



Estado da Paraíba  
Prefeitura Municipal de Alhandra  
Gabinete do Prefeito



**Lei Complementar nº 05/2012, 14 de Novembro de 2012.**

**DISPÕE SOBRE O ESTATUTO E O PLANO  
DECARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO  
MAGISTÉRIO PÚBLICO DO MUNICÍPIO DE  
ALHANDRA, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.**

O Prefeito Municipal de ALHANDRA, Estado da Paraíba, FAÇO saber que a Câmara Municipal APROVOU e EU SANCIONO a seguinte Lei:

**TÍTULO I  
DO ESTATUTO E DO PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO  
MAGISTÉRIO**

**CAPÍTULO ÚNICO  
DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS**

**Art. 1º** - Esta Lei dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos profissionais do Magistério Público Municipal, nos termos da Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece às diretrizes e bases da educação nacional, conforme a Resolução nº 02, de 29 de maio de 2009, que Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, em conformidade com o artigo 6º da Lei Federal nº 11.738, de 16 de julho de 2008, e com base nos artigos 206 e 211 da Constituição Federal, nos artigos 8º, § 1º, e 67 da Lei nº 9394, de 20 de dezembro de 1996, e no artigo 40 da Lei Federal nº 11.494, de 20 de junho de 2007, observada as peculiaridades do Município.

**Art. 2º** - Integram o Estatuto e o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos profissionais do Magistério Público Municipal, ora instituído, os profissionais da educação que exercem atividades de docência, os que oferecem suporte pedagógico direto a tais atividades, assim considerado as de direção ou administração escolar, de supervisão, de inspeção e de orientação educacional, e os que exercem atividades de apoio pedagógico, assim consideradas as de orientação psicopedagógica e as de integração escola/comunidade.

**Art. 3º** - A presente Lei, norteada pelos princípios do dever do Estado para com a educação pública, gratuita e de qualidade para todos e da gestão democrática do ensino público, tem por finalidades:

- I - a valorização dos profissionais do magistério público;
- II - o estímulo ao trabalho em sala de aula;
- III - a melhoria do padrão de qualidade do ensino público municipal.

**Art. 4º** - A valorização dos profissionais do magistério público será assegurada pela garantia de:

- I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
- II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;
- III - vencimento básico;
- IV - remuneração condigna dos profissionais em efetivo exercício no magistério público municipal;
- V - progressão funcional baseada na avaliação do desempenho e capacitação e/ou na titulação e no tempo de serviço;
- VI - período reservado a estudos, planejamento e avaliação incluídos na carga horária de trabalho;
- VII - condições adequadas de trabalho.

**Art. 5º** - A melhoria do padrão de qualidade do ensino público municipal será buscada pela garantia dos insumos indispensáveis ao desenvolvimento do processo de ensino-aprendizagem, bem como pelo estabelecimento da relação adequada entre o número de alunos e o professor, a carga horária, os demais profissionais do magistério e as condições materiais da unidade escolar; segundo parâmetros definidos, pelo Conselho Municipal de Educação, à vista das condições disponíveis e das peculiaridades do Município.

## **TÍTULO II** **DO ESTATUTO DO MAGISTÉRIO**

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

**Art. 6º** - O presente Estatuto dispõe sobre os aspectos gerais do Magistério Público Municipal de Alhandra e sobre seus direitos e obrigações.



**Art. 7º** - O Regime Jurídico do pessoal do Magistério Municipal é o estatutário, de acordo com a Lei específica que estatui o regime jurídico único dos servidores municipais.

**Art. 8º** - Para efeito desta Lei, consideram-se:

I - Magistério Público Municipal – conjunto de profissionais em educação que exercem atividades de docência; os que oferecem suporte pedagógico direto a tais atividades, assim consideradas as de direção ou administração escolar, de inspeção, de supervisão e de orientação educacional, e os que oferecem atividades de apoio pedagógico, assim consideradas as de orientação psicopedagógica e as de orientação escola/comunidade.

II - Professor – profissional do magistério que exerce atividades docentes.

III - Cargo do Magistério – conjunto de atribuições e responsabilidades, previstas nesta Lei para o profissional do magistério, com denominação própria e vencimento para provimento em caráter efetivo.

IV - Quadro do Magistério – conjunto de cargos e funções, sob a responsabilidade dos profissionais do magistério municipal.

V - Função – atividade desempenhada pelos profissionais do magistério diretamente ligados ao funcionamento do Sistema Municipal de Ensino e ao aperfeiçoamento da educação.

VI - Sistema Municipal de Ensino – compreende toda a organização escolar do município, constituída pela Secretaria Municipal de Educação, os Conselhos a ela ligados e as unidades de ensino mantidas pela Prefeitura.

## **CAPÍTULO II**

### **DOS DIREITOS**

**Art. 9º** - São direitos dos profissionais do magistério:

I - remuneração de acordo com a titulação, a habilitação e o regime de trabalho, conforme o estabelecido nesta Lei, independente do nível, série ou ciclo e modalidade de ensino que atuem;

II - escolher e aplicar os processos didáticos e as formas de avaliação de aprendizagem, observadas as diretrizes do Sistema de Ensino;

III - disposição, no ambiente de trabalho, de instalações e material didático suficiente e adequado ao desempenho de suas funções;

IV - participar na elaboração do projeto político-pedagógico da escola;

V - ter assegurada oportunidade de freqüentar cursos de formação, atualização e especialização profissional, a critério do Conselho Municipal de Educação;

VI – receber, através dos serviços especializados de educação, assistência ao exercício profissional;



VII - participação no processo democrático de gestão escolar;

VIII - progressão funcional baseada no tempo de serviço, na avaliação de desempenho, na capacitação e na titulação.

### **CAPÍTULO III DAS FÉRIAS**

**Art. 10** - Fica garantido aos profissionais do magistério o direito ao gozo de férias anuais, remuneradas com o terço a mais do que a remuneração mensal, por:

I - 30 (trinta) dias para o professor em efetivo exercício da docência nos estabelecimentos de ensino, mais 15 (quinze) dias de recesso;

II - 30 (trinta) dias para os demais profissionais da carreira do magistério.

