

## Deliberação sobre o Plano Guia de Carreira da CONDSEF

A Plenária da CONDSEF realizada nos dias 27 e 28 de agosto de 2004, na sede da Confederação em Brasília, no Distrito Federal, convocada para discutir e deliberar sobre plano de carreiras, não conseguiu concluir uma posição sobre o conjunto da obra. Ficou pendente uma definição sobre a ascensão funcional. Esse tema será, portanto, remetido para aprofundamento na base e para ser discutido e definido em futura plenária da Confederação que será realizada nos dias 24 e 25 de setembro de 2004. Os outros pontos que constam na proposição de Plano de Carreira da CONDSEF já foram discutidos e definidos, como segue na versão atual do Plano guia que enviamos abaixo.

-----

Cria a Carreira da Área da (citar o setor) da Administração Federal Direta, Autárquica e das Fundações Federais e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte lei:

### Capítulo I Das Disposições Preliminares

Art.1º Fica estruturado, nos termos desta Lei, o Plano de Carreira aplicável aos servidores públicos civis lotados nos órgãos e nas entidades da Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional, integrantes da área (citar o setor), sob o regime da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

§1º Os cargos que constam neste Plano são abrangentes a toda Administração Pública e atingem qualquer servidor público federal que execute funções afins às atribuições (citar o setor).

§2º Todos os cargos apresentados neste plano correspondem ao conjunto das funções técnicas, administrativas e finalísticas da Área (citar o setor) na Administração Pública Federal, com o objetivo de fortalecer a ação (citar o setor), em nível nacional.

§3º As atribuições colocadas neste Plano tornam desnecessária qualquer tipo de terceirização que, por sua vez, passa a ser proibida, após a aprovação deste plano.

§4º. Ficam vedadas as contratações temporárias exceto para os casos de urgência e calamidade, como consta na lei 8.112 de 1990.

§5º. Os órgãos e entidades, específicos, de que trata o *caput* são os seguintes:

(citar os órgãos e entidades vinculadas, diretamente envolvida ao plano, quando existir)

§6º. O SIPEC será o órgão responsável pelo levantamento dos demais órgãos e entidades da Administração Pública Federal, que desenvolvem atividades na área (citar o setor), para a transposição na Carreira de que trata o Art. 1º desta Lei.

§7º. Em relação aos descentralizados e/ou cedidos para Estados e Municípios faz-se necessário a recomposição desses serviços no âmbito do Serviço Público Federal.

Art.2º Para os efeitos desta Lei, considera-se:

I – Carreira: grupo de cargos efetivos, regidos pela lei 8.112, organizados pelo conjunto de regras, hierarquias e atribuições, que dizem respeito a um setor determinado da Administração Pública Federal.

II – Cargo: conjunto de atribuições específicas do servidor.

III – Avaliação: processo regular de identificação da qualificação do servidor voltado exclusivamente para determinar os conteúdos que devem ser reforçados no processo de qualificação profissional.

IV – Capacitação: o conjunto de atribuições de responsabilidade da Administração Pública para qualificar permanentemente os servidores efetivos tratados neste Plano de Carreira.

V – Nível: a divisão básica da carreira, em função da escolaridade exigida e a complexidade das atribuições cometidas ao servidor;

VI – Classe: o agrupamento de padrões de um cargo com atribuições e responsabilidades relacionadas a serviços de mesma natureza;

VII – Padrão: cada grau que compõe a escala de vencimentos da carreira.

VIII – Transposição: correlação entre o cargo atual e o correspondente na nova tabela de vencimento da carreira criada nesta Lei, conforme os anexos a esta Lei;

IX – Promoção: a passagem do servidor de uma classe para outra imediatamente superior.

X – Progressão funcional: a passagem do servidor de um padrão para outro imediatamente superior.

## **Capítulo II Dos Cargos**

Art. 3º O Plano de Carreira de que trata esta Lei tem a seguinte composição de cargos:

(citar os cargos relativos ao plano)

Art. 4º Os cargos citados no parágrafo anterior serão organizados em tabelas salariais divididas em 5 classes e 29 padrões e contarão com a seguinte disposição:

I – a primeira classe, na letra E, contará com 5 padrões;

II – a segunda classe, na letra D, contará com 7 padrões;

III – a terceira classe, na letra C, contará com 7 padrões;

IV – a quarta classe, na letra B, contará com 7 padrões;

V – a quinta e última classe, na letra A, contará com 3 padrões.

