



MUNICÍPIO DE VALENÇA

CÂMARA MUNICIPAL

REUNIÃO

DO CONSELHO COORDENADOR DE AVALIAÇÃO

BIÉNIO 2023-2024

SIADAP 3

ATA Nº 1/2022

Aos dezanove dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e dois, pelas dez horas, reuniu, no Edifício da Câmara Municipal de Valença (CMV), o Conselho Coordenador de Avaliação (CCA), composto pelos seguintes elementos: José Manuel Carpinteira, Presidente da Câmara Municipal, Ana Paula Xavier, Arlindo Sousa, Vereadores, Vítor Araújo, Chefe da Divisão de Urbanismo e Planeamento, Hélder Lopes, Chefe da Divisão Económica e Financeira, Jorge Azevedo, Chefe da Divisão de Infraestruturas e Ambiente, Paula Mateus, Chefe da Divisão Administrativa Geral e responsável pela gestão dos recursos humanos, que secretariou e Olinda Sousa, Presidente da Direção do Agrupamento de Escolas Muralhas do Minho

A Ordem de Trabalhos foi a seguinte:

1. Estabelecimento de orientações gerais;
2. Orientações em matéria de objetivos, indicadores de medida e competências;
3. Fixação das ponderações dos parâmetros “Resultados” e “Competências” para a classificação final, relativa aos trabalhadores (SIADAP 3);
4. Harmonização das propostas de avaliação de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação do desempenho;
5. Definição de orientações para a validação das menções de Desempenho Relevante, Excelente e Desempenho Inadequado;
6. Calendarização para o processo de avaliação de 2021-2022;
7. Fixação dos critérios para a ponderação curricular e respetiva valoração (nº 4 do art.º 43º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro).

PONTO 1 – ORIENTAÇÕES GERAIS

A avaliação de desempenho dos trabalhadores da Câmara Municipal será efetuada pelos Chefes de Divisão e nos casos em que não exista Chefe de Divisão pelo Vereador que supervisiona o serviço.



MUNICÍPIO DE VALENÇA

CÂMARA MUNICIPAL

[Handwritten signatures]

Os avaliadores serão coadjuvados, caso a caso, por um co avaliador (responsável direto pelo serviço onde o avaliado está integrado), de acordo com o previsto no n.º2 do artigo 56.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

A tabela do anexo I indica, para os avaliadores e co avaliadores.

PONTO 2 – ORIENTAÇÕES EM MATÉRIA DE OBJETIVOS, INDICADORES DE MEDIDA E COMPETÊNCIAS

Quanto aos objetivos: Devem ser definidos em articulação com a estratégia do Município, designadamente, os objetivos estratégicos plurianuais e anuais e o Orçamento e Grandes Opções do Plano e com os objetivos da unidade orgânica.

Devem ser específicos, mensuráveis, balizados no tempo, realizáveis, ambiciosos, redigidos de forma clara e concisa, de acordo com os principais resultados a obter, tendo em conta os objetivos do serviço e da unidade orgânica, a proporcionalidade entre os resultados visados e os meios disponíveis e o tempo em que são prosseguídos.

Os objetivos podem ser de diferentes tipos, designadamente:

- I. De produção de bens, atos ou prestação de serviços, visando a eficácia na satisfação dos utilizadores;
- II. De qualidade, orientada para a inovação, melhoria do serviço e satisfação das necessidades dos utilizadores;
- III. De eficiência, no sentido da simplificação e racionalização de prazos e procedimentos de gestão processual e na diminuição de custos de funcionamento;
- IV. De aperfeiçoamento e desenvolvimento das competências individuais, técnicas e comportamentais do trabalhador.

Podem ser fixados objetivos de responsabilidade partilhada sempre que impliquem o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade determinada.

Quanto aos indicadores de medida: Para avaliar cada objetivo é definido um indicador de medida que deverá ser claro, quantificável e evidenciável.

Os indicadores de medida nos postos de trabalho da área administrativa e técnica, deverão, na medida do possível, valorizar os prazos de execução média, a complexidade e qualidade da execução. Deverão ser definidos 5 (cinco) objetivos para todos os trabalhadores no que diz respeito à avaliação do parâmetro “Resultados” no biénio 2023-2024.



