



ATA N.º 5/CCA/2025

Ao 12.º dia do mês de novembro de 2025, pelas 11 horas, reuniu o Conselho Coordenador da Avaliação (doravante CCA) da Cinemateca Portuguesa-Museu do Cinema, I.P. (doravante CP-MC, I.P.), na sua sede, sita na Rua Barata Salgueiro, nº 39, em Lisboa, presidido pelo Diretor da CP-MC, I.P., Dr. Rui Machado e na presença dos seguintes elementos:

- Nuno Sena – Subdiretor da CP-MC, I.P.;
- Tiago Baptista – Diretor do Departamento ANIM;
- Teresa Borges – Diretora do Departamento DEP;
- Isabel Arouca – Chefe da Divisão de Gestão;
- Aldomiro Silveira, Técnico Superior, na qualidade de secretário.

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto 1 - Verificação das situações respeitantes aos trabalhadores que não reúnem os requisitos legais para serem avaliados no ciclo de avaliação referente ao ano de 2025;

Ponto 2 - Definição da lista de avaliadores/avaliados respeitantes ao ciclo de avaliação referente ao ano de 2025;

Ponto 3 - Aprovação dos critérios de ponderação curricular conforme Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro e o estabelecido na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (Lei SIADAP), na sua atual redação, para o ciclo de avaliação referente ao ano de 2025 e do modelo de ficha de avaliação curricular;

Ponto 4 - Emissão de orientações para a harmonização das avaliações de desempenho e de reconhecimento de excelência, de modo a assegurar o rigor e a diferenciação dos desempenhos, referente ao ciclo de avaliação referente ao ano de 2025 e definição de critérios a considerar em situações de empate;

Ponto 5 - Validação da listagem de avaliados e respetivos avaliadores no ciclo avaliativo 2026;

Ponto 6 - Estabelecer orientações a que se devem subordinar a fixação de objetivos e a escolha de competências a aplicar na avaliação dos trabalhadores (SIADAP 3) para o ciclo de avaliação do ano de 2026;

Ponto 7 - Pronunciar-se sobre a aplicabilidade da avaliação de desempenho apenas com base no parâmetro “Competências”, nos termos do artigo 80.º da Lei SIADAP;

Ponto 8 – Tramitação do processo de avaliação com recursos a plataforma informática;

Ponto 9 – Cronograma e procedimentos a considerar para o ciclo de avaliação referente ao ano de 2026.

Verificando-se a existência de *quórum*, foi iniciada a sessão, relembrando a ordem de trabalhos apresentada:

Rui Machado
28
JA
TS
AM



Handwritten signature and initials in blue ink.

Ponto 1 – O CCA tomou conhecimento da lista de trabalhadores que não reúnem os requisitos funcionais previstos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 42.º da Lei SIADAP, que se anexa à presente ata, dela fazendo parte integrante (anexo 1) contemplando:

- a) Os trabalhadores abrangidos pelo disposto nos n.ºs 5, 6 e 7 do artigo nº 42.º, tendo deliberado o CCA que os mesmos fossem notificados, por correio eletrónico, pela DG/Recursos Humanos, no sentido dos mesmos se manifestarem pela eventual relevância da sua última avaliação de desempenho ou a respetiva ponderação curricular;
- b) Os trabalhadores que não serão alvo de avaliação nos termos do artigo 42.º da Lei SIADAP, porquanto se encontram ou encontravam em licença sem vencimento de longa duração, com respetiva suspensão do vínculo de emprego público;
- c) Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no n.º 2 do artigo 42.º-A, com período inferior a seis meses entre a data de conclusão do período experimental e o final do ciclo avaliativo, tendo mais de seis meses de serviço efetivo, sendo atribuída a avaliação administrativa de desempenho regular;
- d) Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no n.º 1 do artigo 42.º, com vínculo de emprego público e/ou carreira/categoria inferior a seis meses, cujo desempenho relativo a este período é objeto de avaliação conjunta com o do ciclo seguinte;
- e) Os trabalhadores aposentados durante o ciclo de 2025, não sujeitos a avaliação.

