setembro, nomeei como membros do gabinete de apoio à vereação, com efeitos a 18 de outubro de 2017, os seguintes cidadãos:

Secretária — Ana Paula Marques Guerreiro Anastácio,
Secretária — Sónia Isabel Martins Mendes.

16 de novembro de 2017. — O Presidente da Câmara Municipal, *Carlos Eduardo da Silva e Sousa*.

311085047

Aviso n.º 2316/2018

Nos termos e para efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação atual, torna-se pública a lista unitária de ordenação final, que se encontra afixada nas instalações desta entidade e publicada na página eletrónica em www.cm-albufeira.pt, do procedimento concursal comum, para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo determinado — termo resolutivo certo, visando o preenchimento de dois postos de trabalho na carreira/categoria de técnico superior, atividade de engenharia civil, aberto pelo aviso n.º 5564/2016, publicado na 2.ª série do *Diário da República,* n.º 83, de 29 de abril de 2016, a qual foi homologada por deliberação da Câmara Municipal, de 21 de novembro de 2017.

24 de novembro de 2017. — O Presidente da Câmara Municipal, *Carlos Eduardo da Silva e Sousa*.

311084991

MUNICÍPIO DE ALCÁCER DO SAL

Aviso n.º 2317/2018

Procedimento concursal comum na modalidade de regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para ocupação de seis postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do Município de Alcácer do Sal.

1 — Nos termos do disposto no artigo 19.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril; do artigo 33.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; e após deliberação favorável, em reunião de Câmara de 14 de dezembro de 2017, torna-se pública a abertura de procedimentos concursais para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, para o preenchimento dos seguintes postos de trabalho, previstos no mapa de pessoal e no orçamento do Município para o ano 2018:

Referência 1 — Dois postos de trabalho para a carreira e categoria de técnico superior (área de comunicação social), para o desempenho de funções no Gabinete de Informação e Relações Públicas;
Referência 2 — Dois postos de trabalho para a carreira e categoria de assistente técnico, para o desempenho de funções no Gabinete de Apoio às Atividades Económicas e Turismo;
Referência 3 — Dois postos de trabalho para a carreira e categoria de assistente operacional (carpinteiro), para o desempenho de funções no Setor de Carpintaria, da Divisão de Obras Municipais e Serviços Urbanos.

2 — Nestes procedimentos é cumprido o disposto no artigo 30.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP).
3 — Caracterização dos postos de trabalho: As constantes no anexo à LTFP, referido no artigo 88.º, competindo-lhes, de acordo com o mapa de pessoal do Município:

Referência 1 — Assegurar a informação aos munícipes quanto à atividade e iniciativas da autarquia; assegurar e coordenar as relações públicas e protocolares do município, inclusive com a comunicação social; organizar e atualizar os arquivos audiovisuais e documentais do município e o site institucional;
Referência 2 — Desenvolver funções que se enquadram em diretivas gerais dos dirigentes e chefias, tendo em vista prestar informação nos postos de turismo; executar trabalhos de apoio técnico em ações de promoção, animação e informação turística.
Referência 3 — Executar trabalhos em madeira, utilizando os materiais e equipamentos necessários; executar outras tarefas de apoio.

4 — Habilitações literárias exigidas:

Referência 1 — Licenciatura (área de Comunicação Social), não sendo possível substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional;
Referência 2 — 12.º ano de escolaridade, não sendo possível substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional;
Referência 3 — Escolaridade obrigatória de acordo com a data de nascimento do candidato. Nos termos do n.º 2, do artigo 34.º, do anexo da LTFP, podem concorrer candidatos que, não sendo titulares da habilitação exigida, considerem dispor da formação e, ou, experiência profissionais necessárias e suficientes para a substituição daquela habilitação. Nestas situações, no cumprimento dos n.º 4 e 5, do mesmo artigo, o júri analisa, preliminarmente, a formação e, ou experiência profissionais e delibera sobre a admissão do candidato ao procedimento concursal, notificando os restantes candidatos da sua decisão.

5 — Prazo de validade: O procedimento é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar. Se, em resultado do procedimento concursal, a lista unitária de ordenação final, devidamente homologada, contiver um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, será constituída uma reserva de recrutamento interna, de acordo com o disposto no artigo 40.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.
6 — Requisitos de admissão:
6.1 — Requisitos gerais: Os previstos no anexo à LTFP, artigo 17.º:

a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
b) 18 anos de idade completos;
c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

6.2 — Requisitos específicos de admissão: Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados em carreira, sejam titulares de categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.
7 — Forma e prazo de apresentação das candidaturas:
7.1 — Prazo: 10 dias úteis, a contar do dia útil seguinte ao da publicação do presente aviso no *Diário da República,* nos termos do artigo 26.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.
7.2 — Formalização das candidaturas: As candidaturas deverão ser formalizadas mediante preenchimento de formulário tipo, disponível na Internet, na página eletrónica desta autarquia em www.cm-alcacerdosal.pt e entregues pessoalmente na Divisão de Recursos Humanos, durante o horário normal de funcionamento, ou enviadas pelo correio, em carta registada com aviso de receção, contando, neste caso, a data do registo, para: Câmara Municipal de Alcácer do Sal, Praça Pedro Nunes, 7580-125 Alcácer do Sal. Devem constar obrigatoriamente os seguintes elementos: nome do candidato, data de nascimento, sexo, nacionalidade, número de identificação fiscal, profissão, número e data do Bilhete de Identidade (BI)/Cartão de Cidadão (CC), bem como o serviço emissor, residência, endereço postal e eletrónico, caso exista.
7.3 — Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.
7.4 — Os requerimentos de candidatura deverão ser acompanhados de fotocópia do certificado de habilitação literária, do BI/CC, do Cartão de Identificação Fiscal e do Currículo Vitae atualizado, detalhado, datado e assinado pelo requerente, do qual conste a identificação pessoal, habilitações literárias, experiência profissional e quaisquer circunstâncias que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de preferência legal, as quais, todavia, só serão tidas em consideração pelo júri do procedimento concursal se devidamente comprovadas, nomeadamente através de fotocópia dos documentos comprovativos da frequência das ações de formação e da experiencia profissional.
Deverá ser apresentado ainda, pelos candidatos com vínculo: Declaração emitida pelo serviço a que o candidato pertence, devidamente atualizada, da qual conste a modalidade da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado de que é titular, a categoria, a posição remuneratória correspondente à que aufere nessa data, o tempo de execução das atividades inerentes ao posto de trabalho que ocupa e o grau de complexidade das mesmas; declaração de conteúdo funcional emitida pelo serviço a que o candidato se encontra afeto, devidamente atualizada, da qual conste a atividade que se encontra a exercer, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado; a avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a três anos.
7.5 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da Lei.
8 — Métodos de seleção: Conforme o disposto no artigo 36.º, do anexo da LTFP, serão utilizados os métodos de seleção: prova de conhecimentos

e avaliação psicológica. Para os candidatos que reunirem as condições previstos no n.º 2, do artigo 36.º, do anexo da LTFP, serão aplicados os métodos de seleção: avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, salvo se os afastarem através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos, conforme o disposto no n.º 3, do artigo 36.º, supracitado. Por razões de celeridade, poderá ser necessária a utilização faseada dos métodos de seleção, nos termos e ao abrigo do disposto no artigo 8.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

8.1 — Será utilizado o método de seleção facultativo, entrevista profissional de seleção.

8.2 — A classificação e ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultarão da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com a(s) seguinte(s) fórmula(s):

Referências 1 e 2:

$$CF = (PC*45\ \%) + (AP*25\ \%) + (EPS*30\ \%)$$

ou

$$CF = (AC*30\ \%) + (EAC*40\ \%) + (EPS*30\ \%)$$

Referência 3:

$$CF = (PC*50\ \%) + (AP*25\ \%) + (EPS*25\ \%)$$

ou

$$CF = (AC*50\ \%) + (EAC*25\ \%) + (EPS*25\ \%)$$

em que: CF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

8.3 — A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função. Será valorada na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Referência 1 — A prova de conhecimentos assumirá a forma oral, terá a duração máxima de 30 minutos e não será permitida no decurso da mesma a consulta a qualquer legislação ou bibliografia para a sua realização e incidirá sobre as seguintes temáticas: Legislação: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação; Despacho n.º 179/2012, de 6 de janeiro; Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Lei n.º 40/2006, de 25 de agosto; Bibliografia Recomendada: *As Novas Regras do Marketing e das Relações Públicas*, David Merman Scott, 05-2008, Ideias de Ler Editora; *Marketing Municipal*, Pedro Asensio, Editora Diaz de Santos, 2008; *Marketing e Comunicação Política*, J. M. Lampreia e Joaquim Caetano, Edições Silabo, 2009.

Referência 2 — A prova de conhecimentos será de realização individual e de caráter escrito, sem consulta. Terá a duração de 90 minutos e será constituída por questões de desenvolvimento sobre: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação; Despacho n.º 179/2012, de 6 de janeiro; Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação e Lei n.º 33/2013, de 16 de maio, na sua atual redação.

Referência 3 — A prova teórica prática de conhecimentos será de realização individual e de caráter oral e de simulação. Terá a duração de 30 minutos e consistirá na realização de tarefas no âmbito das funções a desempenhar, nomeadamente: identificação de materiais; identificação de ferramentas e identificação de ferramentas de acordo com a operação a realizar.

8.4 — A 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. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica é elaborada uma ficha individual, contendo a indicação das aptidões e ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido. A avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia através das menções classificativas de apto e não apto. Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, esta valoração será feita através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

8.5 — A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

Serão avaliados e ponderados os seguintes elementos:

Habilitação Literária (HL) — tendo como limite máximo de avaliação 20 valores. Serão atribuídos 20 valores aos candidatos detentores da habilitação legalmente exigida para o desempenho das funções.

Formação Profissional (FP) — serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional posta a concurso, até ao limite de 20 valores. Serão atribuídos, automaticamente a todos os candidatos, 10 valores acrescidos de:

1 valor por cada ação de formação com duração ≤ a 35 horas, até ao limite de 10 valores;
2 valores por cada ação de formação com duração > a 35 horas, até ao limite de 10 valores;
0 valores para candidatos sem ações de formação.

Experiência Profissional (EP) — será ponderado o desempenho efetivo de funções na área de atividade para que o concurso é aberto, até ao limite de 20 valores, de acordo com a seguinte pontuação:

Experiência inferior a 1 ano — 14 valores;
Entre 1 a 5 anos — 16 valores;
Entre 5 a 10 anos — 18 valores;
Superior a 10 anos — 20 valores.

Avaliação de Desempenho (AD) — Relativa ao período, não superior a 3 ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar. Será traduzida em menção quantitativa, de acordo com a seguinte fórmula:

AD = (A+B+C)/3, em que A, B e C correspondem, respetivamente, às avaliações de desempenho dos três últimos ciclos avaliativos.

De acordo com o disposto no n.º 3, do artigo 11.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, serão atribuídos 10 valores aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar.

Nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, serão atribuídos 10 valores a todos os candidatos acrescidos de:

0 valores a avaliações inferiores a 2;
5 valores a avaliações iguais ou superiores a 2 e inferiores a 4;
8 valores a avaliações iguais ou superiores a 4;
10 valores a avaliações de Excelente.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração atá às centésimas, sendo a classificação obtida através da seguinte fórmula:

$$AC = HL\ (25\ \%) + (FP\ (25\ \%) + EP\ (25\ \%) + AD\ (25\ \%)$$

8.6 — A 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.

Deve permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas.

