

Ata n.º 1 de 2026 do Conselho Coordenador de Avaliação

Data: 23.02.2026 **Hora:** 10:00

Agenda:

1. Ciclo de avaliação – Ano de 2025
 - 1.1. Verificação das quotas de Avaliação de Muito Bom e Bom por Unidade Orgânica
 - 1.2. Avaliação e validação das propostas de Muito Bom e Bom;
 - 1.3. Avaliação dos trabalhadores em cedência de interesse público na BeWater
2. Ciclo de avaliação – Ano de 2026
 - 2.1. Objetivos 2026 – Incorporação dos objetivos estratégicos do Município, no SIADAP – Ano de 2026.
3. Marcação da próxima reunião do CCA.

Presenças	Cargo/Função	Assinatura
Eng. Paulo Esteves Ferreira	Presidente da Câmara	
Eng.ª Ana Maria Rodrigues	Vice-Presidente da Câmara	
Dr. Orlando Gaspar Rodrigues	Vereador	
Dr.ª Cláudia Maria Andrade Gonçalves de Lima	Vereadora	
Dr. José Amadeu Guedes Paiva	Diretor do DJARH	
Dr.ª Ana Maria Moura dos Santos	Diretora do DGFFC	
Eng. Delfim Manuel Sousa Cruz	Diretor do DLHUM	
Dr. Torcato Fernando Carvalho Ferreira	Diretor do DJDEIS	
Eng.ª Paula Cristina Pereira Marques	Diretora do DOPM	

ASSUNTOS DESENVOLVIDOS NA REUNIÃO

1. CICLO DE AVALIAÇÃO – ANO 2025

1.1. VERIFICAÇÃO DAS QUOTAS DE AVALIAÇÃO DE MUITO BOM E BOM POR UNIDADE ORGÂNICA

Unidade Orgânica – Departamento Jurídico, Apoio a Municípios e Recursos Humanos

Carreiras	Avaliação Ciclo – Ano 2025			Quotas	
	Arrastamento	Avaliação - Objetivos	Avaliação Curricular	Muito Bom 30%	Bom 30%
Técnicos Superiores	4	14	0	4,20	4,20
Coordenadores Técnicos	1	1	0	0,30	0,30
Assistentes Técnicos	0	28	0	8,40	8,40
Assistentes Operacionais	0	2	0	0,60	0,60

NOTA:

- Disponibilizadas uma quota ao GAP e outra ao GAV, de Muito Bom da carreira Técnica Superior;
- Aumentam duas Quotas de Bom da carreira Técnica Superior disponibilizadas pelo GAP e pelo GAV;

Unidade Orgânica – Departamento de Gestão Financeira e Fundos Comunitários

Carreiras	Avaliação Ciclo – Ano 2025			Quotas	
	Arrastamento	Avaliação - Objetivos	Avaliação Curricular	Muito Bom 30%	Bom 30%
Técnicos Superiores	6	11	0	3.30	3.30
Coordenadores Técnicos	0	5	0	1.50	1.50
Assistentes Técnicos	1	7	0	2.10	2.10
Assistentes Operacionais	0	2	0	0.60	0.60

[Handwritten signatures and initials in blue ink]
 C. Xiro

Unidade Orgânica – Departamento de Cultura e Cidadania

Carreiras	Avaliação Ciclo – Ano 2025			Quotas	
	Arrastamento	Avaliação - Objetivos	Avaliação Curricular	Muito Bom 30%	Bom 30%
Técnicos Superiores	11	26	1	8,10	8,10
Coordenadores Técnicos	0	5	0	1,50	1,50
Assistentes Técnicos	1	39	0	11,70	11,70
Encarregado Operacional	0	1	0	0,30	0,30
Assistentes Operacionais	0	2	0	0,60	0,60

Unidade Orgânica – Departamento Juventude, Desporto, Educação e Intervenção Social

Carreiras	Avaliação Ciclo – Ano 2025			Quotas	
	Arrastamento	Avaliação - Objetivos	Avaliação Curricular	Muito Bom 30%	Bom 30%
Técnicos Superiores	13	51	0	15,30	15,30
Coordenadores Técnicos	3	2	0	0,60	0,60
Assistentes Técnicos	6	24	0	7,20	7,20
Assistentes Operacionais	2	33	1	10,20	10,20