Art. 5º Os cargos que compõem o Plano de Carreira para a área (citar o setor) são de interesse da Administração Pública Federal e possuem correlação no conjunto da União, na Administração Pública Federal por qualquer uma de suas atribuições.

Art. 6º O Plano de Carreira criado por essa lei não representa, para qualquer efeito, uma descontinuidade em relação as carreiras e cargos até então existentes.

Parágrafo Único – Para os atuais servidores, a carreira e os cargos atuais são readequações de carreiras e cargos dos servidores públicos federais da área (citar o setor).

**Os artigos que vão do 7º ao 13, nesta numeração, ficam em aberto para que se apresente, por meio deles, as atribuições das carreiras existentes no plano; deve-se readequar a numeração se necessário.**

### Capítulo III Do Ingresso

Art. 14 O ingresso na carreira dar-se-á por concurso público, de provas ou de provas e títulos, no padrão inicial do respectivo cargo, exigindo-se grau de escolaridade concluído, observadas, quando for o caso, a formação especializada ou a experiência profissional específica, a serem definidas e expressamente mencionadas no edital de concurso, nas seguintes formas:

I – diploma de curso superior, com habilitação legal específica, conforme definido no edital do concurso, para os cargos (citar os cargos de nível superior);

II – certificado de conclusão de ensino médio ou de curso técnico equivalente para os cargos (citar os cargos de nível intermediário),

III – certificado de conclusão de ensino fundamental para o cargo (citar o cargo ou os cargos de nível auxiliar).

Art.15 O concurso público, destinado a aferir a qualificação profissional exigida para ingresso na carreira, será de cunho eliminatório e classificatório.

§1º Cada cargo poderá estabelecer concurso público em uma ou duas etapas, de acordo com as necessidades específicas das suas atividades.

§2º O concurso público em duas etapas compreenderá:

I - a primeira etapa, provas ou provas e títulos, com cunho eliminatório e classificatório, seletiva para a segunda etapa;

II - a segunda etapa, o cumprimento de programa de formação específica e avaliação final, de cunho eliminatório.

§3º Serão nomeados os candidatos classificados até o número de vagas fixados no edital de concurso, podendo ser convocados tantos quantos forem necessários para completar a quantidade inicial, no período de dois anos.

§4º Os candidatos inscritos na segunda etapa, programa de formação específica, perceberão, durante a sua realização, ajuda financeira, à conta dos recursos orçamentários de pessoal, correspondente a cinquenta por cento da remuneração inicial do cargo a que estiver concorrendo.

§5º Os candidatos que detenham condição de servidores públicos federais serão afastados das suas atividades nos órgãos de origem durante a segunda etapa do concurso, computando-se período respectivo como de efetivo exercício para todos os fins previstos em Lei.

§6º O servidor de que trata o parágrafo anterior poderá optar entre a ajuda financeira e a sua remuneração de origem, vedada a acumulação destes valores.

Art. 16 Concluído o concurso público e homologados os seus resultados, a nomeação dos candidatos habilitados obedecerá à ordem de classificação, ao prazo de validade do concurso e ao número de vagas.

§1º O prazo de validade do concurso contará a partir da data da homologação, mesmo que parcial.

§2º No caso dos concursos realizados em duas etapas, nos termos do § 2º do art. 10º, o prazo de validade contará a partir da homologação do resultado da primeira etapa.

Art. 17 Os valores de vencimento dos cargos integrantes da Carreira (**citar o setor**) são os constantes dos Anexos I, II e III.

#### Capítulo IV Do Desenvolvimento na Carreira

Art. 18 O desenvolvimento na carreira dar-se-á através da progressão funcional e da promoção.

Art. 19 Para fins do art. 16, a progressão funcional do servidor dependerá do cumprimento de interstício mínimo de 12 (doze) meses e da avaliação do servidor, podendo ocorrer:

I – por merecimento, quando o servidor for habilitado em avaliação especificamente voltada para essa finalidade, hipótese em que o interstício entre os padrões corresponderá a 12 (doze) meses, contado da divulgação do resultado da última avaliação efetuada;

II – por antigüidade, no prazo de 18 meses, quando o servidor não alcançar nota exigida para a progressão na avaliação .

