



**PREFEITURA MUNICIPAL DE ALVINÓPOLIS**  
**ESTADO DE MINAS GERAIS - CEP: 35.950 - 000**  
**CNPJ 16.725.392/0001-96**

**LEI COMPLEMENTAR Nº. 1.817 DE 13 DE AGOSTO DE 2010.**

Dispõe sobre o plano de cargos e salário da carreira do Magistério Público Municipal de Alvinópolis e dá outras providências.

**O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE ALVINÓPOLIS**

Faço saber que a Câmara Municipal de Alvinópolis decretou e eu sanciono a seguinte Lei:

**CAPÍTULO I**  
**DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º - As normas relativas ao Plano de Carreiras e Vencimentos a que estão submetidos os servidores públicos integrantes da área de Educação da Prefeitura Municipal de Alvinópolis vinculados ao efetivo exercício do magistério da Educação Básica, serão regidos pelas disposições desta Lei, observados os seguintes objetivos:

- I – reconhecimento da Educação Básica pública e gratuita com direito de todos e dever do Estado;
- II – estruturar a carreira do quadro do Magistério;
- III – garantir a promoção na carreira do Professor e do Especialista em Educação de acordo com o crescente aperfeiçoamento profissional e tempo de serviço que atuam;
- IV – promover a gestão democrática da Educação Municipal;
- V – garantir o aprimoramento da qualidade do Ensino Municipal;

§1º - O Ensino Público Municipal garantirá à criança, ao jovem, ao aluno trabalhador e ao adulto:

- I – aprendizagem integrada e abrangente;
- II – garantia de igualdade de tratamento, sem discriminação de qualquer espécie;
- III – atendimento especializado às pessoas com necessidades especiais em classes da rede regular de ensino e centros públicos de apoio e projetos.

§2º - A valorização dos profissionais de ensino será assegurada através de:

- I – capacitação do profissional do magistério, promovida pela Secretaria Municipal de Educação ou realizada através de convênios;
- II – condições dignas de trabalho;
- III – perspectiva de progressão na carreira;
- IV – realização de concurso público, de prova ou de prova e títulos;
- V – exercício de todos os direitos e vantagens compatíveis com atribuições do magistério.

Art. 2º Para fins de aplicação desta lei serão observados os seguintes conceitos e definições

- I – Servidor público é todo aquele que mantém com o Poder Público relação de trabalho, de natureza profissional e caráter não eventual, sob subordinação hierárquica e mediante retribuição pecuniária, legalmente investido em cargo público.
- II – Cargo público é o lugar instituído na organização do serviço público, com denominação própria, atribuições específicas e estipêndio correspondente, para ser provido e exercido por um titular, na forma estabelecida em Lei.
- III – Cargo de provimento efetivo é o cargo público ocupado por servidor investido através de concurso público, na forma disposta em Lei.



**PREFEITURA MUNICIPAL DE ALVINÓPOLIS**  
**ESTADO DE MINAS GERAIS - CEP: 35.950 - 000**  
**CNPJ 16.725.392/0001-96**

IV – Cargo em comissão é o cargo público de provimento provisório, de chefia, coordenação e assessoramento, declarados por lei de livre nomeação e exoneração.

V – vencimento é o estipêndio em retribuição ao exercício de cargo público, com valor fixado em Lei, reajustável periodicamente, sendo vedada a sua vinculação ou equiparação.

VI – Quadro de Magistério da Educação é o conjunto de cargos composto pelo Quadro de Cargos de Provimento Efetivo e pelo Quadro de Cargos em Comissão.

VII – Classe é o agrupamento de cargos com a mesma denominação, segundo o grau de atribuições e responsabilidades;

VIII – Carreira é o agrupamento de classes de conteúdo ocupacional semelhante, disposta em ordem crescente de complexidade e responsabilidade, observada a escolaridade, a qualificação profissional e os demais requisitos exigidos;

IX – Nível é o valor do vencimento aplicável a cada classe como retribuição financeira pelo efetivo exercício do cargo;

X – Referência é a posição distinta na faixa de vencimentos dentro de cada Nível, correspondentes à posição de um ocupante de cargo na tabela de vencimentos, anexa à presente Lei.

XI – Sistema Municipal de Ensino é o conjunto de entidades e órgãos que integram a administração do ensino e a rede de estabelecimentos de ensino mantidos pelo poder público municipal.

