



RESOLUÇÃO Nº 110/2019-CONSAD, de 19 de dezembro de 2019.

Dispõe sobre a reestruturação do sistema de avaliação de desempenho dos servidores técnico-administrativos em educação sem função de gestão e por técnicos e docentes com função de gestão da UFRN.

O REITOR EM EXERCÍCIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE faz saber que o Conselho de Administração, usando da atribuição que lhe confere o artigo 19, inciso X, do Estatuto,

CONSIDERANDO a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

CONSIDERANDO a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, alterada pela Lei nº 11.233, de 23 de dezembro de 2005 e regulamentada pelo Decreto nº 5.824, de 29 de junho de 2006;

CONSIDERANDO a necessidade de reestruturar os procedimentos referentes à avaliação de desempenho dos servidores técnico-administrativos em educação e das atividades administrativas no âmbito da UFRN;

CONSIDERANDO o que consta no processo nº 23077.022799/2015-91,

RESOLVE:

Art. 1º Fica aprovada a reestruturação do sistema de Avaliação de Desempenho dos servidores técnico-administrativos em educação sem função de gestão e dos servidores técnico-administrativos e docentes ocupantes de funções de gestão.

CAPÍTULO I

DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 2º O Sistema da Avaliação de Desempenho consiste num processo contínuo e sistemático de planejamento, análise e avaliação das atividades técnicas e administrativas desenvolvidas por servidores técnico-administrativos em educação sem função de gestão e por técnicos e docentes com função de gestão.

§1º O sistema da Avaliação de Desempenho tem por objetivo geral o desenvolvimento de pessoas, o da instituição e o aperfeiçoamento da gestão de pessoas.

§2º O sistema da Avaliação de Desempenho tem por objetivos específicos:

I - identificar os aspectos do trabalho que facilitam ou dificultam o desempenho do servidor;

II - facilitar o relacionamento interpessoal nas equipes, contribuindo para um clima organizacional favorável;

III - promover a participação do servidor, ocupante ou não de função gerencial, no planejamento e execução das ações do setor ou unidade em que se encontra lotado;

IV - possibilitar o acompanhamento da gestão nos resultados dos processos de trabalho e sua melhoria nos níveis operacional, tático e estratégico;

V - oferecer informações sobre o desempenho dos servidores para viabilizar o trabalho de acompanhamento organizacional da Divisão de Acompanhamento e Avaliação - DAA;

VI - contribuir para o levantamento das necessidades de capacitação;

VII - subsidiar as progressões funcionais por mérito com base nos resultados objetivos do desempenho dos servidores técnico-administrativos em educação;

VIII - coletar informações diagnósticas para subsidiar o planejamento e a execução de políticas e ações referentes à carreira dos servidores técnico-administrativos em educação e à gestão universitária em geral;

IX - identificar as atividades de ensino e ensino em serviço/preceptoria realizadas pelos técnico-administrativos em educação, inerentes ao seu processo de trabalho, seja no ensino técnico, de graduação e de pós-graduação.

§3º São atores do sistema de Avaliação de Desempenho:

I - servidores técnico-administrativos em educação, sem função de gestão;

II - servidores técnico-administrativos em educação ou docentes com função de gestão, separados nos seguintes grupos:

a) grupo I - reitor e vice-reitor;

b) grupo II - servidores gestores subordinados diretamente à Reitoria: Pró-reitores, pró-reitores adjuntos, secretários, diretores de unidades suplementares e superintendentes;

c) grupo III - diretores, vice-diretores de centros e unidades acadêmicas, chefes de departamentos e coordenadores de curso de graduação e de pós-graduação;

d) grupo IV - diretores de unidades administrativas, secretários, coordenadores, chefes de divisão e chefes de setor.

§4º A aplicação da Avaliação de Desempenho é obrigatória para todos os atores do sistema de avaliação de desempenho descritos no parágrafo anterior, com exceção dos servidores que possuem menos de 03 (três) meses de efetivo exercício ou de atuação na instituição.