§ 1º - Os ocupantes dos cargos do magistério, à exceção de diretor e diretor-adjunto, gozarão férias durante as férias escolares ou de acordo com as conveniências do Sistema Municipal de Ensino.

§ 2º - Os ocupantes dos cargos de diretor e diretor-adjunto de estabelecimento de ensino poderão gozar férias durante o período letivo, obedecendo escala estabelecida pela Secretaria Municipal de Educação.

§ 3º - É vedada a acumulação de férias anuais, salvo imperiosa necessidade do serviço, e por, no máximo, 02 (dois) períodos.

### **CAPÍTULO IV DAS LICENÇAS**

**Art. 11** – Além das licenças estabelecidas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, poderão ser concedidas ao profissional do magistério licença para:

I - freqüentar cursos de formação ou capacitação profissional;

II - participar de congressos, simpósios e demais encontros técnicos ou científicos, relacionados à sua área de atuação no Sistema Municipal de Ensino;

III - participar de congressos e eventos similares, de natureza profissional ou sindical, para os quais houver sido indicado pela categoria ou pela entidade sindical.

Parágrafo Único - A liberação mencionada nos incisos I, II e III deste Artigo, dependerá sempre das conveniências do Sistema Municipal de Ensino e a critério do Conselho Municipal de Educação.

**Art. 12** – A licença para freqüentar cursos de formação poderá ser concedida:

I - para cursos de especialização, por um prazo máximo de 01 (um) ano;

II - para cursos de mestrado, por um prazo máximo de 02 (dois) anos;

III - para cursos de doutorado, por um prazo máximo de 03 (três) anos.

§ 1º - A licença de que trata este Artigo, somente será concedida quando houver relação do curso com sua área de atuação no Sistema Municipal de Ensino, a critério do Conselho Municipal de Educação.

§ 2º - A concessão da licença para freqüentar cursos priorizará as áreas em que houver maior carência de profissionais habilitados ou menor índice de qualificação.

**Art. 13** - A concessão da licença para freqüentar cursos de formação importa no compromisso de o profissional, ao seu retorno, permanecer, obrigatoriamente, no magistério público municipal, por tempo igual ao da licença, sob pena do ressarcimento das despesas efetuadas.

Parágrafo Único - Qualquer outra licença, exceto para tratamento de saúde e licença gestante, também só será concedida após o tempo referido no caput deste Artigo.

**Art. 14** - A licença para qualificação profissional consiste no afastamento do profissional do magistério de suas funções, sem prejuízo de sua remuneração, assegurada a efetividade para todos os efeitos da carreira.

**Art. 15** - Depois de três anos de efetivo exercício no serviço público municipal, poderá o profissional obter licença para tratar de interesse particular, sem remuneração.

§ 1º - O profissional do magistério deverá guardar em exercício a concessão da licença, salvo em caso de imperiosa necessidade, devidamente comprovada, considerando-se com faltas não justificadas os dias de ausência, se licença for negada.

§ 2º - A licença para tratar de interesse particular não poderá exceder a dois anos, só podendo ser concedida nova licença depois de decorridos dois anos do término e/ou da interrupção da anterior.

§ 3º - Durante a licença de que trata o caput deste Artigo, o profissional do magistério não contará tempo de serviço para qualquer efeito.

**Art. 16** – Poderá ser concedida licença sem vencimentos ao profissional do magistério para acompanhamento do seu cônjuge ou companheiro, quando esse for designado para o exercício de funções fora do município.

§ 1º - A licença será concedida mediante requerimento devidamente instruído e vigorará pelo tempo que durar o afastamento do cônjuge, observado o disposto no artigo seguinte, devendo ser renovada de dois em dois anos.

§ 2º - Durante a licença de que trata este artigo, o profissional do magistério não contará tempo de serviço para qualquer efeito.



**Art. 17** – Cessado o motivo da licença, ou não requerida documentalmente sua renovação, o profissional do magistério deverá reassumir o exercício dentro de 30 (trinta) dias, a partir dos quais a sua ausência será computada como falta ao serviço.

**Art. 18** - Cedência é o ato através do qual o chefe do Poder Executivo Municipal coloca o profissional do magistério, com ou sem remuneração, à disposição de entidade ou órgão que exercer atividade no campo educacional sem vinculação administrativa à Secretaria Municipal de Educação.

§ 1º - A cedência poderá ser efetuada através de convênio.

§ 2º - A Prefeitura Municipal poderá solicitar compensação a entidade ou órgão que requerer a cedência, quando o profissional do magistério for cedido com remuneração.

§ 3º - A cedência para outras funções fora do Sistema de Ensino só será admitida sem ônus para o sistema de origem do integrante da carreira do magistério, salvo em casos previstos pela legislação vigente.

**Art. 19** - A cedência será concedida pelo prazo máximo de 01 (um) ano, sendo renovável se assim convier às partes interessadas.

**Art. 20** - Quando cedido a Instituições Educacionais Públicas, Comunitárias, Confessionais ou Filantrópicas, através de convênio, o profissional do magistério fará jus a todos os direitos e vantagens assegurados no sistema de origem.

**Art. 21** - O profissional do magistério quando cedido, perde designação, continuando lotado na Secretaria Municipal de Educação.

Parágrafo Único – Terminado o prazo de cedência, o profissional do magistério será designado para unidade escolar ou órgão, a critério da Secretaria Municipal de Educação.

## **CAPÍTULO V**

### **DOS DEVERES**

**Art. 22** - O profissional do magistério tem o dever de considerar a relevância social de suas atribuições, mantendo conduta adequada à dignidade profissional, em razão do que deverá:

I - conhecer e respeitar esta Lei;

II - preservar os princípios, ideais e fins da educação nacional;

III - utilizar processos didáticos-pedagógicos acompanhando o progresso científico da educação e sugerir medidas para o aperfeiçoamento dos serviços educacionais;



IV - elaborar e cumprir plano de trabalho segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;

V - freqüentar cursos planejados pela Secretaria Municipal de Educação, destinados à formação, atualização ou aperfeiçoamento;

VI - comparecer ao local de trabalho com assiduidade e pontualidade, executando tarefas com eficiência, zelo e presteza;

VII - manifestar-se solidário, cooperando com a comunidade escolar e a da localidade, sempre que a situação o exigir;

VIII - apresentar atitudes de respeito e consideração para com os superiores hierárquicos e tratar com urbanidade os colegas e os usuários dos serviços educacionais;

IX - comunicar à autoridade imediata as irregularidades de que tiver conhecimento na sua área de atuação ou às autoridades superiores, no caso de aquela não considerar a comunicação;

X - ministrar os dias letivos e horas-aula, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, a avaliação e ao desenvolvimento profissional;

XI - zelar pela conservação do patrimônio municipal confiado à sua guarda e uso;

XII - zelar pela defesa dos direitos profissionais e pela dignidade da classe;

XIII - guardar sigilo profissional;

XIV - zelar pela aprendizagem dos alunos;

XV - colaborar no desenvolvimento de estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;

XVI - colaborar com as atividades de articulação entre escola, família e comunidade.

