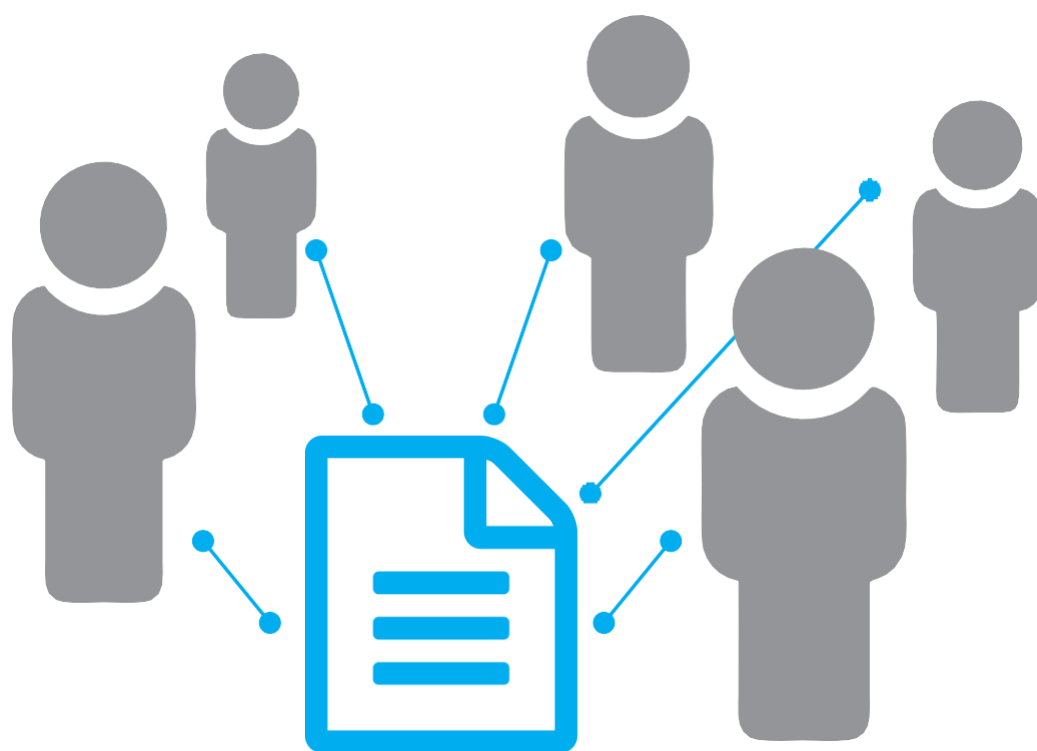


Chefia

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!



Avaliação disponível em:

www.unitins.br/aped

Servidor Público Efetivo



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

Você deverá permanecer em exercício por, no mínimo, 8 (oito) meses e 15 (quinze) para ser avaliado.

Leia a Instrução Normativa e a Cartilha de orientação, constantes na aba **documentos** do Sistema APED.

Atualiza-se!

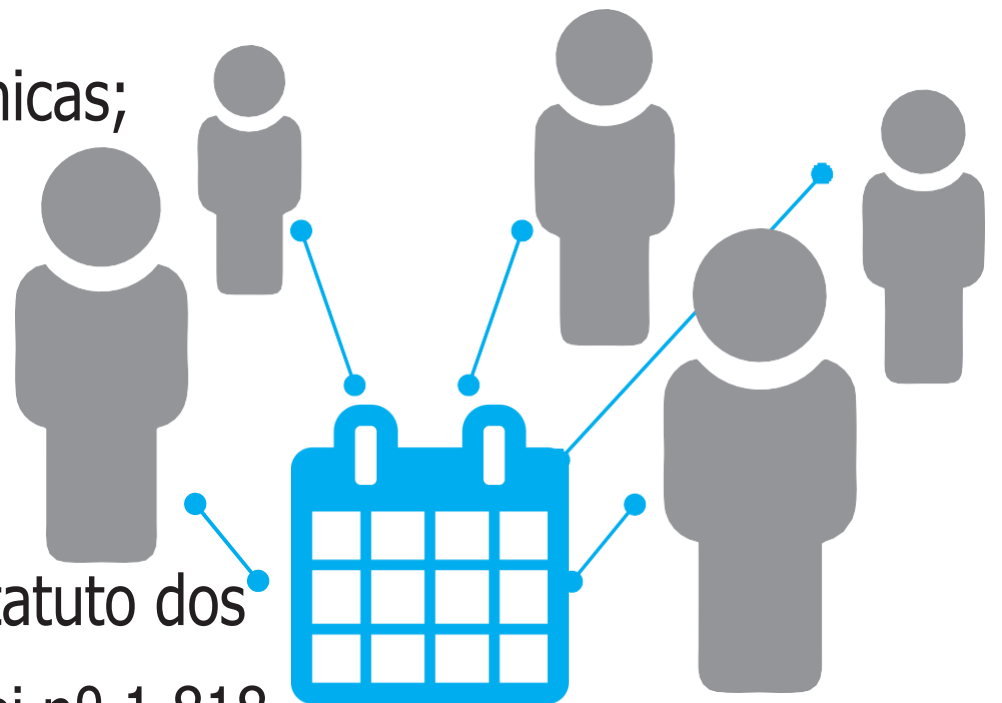
Avaliação disponível em:

www.unitins.br/aped

Servidor Público Efetivo

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

- Produtividade no trabalho;
- Conhecimento de métodos e técnicas;
- Trabalho em equipe;
- Comprometimento no trabalho;
- Cumprimento das normas do Estatuto dos Servidores Públicos Estaduais - Lei nº 1.818, de 23 de agosto de 2007;
- Capacidade de iniciativa;
- Relacionamento interpessoal.



Avaliação disponível em:

www.unitins.br/aped



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