SEÇÃO I

DAS COMPETÊNCIAS

Art. 3º Compete ao servidor enquanto avaliado e avaliador:

I - preencher os instrumentos do sistema de avaliação de desempenho de acordo com os formulários estabelecidos no art. 13;

II - registrar discordância da avaliação, contrário ao disposto nesta Resolução ou na legislação superior, acionando a DAA e formalizando o pedido de reconsideração, quando for o caso;

III - atender aos prazos definidos em Portaria publicada pela Pró-reitoria de Gestão de Pessoas – PROGESP.

Art. 4º Compete ao Gestor da unidade:

I - providenciar a atualização das localizações, no SIGRH, dos servidores de sua equipe no SIGRH.

II - realizar o planejamento das atividades da unidade por meio dos instrumentos gerenciais de sua competência, conforme art. 9º;

III - acompanhar continuamente os servidores, sob sua gestão, de acordo com os critérios estabelecidos nesta Resolução;

IV - avaliar, analisar os relatórios gerenciais, dar *feedback* e propor ações de melhorias do desempenho dos servidores sob sua gestão.

Parágrafo único. A chefia ou o Dirigente de Unidade que não efetuar a Avaliação de Desempenho dos servidores sob sua responsabilidade e que não atender ao disposto por esta Resolução estará sujeito às penalidades previstas no art. 129 da Lei nº 8.112/90.

Art. 5º Compete à DAA:

I - realizar o acompanhamento e emitir relatório sobre as situações de servidores que obtiveram baixo desempenho;

II - apreciar os pedidos de reconsideração dos servidores, dando ciência aos interessados sobre suas considerações;

III - orientar, treinar e esclarecer os participantes do processo;

IV - consolidar e divulgar os resultados da Avaliação de Desempenho;

V - realizar estudos técnicos para melhoria contínua do sistema da Avaliação de Desempenho.

Art. 6º Compete à Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas – DDP gerenciar e acompanhar o processo de avaliação de desempenho institucional dos servidores técnicos administrativos e docentes da UFRN.

Art. 7º Compete à PROGESP a supervisão geral do sistema da Avaliação de Desempenho, conforme os procedimentos fixados pela Lei nº 11.091/90.

SEÇÃO II

DAS ETAPAS DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 8º O sistema da Avaliação de Desempenho será desenvolvido em 4 (quatro) etapas, por meio do Sistema Integrado de Gestão de Pessoas - SIGRH: planejamento, acompanhamento, registro e, análise e *feedback* de resultados finais.

§1º O sistema da Avaliação de Desempenho considerará o período de análise do desempenho, referente aos 12 (doze) meses de cada ano civil.

§2º Os prazos do sistema de avaliação de desempenho serão definidos em Portaria publicada pela PROGESP, aprovada na Câmara de Gestão de Pessoas.

Art. 9º A etapa de planejamento refere-se à preparação para o período de análise do desempenho do servidor. É composta pelo estabelecimento de atribuições setoriais e plano individual de trabalho.

Parágrafo único. O plano individual de trabalho deverá ser elaborado pela chefia imediata com a colaboração e ciência do servidor, e contemplará:

I - identificação dos conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao satisfatório desempenho das atribuições do cargo;

II - descrição dos processos de trabalho e distribuição das responsabilidades e atribuições individuais;

III - identificação das condições e recursos necessários à execução dos processos de trabalho;

IV - resultados, sob forma de metas, a serem atingidos pela unidade/setor.

Art. 10. A etapa de acompanhamento consiste no gerenciamento por parte do gestor, do desempenho individual e das equipes, através da observação contínua associada à implementação de ações corretivas ou orientações e providências para melhorias, havendo ainda a possibilidade de efetuar a revisão periódica do Plano Individual de Trabalho e Plano Gerencial.

Art. 11. A etapa de registro é o preenchimento, em formulário próprio, da avaliação de desempenho e refere-se ao efetivo exercício, conforme o disposto na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, registrado durante o respectivo período de análise do desempenho.

Parágrafo único. O servidor poderá consultar o resultado parcial, verificando o preenchimento integral dos instrumentos do sistema de avaliação pelos atores envolvidos, podendo o servidor competente realizar a complementação, quando couber.