**Parágrafo Único** – Os ocupantes do cargo de professor que faltarem, sem a devida justificativa, às reuniões e encontros agendados para interesse das unidades escolares será passível de registro de faltas em suas fichas funcionais.

**Art. 23** - Os ocupantes dos cargos de diretor e diretor-adjunto desempenham a função de direção de estabelecimento de ensino, com as seguintes obrigações:

I - participar da elaboração, execução e avaliação da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino, propondo alterações necessárias ao melhor ajustamento dessa proposta à realidade local;

II - administrar os recursos materiais e financeiros do estabelecimento de ensino, segundo princípios e normas da gestão democrática, definidos na regulamentação do Sistema Municipal de Ensino;

III - zelar pelo cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidos;



IV - coordenar e acompanhar o trabalho dos diversos profissionais que atuam no estabelecimento de ensino;

V - zelar pela conservação e melhoria das instalações físicas e dos equipamentos do estabelecimento de ensino;

VI - desenvolver ações de articulação com a Secretaria Municipal de Educação;

VII – coordenar as ações de articulação da escola com as famílias e a comunidade.

Parágrafo Único – Os ocupantes do cargo de diretor e diretor-adjunto que faltarem, sem a devida justificativa, às reuniões e encontros agendados para interesse das unidades escolares serão passível de registro de faltas em suas fichas funcionais.

## TÍTULO III DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO

### CAPÍTULO I DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS

**Art. 24** – A carreira do Magistério Público Municipal tem como princípios básicos:

I - profissionalização, entendida como dedicação ao magistério, compreendendo qualidades pessoais, formação adequada e atualização constante;

II – remuneração condigna, respeitando o regime e as condições de trabalho;

III - progressão na carreira, mediante promoções, baseada no tempo de serviço, capacitação e titulação;

IV - valorização da qualificação, decorrente de cursos específicos para as tarefas desenvolvidas;

V - desempenho no trabalho, mediante avaliação segundo parâmetros de qualidade do exercício profissional, definidos pelo Conselho Municipal de Educação;

### CAPÍTULO II DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

**Art. 25** - A carreira do Magistério Público Municipal é constituída por cargos estruturados em níveis, desdobradas em classes e agrupadas em matrizes.

**Art. 26** - Para efeito desta Lei, entende-se por:

I - Carreira – forma de evolução profissional no sentido horizontal e vertical, implicando em diferenciação salarial;



II - Nível – é o conjunto de cargos da mesma profissão ou atividade para o exercício da docência e/ou áreas de apoio e suporte pedagógico;

III - Classe – faixas salariais do mesmo nível, que têm como função diferenciar os profissionais pelos atributos da profissão;

IV - Progressão – promoção na carreira do magistério, baseada na capacitação profissional, na titulação e no tempo de serviço;

V - Matriz – é o conjunto de níveis seqüenciais e classes, segundo a formação, habilitação, titulação e qualificação profissional.

### **CAPÍTULO III** **DO INGRESSO NA CARREIRA DO MAGISTÉRIO**

**Art. 27** - Os cargos do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em Lei, assim como aos estrangeiros na forma da Lei.

**Art. 28** - O ingresso no Plano de Carreira do Magistério Público Municipal depende de aprovação prévia em concurso público de provas e títulos.

**Art. 29** - Constituem requisitos de habilitação para o ingresso no Magistério Público Municipal, os constantes no Anexo VII desta Lei.

**Art. 30** - A realização do concurso público para preenchimento das vagas no Plano de Carreira do Magistério Público Municipal cabe à Secretaria de Administração articulada com a Secretaria Municipal de Educação.

§ 1º - O concurso público de que trata este Artigo será realizado de acordo com as normas do edital que poderá distribuir as vagas por localidades no Município ou em unidades escolares.

§ 2º - A validade do concurso será de dois anos, a partir da data da publicação da homologação dos resultados finais, admitida uma única prorrogação, por igual período, através de Ato do Executivo Municipal.

**Art. 31** - Constituem exigências para inscrição no concurso público para ingresso na carreira do magistério:

I - ser brasileiro ou estrangeiro de acordo com ditames da Lei Nacional;

II - ter idade superior a 18 (dezoito) e inferior a 70 (setenta) anos;

III - estar em dia com as obrigações militares e eleitorais;

IV - ter habilitação específica para o exercício do cargo.



## CAPÍTULO IV

### DA ADMISSÃO, DESIGNAÇÃO E EXERCÍCIO

**Art. 32** - A nomeação para os cargos de provimento efetivo da carreira do magistério compete ao chefe do Poder Executivo Municipal, observado a ordem de classificação obtida no concurso público de provas e títulos e a comprovação da habilitação profissional exigida para o cargo.

**Art. 33** – Os profissionais do magistério, uma vez admitidos, serão lotados na Secretaria Municipal de Educação e Cultura.

**Art. 34** - Somente poderá ser admitido o profissional que gozar de boas condições de saúde, comprovada em inspeção realizada por órgão médico oficial.

**Art. 35** - O titular da Secretaria Municipal de Educação designará o profissional do magistério para a unidade ou o órgão onde deverá ter exercício, de acordo com os horários e necessidades do Sistema Municipal de Ensino.

§ 1º - A designação poderá ser alterada a pedido do interessado, respeitado prioritariamente os interesses do Sistema Municipal de Ensino ou por necessidade do serviço.

§ 2º - A alteração da designação se processará em época de férias escolares, salvo o interesse do Sistema de Ensino.