MUNICÍPIO DE VALENÇA

CÂMARA MUNICIPAL

As evidências da concretização dos objetivos devem ser fornecidos, via gestão documental, pelo avaliado ao avaliador.

Quanto às competências: De entre a listagem definida para cada categoria profissional na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, são fixadas 5 (cinco) competências.

Excepcionalmente, quando a avaliação incidir apenas sobre o parâmetro “Competências”, nos termos do disposto no artigo 80º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro, o número de competências fixadas são 8 (oito).

Podem ser avaliados apenas sobre o parâmetro “Competências”, os trabalhadores que cumulativamente reúnam as seguintes condições:

- Se trate de trabalhadores a quem, no recrutamento para a respetiva carreira, é exigida habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória ou equivalente;
- Se trate de trabalhadores a desenvolver atividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com caráter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas.

As competências são previamente escolhidas para cada trabalhador, sendo, contudo, obrigatória uma competência que sublinhe a capacidade de realização e orientação para resultados.

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.

A seleção das competências fica a cargo dos respetivos avaliadores, devendo estes contratualizar com os seus avaliados as competências que melhor se adequem a cada situação, de acordo com as especificidades relacionadas com o posto de trabalho que ocupam, o perfil exigido e o resultado a obter, sendo contudo obrigatória uma competência que sublinhe a capacidade de realização e orientação para resultados e nos caso dos trabalhadores que coordenem é obrigatória a competência “coordenação”.

PONTO 3 – FIXAÇÃO DAS PONDERAÇÕES DOS PARÂMETROS “RESULTADOS” E “COMPETÊNCIAS”

PARA A CLASSIFICAÇÃO FINAL – Para os trabalhadores que sejam avaliados pelos parâmetros “Resultados” e “Competências”, a fixação da avaliação global do desempenho será da seguinte forma:

- Para o parâmetro «Resultados» é atribuída uma ponderação de 60 %;
- Para o parâmetro «Competências» uma ponderação de 40 %;



MUNICÍPIO DE VALENÇA

CÂMARA MUNICIPAL

*m
dx.
S
g
M
D
F*

A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação.

PONTO 4 – HARMONIZAÇÃO DAS PROPOSTAS DE AVALIAÇÃO DE FORMA A ASSEGURAR O CUMPRIMENTO DAS PERCENTAGENS RELATIVAS À DIFERENCIACÃO DO DESEMPENHO – Nos termos do artigo 75.º da lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, as percentagens máximas para as avaliações finais de desempenho relevante (25% do universo dos trabalhadores sob avaliação) e, de entre estas, de reconhecimento de desempenho excelente (5% do universo de trabalhadores sob avaliação), incidem sobre o universo dos trabalhadores sob avaliação regular e dos trabalhadores que solicitem ponderação curricular.

As percentagens incidem sobre o número de trabalhadores que reúnam os requisitos para poder ser avaliados, com aproximação por excesso, quando necessário, e devem, em regra, ser distribuídas proporcionalmente por todas as carreiras.

Assim, de acordo com a proposta da Subunidade de Recursos Humanos, o CCA definiu e aprovou a seguinte distribuição das quotas:

Carreira	Nº de trabalhadores	Relevante	Excelente
Técnico Superior	36	17	2
Assistente Técnico	78	33	4
Assistente Operacional	180	54	9

PONTO 5 – DEFINIÇÃO DE ORIENTAÇÕES PARA A VALIDAÇÃO DAS MENÇÕES DE DESEMPENHO RELEVANTE, EXCELENTE E DESEMPENHO INADEQUADO – Nos termos do artigo 69º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro, em sede de CCA, serão apreciadas as propostas dos avaliadores para atribuição de *Desempenho Relevante, Excelente e Inadequado*, procedendo o CCA à harmonização das mesmas, mediante o reconhecimento, ou não, da existência de fundamentação suficiente para aceitação das menções propostas.

Assim, serão consideradas para apreciação as propostas de avaliação para *Desempenho Relevante* que evidenciando claramente os fatores que contribuíram para o grau de superação dos objetivos individuais em articulação com os da Unidade Orgânica, se encontrem acompanhadas de evidências,



S2
OK
Ass
SP
GP
DP
H

MUNICÍPIO DE VALENÇA

CÂMARA MUNICIPAL

ou seja, documentos comprovativos, ou registos, dos resultados atingidos e das competências demonstradas.