XII – Magistério da Educação Básica Pública Municipal, nas etapas da Educação Infantil e dos anos iniciais do Ensino Fundamental, integrado pelos docentes habilitados em curso Normal de nível médio, em curso Normal Superior e em curso de Pedagogia, assim como em programa especial devidamente autorizado pelo respectivo sistema de ensino.

XIII - Excepcionalmente, podem ser considerados docentes integrantes do magistério da Educação Básica Pública Municipal, para efeito da destinação de recursos nos termos do art. 22 da Lei nº. 11.494/2007, na Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental os profissionais não habilitados, porém, autorizados a exercer a docência pelo órgão competente do respectivo sistema de ensino, em caráter precário e provisório.

XIV – Integram, ainda, o magistério da Educação Básica Pública Municipal os profissionais que dão suporte pedagógico direto ao exercício da docência, exercendo as funções de direção ou administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão, orientação educacional e coordenação pedagógica:

a) os licenciados em Pedagogia ou os formados em nível de pós-graduação;

b) os docentes designados nos termos de legislação e normas do respectivo sistema de educação.

XV - Professor o ocupante de cargo da Carreira do Magistério Público Municipal, com função de regência de turmas ou por aulas, na orientação de aprendizagem na substituição eventual de docente, na docência em laboratório de ensino, na sala de recursos didáticos ou oficina pedagógica, na recuperação de aluno com deficiência de aprendizagem, na educação infantil, nos anos iniciais do ensino fundamental e na educação de jovens e adultos, conforme regime de progressão continuada adotada pelo Município.

XVI – Especialista em Educação o ocupante de cargo de Especialista em Educação da Carreira do Magistério Público Municipal, com formação em curso superior de Pedagogia, com funções de suporte pedagógico direto à docência.

XVII – Lotação a indicação do estabelecimento de ensino ou outro órgão do Sistema em que o ocupante de cargo do magistério deva ter exercício.



## **CAPÍTULO II**

### **DO QUADRO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL**

Art. 3º Integra o Magistério Público Municipal os titulares de cargos públicos, regidos pelo Estatuto dos Servidores do Magistério, de provimento através de concurso público, de Professor e de Especialista em Educação.

Art. 4º A Carreira do Magistério Público Municipal abrange as seguintes classes:

I – Classe de Professor da Educação Básica.

II – Classe de Especialista em Educação

## **CAPÍTULO III**

### **PLANO DE CARREIRA**

Art. 5º O Plano de Carreira tem por objetivo organizar os cargos públicos em carreiras funcionais, fundamentados na valorização da função pública, na profissionalização e no aperfeiçoamento do servidor, bem como na melhoria dos níveis de eficiência do serviço público.

Art. 6º A investidura no serviço público municipal, em cargo de provimento efetivo, dar-se-á por concurso público, no nível e referência iniciais de cada classe, que será sempre considerado como o vencimento básico do cargo.

Parágrafo único. Os atuais servidores ocupantes de cargo do quadro do magistério de provimento efetivo serão posicionados na carreira e respectiva referência do Nível conforme sua situação funcional, nos termos previstos nesta Lei.

Art. 7º O servidor avançará na carreira através de:

I – Progressão;

II – Promoção.

## **SEÇÃO I**

### **PROMOÇÃO**

Art. 8º Promoção é a passagem do servidor para cargo vago da classe de nível imediatamente superior a que pertence, condicionada ao atendimento cumulativo dos seguintes critérios:

I – Avaliação de desempenho, com aproveitamento mínimo médio de 70% (setenta por cento) no período indicado no inciso II do *caput* deste artigo.

II – Cumprimento mínimo de 05 (cinco) anos ininterruptos de efetivo exercício no nível do cargo da classe.

§1º - A avaliação de desempenho, para fins de promoção, será realizada levando em consideração o resultado médio acumulado no período a que se refere o inciso II do *caput* deste artigo.

§2º - O disposto nos incisos I e II do *caput* deste artigo não se aplicam para o enquadramento dos servidores no primeiro nível das carreiras que tratam esta Lei, conforme indicado no Anexo II desta Lei.

§3º - A promoção observará a tabela de níveis constante do Anexo II.



## **SEÇÃO II**

### **PROGRESSÃO**

Art. 9º - Progressão é a passagem de uma referência para a seguinte, dentro da mesma classe.

§1º A progressão se dará por meio de acumulo de pontuação obtidos através de avaliação anual de desempenho, observados os critérios contidos nesta Lei.

§2º A progressão observará a tabela de referências constante do Anexo III.