Unidade Orgânica – Departamento Obras, Projetos e Mobilidade

Carreiras	Avaliação Ciclo – Ano 2025			Quotas	
	Arrastamento	Avaliação - Objetivos	Avaliação Curricular	Muito Bom 30%	Bom 30%
Técnicos Superiores	4	13	0	3,90	3,90
Coordenadores Técnicos	0	1	0	0,30	0,30
Assistentes Técnicos	0	12	0	3,60	3,60
Assistentes Operacionais	0	1	0	0,30	0,30



Unidade Orgânica – Departamento de Logística, Higiene Urbana e Manutenção

Carreiras	Avaliação Ciclo – Ano 2025			Quotas	
	Arrastamento	Avaliação - Objetivos	Avaliação Curricular	Muito Bom 30%	Bom 30%
Técnicos Superiores	4	11	0	3,30	3,30
Coordenadores Técnicos	0	1	0	0,30	0,30
Assistentes Técnicos	1	10	0	3,0	3,00
Encarregados Gerais Operacionais	0	2	0	0,60	0,60
Encarregados Operacionais	0	9	0	2,70	2,70
Assistentes Operacionais	11	141	0	42,30	42,30

Unidade Orgânica – Departamento de Inovação, Tecnologias de Informação e Comunicação

Carreiras	Avaliação Ciclo – Ano 2025			Quotas	
	Arrastamento	Avaliação - Objetivos	Avaliação Curricular	Muito Bom 30%	Bom 30%
Técnicos Superiores/Especialista de Sistemas e tecnologias de Informação (1)	4	5	0	1.50	1.50
Assistentes Técnicos/Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação (2)	0	7	0	2.10	2.10
Assistente Operacional	0	5	0	1.50	1.50

(1) – As carreiras de Técnico Superior e Especialista de Sistemas de Tecnologias de Informação concorrem para a mesma quota de forma a conseguir-se uma distribuição equitativa das menções no Departamento, respeitando-se as quotas e a respetiva diferenciação dos desempenhos.

(2) – As carreiras de Assistente Técnico e Técnico de Sistemas de Tecnologias de Informação concorrem para a mesma quota de forma a conseguir-se uma distribuição equitativa das menções no Departamento, respeitando-se as quotas e a respetiva diferenciação dos desempenhos.

Handwritten signatures and notes in blue ink, including a large signature and the name 'Aline'.

Unidade Orgânica – Departamento de Planeamento, Gestão Urbanística e Ambiente

Carreiras	Avaliação Ciclo – Ano 2025			Quotas	
	Arrastamento	Avaliação - Objetivos	Avaliação Curricular	Muito Bom 30%	Bom 30%
Técnicos Superiores	6	28	1	8,70	8,70
Coordenadores Técnicos	0	5	0	1,50	1,50
Assistentes Técnicos	3	19	0	5,70	5,70
Assistentes Operacionais	2	2	0	0,60	0,60

Unidade Orgânica – Divisão da Polícia Municipal

Carreiras	Avaliação Ciclo – Ano 2025			Quotas	
	Arrastamento	Avaliação - Objetivos	Avaliação Curricular	Muito Bom 30%	Bom 30%
Agente Graduado Coordenador	0	1	0	0,30	0,30
Agente Municipal de 2. ^a Classe	0	15	0	4,50	4,50
Assistentes Técnicos	0	2	0	0,60	0,60
Fiscais	0	2	0	0,60	0,60

Gabinete de Apoio à Presidência - GAP

Carreiras	Avaliação Ciclo – Ano 2025			Quotas	
	Arrastamento	Avaliação - Objetivos	Avaliação Curricular	Muito Bom 30%	Bom 30%
Técnicos Superiores	0	2	0	0,60	0,60
Coordenadores Técnicos	0	1	0	0,60	0,60
Encarregado Geral Operacional	1	0	0	0	0

NOTA:

- Acresce uma Quota de Muito Bom da carreira Técnica Superior disponibilizada pelo DJARH
- Uma Quota de Bom da carreira Técnica Superior disponibilizada ao DJARH

[Handwritten signatures and marks in blue ink on the left margin]

[Handwritten signature]

Gabinete de Apoio à Vereação - GAV

Carreiras	Avaliação Ciclo – Ano 2025			Quotas	
	Arrastamento	Avaliação - Objetivos	Avaliação Curricular	Muito Bom 30%	Bom 30%
Técnicos Superiores	1	2	0	0,60	0,60
Encarregado Operacional	1	0	0	0	0

NOTA:

- Acresce uma Quota de Muito Bom da carreira Técnica Superior disponibilizada pelo DJARH
- Uma Quota de Bom da carreira Técnica Superior disponibilizada ao DJARH