Art. 12. A etapa de análise e *feedback* de resultados finais consistirá na discussão dos registros de avaliação, que servirá para atualização do plano individual de trabalho descrito no art. 9º desta Resolução, e dar-se-á por meio de:

I - reuniões individuais com cada servidor de sua equipe para definir encaminhamentos relativos ao desempenho;

II - reunião com a equipe para o planejamento de trabalho e distribuição de atividades para o exercício seguinte.

SEÇÃO III

DO PREENCHIMENTO DOS INSTRUMENTOS DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 13. O sistema da Avaliação de Desempenho da UFRN será composto pelo preenchimento de três instrumentos: Avaliação de Desempenho, Avaliação Institucional e Avaliação do Usuário.

§1º Os atores envolvidos preencherão os seguintes formulários do instrumento de Avaliação de Desempenho:

I - servidores técnico-administrativos em educação, sem função de gestão: irão preencher os formulários de autoavaliação, avaliação da chefia imediata e avaliação dos pares da sua unidade de localização (apenas no tocante aos comportamentos e atitudes);

II - docentes com função de gestão (grupo I): irão preencher o formulário de autoavaliação e o formulário de avaliação dos membros subordinados (grupo II);

III - servidores técnico-administrativos em educação ou docentes com função de gestão (grupo II e grupo III): irão preencher o formulário de autoavaliação e avaliação dos membros a eles subordinados;

IV - servidores técnico-administrativos em educação ou docentes com função de gestão (grupo IV): irão preencher os formulários de autoavaliação, avaliação da chefia imediata e avaliação dos membros a eles subordinados.

§2º Avaliação Institucional, a ser preenchida na etapa de registro da Avaliação de Desempenho;

§3º Avaliação do Usuário, com preenchimento possível em qualquer período do ano vigente.

Art. 14. A Avaliação Institucional e a do Usuário serão consideradas apenas no âmbito estratégico, não impactando no Desempenho Individual dos servidores, cujos dados servirão para subsidiar a PROGESP e as demais unidades no tocante às políticas de gestão.

Art. 15. Os formulários da autoavaliação (servidores com ou sem função) e da avaliação que a chefia fará de seus subordinados representam uma série de competências referentes ao desempenho das atividades dos servidores, separados por dimensões e cujo preenchimento dar-se-á pelos:

I - indicadores de desempenho:

a) conhecimentos necessários ao desempenho de suas atividades;

b) habilidades necessárias à realização das suas atividades;

c) metas planejadas para a unidade, considerando qualidade e prazos estabelecidos;

d) comportamentos e atitudes esperados nas relações interpessoais, bem como na responsabilidade no exercício do cargo público.

II - mediadores de desempenho:

a) acompanhamento da gestão;

b) aplicação de seus conhecimentos e habilidades oportunizada pela gestão;

c) condições das instalações físicas, equipamentos e material.

Art. 16. Os itens que irão compor o instrumento da avaliação de desempenho serão definidos em Portaria publicada pela PROGESP, aprovada na Câmara de Gestão de Pessoas.

SEÇÃO IV

DO RESULTADO DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 17. O processamento dos dados será realizado pelo SIGRH, cujo resultado quantitativo será gerado automaticamente e servirá de base para a concessão da progressão por mérito profissional do servidor técnico-administrativo em educação, desde que tenha sido atingido o conceito mínimo de "Atende" e que tenha sido preenchido integralmente o instrumento de avaliação de desempenho especificado no art. 13, §1º desta Resolução.

Parágrafo único. A nota do resultado geral da avaliação considerará 02 (duas) casas decimais, arredondando a segunda casa para mais, quando o dígito subsequente for igual ou superior a 5 (cinco).

Art. 18. As dimensões que compõem os indicadores de desempenho (conhecimentos, habilidades, metas e comportamentos e atitudes) terão igual valor, totalizando 25% (vinte e cinco por cento) da nota máxima alcançável.

I - para o conceito “Atende” a nota máxima por dimensão será 2,25 pontos;

II - para o conceito “Atende parcialmente” a nota máxima por dimensão será 1,125 pontos;

III - para o conceito “Não atende” a nota será 0,00 pontos.

Parágrafo único. O valor de cada item será distribuído proporcionalmente à quantidade de itens dos indicadores.