Ponto 2 - Relativamente à lista de avaliadores e avaliados para o ciclo de avaliação referente ao ano de 2025, o CCA deliberou aprovar a mesma, por unanimidade (anexo 2), onde foram tidos em conta os seguintes critérios:

- a. Ao abrigo do artigo 42.º-B da Lei SIADAP, pela redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, nos casos onde se verifica mudança de avaliador será competente para avaliar o avaliador em exercício de funções no momento da realização da avaliação ou o respetivo superior hierárquico imediato;
- b. Caso seja alterado o avaliador, unidade orgânica e/ou serviço, devem os avaliadores cessantes fazer chegar os elementos adequados a uma efetiva avaliação.

Ponto 3 - No que concerne aos critérios para a ponderação curricular para o ciclo de avaliação referente ao ano de 2025, e tendo por base o estabelecido no artigo 43.º da Lei SIADAP, em conjugação com os critérios fixados no Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, o CCA aprova, por unanimidade, os critérios que se anexam à presente ata, dela fazendo parte integrante (anexo 3);

Ponto 4 – Nos termos do disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 58.º da Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, cabe ao CCA garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos do SIADAP 3, cabendo-lhe validar as avaliações de Desempenho Muito Bom, Desempenho Bom e Desempenho Inadequado, bem como proceder ao reconhecimento do Desempenho Excelente.



Handwritten notes: 28, JA, HOB

Sempre que, no decorrer do processo de avaliação e respetivos efeitos, exista a necessidade de desempate de avaliações, releva consecutivamente: 1) a avaliação obtida no parâmetro «objetivos/resultados»; 2) o nível remuneratório detido, por ordem crescente; 3) o tempo de serviço relevante na carreira; e 4) a última avaliação de desempenho quantitativa.

Ponto 5 – Para efeitos de contratualização de objetivos e competências para o ciclo avaliativo de 2026, o CCA deliberou aprovar a listagem de avaliados e respetivos avaliadores a considerar no momento da contratualização, em fevereiro de 2026, que constam do Anexo 4, o qual faz parte integrante da presente área.

Ponto 6 - O CCA deliberou definir as orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, a que se deve subordinar a avaliação de desempenho dos trabalhadores para o ciclo avaliativo de 2026 (anual), nos seguintes termos:

- a) Na contratualização de objetivos/resultados é obrigatório definir três objetivos, correspondendo aos critérios de eficácia, eficiência e qualidade;
- b) os objetivos propostos apresentam três tipos de indicadores de medida (respetivamente, Unidades, Percentagens e Prazos) e que deverão ser claros e de fácil consulta por parte do avaliador e avaliado que os critérios de determinação da situação de superação dos objetivos serão, respetivamente, os seguintes:

i) Objetivos medidos em unidades

	Objetivo superado	Objetivo atingido	Objetivo não atingido
Descrição do Objetivo	X + (...)	X	X - (...)

ii) Objetivos medidos em percentagens

	Objetivo superado	Objetivo atingido	Objetivo não atingido
Descrição do Objetivo	X% + (...)	X%	X% - (...)

Em que x = resultado ano anterior

iii) Objetivos medidos em prazos

	Objetivo superado	Objetivo atingido	Objetivo não atingido
Descrição do Objetivo	< X dias/ X data	X dias/ X data	> X dias/ X data

NOTA: As tabelas apresentadas em a), b) e c) apresentam fórmulas generalizadas, apenas a título de exemplo. Cabe ao avaliador e avaliado fixar os valores adequados, analisando-os em cada caso, tendo em conta o universo em causa.

Cada objetivo contratualizado (de eficiência, eficácia e qualidade) tem ponderação de 100%. Caso um objetivo tenha mais do que um indicador de medida, compete ao avaliador determinar o respetivo peso.

O valor para o intervalo de superação ou de não alcance do objetivo terá obrigatoriamente uma margem significativa superior à unidade em que o objetivo é medido.



Handwritten signature and initials in blue ink.