Gabinete Medicina Veterinária - GMV

Carreiras	Avaliação Ciclo – Ano 2025			Quotas	
	Arrastamento	Avaliação - Objetivos	Avaliação Curricular	Muito Bom 30%	Bom 30%
Técnicos Superiores	1	0	0	0	0
Assistentes Técnicos	0	1	0	0,30	0,30
Assistentes Operacionais	0	2	0	0,6	0,60

Serviços Municipais de Proteção Civil e Proteção da Floresta - SMPCPF

Carreiras	Avaliação Ciclo – Ano 2025			Quotas	
	Arrastamento	Avaliação - Objetivos	Avaliação Curricular	Muito Bom 30%	Bom 30%
Técnicos Superiores	1	3	0	0,90	0,90
Assistentes Técnicos	1	1	0	0,30	0,30

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

1.2. Avaliação e validação das propostas de Relevante

As propostas de Avaliação de Muito Bom e Bom e respetivas validações de acordo com as quotas de cada Unidade Orgânica, encontram-se em anexo à presente Ata, nos seguintes termos:

Departamento Jurídico, Apoio a Municípios e Recursos Humanos – DJARH – Anexo I

Departamento de Gestão Financeira e Fundos Comunitários – DGFFC - Anexo II

Departamento de Cultura e Cidadania – Anexo III

Departamento de Juventude, Desporto, Educação e Intervenção Social – DCJDEIS - Anexo IV

Departamento de Obras, Projetos e Mobilidade – DOPM - Anexo V

Departamento de Logística, Higiene Urbana e Manutenção - DLHUM - Anexo VI

Departamento de Inovação, Tecnologias de Informação e Comunicação – DITIC - Anexo VII

Departamento de Planeamento, Gestão Urbanística e Ambiente – DPGUA - Anexo VIII

Divisão da Polícia Municipal – Anexo IX

Gabinetes – Anexo X

Trabalhadores em Regime de Cedência de Interesse Público na BeWater – Anexo XI

Para efeitos da determinação das quotas de Muito Bom e Bom foi considerado o previsto no n.º 1 e 2 do Artigo 75.º da Lei n.º 66-B72017, de 28 de dezembro.

1.3. Avaliação dos trabalhadores em cedência de interesse público na BeWater. De acordo com a deliberação tomada na reunião de 15.12.2025, os trabalhadores em regime de cedência de interesse público na BeWater, apresentaram os seus requerimentos a solicitar a relevância de nota atribuída anteriormente, para o ciclo avaliativo do ano 2025. O CCA delibera por unanimidade pelo deferimento dos requerimentos apresentados, sendo fixados para o ciclo avaliativo do ano de 2025, as avaliações quantitativas e qualitativas aos trabalhadores em regime de cedência de interesse público na BeWater, constantes no Anexo XI da presente Ata.

2. Ciclo de avaliação – Ano de 2026

2.1. Objetivos 2026 – Incorporação dos objetivos estratégicos do Município, no SIADAP – Ano de 2026.

Tal como previsto no n.º 1 do artigo 4.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, o SIADAP articula-se com o sistema de planeamento de cada entidade, constituindo um sistema de acompanhamento e avaliação dos objetivos estratégicos plurianuais determinados pelo órgão executivo, e dos objetivos anuais e respetivos planos de atividades, baseado em indicadores de medida. Tendo em conta os documentos estratégicos do Município, procede-se à sua incorporação no Sistema de Avaliação do

Desempenho, tal como deliberado no ponto 2.2 da ata n.º 3/2025, referente à reunião de 15 de dezembro de 2025.

Articulando estes propósitos com os processos avaliativos do SIADAP, a estratégia traçada pela Autarquia para 2026, consubstancia-se nas seguintes linhas estratégicas:

Na educação, pretende-se suprir a falta de pessoal nas escolas, bem como reforçar, ao nível da oferta educativa, o compromisso de apoiar a classe média, garantindo à população ativa respostas concretas ao nível das creches - como o aumento do número de vagas. No âmbito do Plano de Ação na Educação prevê-se a continuidade de programas como as Bolsas de Estudo Municipais, os programas CAF, AAAF, Express'ARTE, atividades extracurriculares de excelência e o alargamento de vagas e ajuste de regras do programa de férias seguras e educativas - TOK'A MEXER, com a criação de polos de encontro nas freguesias.

Na saúde e no apoio social, para além das intervenções de requalificação nos centros de saúde e da construção de novo centro de saúde, cuidar de quem mais precisa é um dever que se cumpre com uma aposta forte na saúde mental, com reforço dos Gabinetes Municipais de Psicologia e com a criação do programa "Valongo Cuida dos Seus", de apoio domiciliário a idosos em situação de vulnerabilidade ou em situação de dependência, procurando servir e cuidar de quem está "preso" em casa.

