

Coordenadora e Diretora, em regime de substituição, do Centro de Competência de Planeamento e Gestão do Conhecimento da Agência para a Modernização Administrativa, foi responsável pela coordenação e implementação de iniciativas, nomeadamente os novos modelos de atendimento para a administração pública, desenvolvimento de serviços públicos transversais numa ótica multicanal; a gestão de redes de conhecimento e de boas práticas em áreas de modernização administrativa e de boas práticas; a comunicação institucional e de projetos da AMA (2006 a 2009).

Gestão de Projetos na UMIC — Unidade de Missão para a Inovação e Conhecimento — Durante a sua colaboração com a UMIC, coordenou e participou em diversas iniciativas, eventos e projetos, tais como a reformulação do Portal do Governo, B-On, entre outros; em 2004 assumiu a coordenação do Portal do Cidadão, onde fez a gestão global do projeto nas suas várias vertentes (2002 a 2006).

Gestão de projetos na Edev Consulting — Sportinveste Multimédia, implementação de projetos na área dos conteúdos desportivos (2001 a 2002).

Gestão da atividade da Associação e edição da Revista CAIS (2001).

Direção do Portal Terravista — Gestão de equipas multidisciplinares, jornalistas, marketing, animadores de comunidades, programadores e designers (2000 a 2001).

Forum M, S. A. — direção editorial do portal www.netc.pt, foi responsável pelo recrutamento, formação e gestão da equipa de conteúdos; pelo desenvolvimento, tratamento e implementação dos conteúdos; pelo desenvolvimento do design lógico da informação e pela gestão de clientes externos, fornecedores de conteúdos (1999).

Forum M, S. A. (Grupo Forum), Direção de Projetos Multimédia, foi responsável pela: implementação de projetos multimédia; gestão de equipas multidisciplinares (gestores de projetos, conteúdos, técnicos, marketing e vendas); conceção e escrita de guiões para suporte multimédia; conceção de CD-ROMs, no que respeita à navegabilidade e interatividade multimédia (1995 a 1998).

Coordenação da Revista Forum Estudante, jornalista da Revista Forum Ambiente, Revista Descobrir e Revista Cybernet, Press Forum, (Grupo Forum), (1991 a 1995).

Adjunta do Diretor de Programas, com responsabilidades na área de produção, foi monitora do Curso de Formação em Televisão promovido pelo projeto TVR/TVI; realizou e produziu programas na Rádio Renascença (1988 a 1991).

Concluiu com sucesso o GEPAL.

25 de fevereiro de 2019. — O Diretor Municipal de Apoio à Gestão, *Filipe Nascimento*.

312113203

MUNICÍPIO DE CASTRO DAIRE

Aviso n.º 4898/2019

Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de um posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de técnico superior, para o GIP — Gabinete de Inserção Profissional da Câmara Municipal de Castro Daire.

1 — Nos termos das disposições conjugadas do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexa à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, abreviadamente designada por LTFP, na sua atual redação, conjugada com alínea *a*) do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, e do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, torna-se público que, por meu despacho exarado no dia 30 de janeiro de 2019, na sequência da deliberação favorável tomada na reunião ordinária da Câmara Municipal, realizada no dia 24 de janeiro de 2019, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar do dia seguinte ao da publicação do presente aviso na 2.ª série do *Diário da República*, procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do município, aprovado para o ano de 2019, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o GIP — Gabinete de Inserção Profissional da Câmara Municipal de Castro Daire.

2 — As autarquias locais não têm de consultar a Direção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação, de acordo com as Soluções Interpretativas Uniformes, da Direção Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014,

homologadas pelo Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014.

3 — Legislação aplicável: LTFP, anexa à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro, na sua atual redação; Decreto-Lei n.º 209/2009 de 3 de setembro e Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro (LOE 2019).