Requer-se ainda que a proposta de relevância seja acompanhada de:

- A nível dos objetivos, exista uma justificação do resultado obtido face ao grau de eficácia, eficiência, inovação e melhoria/qualidade com que o mesmo foi desempenhado.
- A nível das competências, exista justificação do resultado obtido face às evidências de aperfeiçoamento do desempenho, empenho individual, em prol dos resultados (sejam individuais ou de grupo), postura/atitude global.

Sempre que não seja aceite, pelo CCA, a fundamentação proposta pelo avaliador para Desempenho Relevante, será atribuída a pontuação mais alta da menção de Desempenho Adequado, de 3,999, com a necessária fundamentação elaborada pelo CCA.

Serão aceites as propostas de avaliação para **Desempenho Excelente** que, tendo sido devidamente fundamentadas nos termos indicados anteriormente para o Desempenho Relevante evidenciem, ainda, um excepcional contributo do trabalhador em áreas novas e ou de grande impacto para a imagem do Município ou no desenvolvimento de trabalhos/projetos de elevada complexidade que chamem particularmente a atenção em termos qualitativos e quantitativos, nos termos do nº 2 do artigo 51º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro, devendo identificar e fundamentar claramente os contributos relevantes do desempenho a nível de qualquer uma das seguintes situações:

- a) Boas práticas;
- b) Inovação;
- c) Simplificação e racionalização de procedimentos;
- d) Diminuição de custos;
- e) Aperfeiçoamento e desenvolvimento de técnicas individuais e comportamentos;
- f) Demonstração a nível elevado de todos os objetivos;
- g) Demonstração de evidências de nível elevado das competências, com particular fundamento para o destaque daquele trabalhador em relação aos restantes elementos do mesmo grupo profissional.

Serão aceites as propostas de avaliação para **Desempenho Inadequado** que, devidamente fundamentadas evidenciem os fatores que contribuíram para a não obtenção do resultado individual pretendido em articulação com os resultados da Unidade Orgânica, devendo identificar os seguintes itens:

- a) Contributos inadequados para o serviço, com registo de todas as ocorrências;



[Handwritten signatures]

MUNICÍPIO DE VALENÇA CÂMARA MUNICIPAL

b) Apresentar a não demonstração das competências definidas para o grupo profissional em que se insere.

PONTO 6 – CALENDARIZAÇÃO PARA O PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE 2023-2024 – O processo de avaliação para o biénio deverá obedecer à calendarização imposta por lei.

Os avaliadores deverão efetuar o acompanhamento e recolha das evidências necessárias a sustentar as avaliações a efetuar e deverão, ainda, proceder à elaboração anual de Relatórios de Monitorização dos Objetivos para cada avaliado ou sempre que existam circunstâncias supervenientes que os imponham. Avaliadores e avaliados deverão efetuar o acompanhamento e recolha das evidências necessárias a sustentar as avaliações a efetuar. Caso não as apresentem os Objetivos serão considerados “Não atingidos”.

PONTO 7 – FIXAÇÃO DOS CRITÉRIOS PARA A PONDERAÇÃO CURRICULAR E RESPECTIVA VALORAÇÃO

– Critérios a aplicar na realização da avaliação de desempenho dos trabalhadores, por ponderação curricular, conforme o disposto no artigo 48.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação e no despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro:

1. Critérios da ponderação curricular

I. A ponderação curricular é solicitada pelo trabalhador, cujo desempenho não tenha sido avaliado, designadamente por não aplicação efetiva da legislação em matéria de avaliação do desempenho, e sem prejuízo do disposto no artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, até 15 de janeiro de 2023, através de requerimento dirigido ao Presidente da Câmara Municipal, mediante modelo disponível em <https://cm-valenca.pt/siadap>, o qual deverá ser acompanhado do currículo do trabalhador, da documentação comprovativa do exercício de cargos, funções ou atividades, bem como outra documentação que o trabalhador considere relevante e que permita ao avaliador designado fundamentar a proposta de avaliação.

II. Na ponderação curricular são considerados os seguintes elementos:

- a) Habilidades académicas e profissionais (HAP);
- b) Experiência profissional (EP);
- c) Valoração curricular (VC);
- d) Exercício de cargos ou funções de relevante interesse público ou social (ECRIP/S).

III. Nas carreiras com graus de complexidade funcional 1 e 2, o elemento de ponderação curricular “exercício de cargos dirigentes”, referido na alínea d) do número anterior, é



MUNICÍPIO DE VALENÇA

CÂMARA MUNICIPAL

[Handwritten signatures]

substituído por exercício de funções de chefia de subunidades ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos.

2. Valoração dos critérios da ponderação curricular

A avaliação por ponderação curricular respeita a escala quantitativa e qualitativa do SIADAP, sendo cada um dos elementos avaliados com uma pontuação de 1, 3 e 5, não podendo ser atribuída pontuação inferior a 1.

A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos elementos, ou conjuntos de elementos de ponderação curricular.

Na valorização dos fatores observar-se-ão os seguintes fatores:

a) **Habilidades Académicas/ Profissionais (HAP)** – Entende-se por “habilitação académica” apenas a habilitação que corresponda a grau académico ou que a este seja equiparada e por “habilitação profissional” a habilitação que corresponda a curso legalmente assim considerado ou equiparado.

Na valoração destes elementos são consideradas as habilitações legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira e serão pontuadas da seguinte forma:

Carreira de Técnico superior

Habilitação inferior à legalmente exigida à data da integração na carreira	1 ponto
Habilitação legalmente exigida para a integração na carreira	3 pontos
Habilitação superior à exigida (mestrado, doutoramento, curso profissionalizante para dirigentes)	5 pontos

Nota: Apenas serão consideradas as habilitações académicas superiores à legalmente exigida, desde que obtidas em áreas técnico-científicas que se enquadrem nas atribuições e competências do posto de trabalho do trabalhador e no âmbito da atividade desenvolvida no período em avaliação.

Carreira de Assistente Técnico

Formação ou experiência profissional	1 ponto
Habilitação Legalmente Exigível	3 pontos
Habilitação Superior à exigível	5 pontos

Carreira de Assistente Operacional

Formação ou experiência profissional	1 ponto
Habilitação Legalmente Exigível	3 pontos
Habilitação Superior à exigível	5 pontos



M
M
X.
F
P
D
S

MUNICÍPIO DE VALENÇA

CÂMARA MUNICIPAL

b) Experiência Profissional (EP) – Neste item será considerada a antiguidade na carreira e as funções ou atividades exercidas durante o período em avaliação, incluindo as desenvolvidas no exercício de cargos dirigentes ou outros de relevante interesse público e/ou social.

A experiência profissional a avaliar é declarada pelo requerente, com descrição das funções exercidas e indicação da participação em ações ou projetos de relevante interesse, e devidamente confirmada pela entidade onde são ou foram exercidos os cargos, funções ou atividades, nomeadamente, participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos, bem como a atividade de formador, realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza (n.º3 do artigo 5.º).

Exemplos:

- Participação em atividades ou projetos em representação do serviço;
- Participação em júris de concurso, desde que membro efetivo;
- Realização de atividades de coordenação;
- Realização de auditorias internas;
- Secretariado a júri de procedimentos concursais;

O Tempo de Serviço na Carreira/ Categoria (TS) terá uma ponderação de 80% e será pontuada seguinte forma:

Até 3 anos inclusive	1 ponto
Superior a 3 anos até 5 anos inclusive	3 pontos
Superior a 5 anos	5 pontos

Participação em ações ou projetos de relevante interesse (APRI) terá uma ponderação de 20% e será pontuada da seguinte forma:

Até 2 atividades desempenhadas	1 ponto
De 3 a 5 atividades desempenhadas	3 pontos
Acima de 5 atividades desempenhadas	5 pontos

$$EP = (0,80 \times TS) + (0,20 \times APRI)$$

c) Valorização Curricular (VC) – Artigo 6.º do Despacho Normativo – neste item valoriza-se a formação relacionada com serviço nos últimos 5 (cinco) anos. Na valorização curricular é considerada a participação em ações de formação, estágios, congressos, jornadas, seminários, oficinas de trabalho, nelas se incluindo as frequentadas no exercício dos cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social. São ainda consideradas as



MUNICÍPIO DE VALENÇA

CÂMARA MUNICIPAL

"habilitações académicas" superiores às legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na carreira.