Art. 19. O resultado geral da avaliação (RGA) será calculado de acordo com a pontuação dada pelos atores do sistema de avaliação de desempenho no preenchimento dos seguintes formulários:

I - servidores técnico-administrativos em educação, sem função de gestão: serão avaliados por meio dos resultados da autoavaliação, avaliação pela chefia imediata e avaliação pelos pares de sua unidade de localização (apenas no tocante aos comportamentos e atitudes);

II - docentes com função de gestão (grupo I): serão avaliados por meio dos resultados da autoavaliação;

III - servidores técnico-administrativos em educação ou docentes com função de gestão (grupo II): serão avaliados por meio dos resultados da autoavaliação, avaliação pelo gestor (chefia imediata) e avaliação pelos membros subordinados da sua equipe de trabalho;

IV - servidores técnico-administrativos em educação ou docentes com função de gestão (grupo III): serão avaliados por meio dos resultados da autoavaliação e avaliação pelos membros subordinados da sua equipe de trabalho de unidades administrativas vinculadas a eles;

V - servidores técnico-administrativos em educação ou docentes com função de gestão (grupo IV): serão avaliados por meio dos resultados da autoavaliação, avaliação pelo gestor (chefia imediata) e avaliação pelos membros subordinados da sua equipe de trabalho.

Parágrafo único. Os pesos atribuídos a cada ator do sistema de avaliação de desempenho no preenchimento dos formulários estão dispostos no Anexo I.

Art. 20. A composição da nota do servidor no resultado geral da avaliação considerará ainda o somatório das atividades de pontuação extra.

§1º As atividades referentes a pontuação extra serão definidas em Portaria publicada pela PROGESP, aprovada na Câmara de Gestão de Pessoas.

§2º A pontuação de cada item das atividades extras valerá 0,2 pontos, condicionado ao total de 1,0 ponto.

Art. 21. O resultado geral da avaliação será dado pelas fórmulas contidas no Anexo II, correspondendo à somatória das notas especificadas nos art. 19 e art. 20 desta Resolução.

Art. 22. Os conceitos finais gerados no RGA serão expressos conforme especificação abaixo:

I - não atende: de 0,00 até 3,00;

II - atende parcialmente: de 3,01 a 6,00;

III - atende: de 6,01 a 9,00;

IV - supera: de 9,01 até 10,00.

Art. 23. A partir do processamento dos dados inseridos no Sistema da Avaliação de Desempenho serão emitidos os seguintes Relatórios de Resultados:

I - relatórios individuais de desempenho parcial e final, que apresenta os resultados quantitativos individuais: é emitido no setor de trabalho imediatamente após a Etapa de Registro e será acessível ao próprio servidor, à chefia imediata e à equipe de gerenciamento do Sistema da avaliação de desempenho;

II - relatório síntese da Unidade e seus setores, que apresenta as médias dos resultados individuais dos servidores lotados por setor, por departamento e por Unidade.

CAPÍTULO II

DOS PEDIDOS DE RECONSIDERAÇÃO, DO RECURSO E DAS PENALIDADES

Art. 24. Após a etapa de registro da Avaliação de Desempenho, caso haja discordância do servidor, será facultada a interposição de pedido de reconsideração à DAA, devidamente justificado, no prazo de 10 (dez) dias corridos, contados do resultado da avaliação.

§1º Caberá à Câmara de Gestão de Pessoas do Conselho de Administração – CONSAD homologar ou não o parecer emitido pela DAA.

§2º Ocorrendo o indeferimento do pedido de reconsideração especificado no *caput*, será facultada ao servidor a interposição de recurso ao CONSAD, no prazo regimental.

§3º Concluídos os recursos, será dada publicidade aos resultados gerais da Avaliação de Desempenho, por unidade de lotação dos servidores.

Art. 25. A chefia imediata terá sua unidade bloqueada ao sistema SIPAC 10 (dez) dias antes do término da etapa de registro, caso não registre a avaliação do servidor a ele subordinado.

Art. 26. Após a etapa de registro da Avaliação de Desempenho do servidor, esta poderá ser alterada somente pela DAA, exclusivamente após a análise dos recursos impetrados.