4 — Caracterização do posto de trabalho: as correspondentes à caracterização funcional da carreira geral de técnico superior constantes do anexo referido no n.º 2, do artigo 88.º, da LTFP, anexa à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e ainda as funções inseridas nos domínios de atividade de gestão do GIP — Gabinete de Inserção Profissional, nomeadamente, acolhimento, informação e orientação profissional de jovens e adultos, visando a sua integração na vida ativa, apoiando-os na definição do percurso formativo e profissional; colocação de jovens e adultos e acompanhamento da sua inserção na vida ativa; apoio à frequência de estágios e cursos de formação profissional e promoção de outras formas de contacto com o mercado de trabalho; recolha e divulgação de ofertas de emprego e de formação profissional e promoção de contactos regulares com as empresas e outras entidades situadas no mundo do trabalho; conceber e desenvolver metodologias específicas de intervenção destinadas a candidatos a emprego, designadamente àqueles que pelas suas características ou pelas exigências do mercado apresentam níveis mais elevados de dificuldade de inserção; divulgar medidas e programas de apoio ao fomento da iniciativa empresarial e à criação de emprego/empresa, ao cooperativismo e ao trabalho associado; promover o ajustamento entre a procura e a oferta de emprego através da caracterização e apoio técnico, à procura e ao tratamento atempado e exaustivo da oferta; divulgar e apoiar na respetiva área geográfica a divulgação dos programas operacionais de emprego, formação profissional e reabilitação profissional; avaliar as características e qualificações profissionais dos candidatos a emprego, informando-os sobre os meios de formação disponíveis e encaminhando-os, em caso de interesse, para os serviços competentes; acompanhar a integração e adaptação dos trabalhadores nos postos de trabalho em que foram colocados; organizar intervenções individuais e/ou em grupo no quadro da informação profissional, em função das características dos indivíduos; dinamizar processos de recrutamento e seleção, a pedido de entidades interessadas; colaborar em estudos de investigação, conceção, elaboração e avaliação de metodologias de intervenção nos domínios da informação profissional; desenvolver e acompanhar a prestação de serviços de informação às empresas nos domínios do recrutamento de trabalhadores; assegurar o controlo de apresentação periódica dos beneficiários do rendimento social de inserção da área geográfica abrangida.

5 — Os requisitos de admissão são os previstos no artigo 17.º da LTFP, anexa à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.

5.1 — Em conformidade com o estipulado no n.º 5 do artigo 30.º da LTFP, anexa à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, o recrutamento é feito por procedimento concursal ao qual podem concorrer os trabalhadores com e sem vínculo de emprego público.

6 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita este procedimento concursal.

7 — Requisito habilitacional exigido: licenciatura em Gestão, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação e/ou experiência profissional.

8 — Remuneração mensal: nos termos do artigo 38.º da LTFP, anexa à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e do n.º 3, do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, a posição remuneratória para o presente procedimento concursal é a 2.ª, a que corresponde o nível remuneratório 15, da carreira e categoria de Técnico Superior, prevista na tabela remuneratória única, aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, sendo a remuneração de 1201,48€.

9 — As candidaturas deverão ser entregues em suporte de papel, através do preenchimento de formulário tipo aprovado pelo Despacho n.º 11321/2009, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, de 8 de maio de 2009 de utilização obrigatória, disponível nos Paços do Município de Castro Daire ou em www.cm-castrodaire.pt.

9.1 — O prazo de entrega das candidaturas é de 10 dias úteis a contar do dia seguinte ao da publicação no *Diário da República*, nos termos do artigo 26.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

9.2 — As candidaturas deverão ser dirigidas ao Presidente da Câmara Municipal de Castro Daire e entregues pessoalmente nos Paços do Município de Castro Daire, durante as horas normais de expediente ou através de correio registado com aviso de receção até ao termo do

prazo para o seguinte endereço: Câmara Municipal de Castro Daire, Rua Dr. Pio Figueiredo, n.º 42, 3600-214 Castro Daire.