**Art. 36** - O profissional do magistério deverá entrar no exercício da função dentro de trinta dias da nomeação.

Parágrafo Único – O profissional de magistério, admitido para o ingresso no grupo Magistério cumprirá estágio probatório de três anos.

**Art. 37** - Compete ao Prefeito Municipal ou, por delegação deste, ao titular da Secretaria Municipal de Educação a nomeação de profissional do magistério para os cargos de diretor e de diretor-adjunto de estabelecimento de Ensino Fundamental.

§ 1º - O mesmo dispositivo se aplica para o cargo de diretor de unidade de Educação Infantil.

§ 2º - Apenas será nomeado, para qualquer dos cargos de que trata este Artigo, o profissional do magistério que apresente a formação obtida em curso de graduação ou em nível de pós-graduação.

## CAPÍTULO V



## DA JORNADA DE TRABALHO

**Art. 38** - A jornada de trabalho dos ocupantes dos cargos da carreira dos profissionais da educação é de, no máximo, 40(quarenta) horas semanais.

§ 1º – A composição da jornada de trabalho observar-se-á o limite de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos e 1/3 (um terço) da carga horária para o desempenho das atividades pedagógico coletivo e individual, conforme o que estabelece o § 4º da Lei Federal nº 11.738, de 16 de julho de 2008.

§ 2º – As horas de trabalho pedagógico coletivo, aquelas que serão utilizadas para:

- a) O trabalho coletivo da equipe escolar, de grupos de formação permanente e de reuniões pedagógicas;
- b) Planejar, elaborar e avaliar o Projeto Político-Pedagógico (PPP) da escola;
- c) O aperfeiçoamento profissional do professor.

§ 3º – As horas de trabalho pedagógico individual, aquelas que serão utilizadas para:

- a) Pesquisar e selecionar material pedagógico;
- b) Preparar aulas;
- c) Corrigir e avaliar trabalhos dos educandos.

**Art. 39** – No interesse do Sistema de Ensino os docentes ficam sujeitos a uma das seguintes jornadas de trabalho:

- I. Jornada integral de trabalho de docente (JITD), de 40(quarenta) horas semanais de trabalho prestado;
- II. Jornada básica de trabalho de docente (JBTD), de 30(trinta) horas semanais de trabalho prestado;
- III. Jornada básica de trabalho de docente (JBTD), de 25(vinte e cinco) horas semanais de trabalho prestado;

**Art. 40** - Jornada de trabalho maior que a estabelecida para a categoria, implica em remuneração diferenciada, calculada em razão da hora de efetivo desempenho das atividades de interação com os educandos e em atividades pedagógico coletivo e individual.

**Art. 41** - Os professores de Educação Infantil reger-se-ão, no que couber, pelos critérios do Regime de Trabalho dos professores do Ensino Fundamental.



**Art. 42** - O mesmo Regime de Trabalho se aplica aos demais profissionais do magistério, nos termos desta Lei.

## **CAPÍTULO VI** **DA ORGANIZAÇÃO DA CARREIRA**

**Art. 43** - São cargos de provimento efetivo os de Professor de Educação Infantil, de Professor de Educação Fundamental 1, de Professor de Educação Fundamental 2, de Supervisor Escolar, Orientador Educacional e de Psicopedagogo, discriminados no Anexo I, desta Lei, com os respectivos números de vagas.

§ 1º - O cargo de professor da Educação Infantil corresponde ao exercício da docência na Educação Infantil.

§ 2º - O cargo de professor da Educação Fundamental 1 corresponde ao exercício da docência dos anos ou ciclos iniciais do Ensino Fundamental.

§ 3º - O cargo de professor da Educação Fundamental 2 corresponde ao exercício da docência dos anos ou ciclos finais do Ensino Fundamental.

**Art. 44** - O Grupo Ocupacional do magistério será distribuído em 05 (cinco) níveis, designados pelos numerais I, II, III, IV e V, dispostos em matrizes, às quais estão associados critérios de habilitação ou qualificação profissional e tempo de serviço.

Parágrafo Único - Cada nível compreende 03 (três) classes designadas pelas letras A, B e C.

**Art. 45** - Os valores do vencimento inicial das Carreiras do magistério para as jornadas de trabalho de docente integral, básica e parcial, bem como a variação entre níveis e classes constam dos ANEXOS IIIA e IIIB desta Lei.

Parágrafo Único- A passagem da matriz TM (Técnico em Magistério) para a matriz LP (Licenciatura Plena) terá um acréscimo de 15% (quinze por cento); A passagem da matriz LP (Licenciatura Plena) para a matriz LE (Licenciatura Plena e Especialização) terá um acréscimo de 20% (vinte por cento); A passagem da matriz LE (Licenciatura Plena e Especialização) para a matriz LM (Licenciatura Plena e Mestrado) terá um acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento); A passagem da matriz LM (Licenciatura Plena e Mestrado) para a matriz LD (Licenciatura Plena e Doutorado) terá um acréscimo de 30% (trinta por cento), sempre sobre o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, para a formação em nível médio, na modalidade Normal, prevista no art. 62 da Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.



**Art. 46** - O número de Funções Gratificadas no Quadro do Magistério Municipal consta do ANEXO IV desta Lei.

## **CAPÍTULO VII** **DA PROGRESSÃO FUNCIONAL**

**Art. 47** - A progressão na carreira do Magistério Público poderá ocorrer mediante:

I - A progressão horizontal – Passagem do servidor de uma classe para a seguinte, dentro de um mesmo nível, obedecendo aos critérios específicos para a avaliação do desempenho, capacitação e do tempo de efetiva permanência no nível.

II - A progressão vertical – Passagem do servidor de um nível para o imediatamente superior, obedecendo aos critérios de desempenho e de tempo de serviço, observado para o desempenho, o cumprimento da exigência de participação em programas de desenvolvimento para a carreira, assegurados pelo Município ou instituições credenciadas.

III - Progressão por Elevação de Nível Profissional – Passagem do Servidor de uma matriz para outra, conforme a exigência de titulação independentemente do nível onde se encontra.