§3º Para aplicação da progressão o servidor deverá atingir a pontuação mínima exigida para a referência almejada, observando-se o disposto no §1º, a tabela descrita no Anexo IV desta Lei e pelo disposto na seção III desta Lei.

## **SEÇÃO III**

### **DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Art. 10 A avaliação de desempenho é o processo que tem por finalidade aferir o resultado do trabalho efetivo dos servidores, fornecendo subsídios para o planejamento de recursos humanos da Carreira do Magistério Público Municipal, inclusive para fins de promoção e progressão conforme estabelecido por esta Lei.

Art. 10 Os servidores terão seu desempenho aferido de forma contínua com a expedição de resultados anuais, que serão utilizados para efeitos de progressão e promoção.

Art. 11 A avaliação de desempenho será realizada observadas as seguintes condições:

I - Fatores de desempenho:

- a) relacionamento interpessoal;
- b) qualidade do serviço;
- c) dedicação e compromisso;
- d) Iniciativa e criatividade;

II - Fatores de assiduidade e pontualidade;

III - Fatores de cumprimento de metas estabelecidas;

IV - Auto-avaliação.

§1º A avaliação do servidor será realizada de três fatores que acrescidos da auto-avaliação somarão peso total de 100% da avaliação a ser obtida, observados os seguintes pesos individuais:

I - Fatores de desempenho com peso de 40% (quarenta por cento).

II - Fatores de assiduidade e pontualidade com peso de 20% (vinte por cento).

III - Fatores de cumprimento de metas estabelecidas com peso de 20% (vinte por cento).

IV - Auto-avaliação com peso de 20% (vinte por cento).

§2º Cada fator de desempenho é constituído de 5 (cinco) quesitos de desempenho, indicados no Anexo IV desta Lei, que explicitam com objetividade e precisão o desempenho esperado do servidor, os resultados esperados do seu trabalho, orientando na percepção e facilitação dos registros de fatos concretos, práticas diárias, comportamentos, atitudes e esforços do servidor para a consecução dos resultados de trabalho.

§3º Quando não for possível o estabelecimento de metas pelas características peculiares das atribuições do servidor ou da unidade administrativa a que estiver vinculado, os pesos individuais serão:

I - Fatores de desempenho com peso de 60% (sessenta por cento).

II - Fatores de assiduidade e pontualidade com peso de 20% (vinte por cento).



**PREFEITURA MUNICIPAL DE ALVINÓPOLIS**  
**ESTADO DE MINAS GERAIS - CEP: 35.950 - 000**  
**CNPJ 16.725.392/0001-96**

III - Auto-avaliação com peso de 20% (vinte por cento).

§4º A avaliação de desempenho será realizada por uma comissão vinculada à unidade administrativa do servidor, composta de:

I – Dois representantes eleitos entre os servidores da área avaliada;

II – Dois representantes da Secretaria Municipal de Educação, indicados pelo Secretário Municipal de Educação, sendo que um ocupante do cargo de chefia e outro de cargo efetivo, ambos lotados na unidade administrativa avaliada;

§5º Os recursos eventualmente interpostos serão analisados por uma Comissão Revisora, em única instância recursal, composta de:

I - Dois representantes do Executivo eleitos entre servidores efetivos da área de educação.

II - Dois representantes da Administração, indicados pelo Secretário Municipal de Educação, escolhidos entre servidores efetivos da área de educação;

III – Um representante do Poder Legislativo Municipal eleito por maioria absoluta de seus membros.

§6º Será obrigatória à inviolabilidade das avaliações realizadas, assegurado amplo acesso das informações aos membros componentes da avaliação, comissão revisora e ao próprio avaliado, sendo passível de punição, na forma do Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Alvinópolis, o servidor que eventualmente der causa à divulgação das informações.

§7º A avaliação de desempenho observará o seguinte procedimento:

I - Realização dos trabalhos de forma contínua e peremptória a partir do 1º dia útil de cada ano.

II - Início da elaboração dos trabalhos formais de reunião das informações e análise para emissão da avaliação na primeira semana de novembro de cada ano;

III - Finalização e comunicação aos interessados da avaliação até a data limite do último dia útil da segunda semana do mês de novembro de cada ano;

IV - Prazo de recurso de cinco dias contados da ciência da avaliação pelo interessado;

V - Prazo para julgamento de recurso e finalização da avaliação até o último dia útil da segunda semana do mês de dezembro de cada ano.

VI - As metas a serem cumpridas pelos servidores serão divulgadas anualmente pela Secretaria Municipal de Educação respeitada a data limite de cinco dias úteis anteriores ao início do ano letivo.

§8º A avaliação de desempenho será um processo contínuo visando, sempre, o aperfeiçoamento profissional do servidor e a eficiência e qualidade do serviço público.

§9º O servidor que porventura tenha se vinculado a mais de uma unidade administrativa no período, deverá ser avaliado de forma que seja assegurada a análise de do seu trabalho em todas as unidades que eventualmente tenha se vinculado, observada a proporcionalidade temporal da vinculação.

§10 A avaliação deverá ser assinada pelo servidor avaliado e pela comissão de avaliação.

#### **CAPÍTULO IV**

#### **DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

Art. 12 Os servidores públicos municipais, estabilizados segundo a norma do art. 19 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição Federal de 1988, serão enquadrados em cargo compatível com a natureza e a complexidade das tarefas atualmente por ele desempenhadas e serão posicionados dentro do vencimento constante desta Lei, no Nível e Referência que possua correspondência mais aproximada ao vencimento atualmente recebido por estes servidores.



**PREFEITURA MUNICIPAL DE ALVINÓPOLIS**  
**ESTADO DE MINAS GERAIS - CEP: 35.950 - 000**  
**CNPJ 16.725.392/0001-96**

Art. 13 Ficam transformados os cargos conforme tabela de correlação de cargos constantes do Anexo I desta Lei.

§1º A carga horária semanal dos cargos transformados será de:

I - 24 (vinte e quatro) horas para o cargo de Professor, sendo (20) vinte horas à sala de aula e (4) quatro horas para as demais atividades.

II - 30 (trinta) horas para o cargo de Especialista em Educação.

§2º Observado o disposto nos incisos XII, XIII e XIV do art. 2º desta Lei, para exercício dos cargos de Professor e Especialista em Educação deverão ser observados os requisitos gerais inerentes a todos o servidor público estabelecidos no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Alvinópolis.

§3º As atribuições dos cargos de Professor e Especialista em Educação deverão observar, além das atribuições dos cargos que lhe deram origem, o disposto nos incisos XV e XVI do art. 2º desta Lei.

§4º Todos os servidores ocupantes dos cargos indicados no Anexo I serão enquadrados na data de publicação desta Lei, para fins de promoção, no nível "A" a que se refere o Anexo II, observados o valores respectivos de cada classe, respeitando-se o direito adquirido, a coisa julgada e o ato jurídico perfeito.

Art. 14 O Poder Executivo Municipal deverá regulamentar, por Decreto, formas de incentivar a capacitação e especialização dos servidores abrangidos por esta Lei, bem como determinar regras referentes à concessão do incentivo, principalmente no que concerne às formas de retorno pedagógico e funcional para o Município em decorrência do investimento financeiro eventualmente realizado.

Art. 15 Fica dispensada a apresentação da estimativa prevista no art.16, I da Lei Complementar nº. 101 de 04 de maio de 2000 em razão do disposto no *caput* deste artigo.

Art. 16 Ficam revogados os arts. 9º, 10, 11, 29, 30, 31, 32, 44, 45, 46, 47, 48, 51, 61, 62, 80 e Anexo I, todos da Lei Municipal nº. 1.716 de 04 de abril de 2006.

Art. 17 Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos a partir do 1º dia do mês seguinte à sua promulgação.

Alvinópolis, 13 de agosto de 2010.

João Batista Mateus de Moraes  
Prefeito Municipal



**PREFEITURA MUNICIPAL DE ALVINÓPOLIS**  
**ESTADO DE MINAS GERAIS - CEP: 35.950 - 000**  
**CNPJ 16.725.392/0001-96**

**ANEXO I**  
**CARGOS TRANSFORMADOS**  
**TABELA DE CORRELAÇÃO DE CARGOS**

DENOMINAÇÃO ANTIGA	DENOMINAÇÃO NOVA
Professor Regente I	Professor
Professor Regente II	Professor
Técnico em Educação	Especialista em Educação
Supervisor	Especialista em Educação