Art. 20 Para fins do art. 16, a promoção do servidor ocorrerá quando o mesmo se encontrar no último padrão de uma classe e for promovido, por meio da progressão funcional, para o primeiro padrão da classe imediatamente superior ou por qualificação profissional, em qualquer tempo, passando do padrão da classe que se encontra para o primeiro padrão da classe imediatamente superior.

§1º Constitui obrigação da Administração Pública e do Ministério (**do setor, assim como de todas as suas Entidades Vinculadas, quando houver**), o oferecimento de cursos regulares de capacitação voltados, especificamente, para a área (**do setor**) e abertos para temas que envolvem o âmbito da Administração Pública.

I – Os títulos adquiridos em cursos oferecidos regularmente pela Administração Pública, pelo Ministério (**do setor ou qualquer uma de suas Entidades Vinculadas, quando houver**), contarão para a promoção e será exigido um total mínimo de 15 pontos, para que se consiga a promoção do servidor, independente do padrão que esteja.

II – A pontuação dos cursos oferecidos regularmente, citados no inciso anterior, será fixado pelo Ministério (do setor), não podendo ser menor que 3 e maior que 7.

III – A aprovação do servidor nos cursos citados nos incisos I e II deste parágrafo, é o suficiente para pontuá-los mesmo com o valor equivalente ao referido curso.

§2º É assegurado ao servidor o custeio, por parte do órgão de lotação, de todas as despesas realizadas para que tenha sua participação garantida nos cursos.

§3º Será assegurado ao servidor que não freqüentar o curso para promoção na época própria, em virtude do exercício inadiável do cargo, a oportunidade de fazê-lo posteriormente, sem

prejuízo dos efeitos financeiros, que retroagirão à data em que o requisito teria sido cumprido na inocorrência do impedimento.

§4º A primeira promoção do servidor na Carreira dar-se-á após sua aprovação no Estágio Probatório.

§5º Contará ainda, para efeito de promoção, a participação em cursos acadêmicos, realizados em escolas de segundo grau ou de nível superior, legalmente registrados no Ministério da Educação.

I – O curso de formação acadêmica terá valor absoluto e servirá para os servidores que foram aprovados nos níveis imediatamente inferiores, considerando o seguinte:

a) os servidores de nível auxiliar conseguirão a promoção, independente do padrão da classe que estejam, quando apresentado certificado de conclusão de curso de segundo grau;

b) os servidores de nível intermediário conseguirão a promoção, independente do padrão da classe que estejam, quando apresentado diploma de conclusão de curso universitário;

c) os servidores de nível superior conseguirão a promoção, independente do padrão da classe que estejam, quando apresentado diploma de conclusão de curso de mestrado e/ou doutorado.

II – Os cursos de especialização ou aperfeiçoamento contarão pontuação distintas com os seguintes valores: a) cursos de especialização de nível secundário – 3 pontos; b) cursos de aperfeiçoamento de nível universitário – 5 pontos; c) pós-graduação “lato sensu” 7 pontos.

III – O servidor contará com liberação total ou parcial pelo órgão no qual está lotado, sempre que se fizer necessário, sem prejuízo salarial e das funções executadas pelos mesmos, em sistema de rodízio, levando-se em conta a demanda dos servidores.

Art. 21. O interstício para o desenvolvimento na Carreira será computado em períodos corridos, sem qualquer dedução na contagem.

Art. 22 O servidor afastado para o exercício de mandato eletivo ou cedido para outro órgão público não concorrerá ao desenvolvimento na Carreira, ainda que optante pela remuneração do cargo efetivo.

Parágrafo Único – Os servidores cedidos às expensas do seu órgão de origem ou a bem do serviço público concorrerão normalmente ao desenvolvimento na carreira.

## **Capítulo V** **Da Implantação e Administração do Plano de Carreira**

### **Seção I** **Da Transposição e Enquadramento**

Art. 23 São considerados como clientela originária para transposição para a Carreira da Área (citar o setor), com base nesta Lei, os servidores públicos ocupantes de cargos efetivos regidos pela Lei n.8.112, de 11 de dezembro de 1990, que tenham sido admitidos até a data de publicação desta Lei e estejam lotados no Ministério (do setor ou em qualquer uma de suas vinculadas, quando houver) ou exercer atividade afim em qualquer órgão da Administração Pública.

