

Lei nº 206 /2010-GAB-PMBS.

Dispõe sobre adequação ao Plano de Carreira, Cargo e Remuneração do Magistério Público Municipal e dá outras providências.

A Prefeita Municipal de Boa Saúde/RN:

Faz saber que a Câmara Municipal aprovando ela sancionará a seguinte Lei:

**CAPITULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 1º. Esta Lei dispõe sobre a organização do Magistério Público do Município de Boa Saúde, estruturando-lhe a carreira e estabelecendo normas especiais sobre os seus direitos e vantagens, funções e formação profissional, nos termos da lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, a Lei nº 9.394/96, Emenda Constitucional nº. 53/06, a Lei Federal nº. 11.494/07, da Lei 11.738/08 e a Resolução nº 02 do CNE/CEB, de 28 de maio de 2009.

Art. 2º - Integram a carreira do Magistério Público Municipal os profissionais do magistério que exercem atividades de docência e os que oferecem suporte pedagógico direto a tais atividades, assim considerado as de direção, administração escolar, planejamento, coordenação, inspeção, supervisão e orientação educacional.

Art. 3º - Os profissionais do magistério serão regidos pelo Regime Estatutário, o mesmo empregado para os demais servidores municipais, regulamentado em Lei Municipal.

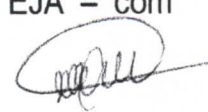
Art. 4º - Para os efeitos desta Lei, entende-se por:

I – Rede Municipal de Ensino - o conjunto das instituições e órgãos que realizam atividades de educação sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desportos.

II – Magistério Público Municipal – o conjunto dos profissionais da educação, titulares do cargo de Professor níveis I, II, III e IV do ensino público municipal, com a seguinte especificação:

a – Professor – Nível I - com função de docência no Magistério Público Municipal, lecionando na educação Infantil e/ou ensino fundamental de 1ª a 5ª ano e EJA - com formação em magistério nível médio modalidade normal;

b – Professor – Nível II - com função de docência no Magistério Público Municipal, lecionando na educação Infantil e/ou Ensino Fundamental de 1ª a 9ª ano e EJA – com formação em magistério nível superior;



c - Professor – Nível III - com a função de docência no magistério público municipal lecionando na educação infantil e/ou ensino fundamental de 1ª ao 9ª ano, e suporte pedagógico direto a docência, e ainda, administração escolar compreendida como tal a função de diretor e coordenador administrativo, planejamento, inspeção, orientação pedagógica, supervisão e orientação educacional – com formação em magistério nível superior e habilitação específica como especialista em curso de pós graduação *Latu Sensu* com carga hora mínima de 360 horas/realizado em instituição devidamente autorizada, conforme a legislação vigente; e

d - Professor IV - com a função de docência no magistério público municipal lecionando na educação infantil e ensino fundamental de 1ª ao 9ª ano e suporte pedagógico direto a docência, administração escolar compreendidas como tal as funções de diretor e coordenador administrativo, planejamento, inspeção, orientação pedagógica, supervisão e orientação educacional – com formação em magistério nível superior e habilitação específica em mestrado *Stritu Sensu*, realizado em instituição devidamente autorizada, conforme a legislação vigente.

CAPITULO II DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

Art. 5º - A carreira do magistério público municipal tem como princípios básicos:

I – a profissionalização, que pressupõe vocação e dedicação ao magistério e a qualificação profissional, com remuneração condigna e condições adequadas de trabalho;

II – a valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento;

III – a progressão através de mudança de nível, e habilitação;

IV – liberdade de ensino, aprendizagem, pesquisa e divulgação da cultura do pensamento da arte e do saber; e

V - promoções periódicas baseadas na avaliação de desempenho e titulação;

Art. 6º - A carreira do magistério público municipal de Boa Saúde compreende os cargos de provimento efetivo de Professor - níveis I, II, III e IV; a função de Coordenador Pedagógico, Coordenador Administrativo e o cargo comissionado de Diretor Escolar.

§ 1º - Os cargos de provimento efetivo terão promoção em classes que variam de "A" a "J", com diferença salarial equivalente a 5% (cinco por cento) de uma para outra.