No apoio a seniores, face ao inegável sucesso e elevada procura do programa para seniores autónomos ASA - Acreditamos em Seniores Ativos, será aumentado o número de vagas, com o reforço na promoção da saúde mental, alargamento dos programas de apoio a idosos sem autonomia, como também a implementação de medidas para atrair investimento em respostas residenciais para seniores, nas várias vertentes possíveis: ERPIS - Equipamentos Residenciais Para Idosos, residências colaborativas, *cohousing*, entre outras, assegurando tranquilidade às famílias e dignidade a quem mais precisa.

Solucionar a falta de habitação a custos acessíveis é uma prioridade absoluta. Apoiar a classe média trabalhadora que enfrenta dificuldades crescentes devido ao aumento do custo de vida, assumindo a promoção de habitação com rendas significativamente abaixo dos valores praticados no mercado, através de parcerias e da implementação do programa municipal "Uma Casa Nova, Uma Nova Vida", permitindo que as famílias deixem de sobreviver para poderem, finalmente, viver com dignidade.

Valorizar o património natural será decisivo para a consolidação do Corredor do Rio Leça e para o início de um novo projeto com o objetivo de cuidar e de despoujar o Rio Ferreira. A valorização do património ambiental e de sustentabilidade para as novas gerações, através da ampliação da ETAR de Ermesinde/Alfena, a requalificação do Parque do Leça em Ermesinde e a construção do passadiço Ermesinde-Alfena, integrando Valongo no Corredor Verde do Rio Leça, é encarada como uma das grandes opções para o futuro do concelho.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Apostar na cultura e no desporto com um reforço da identidade do concelho e da coesão social, de que são bons exemplos a Oficina Municipal das Artes, os diversos eventos culturais identitários já existentes e acessíveis a todos e a requalificação de estádios municipais. Pretende-se continuar a apoiar as associações culturais e desportivas e investir na construção de um novo pavilhão desportivo em Alfena, bem como na requalificação de espaços desportivos existentes, na dinamização de eventos culturais nas diferentes freguesias, como A Cultura Vai à Rua e a promoção dos talentos locais.

Redesenhar as centralidades urbanas das nossas 5 freguesias é premente para resolver os problemas de hoje e antecipar os problemas que surgirão nos próximos 20 anos. A construção de novas vias, a definição de novos circuitos, a requalificação de ruas e passeios e a contínua reivindicação do prolongamento do Metro para servir, finalmente, o nosso concelho, junto do Governo Central, são compromissos que mantemos firmes.

Requalificar os nossos equipamentos desportivos e construir novos é um objetivo, pois temos associações desportivas com muita dinâmica, que vamos continuar a apoiar para que possamos ter mais atletas e garantir que as nossas crianças e jovens tenham espaços de qualidade e com horários disponíveis. Neste domínio, será necessário recorrer a soluções de financiamento alternativas, dado que os fundos comunitários são escassos para este tipo de equipamentos, mas não deixaremos de investir onde faz a diferença.

O Orçamento e Grandes Opções do Plano de 2026 refletem, também, o arranque do **Valongo 2.0**. Um Plano Estratégico para a próxima década e que assenta em 3 eixos fundamentais: i) Transformar Valongo na Capital do Turismo Natureza criando e afirmando a marca "Valongo Coração Verde", ii) construir uma zona industrial pública para captar investimento e criar postos de trabalho, iii) cativar jovens qualificados para o nosso concelho.

3. Marcação da próxima reunião do CCA.

Foi deliberado marcar a próxima reunião do CCA para o dia 16.03.2026, pelas 10:00 H.

Nessa reunião serão avaliadas as propostas de Excelente, apresentadas pelos avaliadores e pelos trabalhadores a quem foi validada a proposta de Muito Bom, nos termos previstos no Regulamento do CCA.

Ficou também estabelecido que as propostas de Excelente deverão ser entregues na Divisão de Recursos Humanos do DJARH, até às 17:30 do dia 06.03.2026. As propostas deverão ser entregues em envelope fechado com a identificação do proponente e respetivo assunto.

Secretariou a reunião, sem intervenção nas deliberações, o dirigente intermédio de 2.º Grau da Divisão de Recursos Humanos, Rui Pedro Gomes Martins.



Caro

Não havendo mais nenhum assunto a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, será assinada pelos presentes.

Valongo, 23 de fevereiro, de 2026

-----/-----

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin]