

## **INSTRUÇÃO NORMATIVA N.º 05/05-A**

### **ALTERA CRITÉRIOS DE PONTUAÇÃO PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO PLANO DE CARREIRAS DA COHAB-CAMPINAS.**

**O Diretor Jurídico e Administrativo da Companhia de Habitação Popular de Campinas**, no uso das atribuições inerentes ao seu cargo e considerado:

1. Que o processo de Avaliação de Desempenho dos empregados da Cohab-Campinas, foi realizado nos meses de outubro e novembro de 2004, em cumprimento às normas estabelecidas nos Planos de Empregos, Salários e Carreiras e em conformidade com os procedimentos para análise e pontuação dos fatores: **Desempenho (D)** e **Atualização Profissional (AP)**, nele fixados;
2. Que a Avaliação de Desempenho de 2004, após análise de seus resultados por parte das Gerências, Chefias e Empregados, foi considerada como **Projeto Piloto**, em decorrência das dificuldades constatadas para a utilização da tabela de pontuação, conceituada como de difícil aplicabilidade;
3. As sugestões formuladas pelas Gerências e Chefias da Cohab-Campinas, para a alteração da tabela de pontuação, com a utilização de critérios mais específicos e precisos, que possibilitem, com maior facilidade, a análise e a avaliação do desempenho dos empregados ,

Altera, a partir desta data, os seguintes instrumentos de avaliação do desempenho dos empregados:

- FAD 01 – FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO – LIDERENÇAS – FATOR D DESEMPENHO;**
- FAD 04 – FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO – EMPREGADOS ADMINISTRATIVOS - FATOR D – DESEMPENHO;**
- FAD 03.1 – FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO – EMPREGADOS OPERACIONAIS – FATOR D – DESEMPENHO,**

para que sejam adotados os modelos que estão anexados a esta Instrução Normativa, especificamente com referência aos conceitos de avaliação e valores de pontuação respectivas, que passam a ser os seguintes:

### FAD – FORMULÁRIOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

PROCEDIMENTO	NOTA	5	4	3	2	1
Análise e avalie o desempenho em cada item, graduando-o de acordo com os critérios ao lado.	Grau de atendimento	Freqüentemente supera a necessidade de desempenho no setor.	Eventualmente supera a necessidade de desempenho no setor.	Atende a necessidade de desempenho no setor.	Requer melhorias no desempenho.	Desempenho inadequado (não atende as necessidades do setor)

Em decorrência da alteração dos valores para a pontuação dos desempenhos dos empregados, o quadro de pontuação para avaliação do **Fator de Atualização Profissional – Fator AP**, passa a ter o seguinte critério de notas:

AP	DESCRIÇÃO	VALOR
AP1	Para nível de escolaridade acima do exigido pelo emprego.	2,5
AP2	A cada curso de aperfeiçoamento e/ou atualização profissional concluído, com um mínimo de 16 horas.	2,0
AP3	A cada curso de aperfeiçoamento e/ou atualização profissional concluído, com um mínimo de 8 horas.	1,0
AP4	A cada participação em seminários, palestras e eventos afins.	0,5
AP5	A cada curso de aperfeiçoamento e/ou atualização profissional concluído, com um mínimo de 16 horas, ofertado pela Cohab, a todos os empregados.	1,0
AP6	A cada curso de aperfeiçoamento e/ou atualização profissional concluído, com um mínimo de 8 horas, ofertado pela Cohab, a todos os empregados.	0,5

A nota máxima possível de ser obtida pelo empregado, no **Fator de Atualização Profissional**, deverá se igual a 5 (cinco), para efeito de cálculo da fórmula CAD, abaixo, mantendo-se o critério de que, mesmo o empregado obtendo pontuação superior a 5 (cinco), a nota máxima obtida será 5 (cinco).

Nova fórmula para cálculo do conceito final de Avaliação de Desempenho:

**TAP** = Total de pontos no Fator Atualização Profissional.

**TD** = Total de pontos no Fator Desempenho.

**CAD** = Conceito final da Avaliação de Desempenho.

$$\text{CAD} = \frac{(\text{TAP} \times 1) + (\text{TD} \times 4)}{5}$$

As alterações do Plano de Carreira dos empregados da Companhia de Habitação Popular de Campinas, indicadas nesta Instrução Normativa, entram em vigor nesta data e serão adotados, na sua integralidade, no processo de Avaliação de Desempenho previsto para os meses de outubro e novembro de 2005.

Campinas, 24 de outubro de 2005.

**Nelson Nicolau Szweg**  
Diretor Jurídico e Administrativo