Técnicos Superiores

Até 70 horas inclusive	1 ponto
Superior a 70 horas até 200 hora inclusive ou com habilitação académica de grau superior à exigida à data de integração na carreira	3 pontos
Superior a 200 horas ou com habilitação académica de grau superior à exigida à data da integração na carreira	5 pontos

Assistentes Técnicos

Até 35 horas inclusive	1 ponto
Superior a 35 horas até 150 hora inclusive ou com habilitação académica de grau superior à exigida à data de integração na carreira	3 pontos
Superior a 150 horas ou com habilitação académica de grau superior à exigida à data da integração na carreira	5 pontos

Assistentes Operacionais

Até 20 horas inclusive	1 ponto
Superior a 20 horas até 100 hora inclusive ou com habilitação académica de grau superior à exigida à data de integração na carreira	3 pontos
Superior a 100 horas ou com habilitação académica de grau superior à exigida à data da integração na carreira	5 pontos

d) *Exercício de Cargos/ Funções de Relevante Interesse Público ou Relevante Interesse Social – artigos 7.º e 8.º do Despacho Normativo.*

São considerados cargos ou funções de relevante interesse público (CFRIP):

- a) Titular de órgão de soberania;
- b) Titular de outros cargos políticos;
- c) Cargos dirigentes;
- d) Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos membros do Governo ou equiparados;
- e) Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos titulares dos demais órgãos de soberania;



MUNICÍPIO DE VALENÇA

CÂMARA MUNICIPAL

- f) Cargos ou funções em gabinetes de apoio dos órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- g) Outros cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respectivo instrumento de designação ou de vinculação.

A CFRIP será pontuada da seguinte fórmula:

Sem exercício de cargos dirigentes ou funções de relevante interesse público	1 ponto
Exercício de cargos ou funções de relevante interesse público ou social até 3 anos	3 pontos
Exercício de cargos ou funções de relevante interesse público ou social superior a 3 anos	5 pontos

São considerados **cargos ou funções de relevante interesse social (CFRIS)**:

- a) Cargos ou funções em organizações representativas dos trabalhadores que exercem funções públicas, designadamente a actividade de dirigente sindical;
- b) Cargos ou funções em associações públicas ou instituições particulares de solidariedade social;
- c) Outros cargos ou funções cujo relevante interesse social seja reconhecido no respectivo instrumento de designação ou vinculação.

A CFRIS será pontuada da seguinte forma:

Sem exercício de cargos dirigentes ou funções de relevante interesse público	1 ponto
Exercício de cargos ou funções de relevante interesse público ou social até 3 anos	3 pontos
Exercício de cargos ou funções de relevante interesse público ou social superior a 3 anos	5 pontos

$$\text{ECFRIPS} = (0,60 \times \text{CFRIP}) + (0,40 \times \text{CFRIS})$$

3. Avaliação Final (AF)

A avaliação de desempenho por ponderação curricular respeita a escala qualitativa/ quantitativa prevista na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Assim, nos termos do n.º3 do artigo 9.º do Despacho Normativo a avaliação final da ponderação curricular resulta da aplicação da seguinte fórmula:

- a) Habilidades académicas e profissionais (HAP) – 10%;



MUNICÍPIO DE VALENÇA CÂMARA MUNICIPAL

[Handwritten signatures]

- b) Experiência profissional (EP) – 55%;
- c) Valoração curricular (VC) – 20%;
- d) Exercício de cargos ou funções de relevante interesse público ou social (ECRIP/S) – 15%.

A avaliação final da ponderação curricular resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{Avaliação final} = (0,10 \times \text{HAP}) + (0,55 \times \text{EP}) + (0,20 \times \text{VC}) + (0,15 \times \text{ECRIP/S})$$

Nos termos do nº4 do referido artigo 10.º, quando deva ser atribuída pontuação 1 ao conjunto de elementos referido na alínea d) do nº 1 do artigo 3.º, (ECRIP/S) as ponderações são alteradas nos seguintes termos:

- a) A ponderação prevista na alínea b) (EP) sobe para 60 %;
- b) A ponderação prevista na alínea d)(ECRIP/S) desce para 10 %;
- c) As ponderações previstas nas alíneas a) (HAP) e c) (VC) mantêm -se.