§ 2º - O cargo de provimento efetivo de professor está dividido nos Níveis: I (Professor nível médio), II (Professor nível superior), III (Professor Especialista) e IV (Professor detentor de Mestrado), com pisos salariais discriminados no anexo I desta Lei.

§ 3º - Constitui cargo em comissão o de Diretor Escolar.

Art. 7º - O exercício das atividades de magistério de que trata esta Lei, exigem como qualificação mínima:

I – habilitação em nível médio, modalidade normal (magistério), para o nível de Professor

II – habilitação em nível superior, em curso de licenciatura plena ou outra graduação correspondente às áreas específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente, para o nível de Professor II;



III – habilitação em nível superior, em curso de graduação plena em pedagogia ou outra licenciatura e pós-graduação específica, para o cargo de professor III; e

IV - mestrado para o nível IV.

§ 1º – A função de Coordenador Administrativo ou Pedagógico será exercida preferencialmente, por profissionais do quadro efetivo do Magistério Público Municipal, com habilitação em Nível Superior e experiência docente de, no mínimo, 02 (dois) anos, adquirida em qualquer nível ou sistema de ensino público ou privado.

§ 2º - O cargo em comissão de Diretor Escolar será exercido preferencialmente, por profissionais com habilitação em nível superior e experiência docente de no mínimo 02 (dois) anos, adquirida em qualquer nível ou sistema de ensino público ou privado.

CAPITULO III DAS FUNÇÕES DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO

Art. 8º - Os ocupantes do cargo de professor níveis I, II, III e IV, além dos deveres comuns a qualquer servidor público, incumbem desempenhar as funções docentes, com zelo e eficiência, que congregam as atividades de:

I – participar da elaboração, execução e avaliação do planejamento e da proposta pedagógica da escola;

II – elaborar e cumprir plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica da escola;

III – zelar pela aprendizagem dos alunos;

IV – estabelecer estratégias de recuperação para alunos de menor rendimento;

V – cumprir os dias letivos e horas estabelecidas em seu contrato de trabalho, participando ativamente dos períodos dedicados ao planejamento, avaliação, desenvolvimento profissional, atividades pedagógicas e coletivas;

VI – colaborar com as ações de articulação da escola com a família e a comunidade;

VII - exercer a docência buscando atingir os fins educacionais da escola e do processo de ensino aprendizagem;

VIII – ministrar os dias letivos, as horas de docência e horas-atividades estabelecidas além de participar integralmente dos períodos dedicados aos planejamentos, avaliação e ao desenvolvimento profissional;

IX – repor aulas perdidas durante os dias letivos úteis, compensando as horas de docência e horas-atividade de modo a cumprir rigorosamente o calendário escolar estabelecido.

Art. 9º - Aos professores em função de suporte pedagógico, diretor e coordenador administrativo, além dos deveres comuns a qualquer servidor público, incumbe o dever de desempenhar as funções docentes, com zelo e eficiência, que congregam as atividades de:

I – coordenar a elaboração e execução da proposta pedagógica da escola;

II – administrar o pessoal e os recursos materiais e financeiros da escola, tendo em vista atingir os objetivos pedagógicos e administrativos desta;

III – assegurar o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidos em seu contrato de trabalho e dos demais docentes e servidores da escola;

IV – Zelar pelo cumprimento do plano de trabalho de cada docente;

V – promover a articulação com as famílias e a comunidade, criando processos de integração da sociedade com a escola;

VI – informar aos pais e responsáveis sobre a frequência e o rendimento dos alunos, bem como sobre a execução da Proposta Pedagógica da Escola e cumprimento do calendário escolar;

VII - coordenar, no âmbito da escola, as atividades de planejamento, avaliação, desenvolvimento profissional e avaliação de desempenho;

VIII – acompanhar o processo de aprendizagem dos alunos, em colaboração com os docentes e a família;

IX – elaborar estudos, levantamentos qualitativos e quantitativos indispensáveis ao desenvolvimento do sistema de ensino da rede escolar e da escola;

X – elaborar, acompanhar e avaliar os planos, programas e projetos voltados para o desenvolvimento do sistema e da rede de ensino e de escola, em relação a aspectos pedagógicos, administrativos, financeiros, de pessoal e de recursos materiais;

XI – acompanhar e supervisionar o funcionamento da escola, zelando pelo cumprimento da legislação e normas educacionais e pelo padrão de qualidade de ensino.

CAPITULO IV DA PROMOÇÃO E PROGRESSÃO FUNCIONAIS

Art. 10 – A função de Coordenador Administrativo e o cargo em comissão de Diretor Escolar serão de livre indicação, nomeação e exoneração do Chefe do Poder Executivo Municipal, devendo ser exercida preferencialmente por profissionais do magistério, atendendo aos requisitos dos Parágrafos 1º e 2º, respectivamente, do art. 7º desta Lei.

Art. 11 – A Promoção que compreende a mudança de classe (promoção horizontal) se iniciará a partir do cumprimento do estágio probatório e a cada 03 (três) anos de efetivo exercício do magistério, vinculado a um resultado positivo de:

I – desempenho no trabalho, mediante avaliação, segundo parâmetros de qualidade no exercício profissional;

II – tempo de serviço na função docente;

III – avaliação periódica de aferição de conhecimento na área em que o profissional exerça sua função; e

IV – qualificação em instituições credenciadas.

§ 1º - O número de cargos de cada classe e nível será determinado anualmente, através de ato do Poder Executivo.

§ 2º - A Promoção se efetivará, obedecendo ao interstício de 02 (dois) anos, quando o profissional obtiver 10 (dez) pontos na sua avaliação de desempenho, sendo:

I – tempo de serviço na função docente – 02 pontos;

II – resultado no trabalho docente – 04 pontos;

III – cumprimento do previsto nos artigos 8º e 9º – 04 pontos

§ 3º - Os pontos de um período não serão cumulativos para o seguinte.

§ 4º - Para os fins deste artigo, os pontos serão totalizados pela Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto.



§ 5º - O processo avaliativo, depois de totalizado os pontos, terá parecer indicativo pela Comissão de Gestão do Plano de Carreira, com a sua ratificação ou não, pelo Chefe do Executivo Municipal.

Art. 12 – A definição dos procedimentos a serem adotados no processo de avaliação do desempenho far-se-á em regulamentação própria da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desportos, em cuja elaboração será garantida a participação dos profissionais do magistério e será objeto de estudo e aperfeiçoamento a cada início do ano letivo.

Parágrafo Único - Não havendo regulamentação de que trata o *caput* deste artigo, será observado o interstício de 02 (dois) anos para a mudança de uma classe para outra, automaticamente.

Art. 13 – A mudança de nível ou progressão funcional (promoção vertical) ocorrerá mediante a elevação de um nível profissional para outro subsequente ao que se encontra na carreira, em decorrência da aquisição de titulação, conforme especificação a seguir:

§ 1º - A mudança de nível em que trata o *caput* deste artigo será efetivada quando o profissional investido no cargo por concurso público de provas e títulos, atender aos seguintes requisitos;

I – concluído o estágio probatório;

II – concluído o curso superior após realização do concurso público a que o profissional se submeteu;

III – tenha ingressado no magistério público por concurso público de provas e títulos;

IV – encaminhar requerimento, instruído com os documentos necessários à comprovação da nova titulação, à Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto;

V – comprovar a conclusão de cursos de especialização profissional, com temas relacionados à área em que leciona e em instituições de ensino oficialmente reconhecidas pelo Ministério da Educação;

VI – concluir Mestrado, com temas relacionados ao exercício da profissão docente e em instituições de ensino superior, devidamente reconhecidas pelo MEC.

§ 2º - A progressão de um nível para outro da carreira dar-se-á para a classe, cujo vencimento básico seja imediatamente superior ao percebido pelo profissional no nível e classe anteriormente ocupado, e estando na classe inicial do nível, obedecerá a seguinte variação:

I – do nível I para II – 50% de acréscimo sobre o salário base;

II – do nível II para III – 20% de acréscimo sobre o salário base; e

III – do nível III para IV – 25% de acréscimo sobre o salário base.

§ 3º - Ao profissional do magistério público municipal que obter o título de doutor, a ele será concedida gratificação equivalente a 15% sobre o salário base, não sendo incorporada à remuneração básica.



CAPITULO V
DA NOMEAÇÃO, DESIGNAÇÃO, EXERCÍCIO E
JORNADA DE TRABALHO

Art. 14 – A nomeação para o cargo de carreira do Magistério Público Municipal compete ao chefe do Poder Executivo Municipal, observada a ordem de classificação em concurso público de provas e títulos.

§ 1º - Os profissionais do magistério, uma vez nomeados, serão lotados na Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto e designados para as escolas de acordo com a necessidade da Rede Municipal de Ensino.

§ 2º - O profissional do magistério já em exercício de suas atividades em uma escola poderá ser designado para outra, essa da rede municipal de ensino, por necessidade da administração municipal.

§ 3º - A designação do profissional do magistério para outra escola, quando houver requerimento do mesmo, somente se efetivará existindo vaga no estabelecimento para o qual pretende ser designado, e for conveniente para a administração pública, não podendo essa designação implicar em prejuízo para o ensino público municipal.

Art. 15 - O Profissional do Magistério, ao entrar em exercício, ficará sujeito ao estágio probatório, por um período de 03 (três) anos, durante o qual serão avaliadas sua capacidade e sua aptidão para o desempenho do cargo, conforme legislação em vigor.

Art. 16 - A jornada semanal de trabalho dos docentes será de 30 (trinta) horas e incluirá uma parte de horas-aula e outra de horas-atividades, essas últimas correspondendo a um percentual entre 20% (vinte por cento) a 25% (vinte cinco por cento) do total da jornada, de acordo com proposta pedagógica da escola.

§ 1º - São consideradas horas atividades:

- I – as destinadas ao planejamento e avaliação do trabalho docente;
- II – a colaboração com a administração da escola;
- III – as reuniões pedagógicas;
- IV – o trabalho coletivo;
- V – a articulação com a comunidade; e
- VI – o aperfeiçoamento profissional (formação continuada).

§ 2º - As horas-atividade serão cumpridas na unidade escolar.

§ 3º - A jornada básica de trabalho dos ocupantes dos cargos do magistério será de 30 (trinta) horas semanais, podendo ser admitidas complementação de até 10 (dez) horas por convocação em regime suplementar para os profissionais que tenham vínculo exclusivo com o Município, objetivando atender necessidade da rede municipal de ensino, quando não implicar em acumulação.



§ 4º - A remuneração da jornada em regime suplementar será proporcional à carga horária trabalhada correspondente.

Art. 17 – As jornadas dos ocupantes da função de Coordenador Administrativo e do cargo em comissão de Diretor Escolar serão de 30 (trinta) e 40 (quarenta) horas semanais, respectivamente.

CAPITULO VI DA REMUNERAÇÃO E VANTAGEM

Art. 18 – A remuneração dos profissionais do magistério é composta pelo salário base correspondente ao nível e classe em que o profissional se enquadra, conforme especificado no anexo I desta Lei, e pelas vantagens a seguir:

- I – quinquênio;
- II – gratificação pelo exercício do cargo em comissão de Diretor Escolar;
- III – abono especial;
- IV – Gratificação de Títulos; e
- V – gratificação pelo doutorado.

Art. 19 – A gratificação pelo exercício do cargo em comissão de Diretor Escolar observará o enquadramento das escolas quanto ao número de alunos, e será devida a razão de:

I – 20% (vinte por cento) do salário base do profissional pela direção de escola de pequeno porte, compreendida como aquela que possua matrículas de 100 (cem) a 250 (duzentos e cinquenta) alunos;

II – 25% (vinte e cinco por cento) do salário base do profissional pela direção de escola de médio porte, compreendida como aquela que possua matrículas de 251 (duzentos e cinquenta e um) a 450 (quatrocentos e cinquenta) alunos;

III – 30% (trinta por cento) do salário base do profissional pela direção de escola de grande porte, entendida como aquela em que possua matrículas acima de 450 (quatrocentos e cinquenta) alunos.

§ 1º - Os percentuais estabelecidos nos incisos deste artigo serão calculados sobre o salário base percebido pelo profissional do magistério.

§ 2º - Os profissionais não pertencentes ao quadro efetivo e que ocupam o cargo comissionado de Diretor Escolar, terão salário igual ao nível A da carreira, observando-se sua titulação para exercício do cargo como PI A, PII A, PIII A ou PIV A.

§ 3º - A classificação das unidades escolares será estabelecida anualmente, no mês de março, através de portaria da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto, observando a matrícula informada no censo escolar.

Art. 20 - O abono especial, no percentual de 15% (quinze por cento) sobre o salário base, será concedido aos profissionais do magistério que ainda não possuem formação em nível superior para o exercício da docência, mas que estejam regularmente matriculados em universidades ou instituições de ensino superior, devidamente reconhecidas pelo MEC, na forma da legislação vigente.

§ 1º - Para fazer jus ao abono especial, o profissional deverá apresentar requerimento, anexando ao mesmo à documentação que comprove sua matrícula e frequência, essa semestralmente.

§ 2º - A concessão do abono especial se dará apenas quando o profissional fizer a matrícula em todas as disciplinas do período.

Art. 21 – A gratificação por titulação é devida a razão de:

I – 5 % (Cinco por cento), do salário base, pela obtenção de títulos de no mínimo 180 (cento e oitenta) horas, com limite de três títulos;

§ 1º - O percentual estabelecido nos incisos deste artigo será calculado sobre o salário base da classe e nível em que o profissional do Magistério se enquadrado.

§ 2º - Constituem condições para que o profissional do magistério tenha direito a gratificação por titulação:

I – a adequação do curso de formação acadêmica ou sua atuação na Rede Municipal de ensino;

II – a apresentação, à Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto, do diploma obtido em instituição devidamente credenciada, nos termos da legislação educacional vigente.

CAPITULO VII DAS FÉRIAS E LICENÇA

Art. 22 – Fica garantido aos profissionais do magistério, o gozo de férias anuais, por 30 (trinta) dias no mês de janeiro.

§ 1º – Por ocasião das férias constitucionais, que são concedidas no mês de janeiro, independente de solicitação, será pago ao profissional do magistério, adicional de salário equivalente a 1/3 (um terço) de sua remuneração mensal.

§ 2º - Os recessos para o Professor em efetivo exercício da docência ocorrerão em de acordo com o calendário do ano letivo.

Art. 23 – O profissional do magistério, além das licenças garantidas pela Constituição Federal, poderá requerer licença remunerada para:

I – freqüentar cursos;

II – participar de congressos e eventos similares de natureza profissional, para as quais houver sido indicado por seus pares;

III – afastamento para ocupar cargo de diretoria de entidade de classe da categoria do magistério, sem prejuízo de seus vencimentos.

§ 1º - As licenças de que tratam os Incisos I e II deste artigo somente serão concedidas quando houver relação entre o curso e/ou congressos, com sua área de atuação na rede municipal de ensino.

§ 2º - O profissional somente se afastará das funções docentes para freqüentar cursos quando comprovada a necessidade, mediante parecer conclusivo da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto, e quando não implicar em prejuízo para o ensino público municipal.

§ 3º - A concessão da licença para freqüentar cursos priorizará:

I - As áreas em que houver maior carência de profissionais habilitados ou menor índice de qualificação;

II - Os profissionais que tiverem mais tempo de serviço a ser cumprido na rede municipal de ensino.

Art. 24 – Após cada quinquênio ininterrupto de efetivo exercício, o servidor poderá, respeitando-se a primazia do interesse da administração pública, afastar-se do exercício do cargo efetivo, sem prejuízo da respectiva remuneração, por até três meses, conforme normatizações previstas no Estatuto do Servidor Público Municipal.

Parágrafo Único. O número de servidores em gozo desta licença não poderá ser superior a 1/5 por unidade administrativa.

CAPÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Art. 25 – Os recursos públicos destinados à remuneração e valorização dos profissionais do magistério estão garantidos no orçamento municipal de acordo com o determina o art. 212 da Constituição Federal, a Emenda Constitucional 53 e a Lei Federal nº 11.494/2007 que institui o FUNDEB, preservando, no entanto, o impacto orçamentário.

Art. 26 – Poderá haver contratação de profissional substituto por prazo determinado, na forma da legislação vigente, para:

I – eventuais substituições de profissional integrante do quadro do magistério, afastado por motivo de licença prevista nesta Lei;

II - atendimento a necessidade de excepcional interesse público, decorrente do aumento das matrículas na Rede Municipal de Ensino.

Art. 27 – A cessão do profissional do magistério público municipal para outro órgão será com ônus para o órgão requisitante.

§ 1º - Em casos excepcionais, a cessão poderá dar-se-á com ônus para o erário municipal, quando o órgão requisitante compensar a rede municipal de ensino com outro profissional de igual qualificação.