**PREFEITURA MUNICIPAL DE ALVINÓPOLIS**  
**ESTADO DE MINAS GERAIS - CEP: 35.950 - 000**  
**CNPJ 16.725.392/0001-96**

**ANEXO II**  
**PROMOÇÃO - TABELA DE NÍVEIS**

**CARREIRA - MAGISTÉRIO DA EDUCAÇÃO BÁSICA MUNICIPAL**

<b>CLASSE</b>	<b>NÍVEL</b>	<b>VENCIMENTO</b>
Especialista em Educação	A	<b>R\$ 855,00</b>
	B	<b>Nível A + 5%</b>
	C	<b>Nível B + 5%</b>
	D	<b>Nível C + 5%</b>
	E	<b>Nível D + 5%</b>
	F	<b>Nível E + 5%</b>
<b>CLASSE</b>	<b>NÍVEL</b>	<b>VENCIMENTO</b>
Professor	A	<b>R\$ 750,00</b>
	B	<b>Nível A + 5%</b>
	C	<b>Nível B + 5%</b>
	D	<b>Nível C + 5%</b>
	E	<b>Nível D + 10%</b>



**PREFEITURA MUNICIPAL DE ALVINÓPOLIS**  
**ESTADO DE MINAS GERAIS - CEP: 35.950 - 000**  
**CNPJ 16.725.392/0001-96**

**ANEXO III**  
**PROGRESSÃO – TABELA DE REFERÊNCIAS**

**CARREIRA - MAGISTÉRIO DA EDUCAÇÃO BÁSICA MUNICIPAL**

<b>CLASSE</b>	<b>REFERÊNCIA</b>	<b>PONTUAÇÃO</b>	<b>VENCIMENTO</b>
<b>Especialista em Educação</b>	01	10	<b>Nível + 02%</b>
	02	20	<b>Nível + 04%</b>
	03	30	<b>Nível + 06%</b>
	04	40	<b>Nível + 08%</b>
	05	50	<b>Nível + 10%</b>
	06	60	<b>Nível + 12%</b>
	07	70	<b>Nível + 14%</b>
	08	80	<b>Nível + 16%</b>
	09	90	<b>Nível + 18%</b>
	10	100	<b>Nível + 20%</b>
	11	110	<b>Nível + 22%</b>
	12	120	<b>Nível + 24%</b>
	13	130	<b>Nível + 26%</b>
	14	140	<b>Nível + 28%</b>
	15	150	<b>Nível + 30%</b>
	16	160	<b>Nível + 32%</b>
	17	170	<b>Nível + 34%</b>
	18	180	<b>Nível + 36%</b>
	19	190	<b>Nível + 38%</b>
	20	200	<b>Nível + 40%</b>
	21	210	<b>Nível + 42%</b>
	22	220	<b>Nível + 44%</b>
	23	230	<b>Nível + 46%</b>
	24	240	<b>Nível + 48%</b>
	<b>25</b>	<b>250</b>	<b>Nível + 50%</b>



**PREFEITURA MUNICIPAL DE ALVINÓPOLIS**  
**ESTADO DE MINAS GERAIS - CEP: 35.950 - 000**  
**CNPJ 16.725.392/0001-96**

**PROGRESSÃO – TABELA DE REFERÊNCIAS**

**CARREIRA - MAGISTÉRIO DA EDUCAÇÃO BÁSICA MUNICIPAL**

<b>CLASSE</b>	<b>REFERÊNCIA</b>	<b>PONTUAÇÃO</b>	<b>VENCIMENTO</b>
<b>Professor</b>	01	10	<b>Nível + 02%</b>
	02	20	<b>Nível + 04%</b>
	03	30	<b>Nível + 06%</b>
	04	40	<b>Nível + 08%</b>
	05	50	<b>Nível + 10%</b>
	06	60	<b>Nível + 12%</b>
	07	70	<b>Nível + 14%</b>
	08	80	<b>Nível + 16%</b>
	09	90	<b>Nível + 18%</b>
	10	100	<b>Nível + 20%</b>
	11	110	<b>Nível + 22%</b>
	12	120	<b>Nível + 24%</b>
	13	130	<b>Nível + 26%</b>
	14	140	<b>Nível + 28%</b>
	15	150	<b>Nível + 30%</b>
	16	160	<b>Nível + 32%</b>
	17	170	<b>Nível + 34%</b>
	18	180	<b>Nível + 36%</b>
	19	190	<b>Nível + 38%</b>
	20	200	<b>Nível + 40%</b>
	21	210	<b>Nível + 42%</b>
	22	220	<b>Nível + 44%</b>
	23	230	<b>Nível + 46%</b>
	24	240	<b>Nível + 48%</b>
	<b>25</b>	<b>250</b>	<b>Nível + 50%</b>