### **DA PROGRESSÃO HORIZONTAL**

**Art. 48** - A Progressão Horizontal ocorrerá, após o cumprimento do estágio probatório, para o servidor que se encontrar no nível inicial ou em nível intermediário de sua carreira, desde que cumpra o interstício de 03 (três) anos e esteja entre os 30% (trinta por cento) do contingente habilitado por ordem de classificação no processo de avaliação do desempenho e capacitação, efetuados na Rede Municipal de Ensino, ao final do ano letivo.

§ 1º - O servidor concorrerá à progressão horizontal quando, atendidos os preceitos previstos no caput deste Artigo, obtiver, no mínimo, 70% (setenta por cento) da pontuação máxima definida no processo de avaliação de desempenho e capacitação.

§ 2º - A Progressão Horizontal deverá observar a ordem seqüencial de disposição das classes, vedada a ascensão para outra classe que não a imediatamente superior.

### **DA PROGRESSÃO VERTICAL**

**Art. 49** – A Progressão Vertical dar-se-á:

- I - Por desempenho e capacitação;
- II - Por tempo de serviço e capacitação.

**Art. 50** – A Progressão Vertical por desempenho e capacitação ocorrerá para o servidor que esteja na última classe de sua série de níveis, desde que cumpra o interstício de 03 (três) anos e esteja entre os 30% (trinta por cento) do contingente habilitado por ordem de classificação no processo de avaliação de desempenho e capacitação efetuados na rede municipal de ensino, ao final do ano letivo.

§ 1º - O servidor concorrerá à Progressão Vertical por desempenho e capacitação quando atendidos os preceitos previstos no caput deste Artigo, e obtiver, no mínimo, 70% (setenta por cento) da pontuação máxima definida no processo de avaliação de desempenho e capacitação.

§ 2º - Os critérios de avaliação por desempenho e capacitação serão definidos, no prazo de 90 (noventa) dias, a partir da entrada em vigor da presente Lei, pelo Conselho Municipal de Educação, obedecendo às recomendações emanadas do MEC.

**Art. 51** - A Progressão Vertical, por tempo de serviço e capacitação, será concedida ao servidor que permanecer por 05 (cinco) anos de efetivo exercício do magistério no mesmo nível e obtiver, no mínimo, 70% (setenta por cento) da pontuação máxima definida no processo de avaliação de desempenho e capacitação, passando para a classe A do nível hierarquicamente superior.

**Art. 52** - A Progressão por titulação ocorrerá, após o cumprimento do estágio probatório, a qualquer tempo, para o servidor que adquirir graduação ou titulação na área objeto de seu trabalho, consoante o disposto no Anexo VII desta Lei.

**Art. 53** - Os cursos de pós-graduação lato-sensu e stricto-sensu, para fins previstos nesta Lei, realizados pelos servidores do Grupo Ocupacional do Magistério somente serão considerados para fins de progressão se tiverem relação direta com a atividade desempenhada pelo servidor no Sistema Municipal de Ensino, forem ministrados por instituições reconhecidas pelos órgãos competentes e, quando realizada no exterior, se forem revalidados por instituição brasileira, credenciada para este fim.

**Art. 54** - Os atuais ocupantes dos cargos do Magistério Público Municipal, inclusive, aqueles admitidos sem concurso, antes da vigência da Constituição Federal de 05 de outubro de 1988, serão mantidos e aproveitados, de acordo com sua titulação, habilitação e tempo de serviço, conforme Anexo VII desta Lei.

**Art. 55** - Perderá o direito à promoção o profissional que tiver:

I – mais de 05 (cinco) faltas não justificadas no período de permanência do seu aproveitamento;

II – recebido advertência escrita ou cumprido pena de suspensão resultante de processo administrativo;



III – cedência para cargo que represente desvio da função docente, exceto nos casos previstos em Lei.

**Art. 56** - A apuração dos requisitos previstos no Artigo anterior refere-se ao período em que o profissional do magistério se encontra em exercício na classe.

**Art. 57** - Para todos os efeitos, será considerado promovido o profissional aposentado ou que vier a falecer sem que tenha sido efetivada a promoção que lhe couber.

**Art. 58** - A progressão dos ocupantes dos cargos dos profissionais que dão suporte a atividade de docência ocorrerá nas mesmas condições previstas para o professor e de acordo com a natureza do seu trabalho.

Parágrafo Único – Aos profissionais do magistério a que se refere o caput deste artigo, são aplicados os requisitos previstos para os professores nos Artigos 43 a 46 desta Lei, em função da sua progressão.

## **CAPÍTULO VII**

### **DA COMISSÃO DE GESTÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL**

**Art. 59** – Fica instituída na Secretaria Municipal de Educação uma Comissão Permanente de Gestão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, à qual caberá:

- I. Prestar assessoramento ao titular da Secretaria da Educação, na elaboração das normas complementares a esta Lei;
- II. Acompanhar e avaliar a execução dos dispositivos desta Lei, propondo as alterações que se fizerem necessárias ao melhor alcance das suas finalidades;
- III. Opinar sobre pedidos de progressão e afastamento;

Parágrafo Único – A Comissão de que trata o caput deste artigo, estabelecido em Decreto disporá sobre a composição, as competências e a forma de funcionamento da Comissão, observado o requisito de ter, entre os seus membros, representação dos profissionais da educação e representantes das Secretarias Municipais de Administração e Finanças.

## **TÍTULO IV**

### **CAPÍTULO I**

#### **DA REMUNERAÇÃO E VANTAGENS**



**Art. 60** - A remuneração dos profissionais do magistério é composta pelo vencimento e pelas vantagens pecuniárias, nos termos da legislação vigente.

**Art. 61** – O vencimento inicial da carreira do Magistério, conforme os anexos IIIA e IIIB desta Lei, nunca serão inferiores ao piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, para a formação em nível médio, na modalidade Normal, conforme o § 1º do Art. 2º Lei Federal nº 11.738, de 16 de julho de 2008, que regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Parágrafo Único – Na jornada diferenciada a estabelecida para a categoria, as horas excedentes à jornada serão pagas na forma de gratificação por hora-aula (GHA), calculada de acordo com o constante no anexo IIIC.