§ 2º - A cessão para exercício de atividades não elencadas para o magistério interrompe o interstício para a promoção.

§ 3º - Não será concedida a cessão de servidores quando esses estiverem em estágio probatório.



Art. 28 – O enquadramento dos atuais integrantes do quadro do magistério, já estáveis e habilitados, far-se-á de acordo com o preenchimento dos requisitos previstos nesta Lei.

Art. 29 – O Poder Executivo expedirá os regulamentos e instruções necessárias a execução desta Lei.

Art. 30 – O profissional do magistério somente fará jus as vantagens decorrentes desta Lei após o cumprimento do estágio probatório.

Art. 31 - O reajuste dos salários dos profissionais do magistério, bem como a concessão da promoção prevista no art. 11 e a progressão prevista no art.13 desta Lei, serão sempre no mês de março do ano subsequente.

Parágrafo Único – O reajuste salarial, promoções e progressões somente se efetivarão quando existir suficiência de recursos e dotação orçamentária, observando-se o cumprimento da Lei de Responsabilidade Fiscal.

Art. 32 – Fica instituída a Comissão de Gestão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público com a finalidade de orientar sua implantação e operacionalização, bem como a avaliação de desempenho, que será composta pelos Secretários Municipais de Educação, Cultura e Desporto; Administração e Planejamento; e Finanças e Tributação, representando o Executivo Municipal, e por três profissionais do magistério indicados em assembléia convocada especialmente para este fim da qual deverão participar os integrantes do magistério público municipal.

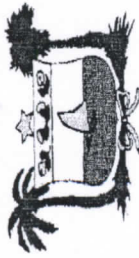
§1º - O Poder Executivo Municipal nomeará, através de Portaria a Comissão a que se refere o Caput deste artigo, no prazo de 90 (noventa) dias após a aprovação desta Lei.

§ 2º - A presidência desta Comissão será sempre ocupada pelo Secretário(a) Municipal de Educação.

Art. 33 – Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos financeiros a partir de 02 de janeiro de 2010, revogando as disposições em contrário, em especial a Lei Municipal nº 167/2007, de 23.04.2007.

Boa Saúde/RN, em 04 de maio de 2010.


Maria Edice Francisco e Felix
Prefeita do Município de Boa Saúde



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
PREFEITURA MUNICIPAL DE BOA SAÚDE
GABINETE DA PREFEITA

CNPJ: 08.142.655/0001-06

End: Rua Manoel Joaquim de Souza, 434 – Centro Fone/Fax: (84) 3256-2226.
E-mail: boasauade@digizap.com.br



ANEXO – I

TABELA SALARIAL COM 30 HORAS SEMANAIS

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
MAGISTÉRIO P I A	712,50	748,13	785,53	824,81	866,05	909,35	954,82	1.002,56	1.052,69	1.105,32
GRADUADO (+50%) P II A	1.068,75	1.122,19	1.178,30	1.237,21	1.299,07	1.364,03	1.432,23	1.503,84	1.579,03	1.657,98
ESPECIALISTA (+20%) P III A	1.282,50	1.346,63	1.413,96	1.484,65	1.558,89	1.636,83	1.718,67	1.804,61	1.894,84	1.989,58
MESTRADO (+25%) P IV A	1.603,13	1.683,28	1.767,45	1.855,82	1.948,61	2.046,04	2.148,34	2.255,76	2.368,55	2.486,97

TABELA SALARIAL COM AUMENTO DE 7,86%,

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
MAGISTÉRIO P I A	768,50	806,93	847,27	889,63	934,12	980,82	1.029,86	1.081,36	1.135,42	1.192,20
GRADUADO (+50%) P II A	1.152,75	1.210,39	1.270,91	1.334,45	1.401,17	1.471,23	1.544,80	1.622,04	1.703,14	1.788,29
ESPECIALISTA (+20%) P III A	1.383,30	1.452,47	1.525,09	1.601,34	1.681,41	1.765,48	1.853,75	1.946,44	2.043,76	2.145,95
MESTRADO (+25%) P IV A	1.729,13	1.815,58	1.906,36	2.001,68	2.101,76	2.206,85	2.317,19	2.433,05	2.554,71	2.682,44

[Handwritten signature]