificação com carga horária de 320 horas)	3.857,04	3.922,61	3.989,30	4.057,11	4.126,08	4.196,23	4.267,56
Ensino Médio Completo (cursos de qualificação com carga horária de 240 horas)	3.689,34	3.752,06	3.815,85	3.880,72	3.946,69	4.013,78	4.082,02
Ensino Médio Completo (cursos de qualificação com carga horária de 180 horas)	3.521,65	3.581,51	3.642,40	3.704,32	3.767,29	3.831,34	3.896,47
Ensino Médio Completo	3.353,95	3.410,97	3.468,95	3.527,92	3.587,90	3.648,89	3.710,92
Faixas Salariais (com intervalos de 1,7%)	a	b	c	d	e	f	g
	IV						
Ensino Médio Completo (cursos de qualificação com carga horária de 320 horas)	4.480,94	4.557,12	4.634,59	4.713,38	4.793,50	4.874,99	4.957,87
Ensino Médio Completo (cursos de qualificação com carga horária de 240 horas)	4.286,12	4.358,98	4.433,08	4.508,45	4.585,09	4.663,04	4.742,31
Ensino Médio Completo (cursos de qualificação com carga horária de 180 horas)	4.091,29	4.160,85	4.231,58	4.303,52	4.376,68	4.451,08	4.526,75
Ensino Médio Completo	3.896,47	3.962,71	4.030,08	4.098,59	4.168,26	4.239,12	4.311,19
Faixas Salariais (com intervalos de 1,7%)	a	b	c	d	e	f	g

**ANEXO – II**  
**VANTAGENS PECUNIÁRIAS EXTINTAS, OBJETO DA AGREGAÇÃO AO**  
**SALÁRIO BASE**

DENOMINAÇÃO DA VANTAGEM	CÓDIGO NO SADRH *
Adicional de Tempo de Serviço (Anuênio)	003

Auxílio Saúde (UNIMED)	007
Adicional de Hora Extra – Descanso Remunerado Sobre Hora Extra Trabalhada	017
Adicional de Hora Extra – Descanso Remunerado Sobre Hora Extra Trabalhada Durante o Período Noturno	019
Adicional de Hora Extra – Pagamento de Hora Extra “B” (50% do SB)	041
Descanso Remunerado Sobre Hora Extra “T” (Incorporado)	044
Adicional de Hora Extra – Pagamento de Hora Extra “B” (50% do SB) Permanente	045
Adicional de Hora Extra – Pagamento de Hora Extra “D” (70% do SB) Permanente	050
Adicional de Hora Extra – Pagamento de Hora Extra “E” (110% do SB)	051
Descanso Remunerado Sobre Adicional Noturno “T” (Incorporado)	054
Adicional de Hora Extra – Pagamento de Hora Extra “E” (110% do SB) Permanente	055
Adicional Noturno	056
Adicional Noturno - Permanente	058
Adicional de Hora Extra – Pagamento de Hora Extra “F” (120% do SB)	066
Ressarcimento de Plano de Saúde Externo	105
Adicional Por trabalho em regime de Sobreaviso	150
Gratificação Por Desempenho	268

OBS.: \* SISTEMA DE ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS DA FOLHA DE PAGAMENTO DA ENTIDADE ACORDANTE.