**Art. 62** – Constituem vantagens pecuniárias para os profissionais do magistério, sem prejuízo de outras atribuídas aos demais servidores públicos municipais, desde que repassados recursos do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB - além dos que se obriga o Município, nos termos da Lei Federal nº 11.494, de 20 de junho de 2007.

**Art. 63** – Aos professores em efetivo exercício em sala de aula, para a jornada básica de trabalho, será concedida a Gratificação de Estímulo à Docência (GED), de 5% (cinco por cento), calculados sobre o valor do vencimento correspondente ao Grupo Ocupacional a que pertence o servidor.

**Art. 64** – Aos profissionais de suporte e apoio pedagógico em efetivo exercício nas unidades escolares da rede municipal será concedida uma Gratificação Especial de Atividades Pedagógicas (GEAP), de 5% (cinco por cento), calculado sobre o valor do vencimento correspondente ao Grupo Ocupacional a que pertence o servidor.

**Art. 65** - Além do desconto incidente sobre o vencimento, na proporção de 1/30 (um trinta avos) de desconto por falta, cada falta não justificada ao serviço afetará a GDA para efeito de redução da gratificação, na mesma proporção

**Art. 66**- Integram o Quadro Especial, na ocasião da implantação deste Plano de Carreira, os profissionais do magistério concursados e não habilitados.

§ 1º - Consideram-se profissionais do magistério concursados e não habilitados, aqueles que ingressaram por concurso público no quadro de servidores do Município sem exigência mínima de qualificação em curso técnico - nível pedagógico - ou equivalente.



§ 2º - Aos profissionais do magistério pertencentes ao Quadro Especial, com duração até o ano 2012, será assegurado vencimento equivalente ao valor do vencimento da Classe A, no nível I, sem direito a progressão funcional.

**Art. 67-** O preenchimento das vagas existentes no Quadro, Anexo II, ocorrerá, somente quando demonstrada a real necessidade do sistema e previamente autorizada pelo chefe do Poder Executivo.

**Art. 68-** Os ocupantes dos cargos de diretor e vice-diretores das Unidades Escolares do Ensino Fundamental e das Unidades de Educação Infantil terão direito a GED se professores e a GEAP se profissionais de suporte e/ou apoio pedagógico.

**Art. 69-** Os profissionais afastados por motivo de saúde, acometidos de doenças codificadas com CID I-10, I-15, I-20, I-25, I-60, I-69, C-00, C-97, V-34, além de outras CID's, desde que também atestadas pela Junta Médica do Município, comprovada a incapacidade plena do servidor para o exercício das atividades inerentes ao cargo, bem como aqueles em readaptação de função pelo mesmo motivo, continuarão recebendo as gratificações a que vinham fazendo jus.

Parágrafo Único – O afastamento por motivo de saúde ou a readaptação de função devem ser atestados pelo serviço médico municipal autorizado.

## **CAPÍTULO II** **DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS**

**Art. 70-** Os profissionais do magistério designados para o exercício da função de diretor da Unidade Escolar (DE) terão direito a uma Gratificação de Função (GF), de acordo com os seguintes critérios:

a) 60% (sessenta por cento), para Direção de Unidade Educacional de Porte I, assim consideradas as que possuírem de 101 (cento e um) a 200 (duzentos) alunos matriculados, que funcionem durante 1 (um) turno diário; caso a escola se situe na Zona Rural, o percentual acima será acrescido de 5 (cinco) pontos percentuais;

b) 70% (setenta por cento), para Direção de Unidade Educacional de Porte I, assim consideradas as que possuírem de 101 (cento e um) a 200 (duzentos) alunos matriculados, que funcionem durante 2 (dois) turnos diários; caso a escola se situe na Zona Rural, o percentual acima será acrescido de 5 (cinco) pontos percentuais;

c) 75% (setenta e cinco por cento), para Direção de Unidade Educacional de Porte II, assim consideradas as que possuírem de 201 (duzentos e um) a 400 (quatrocentos) alunos



matriculados, que funcionem durante 2 (dois) turnos diários; caso a escola se situe na Zona Rural, o percentual acima será acrescido de 5 (cinco) pontos percentuais;

d) 80% (oitenta por cento), para Direção de Unidade Educacional de Porte III, assim consideradas as que possuírem de 401 (quatrocentos e um) a 500 (quinhentos) alunos matriculados, que funcionem durante 2 (dois) turnos diários; caso a escola se situe na Zona Rural, o percentual acima será acrescido de 5 (cinco) pontos percentuais;

e) 85% (oitenta e cinco por cento), para Direção de Unidade Educacional de porte IV, assim consideradas as que possuírem acima de 501 (quinhentos e um) alunos, que funcionem de 2 (dois) a 3(três) turnos diários; caso a escola se situe na Zona Rural, o percentual acima será acrescido de 5 (cinco) pontos percentuais.

§ 1º - Os valores da Gratificação de Função de que trata este artigo são os constantes do Anexo V desta Lei, calculados sobre o vencimento base do respectivo nível, classe e matriz a que pertença o servidor.

§ 2º - O percebimento do adicional do caput desse artigo, por ser de cunho eventual e temporário, não se incorpora aos vencimentos, não gera estabilidade ou direito a sua conversão em cargo efetivo, nem sobre ele incidirá quaisquer vantagens acessórias.

**Art. 71-** Os diretores escolares só farão jus a GF, prevista neste Artigo, quando no cumprimento de carga horária semanal de 40 (quarenta) horas, enquanto os Vice-Diretores Escolares estão obrigados a uma carga horária de 30 (trinta) horas.

**Parágrafo Único** - Os Vice-diretores escolares perceberão Gratificação de Função no valor constante de 50% (cinquenta por cento), calculado sobre o valor da Gratificação de Função do Diretor Escolar, constante do Anexo V desta Lei.

**Art. 72-** Os profissionais do magistério que oferecem suporte pedagógico direto às atividades de docência, nas funções de supervisão e orientação e os que oferecem atividades de apoio pedagógico, assim consideradas as de orientações psicopedagógicas e as de orientação escola/comunidade, farão jus a uma Gratificação de Função (GF), de acordo com a natureza de seu trabalho e conforme os seguintes critérios:

I - GF-SE, destinada à supervisão Educacional;

II - GF-OE, destinada à orientação Educacional;

**Parágrafo Único** - A GF, prevista neste Artigo, terá o valor de 50% (cinquenta por cento), calculado sobre o valor do vencimento correspondente ao Grupo Ocupacional a que pertence o servidor, constante do Anexo VI.