9.3 — Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

10 — A apresentação de candidatura, deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, conforme previsto na alínea a) do n.º 9 do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, dos seguintes documentos:

- a) Fotocópia do documento comprovativo das habilitações literárias;
- b) fotocópia do bilhete de identidade e do NIF ou do cartão de cidadão (facultativo);
- c) Fotocópia de certificados comprovativos da formação profissional;
- d) Currículo profissional detalhado e atualizado;
- e) O candidato portador de deficiência (incapacidade permanente igual ou superior a 60 %) e abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, deve declarar no requerimento de candidatura o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, sendo dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo. Deve mencionar, ainda, todos os elementos necessários ao cumprimento da adequação dos processos de seleção, nas suas diferentes vertentes, às capacidades de comunicação/expressão.

f) O candidato vinculado à função pública deverá anexar declaração emitida pelo serviço público a que se encontra vinculado, da qual conste o vínculo à função pública, a carreira/categoria que possui, a antiguidade na carreira/categoria ou tempo de exercício da função, a avaliação de desempenho do último ano, a posição remuneratória detida aquando da apresentação da candidatura e a descrição das funções atualmente exercidas.

11 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

11.1 — Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

12 — Nos termos da alínea t) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro, na sua atual redação, os candidatos têm acesso às atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, desde que as solicitem por escrito.

13 — Métodos de seleção: nos termos do n.º 5 do artigo 36.º da LTFP, anexa à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação e do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

13.1 — No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar são os seguintes (exceto se os candidatos declaram por escrito, no formulário de candidatura, que não optam por estes métodos, situação em que serão aplicados os métodos previstos para os restantes candidatos):

13.1.1 — Avaliação Curricular (AC) — visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética das classificações dos elementos a avaliar (habilitações académicas; formação profissional; experiência profissional e avaliação do desempenho).

13.1.2 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido, Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

13.1.3 — Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. A EPS é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido, Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

13.2 — Nos restantes casos e aos excecionados no número anterior, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são os seguintes: Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

13.2.1 — Prova de Conhecimentos (PC) — visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções objeto do procedimento concursal, sendo classificada na escala de 0 a 20 valores, com a valoração até às centésimas, e assumirá a forma escrita, de natureza teórica, com duração máxima de 90 (noventa) minutos, sendo permitida a consulta da legislação, não anotada, em suporte de papel e incidirá sobre as matérias constantes na seguinte legislação (a considerar nas suas versões atuais, com todas as alterações sofridas):

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexa à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;

Orçamento do Estado para 2019 — Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro;

Código do Procedimento Administrativo — Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro;

Portaria n.º 140/2015, de 20 de maio — Regulamenta o funcionamento dos Gabinetes de Inserção Profissional;

Despacho n.º 4462/2017 do Gabinete do Secretário de Estado do Emprego;

Medida Estágios Profissionais: Portaria n.º 131/2017, de 7 de abril, retificada pela Declaração de Retificação n.º 15/2017, de 27 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 70/2019, de 27 de fevereiro e regulamentada pelo Despacho n.º 3803/2018, de 16 de abril;

Medida Estágios de Inserção: Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 108/2005, de 17 de junho; Portaria n.º 131/2017, de 7 de abril, retificada pela Declaração de Retificação n.º 15/2017, de 27 de abril;

Medida de Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho: Portaria n.º 84/2015, de 20 de março;

Lei-quadro da política de emprego: Decreto-Lei n.º 13/2015, de 26 de janeiro;

Valor do Indexante dos Apoios Sociais: Portaria n.º 24/2019, de 17 de janeiro;

Medida Contrato-Emprego: Portaria n.º 34/2017, de 18 de janeiro;

Medidas Contrato Emprego-Inserção e Contrato Emprego-Inserção +: Portaria n.º 20-B/2014, de 30 de janeiro, que altera e republica a Portaria n.º 128/2009, de 30 de janeiro, alterada pelas Portarias n.º 294/2010, de 31 de maio, n.º 164/2011, de 18 de abril e n.º 378-H/2013, de 31 de dezembro, e regulamentada pelo Despacho n.º 3803/2018, de 16 de abril que altera o Despacho n.º 3150/2017, de 13 de abril;

Programa de emprego e apoio à qualificação das pessoas com deficiência e incapacidade: Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, alterado pela Lei n.º 24/2011, de 16 de junho e pelos Decretos-Leis n.ºs 131/2013, de 11 de setembro, e 108/2015, de 17 de junho, que o republica; Despacho n.º 8376-B/2015, de 30 de julho, com as alterações introduzidas pelo Despacho n.º 9251/2016, de 20 de julho;