Art. 24 Os atuais servidores dos órgãos, instituições e pelas atribuições atingidos por esta Lei serão transpostos para este plano com base nos seguintes critérios:

I – não poderá haver, sob hipótese alguma, diminuição do total dos proventos nominal de cada servidor;

II – a transposição será feita a partir do alinhamento do primeiro padrão da primeira classe do PCC (D I) ao primeiro padrão da primeira classe da tabela do Plano da Área (do setor) (E I);

III – o servidor que estiver paralisado no padrão de quaisquer das classes da tabela anterior (tabela do PCC), a cada 18 (dezoito) meses, contará com a progressão de um padrão superior como consta no Anexo IV.

§1º Os servidores de que trata o *caput* deste artigo são aqueles lotados nos órgãos ou entidades da Administração Direta, Autárquica e Fundacional que integrem a área (do setor) sejam estes ativos, inativos ou pensionistas.

§2º Os vencimentos dos servidores de que trata este artigo corresponderão àqueles fixados no Anexo desta Lei, para os respectivos níveis, classes e padrões.

§4º O posicionamento dos aposentados e pensionistas, na tabela de vencimentos, será referenciado à situação em que se encontravam na data de sua aposentadoria, com os mesmos critérios dos ativos.

§5º. Fica estabelecido que a remuneração dos aposentados e pensionistas deverá ser igual a dos ativos e que a paridade está mantida por meio desse plano de carreira.

§6º Em conformidade com o Art. 39 da Constituição Federal, a revisão anual dos salários assegurará também a revisão dos valores afixados nas tabelas vinculadas a este plano constantes nos anexos I, II e III.

Art. 25 O servidor poderá deixar de ser incluído na Carreira, mediante opção a ser formalizada perante o órgão central do Sistema de Pessoal Civil (SIPEC), do Poder Executivo, no prazo máximo de 90 (noventa) dias, contados a partir da data de publicação desta Lei.

Parágrafo único. Os cargos cujos integrantes não manifestarem a opção prevista neste artigo continuarão fazendo parte da tabela na qual os atuais servidores são vinculados.

Art. 26 A função de assessoramento jurídico será prestada por Procuradores Federais na forma do disposto na Medida Provisória n. 2.229-43/2001.

Art. 27 Será considerado nulo o ato que houver concedido indevidamente a transposição e o desenvolvimento da carreira.

### **Seção III Da Qualificação**

Art. 28 Será estabelecida política permanente de qualificação profissional, com grade curricular e carga horária condizentes às exigências legais para cada curso.

§1º Serão estabelecidos convênios entre o Ministério (do setor, incluindo suas Entidades Vinculadas, quando houver), com o Ministério da Educação para registro adequado dos cursos.

§2º Os cursos citados no *caput* deste artigo serão ministrados pelos profissionais das Escolas Oficiais de Governo e das Faculdades Públicas Federais, por meio de convênios que permitam, inclusive, a utilização dos espaços públicos necessários.

Art. 29 A qualificação do servidor de que trata o caput art. 18 desta Lei, assim como o seu parágrafo primeiro, caberá ao SIPEC que instituirá um Sistema de Desenvolvimento Profissional de Formação Continuada e Aperfeiçoamento destinado à especialização, à elevação da capacidade profissional nas tarefas executadas pelo servidor e à preparação dos mesmos para desempenharem funções de maior complexidade e responsabilidade.

#### Seção IV Da Avaliação do Servidor e da Instituição

Art. 30 O sistema de avaliação do servidor e da instituição constitui instrumento essencial à gestão da política de recursos humanos dos órgãos e entidades de que trata esta Lei e far-se-á em função do desempenho e da conduta do servidor no exercício de cargos e funções da Carreira, à vista de sua contribuição efetiva à realização dos objetivos institucionais e sociais.

Parágrafo único. O sistema a que se refere este Artigo será objeto de permanente acompanhamento do espaço de negociação entre a Administração Pública, o Ministério (do setor, e as suas Entidades Vinculadas, quando houver) e a representação sindical dos servidores públicos federais, inclusive da área (do setor), visando ao aperfeiçoamento, ajuste e adequação à realidade institucional e funcional.