**PREFEITURA MUNICIPAL DE ALVINÓPOLIS**  
**ESTADO DE MINAS GERAIS - CEP: 35.950 - 000**  
**CNPJ 16.725.392/0001-96**

**PARÂMETROS DE PONTUAÇÃO – AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

% OBTIDO EM AVALIAÇÃO	PONTUAÇÃO
Avaliação de Desempenho <60%	0,0
Avaliação de Desempenho >=60% e <70%	2,5
Avaliação de Desempenho >=70% e <80%	5,0
Avaliação de Desempenho >=80% e <90%	7,5
Avaliação de Desempenho >=90%	10,0



**ANEXO V**  
**DESCRIÇÃO DE FATORES DE DESEMPENHO**

**Fator Relacionamento Interpessoal**

Lidar social e profissionalmente com pessoas, independentemente do nível hierárquico, influenciando-as construtivamente e demonstrando respeito à individualidade de cada um, tendo sempre como objetivo a melhoria do trabalho como um todo.

<b>Quesito</b>	<b>Conceito</b>
Eficiência na comunicação	expressar idéias com lógica de maneira clara e objetiva, preocupando-se em verificar o entendimento das mensagens transmitidas e recebidas
Cordialidade e respeito	tratar as pessoas de forma educada, com atenção e consideração
Espírito de equipe	capacidade de trabalhar em equipe, mantendo uma postura profissional, participativa e colaboradora
Administração de conflitos	enfrentar e resolver situações de conflito com equilíbrio e segurança
Respeito à individualidade	ouvir e respeitar diferentes valores e opiniões, a fim de manter a convivência harmoniosa

**Fator Qualidade do Serviço**

Realizar o trabalho com planejamento e organização, de acordo com os padrões estabelecidos, aplicando o conhecimento técnico exigido e buscando sempre a eficiência na utilização dos recursos disponíveis e a satisfação do usuário do serviço prestado.

<b>Quesito</b>	<b>Conceito</b>
Conhecimento técnico	ter competência técnica, saber fazer
Produtividade	agregar eficiência ao desenvolvimento das atividades, otimizando o uso dos recursos disponíveis, racionalizando os sistemas e métodos de trabalho e minimizando o desperdício
Garantia da qualidade	executar atividades com precisão, incidência mínima de erros e ausência de retrabalhos, dentro dos prazos estabelecidos
Organização	trabalhar com ordem, apresentação e métodos adequados
Satisfação do usuário	revelar condutas e atitudes direcionadas para a satisfação dos usuários internos ou externos



### **Fator Dedicção e Compromisso**

Aplicar-se no desenvolvimento dos trabalhos com disponibilidade, responsabilidade, participação, aperfeiçoamento contínuo e visão global da instituição, enfatizando o cumprimento das metas de trabalho e da missão institucional.

<b>Quesito</b>	<b>Conceito</b>
Aperfeiçoamento Contínuo	manter-se atualizado, por iniciativa própria ou aproveitando oportunidades oferecidas pela Instituição, buscando o desenvolvimento pessoal e a ampliação dos conhecimentos em sua área de atuação
Resolução de problemas	dispor-se a analisar e solucionar problemas relacionados ao seu trabalho e à sua área de atuação
Resultado de trabalho	atuar no que é relevante e factível, priorizando as atividades conforme planos e metas de trabalho
Comprometimento	comprometer-se com seu trabalho, visando sempre aos objetivos da Instituição
Participação nas atividades do setor	participar e interagir no desenvolvimento das atividades da unidade de trabalho

### **Fator Iniciativa e Criatividade**

Tomar iniciativa e criar idéias inovadoras para o desenvolvimento dos trabalhos e da Instituição, na falta de normas e processos previamente determinados, demonstrando senso crítico e interesse pela pesquisa e produção de conhecimento.

<b>Quesito</b>	<b>Conceito</b>
Adaptabilidade	adaptar-se a novas situações, assimilando mudanças e contribuindo positivamente para sua implantação
Proposição de melhoria	apresentar sugestões e contribuições, objetivando melhoria dos trabalhos
Análise de riscos e oportunidades	antever ameaças e ocasiões favoráveis que possam repercutir e influenciar nos resultados dos trabalhos
Interação e integração	relacionar-se com pessoas, setores ou instituições reunindo esforços em torno de objetivos comuns
Ação independente	agir com autonomia e responsabilidade na execução dos trabalhos, na falta de procedimentos predeterminados