Neste caso a avaliação final da ponderação curricular passa a resultar da aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{Avaliação final} = (0,10 \times \text{HAP}) + (0,60 \times \text{EP}) + (0,20 \times \text{VC}) + (0,10 \times \text{ECRIP/S}).$$

4. Diferenciação de desempenhos

Os critérios de desempate, se justificável são, no enquadramento dado pelo artigo 84.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, os seguintes:

- a) A melhor pontuação obtida no elemento Valorização Curricular;
- b) A última avaliação de desempenho;
- c) O tempo de serviço relevante na carreira; e
- d) No exercício de funções.

Todas das deliberações foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, o Presidente encerrou a sessão, pelas onze horas, da qual se lavrou a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do CCA presentes.

Os Membros do Conselho Coordenador de Avaliação

[Handwritten signature]

(José Manuel Carpinteira)



MUNICÍPIO DE VALENÇA

CÂMARA MUNICIPAL

ANEXO I

Unidade Orgânica /serviço	Avaliador	Co avaliador
Gabinete de Comunicação e Relações Públicas	Arlindo de Sousa	
Serviço Municipal de Proteção Civil e Florestas	Arlindo de Sousa	Eduardo Afonso
Serviço veterinário Municipal	Ana Paula Xavier	
Gestão da Qualidade e Arquivo	Arlindo de Sousa	
Gestão de programas de Financiamento e Controlo Interno	Ana Paula Xavier	
Divisão Administrativa Geral		
Jurídico e Contencioso	Paula Mateus	Carlos Carvalhido
Expediente Geral	Paula Mateus	
Atendimento Geral	Paula Mateus	Ercília Pestana
Metrologia	Paula Mateus	
Apoio aos Órgãos Autárquicos	Paula Mateus	
Recursos Humanos	Paula Mateus	Eugénia Pereira
Tecnologias e Sistemas de Informação	Paula Mateus	Paula Lima
Divisão Económica e Financeira		
Contabilidade	Hélder Lopes	Cátia Rodrigues
Gestão Financeira	Hélder Lopes	
Património, Inventário e Cadastro	Hélder Lopes	
Aprovisionamento e Contratação Pública	Hélder Lopes	
Tesouraria	Hélder Lopes	Filipe Correia
Divisão de urbanismo e Planeamento		
Estudos, Projetos e Gestão Urbanística	Vítor Araújo	Filipe Guimarães
Planeamento e SIG	Vítor Araújo	
Obras Particulares e Apoio Administrativo	Vítor Araújo	Aurora Rodrigues
Fiscalização de Obras Particulares	Vítor Araújo	



M
JK
Sousa
A
B
D
H

MUNICÍPIO DE VALENÇA

CÂMARA MUNICIPAL

Património Arquitetónico e Arqueológico	Vítor Araújo	
Divisão de Infraestruturas e Ambiente		
Limpeza Urbana e Jardins	Jorge Azevedo	Hélder Pereira
Limpeza de Edifícios e Cemitério	Jorge Azevedo	Hélder Pereira
Oficinas, Equipamentos e Viaturas	Jorge Azevedo	Hélder Pereira
Fiscalização Municipal	Jorge Azevedo	Manuel Lisboa
Gestão Energética	Jorge Azevedo	
Obras Públicas e Apoio Administrativo	Jorge Azevedo	Carla Mendes
Águas e Saneamento	Jorge Azevedo	
Divisão de Desenvolvimento Social e Cultural		
Cultura	Ana Paula Xavier	Jorge Areias
Ação Social	Ana Paula Xavier	Manuela Andrade
Desporto e Juventude	Arlindo Sousa	João Corrêa
Biblioteca	Arlindo de Sousa	Isabel Costa
Educação *	Arlindo de Sousa	Carmen Faria
Turismo	Ana Paula Xavier	Miguel Esteves
Património Museológico	Ana Paula Xavier	Isilda Salvador
Transportes e Mobilidade	Arlindo de Sousa	Aida Cunha

*O pessoal não docente afeto aos estabelecimentos de ensino é avaliado pela Diretora do Agrupamento de Escolas "Muralhas do Minho".



201

MUNICÍPIO DE VALENÇA
CÂMARA MUNICIPAL

Xavier

(Ana Paula Xavier)

Arlindo de Sousa

(Arlindo de Sousa)

Vítor Araújo

(Vítor Araújo)

Hélder Lopes

(Hélder Lopes)

Jorge Azevedo

(Jorge Azevedo)

Paula Mateus

(Paula Mateus)

Olinda Sousa

(Olinda Sousa)