Para efeitos da harmonização das propostas de avaliação e reconhecimento de excelência no ciclo de avaliação referente ao ano de 2025, o CCA deliberou que as referidas propostas pautar-se-ão pelos seguintes critérios:

- a) Análise e distribuição de quotas por universo de trabalhadores elegíveis;
- b) Ordenação das avaliações por ordem decrescente quantitativa;
- c) Apreciação do desempenho com vista ao cumprimento da missão de cada área/unidade orgânica.

A diferenciação de desempenhos do SIADAP 3 é garantida pela fixação de quotas máximas em relação ao número total de trabalhadores, para as avaliações finais qualitativas de Desempenho Muito Bom, Desempenho Bom e Desempenho Excelente, nos seguintes termos:

- a) Desempenho Bom: 30% do total de trabalhadores avaliados;
- b) Desempenho Muito Bom: 30% do total de trabalhadores avaliados;
- c) Desempenho Excelente: de entre as avaliações com “Desempenho Muito Bom”, 10% do total de trabalhadores avaliados.

Assim sendo, tendo em conta que o universo dos trabalhadores avaliados pelo procedimento corrente de objetivos e competências e por ponderação curricular serão previsivelmente 61, o CCA só poderá validar as seguintes atribuições:

- a) Desempenho Bom: 19 trabalhadores;
- b) Desempenho Muito Bom: 19 trabalhadores;
- c) Desempenho Excelente: de entre os trabalhadores com avaliações com Desempenho Muito Bom, 7 trabalhadores.

Ainda, de acordo com o n.º 2 do artigo 75.º da já referida Lei, o CCA deliberou que a distribuição destas menções qualitativas será feita proporcionalmente por todas as carreiras, de acordo com o número total de trabalhadores da Cinemateca integrados em cada uma das carreiras:

- a) Carreira de Técnico Superior e Especialista de Sistemas e Tecnologias da Informação: 13 menções qualitativas de “Desempenho Muito Bom” e 13 menções qualitativas de “Desempenho Bom”;
- b) Carreira de Assistente Técnico: 4 menções qualitativas de “Desempenho Muito Bom” e 4 menções qualitativas de “Desempenho Bom”;
- c) Carreira de Assistente Operacional: 2 menções qualitativas de “Desempenho Muito Bom” e 2 menções qualitativas de “Desempenho Bom”.

Caso, após validação das propostas de avaliação pelo CCA, não se esgote o número de menções máximas de “Desempenho Muito Bom” e de “Desempenho Bom” definidos para a carreira, ou carreiras, as mesmas serão redistribuídas pelo restante universo de carreiras.

Quanto ao reconhecimento da excelência, o CCA analisará propostas de desempenho relevante cujo desempenho corresponda a um evidenciado impacto nos resultados da respetiva área/unidade orgânica e, por conseguinte, contribuam de forma decisiva para a prossecução dos objetivos estratégicos da Cinemateca. As propostas de reconhecimento de excelência devem ser efetuadas no momento do registo da autoavaliação/avaliação através da plataforma GeADAP.



Handwritten notes in blue ink, including the number '28' and some illegible initials.

- c) Nos termos da Portaria nº 236/2024/1, de 27 de setembro, são fixadas **cinco (5)** competências a avaliar:
- i) Competências transversais nucleares de carácter obrigatório: (1) orientação para o serviço público e (4) orientação para os resultados;
 - ii) Para além das competências a avaliar com carácter obrigatório, as restantes três (3) competências devem estar alinhadas com as características da função, nomeadamente com os comportamentos que mais se evidenciam na função para um desempenho de qualidade, incumbindo ao avaliador fixar as que considere mais adequadas às funções do avaliado/a;
 - iii) Em cumprimento do previsto no n.º 5 do art.º 48.º da Lei n.º 66-B/2007, na redação atual, no momento da contratualização das competências a avaliar, entre as competências definidas, o avaliador, ouvido o avaliado, seleciona aquela que é objeto de ação de formação;
- d) Ponderação dos parâmetros: Resultados – ponderação de 60%; Competências – ponderação de 40%;
- e) A contratualização dos parâmetros de avaliação no início do ciclo de avaliação do ano de 2026 deverá ocorrer no momento da reunião de avaliação, durante o mês de fevereiro de 2026, devendo igualmente ocorrer sempre que o trabalhador inicie o exercício de uma nova função no decorrer do período avaliativo.