Medida Estágios Profissionais: Portaria n.º 131/2017 de 7 de abril, retificada pela Declaração de Retificação n.º 15/2017, de 27 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 70/2019, de 27 de fevereiro; Despacho n.º 3803/2018, de 16 de abril, que altera o Despacho n.º 4462/2017, de 24 de maio;

13.2.2 — Avaliação Psicológica (AP) — visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A avaliação psicológica comportará duas fases, sendo cada uma eliminatória, e será valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto; na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

13.2.3 — Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — Visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. A EPS é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido, Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

13.3 — Sistema de classificação final:

13.3.1 — Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de tra-

balho em causa, ou tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, o sistema de classificação final é o seguinte:

$$CF = (AC \times 0,45) + (EAC \times 0,25) + (EPS \times 0,30)$$

13.3.2 — Para os demais candidatos:

$$CF = (PC \times 0,45) + (AP \times 0,25) + (EPS \times 0,30)$$

sendo:

CF — Classificação Final
AC — Avaliação Curricular
EAC — Entrevista de Avaliação de Competências
PC — Prova de Conhecimentos
AP — Avaliação Psicológica
EPS — Entrevista Profissional de Seleção

13.3.3 — Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

13.4 — Os critérios de apreciação e de ponderação dos métodos de seleção, bem como o sistema de classificação final, incluindo a grelha classificativa, o sistema de valoração final do método e respetiva fórmula classificativa constam da ata de reunião do júri do procedimento concursal, sendo a mesma facultada aos candidatos sempre que solicitada por escrito.

13.5 — Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

14 — Período experimental: 240 dias, conforme a alínea c) do n.º 1 do artigo 49.º, da LTFP, anexa à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.

15 — Composição do júri do concurso:

Presidente: Ana Sofia Dias Martins Martinho, Técnica Superior do mapa de pessoal do Município de Vouzela

Vogais efetivos: Dora Maria Marques Loureiro, Técnica Superior do mapa de pessoal do Município de Castro Daire, que substituirá a presidente nas suas faltas e impedimentos e Lurdes Cristina Ferreira Gomes, Técnica Superior do mapa de pessoal do Município de Castro Daire.

Vogais suplentes: Nathalie Oliveira Almeida, Técnica Superior do mapa de pessoal do Município de Castro Daire e Blandina Almeida Estêvão Meneses, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira do Município de Castro Daire.

16 — Quota de emprego: Dar-se-á cumprimento ao Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, designadamente no seu artigo 3.º

17 — Exclusão e notificação de candidaturas: de acordo com o previsto no n.º 1 do artigo 30.º do Código do Procedimento Administrativo, os candidatos excluídos serão notificados, por e-mail ou carta registada, para a realização da audiência dos interessados. Os candidatos admitidos serão convocados pela mesma forma, com a indicação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através da lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município e disponibilizada na página eletrónica.

18 — A lista unitária da ordenação final dos candidatos será publicitada no site do Município em data oportuna, após aplicação dos métodos de seleção.

19 — Em tudo o que não seja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor.

20 — Os dados pessoais enviados pelos candidatos no âmbito do presente Procedimento Concursal, serão tratados de forma lícita e limitada à finalidade para a qual foram recolhidos, nomeadamente a validação e avaliação dos candidatos. Os dados pessoais enviados serão conservados pelo tempo exclusivamente necessário à conclusão do Procedimento Concursal, sendo eliminados no momento em que o mesmo termine, exceto quando sejam necessários para a prossecução de atributo legal.

21 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, “a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação”.

28 de fevereiro de 2019. — O Presidente da Câmara Municipal, Dr. Paulo Martins de Almeida.

312110636

MUNICÍPIO DA CHAMUSCA

Aviso n.º 4899/2019

Proposta de Programa Estratégico de Reabilitação Urbana da Área de Reabilitação Urbana (ARU) 3 da Chamusca

Paulo Jorge Mira Lucas Cegonho Queimado, Presidente da Câmara Municipal da Chamusca, torna público, nos termos dos artigos 12.º e 158.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, que a Câmara Municipal deliberou, em reunião de câmara de 19 de fevereiro de 2019, aprovar o Programa Estratégico de Reabilitação Urbana — ARU 3 da Chamusca.