Art. 31 A avaliação do servidor será realizada através de comissão eleita, entre os servidores de carreira, para esse fim em cada Unidade Administrativa levando em conta os fatores constantes do art. 20 da Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e os seguintes:

- I – cumprimento das normas de procedimento e de conduta no desempenho das atribuições do cargo;
- II – qualificação do trabalho executado;
- III – assiduidade;
- IV – pontualidade.

Art. 32 Será instituído um programa de avaliação do servidor, estruturado de forma a atender os requisitos básicos das funções de cada cargo.

§1º Os critérios de avaliação serão aplicados e ponderados em conformidade com as características das funções exercidas e com as competências do órgão ou instituição a que estejam vinculadas.

§2º As comissões serão instituídas em caráter temporário, com o fim de acompanhar e supervisionar o processo de avaliação e de promoção dos seus integrantes, assegurada a participação paritária dos órgãos da administração e de representantes dos servidores na Carreira.

§3º As avaliações do servidor, de que trata este artigo, terá seus resultados apurados anualmente;

§4º Será dado conhecimento prévio aos servidores dos critérios, das normas e dos padrões a serem utilizados para a avaliação;

Art. 33 O servidor será notificado do resultado de sua avaliação, podendo dele recorrer, com efeito suspensivo, para a autoridade que o homologou, no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias, a partir da data de sua notificação oficial, decidindo-se sobre o pedido em igual prazo.

Art. 34 O resultado e os instrumentos de avaliação, a indicação dos elementos de convicção e de prova dos fatos narrados na avaliação, os recursos interpostos, bem como as metodologias e os critérios utilizados na avaliação e constará do arquivo funcional individual, sendo permitida a consulta pelo servidor, a qualquer tempo.

Art. 35 O termo de avaliação anual relatará obrigatoriamente as deficiências identificadas no desempenho do servidor, considerados os critérios de avaliação previstos nesta Lei, e indicará as medidas de correção necessárias, exclusivamente voltadas para promover a capacitação ou o treinamento do servidor avaliado.

Art. 36 As necessidades de capacitação ou treinamento do servidor, cujo desempenho tenha sido considerado insuficiente serão, obrigatoriamente, previstas no planejamento do órgão ou da instituição.

## Capítulo VI Do Quadro de Pessoal

Art. 37 Fica instituído o Quadro Geral de Pessoal dos órgãos e entidades integrantes da área (do setor), composto pela totalidade dos cargos de provimento efetivo, regidos pela Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, inclusive os organizados em carreiras, categorias funcionais e tabelas especiais.

Art. 38 A lotação de cada órgão ou entidade será definida após o enquadramento dos atuais ocupantes de cargos efetivos na respectiva carreira de que trata esta Lei.

§1º Os órgãos e entidades referidos no artigo, da Administração Direta, Autárquica e Fundacional, quando devidamente autorizados a preencherem as vagas existentes em seus respectivos quadros, serão responsáveis pela realização de concurso público para provimento dessas vagas, observadas, para tanto, as disposições legais pertinentes.

## Capítulo VII Das Disposições Transitórias

Art. 39 Ficam extintas as gratificações de que tratam a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992, e a Lei nº 10.404, de 9 de janeiro de 2002, para os integrantes da Carreira de que trata o art. 1º desta Lei (neste artigo devem ser citadas todas as leis que criam gratificações existentes de acordo com o setor relativo a cada plano).

Parágrafo Único – Os salários dos servidores, constantes apenas do Vencimento Básico, não poderão ser, em hipótese alguma, inferior a soma das gratificações extintas, dos direitos individuais e do vencimento básico que tem cada servidor na data de aprovação desta lei.

Art. 40 Os cargos comissionados do grupo de Direção e Assessoramento Superior que compõem a estrutura regimental do Ministério (do setor) serão ocupados na proporção mínima de 50% (cinquenta por cento) de cada um dos níveis, por servidores detentores de cargo efetivo da Carreira de que trata esta Lei.

Art. 41 É de trinta horas semanais a jornada de trabalho dos servidores integrantes da Carreira de que trata esta Lei, salvo os casos previstos em legislação específica.

