

# Chefia

Para que a Avaliação de Desempenho seja eficiente, elabore um plano de trabalho pactuando as metas individuais de sua equipe.

Estruture metas harmônicas e seja imparcial ao avaliar o servidor.

Você é um importante agente nessa missão!



# Servidor Público Efetivo



O período avaliativo é anual, com início em **1º de janeiro** e encerramento em **31 de dezembro** de cada interstício.

Você deverá permanecer em exercício por, no mínimo, 8 (oito) meses para ser avaliado.

Leia a Instrução Normativa e a Cartilha de orientação.

Atualiza-se!

Avaliação disponível em:  
[www.unitins.br/aped](http://www.unitins.br/aped)

# Servidor Público Efetivo

Durante cada ciclo de 12 (doze) meses seu desempenho será medido de acordo com sua:

- z Produtividade no trabalho;
- z Conhecimento de métodos e técnicas;
- z Trabalho em equipe;
- z Comprometimento no trabalho;
- z Cumprimento das normas da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT;
- z Capacidade de iniciativa;
- z Relacionamento interpessoal.



## Comissão de Avaliação Periódica de Desempenho



## Equipe de Avaliadores

A **AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO** não é um ajuste de contas e sim um retrato da realidade do trabalho executado;

Esqueça-se das opiniões e preferências particulares. Não permita que seus sentimentos de simpatia ou antipatia interfiram na avaliação;

As críticas durante a avaliação não devem se referir à pessoa do empregado público efetivo e sim ao seu desempenho funcional.

Sejam imparciais na avaliação!

Avaliação disponível em:  
[www.unitins.br/aped](http://www.unitins.br/aped)