Sequentemente e conforme preconizado pelo n.º 4 do art. 17.º do Regime Jurídico da Reabilitação Urbana (RJRU), o PERU da ARU 3 da Chamusca deverá ser remetido a discussão pública. Assim sendo, o prazo para apreciação pública é de 20 dias úteis, contados 5 dias úteis após a data de publicação do presente aviso no *Diário da República*, de acordo com o n.º 2 do artigo 89.º do Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio, por remissão do n.º 4 do artigo 17.º do Regime Jurídico da Reabilitação Urbana (RJRU), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 307/2009, de 23 de outubro, na sua atual redação.

Os interessados poderão consultar a referida deliberação e os documentos que a integram, bem como o Programa Estratégico de Reabilitação Urbana no edifício da Câmara Municipal, sito na Rua Direita de São Pedro, durante o horário de expediente entre as 09.00h e as 16.00h ou através do *site* do município (www.cm-chamusca.pt). Os interessados deverão remeter por escrito as suas reclamações, observações, sugestões, e pedidos de esclarecimento, através de ficha tipo cedida pelo Município, dentro do prazo referido ao Presidente da Câmara Municipal da Chamusca.

8 de março de 2019. — O Presidente da Câmara Municipal da Chamusca, Paulo Jorge Mira Lucas Cegonho Queimado.

Deliberação

(22) — Proposta de Programas Estratégicos de Reabilitação Urbana das Áreas de Reabilitação Urbana (ARU) 3 de Chamusca — Inclusão de capítulo de mobilidade e acessibilidade

Presente informação n.º 024/EC/2019 de 14.02.2019 da Chefe da Divisão de Urbanismo, Planeamento, Obras, Ambiente e Equipamentos que conclui:

«Tomando consciência da necessidade de proceder à revitalização da vila da Chamusca, bem como de melhorar significativamente o nível de infraestruturas e a qualidade urbanística do concelho, proponho que delibere a câmara municipal, nos termos das disposições conjugadas da alínea h) do n.º 2 e do n.º 3 do artigo 53.º da Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na redação da Lei n.º 5-A/2002, de 11 de janeiro, do Decreto-Lei n.º 307/2009, de 23 de outubro, na sua atual redação, e do artigo 71.º do Estatuto dos Benefícios Fiscais, o seguinte:

1 — Aprovar a Operação de Reabilitação Urbana (ORU) através de instrumento próprio — Programa Estratégico de Reabilitação Urbana da ARU 3 de Chamusca, com o agora incluído capítulo relativo a ‘Mobilidade e Acessibilidades em Espaços Públicos’, nos termos dos artigos 17.º, 33.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 307/2009, de 23 de outubro, na sua atual redação, conforme deliberação de câmara de 9 de maio de 2017;

2 — Constituir o Município de Chamusca como entidade gestora das Operações de Reabilitação Urbana na área da ARU 3 de Chamusca, nos termos do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 307/2009, de 23 de outubro, na sua atual redação;

3 — Atribuir, nos termos do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 307/2009, de 23 de outubro, na sua atual redação, os benefícios fiscais em sede de impostos municipais, constantes do artigo 71.º do Estatuto dos Benefícios Fiscais, na Área de Reabilitação Urbana 3 da Chamusca;

4 — Remeter os referidos documentos para emissão de parecer do IHRU (Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana) de acordo com o n.º 3 do artigo 17.º do RJRU, na sua atual redação;

5 — Iniciar o processo de discussão pública de acordo com os n.ºs 3 e 4 do artigo 77.º do Decreto-Lei n.º 380/99, de 22 de setembro, na sua atual redação, e por remissão do n.º 4.º do artigo 17.º do RJRU, na sua atual redação.»

A Câmara apreciou e deliberou por unanimidade, e em minuta, proceder de acordo com o descrito na informação técnica.

E eu, Ana Margarida Freitas, Técnico Superior, a subscrevi.

19 de fevereiro de 2019. — O Presidente da Câmara, Dr. Paulo Jorge Mira Lucas Cegonho Queimado.

312126001