Art. 42 As despesas resultantes da execução desta Lei correrão à conta das dotações orçamentárias previstas pela União para os salários e encargos dos servidores públicos federais.



Art. 43 Caberá ao Ministério (do setor), no âmbito de suas competências:

I - implantar e administrar a carreira instituída por esta Lei;

II – publicar, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, os regulamentos e as instruções necessárias à aplicação desta Lei, buscando a uniformidade de critérios e procedimentos;

### **Capítulo VIII Das Disposições Finais**

Art. 44 O Poder Executivo, no prazo de sessenta dias, a partir da publicação desta lei, implantará o Plano de Carreira da Área (do setor), criado por meio desta lei.

Art. 45 Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 47. Revogam-se todas as disposições contrárias a esta lei.



ANEXO I		
Nível Auxiliar		
Classe	Padrão	Vencimento Básico (em R\$)
A	III	3.435,23
	II	3.336,79
	I	3.241,18
B	VII	3.148,30
	VI	3.058,09
	V	2.970,46
	IV	2.885,34
	III	2.802,66
	II	2.722,35
	I	2.644,35
C	VII	2.568,57
	VI	2.494,97
	V	2.423,48
	IV	2.354,03
	III	2.286,58
	II	2.221,06
	I	2.157,42
D	VII	2.095,60
	VI	2.035,55
	V	1.977,22
	IV	1.920,56
	III	1.865,53
	II	1.812,07
	I	1.760,15
E	V	1.709,71
	IV	1.660,72
	III	1.613,13
	II	1.566,91
	I	1.522,01

ANEXO II		
Nível Intermediário		
Classe	Padrão	Vencimento Básico (em R\$)
A	III	5.160,89
	II	5.013,00
	I	4.869,36
B	VII	4.729,83
	VI	4.594,29
	V	4.462,65
	IV	4.334,77
	III	4.210,56
	II	4.089,91
	I	3.972,71
C	VII	3.858,88
	VI	3.748,30
	V	3.640,89
	IV	3.536,57
	III	3.435,23
	II	3.336,79
	I	3.241,18
D	VII	3.148,30
	VI	3.058,09
	V	2.970,46
	IV	2.885,34
	III	2.802,66
	II	2.722,35
	I	2.644,35
E	V	2.568,57
	IV	2.494,97
	III	2.423,48
	II	2.354,03
	I	2.286,58



Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal  
 Tel: (61) 322-7747 – Fax: (61) 225-8456  
[www.condsef.org.br](http://www.condsef.org.br)  
 e-mail: [condsefcpd@brturbo.com](mailto:condsefcpd@brturbo.com) e [condsef@uol.com.br](mailto:condsef@uol.com.br)

### ANEXO III

#### Nível Superior

Classe	Padrão	Vencimento Básico (em R\$)
A	III	7.322,04
	II	7.112,02
	I	6.908,03
B	VII	6.709,89
	VI	6.517,43
	V	6.330,49
	IV	6.148,91
	III	5.972,54
	II	5.801,23
	I	5.634,84
C	VII	5.473,21
	VI	5.316,23
	V	5.163,74
	IV	5.015,63
	III	4.871,77
	II	4.732,03
	I	4.596,30
D	VII	4.464,47
	VI	4.336,41
	V	4.212,03
	IV	4.091,22
	III	3.973,87
	II	3.859,89
	I	3.749,17
E	V	3.641,64
	IV	3.537,18
	III	3.435,73
	II	3.337,18
	I	3.241,46



<b>ANEXO IV</b>					
<b>TABELA DE TRANSPOSIÇÃO</b>					
Tabela do PCC		Critério para a transposição	Tabela do Plano		
Classe	Padrão		Classe	Padrão	
		Acrescenta-se ao critério de alinhamento: I - Contagem de um padrão acima para cada 18 meses que o servidor estiver paralisado em um determinado padrão de uma classe específica. II - Os critérios são para ativos, aposentados e pensionistas.	<b>A</b>	III II I	
			<b>B</b>	VII VI V IV III II I	
<b>A</b>	III II I			<b>C</b>	VII VI V IV III II I
<b>B</b>	VI V IV III II I			<b>D</b>	VII VI V IV III II I
<b>C</b>	VI V IV III II I			<b>E</b>	V IV III II I
<b>D</b>	V IV III II I				