CAPÍTULO III

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 27. O servidor técnico-administrativo em educação em estágio probatório também estará submetido às etapas do sistema da Avaliação de Desempenho, uma vez que tais avaliações possuem finalidades distintas, com exceção dos servidores que possuem menos de 03 (três) meses de efetivo exercício ou de atuação na instituição.

Art. 28. O servidor cuja chefia imediata encontrar-se em férias, em licença ou afastada da instituição no período a ser realizada a avaliação, deverá ser normalmente avaliado pelo substituto em exercício.

Parágrafo único. Na ausência de substituto designado, a avaliação deverá ser realizada pelo superior hierárquico subsequente.

Art. 29. O servidor em gozo de licenças e afastamentos cujo período ultrapassar 09 (nove) meses do interstício, fica isento de preencher os instrumentos do sistema de avaliação de desempenho, considerando o resultado da avaliação anterior.

Art. 30. O servidor a ser removido ou redistribuído para outro órgão de lotação só poderá ser movimentado mediante regularização de sua Avaliação de Desempenho.

Art. 31. O servidor cedido, em exercício provisório, ou em colaboração técnica, com ônus à outra Instituição ou em lotação provisória por um período igual ou superior a seis meses deverá ser avaliado pela chefia do setor em que estiver prestando serviço e proceder à sua Autoavaliação.

Parágrafo único. Os instrumentos de avaliação impressos serão enviados pela DAA ao responsável ou representante da Instituição, e posteriormente devolvidos pelo servidor diretamente à DAA, conforme prazos definidos no art. 8º, §2º.

Art. 32. O servidor lotado nos hospitais geridos pela Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSEH deverá ser avaliado pela chefia imediata do setor em que estiver em exercício e proceder à sua Autoavaliação via SIGRH.

Parágrafo único. A avaliação dos pares somente será realizada entre servidores pertencentes ao Regime Jurídico Único.

Art. 33. Em conformidade com a legislação superior, a Comissão Interna de Supervisão do PCCTAE – CIS deverá fiscalizar o cumprimento das diretrizes estabelecidas no Decreto nº 5.824, de 29 de junho de 2006, e nestas normas, podendo recomendar procedimentos administrativos de ajuste às instâncias administrativas da UFRN.

Art. 34. A presente Resolução entra em vigor a partir de 1º de janeiro de 2020, momento em que fica revogada a Resolução nº 040/2015-CONSAD, de 17 de dezembro de 2015, e as demais disposições em contrário.

Art. 35. A PROGESP, ouvida a Comissão Interna de Supervisão do PCCTAE – CIS, poderá propor ajustes na presente resolução após o decurso de 1 (um) ano de vigência da norma.

Art. 36. Os casos omissos serão resolvidos pelo Conselho de Administração – CONSAD.

Reitoria, em Natal, 19 de dezembro de 2019.

HENIO FERREIRA DE MIRANDA

Reitor em exercício

ANEXOS

ANEXO I – TABELA DE PESOS

| | | Auto-avaliação | Avaliação da Chefia | Avaliação dos Pares | Avaliação dos Subordinados |
|--|-----------------------|----------------|---------------------|---------------------|----------------------------|
| Servidores TAE sem função de gestão | Conhecimento | 40% | 60% | - | |
| | Habilidade | 40% | 60% | - | |
| | Comportamento/Atitude | 30%* | 40%* | 30%* | |
| | Meta | 40% | 60% | - | |
| Servidores TAE e Docente com função de gestão: GRUPO I | Conhecimento | 100% | - | - | - |
| | Habilidade | 100% | - | - | - |
| | Comportamento/Atitude | 100% | - | - | - |
| | Meta | 100% | - | - | - |
| Servidores TAE e Docente com função de gestão: GRUPO II | Conhecimento | 40% | 60% | | - |
| | Habilidade | 40% | 60% | | - |
| | Comportamento/Atitude | 30% | 40% | | 30% |
| | Meta | 40% | 60% | | - |
| Servidores TAE e Docente com função de gestão: GRUPO III | Conhecimento | 100% | - | | - |
| | Habilidade | 100% | - | | - |
| | Comportamento/Atitude | 50% | - | | 50% |
| | Meta | 100% | - | | - |
| Servidores TAE e Docente com função de gestão: GRUPO IV | Conhecimento | 40% | 60% | | - |
| | Habilidade | 40% | 60% | | - |
| | Comportamento/Atitude | 30%* | 40%* | | 30%* |
| | Meta | 40% | 60% | | - |

