

### ATA N.º 1/CCA/2024

Ao 3.º dia do mês de dezembro de 2024, pelas 10 horas e 30 minutos, 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;
- 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** - Designação do secretário do CCA;

**Ponto 2** - Verificação das situações respeitantes aos trabalhadores que não reúnem os requisitos legais para serem avaliados no biénio 2023/2024;

**Ponto 3** - Definição da lista de avaliadores/avaliados respeitantes ao biénio 2023/2024;

**Ponto 4** - 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 biénio 2023/2024 e do modelo de ficha de avaliação curricular;

**Ponto 5** - 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 biénio 2023/2024, aprovação do formulário a ser utilizado na fundamentação para a atribuição do reconhecimento de excelência e definição de critérios a considerar em situações de empate;

**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 2025;

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

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

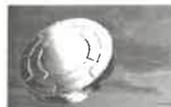
Verificando-se a existência de *quórum*, foi iniciada a sessão, relembrando a ordem de trabalhos apresentada:

**Ponto 1** – Nos termos do n.º 1 do artigo 5.º do Regulamento, o CCA deliberou designar secretário deste Conselho, Aldomiro Silveira, Técnico Superior da Divisão de Gestão, que acompanhará os trabalhos do CCA, sem direito a voto.



REPÚBLICA  
PORTUGUESA

CULTURA



cinemateca  
portuguesa  
MUSEU DO CINEMA I.P.

CINEMATECA PORTUGUESA  
MUSEU DO CINEMA, I.P.

JA. 23 →

**Ponto 2** – 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**) e deliberou que os mesmos fossem notificados, por correio eletrónico, pela DG (Recursos Humanos), em conformidade com o previsto nos n.ºs 5, 6 e 7 do artigo n.º 42.º da mesma lei, no sentido dos mesmos se manifestarem pela eventual relevância da sua última avaliação de desempenho ou a respetiva ponderação curricular.

O CCA tomou ainda conhecimento de que os trabalhadores Miguel Caleira Amaro e Ricardo Greenough Guerreiro não serão alvo de avaliação nos termos do artigo 42.º da Lei SIADAP, porquanto se encontram em licença sem vencimento de longa duração, com respetiva suspensão do vínculo de emprego público.

**Ponto 3** - Relativamente à lista de avaliadores e avaliados para o biénio 2023/2024, 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, o qual poderá optar por recolher do avaliador anterior os contributos escritos adequados a uma efetiva e justa avaliação, com as seguintes exceções:
- b. Não serão sujeitos a avaliação os trabalhadores aposentados até 31/12/2024.

**Ponto 4** - No que concerne aos critérios para a ponderação curricular para o biénio 2023/2024, 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 5** – De acordo com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, oportunamente divulgadas junto de todos os trabalhadores (**anexo 4**), a avaliação de desempenho para o biénio 2023/2024 pautar-se-á pelas menções qualitativas, e correspondente atribuição de pontos para efeitos de progressão na carreira, de acordo com a seguinte expressão:

Avaliação Quantitativa	Avaliação Qualitativa	Pontos atribuídos (biénio 2023/2024)
Mediante proposta do avaliador e/ou avaliado e validação pelo CCA	Excelente	6
4,000 a 5,000	Muito Bom	4
3,500 a 3,999	Bom	3
2,000 a 3,499	Regular	2
1 a 1,999	Inadequado	0

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.

Para efeitos da harmonização das propostas de avaliação e reconhecimento de excelência no biénio 2023/2024, 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 53, o CCA só poderá validar as seguintes atribuições:

- a) Desempenho Bom: 16 trabalhadores;
- b) Desempenho Muito Bom: 16 trabalhadores;
- c) Desempenho Excelente: de entre os trabalhadores com avaliações com Desempenho Muito Bom, 6 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: 10 menções qualitativas de “Desempenho Muito Bom” e 10 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.



**REPÚBLICA  
PORTUGUESA**

**CULTURA**



**cinemateca  
portuguesa**  
MUSEU DO CINEMA I.P.

**CINEMATECA PORTUGUESA  
MUSEU DO CINEMA, I.P.**

4A. 23

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 em formulário próprio aprovado pelo CCA, que se anexa à presente ata, dela fazendo parte integrante (**anexo 5**) e remetidas para o correio eletrónico à DG ([recursos.humanos@cinemateca.pt](mailto:recursos.humanos@cinemateca.pt)).

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 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 2025 (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.



REPÚBLICA  
PORTUGUESA

CULTURA



CINEMATECA PORTUGUESA  
MUSEU DO CINEMA, I.P.

U.A. 3

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.

- 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 caráter obrigatório, a saber:
    - Carreira Técnico Superior: (1) orientação para o serviço público e (4) orientação para os resultados;
    - Carreira Assistente Técnico: (1) orientação para o serviço público e (4) orientação para os resultados;
    - Carreira de Assistente Operacional: (1) orientação para o serviço público e (4) orientação para os resultados.
  - ii) Para além das competências a avaliar com carácter obrigatório, por carreira, 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. Para o efeito, no ano de 2025, a competência objeto de formação deverá ser selecionada de entre as 2 (duas) competências transversais nucleares de caráter obrigatório.
- 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 2025 deverá ocorrer no momento da reunião de avaliação, durante o mês de fevereiro de 2025, 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 filmicos e outros objetos patrimoniais, movimentação interna e externa de materiais filmicos 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 referente ao biénio 2023/2024 e preparação do ciclo avaliativo 2025 (nomeadamente no que concerne à contratualização de objetivos/competências), o CCA deliberou que estes serão realizados com recursos à plataforma informática GeADAP, cabendo à DG (Recursos Humanos) a sua implementação, gestão e respetivo apoio na sua utilização.

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

Isabel Arouca