**Art. 73** - A GF prevista no Artigo anterior só se aplica aos profissionais no cumprimento de uma carga horária semanal de 30 (trinta) horas.

**Art. 74**- As despesas resultantes da aplicação desta Lei correrão por conta do orçamento vigente da Secretaria Municipal de Educação.

## TÍTULO V

### DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS

**Art. 75**- Quando posto à disposição de atividades de apoio à docência na Secretaria Municipal de Educação, o profissional do magistério continua com direito às vantagens previstas nesta Lei.

**Art. 76**- Os profissionais estáveis e não estáveis compõem o Quadro Suplementar, discriminado no anexo IA, desta Lei.

§ 1º - Os ocupantes do Quadro Suplementar, portadores da qualificação requerida para o exercício das suas funções de magistério receberão um salário correspondente ao valor estabelecido na tabela de vencimento dos profissionais da educação, para o grupo ocupacional I-A, correspondente a sua titulação, do cargo relativo ao seu nível de atuação sem direito a promoção vertical ou horizontal.

§ 2º - Os cargos do Quadro Suplementar serão extintos quando ocorrer o desligamento do seu titular, por aproveitamento, aposentadoria, exoneração ou falecimento.

§ 3º - Aos ocupantes do Quadro Suplementar serão assegurados os mesmos direitos das situações em que foram admitidos, naquilo que não colidir com a Lei.

**Art. 77**- O ingresso, no Quadro do Magistério, do integrante do Quadro Suplementar dar-se-á exclusivamente pela aprovação em concurso público de provas e títulos.

**Art. 78**- A Secretaria Municipal de Educação estimulará os profissionais da educação sem a formação prescrita na Lei 9.394/96 (LDB) a buscarem a habilitação profissional, a fim de que possam atingir gradativamente a qualificação exigida para o exercício do magistério.

**Art. 79**- Ocorrendo imperiosa necessidade de serviço, por aumento da demanda de vagas nas escolas, concessão de licença prêmio, licença gestante ou qualquer outro tipo de afastamento de professores, poderão ser contratados docentes em caráter temporário, denominados professores-substitutos.

§ 1º - São considerados professores substitutos, para efeito desta Lei, os profissionais da área do Magistério, que atendam aos requisitos previstos na Lei 9.394/96.



§ 2º - O contrato do professor substituto limita-se aos seguintes prazos:

I - 01 (um) ano, para a substituição de professor licenciado para freqüentar os cursos previstos no Inciso I, do Art. 11 desta Lei;

II - 02 (dois) anos, para a substituição de professor licenciado para freqüentar os cursos previstos no Inciso II, do Art. 11 desta Lei;

III - 03 (três) anos, para a substituição de professor licenciado para freqüentar os cursos previstos no Inciso II, do Art. 11 desta Lei;

IV - De, no máximo 02 (dois) anos, para substituir professor licenciado para tratamento de saúde, podendo ser neste caso, renovável por igual período;

V - 02 (dois) anos, para substituir professor licenciado para tratar de interesse particular, nos termos do § 2º, do Art. 14 desta Lei;

VI - No máximo de 02 (dois) anos, para substituir professor licenciado para o fim previsto no Art. 15 desta Lei, renovável por igual período.

**Art. 80**– Os atuais integrantes do Grupo do Magistério, devidamente habilitados conforme determina a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, serão aproveitados nos respectivos quadros, segundo as disposições do art. 43, discriminados e homologados no Anexo VIII, desta Lei, com os respectivos cargos e grupo ocupacional (Nível e Classe).

Parágrafo Único – O enquadramento dos servidores de que trata no caput deste artigo dar-se-á em observância aos requisitos assim ordenados:

- I. Tempo de serviço no cargo de professor; e
- II. Titulação, assegurando aos professores que vierem a concluir com a vigor da presente Lei, o direito ao enquadramento, a partir de 1º de janeiro de 2011, sem a aplicação dos Institutos de acesso funcional, pelos direitos adquiridos.

**Art. 81**- Todas as vantagens decorrentes do aproveitamento dos membros do Magistério Público Municipal terão efeito a contar da data do seu deferimento, devendo o mesmo ocorrer, no máximo, em 60 (sessenta) dias a partir da entrada em vigor desta Lei.

**Art. 82**- Aos servidores fica assegurada a irredutibilidade de vencimento, adequando-se os valores à tabela de vencimento do cargo e categoria de que faz parte.

Parágrafo Único – As eventuais diferenças à menor no vencimento dos servidores decorrentes da aplicação desta Lei serão pagas como Vantagem Provisória de Aproveitamento, sujeita a alterações decorrentes de reajustes gerais, sendo absorvidas à medida que os vencimentos forem sendo modificados.



**Art. 83**– Ao final de cada exercício financeiro, far-se-á a verificação dos recursos do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB despendidos com a remuneração dos profissionais do magistério em efetivo exercício de suas atividades na rede pública, de forma a apurar a utilização do percentual mínimo determinado no art. 22 da Lei Federal nº 11.494, de 20 de junho de 2007.

Parágrafo Único – O saldo apurado de recursos financeiros será aplicado vinculado a Gratificação de Estímulo à Docência (GED), cujo regulamento será fixado pela Secretaria Municipal de Educação.

**Art. 84**– As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão à conta das dotações constantes do Orçamento do Município, ficando o Poder Executivo autorizado a promover as alterações que se fizerem necessárias no Plano Plurianual, na Lei de Diretrizes Orçamentárias e na Lei Orçamentária Anual, mediante a abertura de créditos adicionais.

**Art. 85**– A implementação do disposto nesta Lei observará o que determinam o art. 169 da Constituição Federal e as disposições pertinentes da Lei Complementar Federal nº 101, de 04 de maio de 2000.

**Art. 86**– Ressalvados os direitos adquiridos, revogam-se as disposições em contrário, considerando que a presente Lei, que disciplina o Estatuto e o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos profissionais do Magistério Público Municipal cumpre as determinações da Lei Federal nº 11.738, de 16 de julho de 2008, com a implantação da progressão salarial, por incentivos que contempla a titulação, experiência, tempo de serviços, desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional, conforme o que estatui o inciso XVI, do artigo 5º da Resolução do Conselho Nacional de Educação, que fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica.