* Quando não houver equipe, os pesos serão de 50% para auto-avaliação e 50% para a avaliação da chefia

ANEXO II – FÓRMULAS PARA CÁLCULO DO RESULTADO GERAL DE AVALIAÇÃO

Servidores TAE sem função de gestão (Com equipe)

$$RGA = [(NotaConhecimentos_{autoavalia\c{a}\o} * 0,4) + (NotaConhecimentos_{chefia} * 0,6)] + [(NotaHabilidades_{autoavalia\c{a}\o} * 0,4) + (NotaHabilidades_{chefia} * 0,6)] + [(Notacomportamentoseatitudes_{autoavalia\c{a}\o} * 0,3) + (Notacomportamentoseatitudes_{chefia} * 0,4) + (Notacomportamentoseatitudes_{equipe} * 0,3)] + [(NotaMetas_{autoavalia\c{a}\o} * 0,4) + (NotaMetas_{chefia} * 0,6)] + pontua\c{c}\o\ extra$$

Servidores TAE sem função de gestão (Sem equipe)

$$RGA = [(NotaConhecimentos_{autoavalia\c{a}\o} * 0,4) + (NotaConhecimentos_{chefia} * 0,6)] + [(NotaHabilidades_{autoavalia\c{a}\o} * 0,4) + (NotaHabilidades_{chefia} * 0,6)] + [(Notacomportamentoseatitudes_{autoavalia\c{a}\o} * 0,5) + (Notacomportamentoseatitudes_{chefia} * 0,5)] + [(NotaMetas_{autoavalia\c{a}\o} * 0,4) + (NotaMetas_{chefia} * 0,6)] + pontua\c{c}\o\ extra$$

Servidores TAE e Docente com função de gestão: GRUPO I

$$RGA = [(NotaConhecimentos_{autoavalia\c{a}\o})] + [(NotaHabilidades_{autoavalia\c{a}\o})] + [(Notacomportamentoseatitudes_{autoavalia\c{a}\o})] + [(NotaMetas_{autoavalia\c{a}\o})] + pontua\c{c}\o\ extra$$

Servidores TAE e Docente com função de gestão: GRUPO II

$$RGA = [(NotaConhecimentos_{autoavalia\c{a}\o} * 0,4) + (NotaConhecimentos_{chefia} * 0,6)] + [(NotaHabilidades_{autoavalia\c{a}\o} * 0,4) + (NotaHabilidades_{chefia} * 0,6)] + [(Notacomportamentoseatitudes_{autoavalia\c{a}\o} * 0,3) + (Notacomportamentoseatitudes_{chefia} * 0,4) + (Notacomportamentoseatitudes_{subordinados} * 0,3)] + [(NotaMetas_{autoavalia\c{a}\o} * 0,4) + (NotaMetas_{chefia} * 0,6)] + pontua\c{c}\o\ extra$$

Servidores TAE e Docente com função de gestão: GRUPO III

$$RGA = [(NotaConhecimentos_{autoavaliação}) + [(NotaHabilidades_{autoavaliação}) + [(Notacomportamentoseatitudes_{autoavaliação} * 0,5) + (Notacomportamentoseatitudes_{subordinados} * 0,5)] + [(NotaMetas_{autoavaliação}) + pontuação extra$$

Servidores TAE e Docente com função de gestão: GRUPO IV

$$RGA = [(NotaConhecimentos_{autoavaliação} * 0,4) + (NotaConhecimentos_{chefia} * 0,6)] + [(NotaHabilidades_{autoavaliação} * 0,4) + (NotaHabilidades_{chefia} * 0,6)] + [(Notacomportamentoseatitudes_{autoavaliação} * 0,3) + (Notacomportamentoseatitudes_{chefia} * 0,4) + (Notacomportamentoseatitudes_{subordinado} * 0,3)] + [(NotaMetas_{autoavaliação} * 0,4) + (NotaMetas_{chefia} * 0,6)] + pontuação extra$$