Ponto 7 - Nos termos do artigo 80.º da Lei do SIADAP, o CCA deliberou por unanimidade que a avaliação de desempenho incidirá apenas sobre o parâmetro 'Competências' para as seguintes funções da carreira de assistente operacional e assistente técnico, conforme descrito no mapa de pessoal da Cinemateca:

- Condução, abastecimento e lavagem de viaturas, transporte de funcionários e bagagens, de manutenção dos edifícios e equipamento,
- Embalagem de materiais fílmicos e outros objetos patrimoniais, movimentação interna e externa de materiais fílmicos e outros objetos (carregamento e transporte), arrumação de materiais e stocks de materiais;
- Receção de espectadores, informação pública, venda de bilhetes, gestão de reservas e controle do acesso às salas de cinema.
- Receção, verificação técnica e organização dos materiais de imagens em movimento para fins de exibição pública nas salas Félix Ribeiro, Luís de Pina e Esplanada. Projeção das obras programadas. Controle e manutenção de toda a infraestrutura técnica da cabine e das salas referidas.

Neste caso, a avaliação recai unicamente sobre o parâmetro "Competências", observando as seguintes regras:

- a) As competências a avaliar não podem ser menos de 8 (oito), escolhidas de entre as aplicáveis à carreira previstas na Portaria nº 236/2024/1, de 27 de setembro;
- b) São fixadas 2 (duas) competências transversais nucleares comuns a todos os avaliados de acordo com o estabelecido na alínea c) do Ponto 6 da presente ata.
- c) As restantes 6 (seis) competências serão escolhidas de acordo entre o avaliador e o avaliado, prevalecendo a escolha do superior hierárquico se não existir acordo;
- d) A cada competência pode ser atribuída ponderação diversa por forma a destacar a respetiva importância no exercício de funções e assegurar a diferenciação de desempenhos;
- e) A avaliação final é a média aritmética simples ou ponderada das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador.



Ponto 8 – Relativamente à tramitação do processo de avaliação do ciclo avaliativo do ano de 2025 e contratualização dos objetivos para o ciclo avaliativo referente ao ano de 2026, será realizada exclusivamente através da plataforma GeADAP, sem necessidade de recurso a suporte impresso.

Ponto 9 – No que concerne ao cronograma das fases de aplicação da avaliação, o CCA deliberou que:

- a) Cabe à DG/Recursos Humanos notificar os trabalhadores referidos no Anexo 1, durante a 1.ª quinzena de dezembro de 2025, conforme o exposto no n.º 7 do artigo 42.º da Lei SIADAP, para que possa manifestar pela eventual relevância da sua última avaliação do desempenho ou a respetiva ponderação curricular;
- b) A autoavaliação e avaliação decorre na 1.ª quinzena de janeiro, conforme expresso no artigo 63.º da Lei SIADAP;
- c) Para efeitos no disposto no n.º 3 do artigo 49.º da Lei SIADAP, relativo à majoração decorrente da formação da competência ReCAP assinalada no momento da contratualização dos parâmetros de avaliação, cabe à DG/Recursos Humanos remeter aos avaliadores, até 31 de dezembro de 2025, a listagem de trabalhadores que tenham concluído a formação com sucesso;
- d) Conforme o disposto no n.º 1 do artigo 65.º da Lei SIADAP, as reuniões entre avaliador e avaliado, para conhecimento da avaliação do ciclo 2025 e contratualização de parâmetros para o ciclo de 2026, decorrem durante o mês de fevereiro de 2026.

Nada mais havendo a decidir, a reunião terminou sendo lavrada a presente acta, que vai assinada pelos membros do CCA presentes.

Rui Machado

Nuno Sena

Tiago Baptista

Teresa Borges

Isabel Arouca