**Art. 87**– Os atuais integrantes do Grupo do Magistério, devidamente habilitados conforme determina a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996), serão aproveitados nos respectivos quadros, segundo as disposições do Art. 44.

§ 1º - O profissional do magistério efetivo ou estabilizado do Grupo do Magistério, após o cumprimento do estágio probatório, será enquadrado ou classificado no Quadro no Nível/Classe que estiver ocupando à data da publicação desta Lei, sendo-lhe atribuído Nível/Classe correspondente ao número inteiro resultante da divisão por dois do seu tempo líquido de serviço efetivo a Prefeitura Municipal de Alhandra, observados os seguintes critérios:



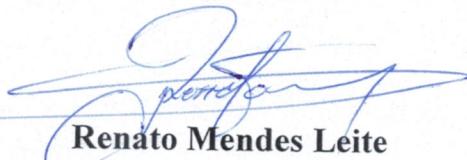
- a) Grupo Ocupacional Nível I - Classe A, com até o número quociente inteiro de dois anos;
- b) Grupo Ocupacional Nível I - Classe B, mais de dois até o número quociente inteiro de três anos;
- c) Grupo Ocupacional Nível I - Classe C, mais de três até o número quociente inteiro de quatro anos;
- d) Grupo Ocupacional Nível II - Classe A, mais de quatro até o número quociente inteiro de cinco anos;
- e) Grupo Ocupacional Nível II - Classe B, mais de cinco até o número quociente inteiro de seis anos;
- f) Grupo Ocupacional Nível II - Classe C, mais de seis até o número quociente inteiro de sete anos;
- g) Grupo Ocupacional Nível III - Classe A, mais de sete até o número quociente inteiro de oito anos;
- h) Grupo Ocupacional Nível III - Classe B, mais de oito até o número quociente inteiro de nove anos;
- i) Grupo Ocupacional Nível III - Classe C, mais de nove até o número quociente inteiro de dez anos;
- j) Grupo Ocupacional Nível IV - Classe A, mais de dez até o número quociente inteiro de onze anos;
- k) Grupo Ocupacional Nível IV - Classe B, mais de onze até o número quociente inteiro de doze anos;
- l) Grupo Ocupacional Nível IV - Classe C, mais de doze até o número quociente inteiro de treze anos;
- m) Grupo Ocupacional Nível V - Classe A, mais de treze até o número quociente inteiro de quatorze anos;
- n) Grupo Ocupacional Nível V- Classe B, mais de quatorze até o número quociente inteiro de quinze anos;
- o) Grupo Ocupacional Nível V - Classe C, acima do número quociente inteiro de quinze anos.

§ 2º - A passagem do Grupo Ocupacional Nível I - Classe A para Grupo Ocupacional Nível I – Classe B terá um acréscimo de 2% (dois por cento) sobre o Piso Salarial Proporcional a carga horária relativa a titulação correspondente básico do Nível I – Classe A, sucessivamente: 4% (quatro por cento), 6% (seis por cento), 8% (oito por cento), 10% (dez por cento), 12% (doze por cento), 14% (quatorze por cento), 16% (dezesseis por cento), 18% (dezoito por cento), 20% (vinte por



cento), 22% (vinte e dois por cento), 24% (vinte e quatro por cento), 26% (vinte e seis por cento) e 28% (vinte e oito por cento), constam dos ANEXOS IIIA, IIIB e IIC desta Lei.

Gabinete do Prefeito de Alhandra-PB, em 04 de Junho de 2012



Renato Mendes Leite  
Prefeito Constitucional

Estado da Paraíba  
 Prefeitura Municipal de Alhandra  
 Secretaria Municipal de Educação  
 Projeto de Lei nº 0100, de 02 de Julho de 2012  
 Anexo Único

**TABELA DE VENCIMENTO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO**

**Cargos de Provimento Efetivo**

<b>Piso Salarial Proporcional - Carga Horária de 40 horas Semanal - TM - IA</b>	<b>1.451,00</b>
<b>Piso Salarial Proporcional - Carga Horária de 30 horas Semanal - TM - IA</b>	<b>1.088,25</b>

<b>Grupo Ocupacional</b>	<b>Níveis Classes</b>	<b>TITULARAÇÃO</b>				
		<b>TM</b>	<b>LP</b>	<b>LE</b>	<b>LM</b>	<b>LD</b>
<b>V</b>	<b>C</b>	1.392,96	1.532,26	1.685,48	Licenciatura Plena e Especialização	Licenciatura Plena e Mestrado
	<b>B</b>	1.371,20	1.508,31	1.659,15	1.854,03	2.039,43
<b>IV</b>	<b>A</b>	1.349,43	1.484,37	1.632,81	1.825,06	2.007,57
	<b>C</b>	1.327,67	1.460,43	1.606,47	1.796,09	1.975,70
<b>III</b>	<b>B</b>	1.305,90	1.436,49	1.580,14	1.767,12	1.943,83
	<b>A</b>	1.284,14	1.412,55	1.553,80	1.738,15	1.911,97
<b>II</b>	<b>C</b>	1.262,37	1.388,61	1.527,47	1.709,18	1.880,10
	<b>B</b>	1.240,61	1.364,67	1.501,13	1.680,21	1.848,24
<b>I</b>	<b>A</b>	1.218,84	1.340,72	1.474,80	1.651,25	1.816,37
	<b>C</b>	1.197,08	1.316,78	1.448,46	1.622,28	1.784,50
<b>II</b>	<b>B</b>	1.175,31	1.292,84	1.422,13	1.593,31	1.752,64
	<b>A</b>	1.163,55	1.268,90	1.395,79	1.564,34	1.720,77
<b>I</b>	<b>C</b>	1.141,78	1.244,96	1.369,45	1.535,37	1.688,91
	<b>B</b>	1.110,02	1.221,02	1.343,12	1.506,40	1.657,04
<b>III</b>	<b>A</b>	1.088,25	1.197,08	1.316,78	1.477,43	1.625,17
					1.448,46	1.593,31