Decorre de acordo com um guião de entrevista, composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, que deve estar associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

A avaliação é expressa de acordo com os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

8.7 — A 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.

Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

A entrevista profissional é realizada pelo júri, na presença de todos os seus elementos.

A avaliação é expressa de acordo com os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

9 — Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer dos métodos de seleção, consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicável o método seguinte. A falta

de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale também à exclusão do procedimento.

10 — Em situações de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 35.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril. Em caso de persistir a igualdade de valoração, a ordenação final dos candidatos é efetuada de forma decrescente, tendo por preferência os seguintes critérios: *a*) valoração da experiência profissional (EP); *b*) valoração da habilitação académica (HA); *c*) valoração da formação profissional (FP).

11 — Local de Trabalho: Concelho de Alcácer do Sal.

12 — Composição do júri:

Referência 1 — Presidente — Maria Rita Timóteo Sim Sim Torres, Técnica Superior

Vogais efetivos — Cristina Isabel Carriço Barrela, Técnica Superior, substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos; Maria Manuela Vilhena Gonçalves Mesuras de Jesus, Técnica Superior

Vogais suplentes — Amílcar António Grilo de Macedo, Dirigente Intermédio de 2.º Grau; Maria Raquel Redondo Gomes, Técnica Superior.

Referência 2 — Presidente — Maria Rita Timóteo Sim Sim Torres, Técnica Superior

Vogais efetivos — Susana da Conceição Martins Figueira, Assistente Técnica, substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos; Vítor Manuel Elias Rosa, Assistente Técnico

Vogais suplentes — Dina do Carmo Prego Semião Sardo, Assistente Técnica; Maria Raquel Redondo Gomes, Técnica Superior.

Referência 3 — Presidente Pedro Alexandre Crespo Repolho, Dirigente Intermédio de 3.º Grau

Vogais efetivos — José Júlio Nunes Parente, Assistente Operacional, substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos; Ana Maria Campinho Vilas Boas, Dirigente Intermédio de 2.º Grau

Vogais suplentes — Maria Manuela Martins Caixas Carradinha, Assistente Técnica; Manuel Francisco Baixinho Carocha, Coordenador Técnico.

13 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações na Câmara Municipal de Alcácer do Sal e disponibilizada na sua página eletrónica. Os candidatos aprovados em cada método são convocados para realização do método seguinte através de uma das formas previstas no n.º 3, do artigo 30.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

14 — São facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas, as atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração do método.

15 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos é afixada em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública, disponibilizada no site do Município, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República,* com informação sobre a sua publicação.

16 — Posicionamento remuneratório: Tendo em conta o preceituado no artigo 38.º, do anexo da LTFP, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com o empregador público, a qual terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, com os limites e condicionalismos impostos pelo n.º 1, do artigo 42.º, da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, de acordo com o disposto no n.º 1, do artigo 20.º, da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro (Lei do Orçamento de Estado para 2018).

17 — Quotas de emprego: O número de lugares destinado a candidatos com deficiência será estipulado de acordo com o estabelecido no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, devendo o candidato declarar, no requerimento sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, tipo de deficiência e ainda meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos deste diploma.

18 — Nos termos do disposto no n.º 1, do artigo 19.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, o presente aviso será publicitado na íntegra na Bolsa de Emprego Público (www.bep.pt) no 1.º dia útil seguinte à presente publicação; a partir da data da publicação (no *Diário da República*), na página eletrónica da Câmara Municipal de Alcácer do Sal. Por extrato, no prazo máximo de 3 dias úteis contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

19 — 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.

20 — Quanto à exigência do requisito respeitante à impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho em causa por trabalhadores com relação jurídica de emprego público previamente constituída, ou por recurso a pessoal colocado em situação de mobilidade especial ou a outros instrumentos de mobilidade, na sequência do Despacho n.º 2556/2014-SEAP, as autarquias, não estão sujeitas à obrigação de consulta prévia à Direção Geral de Qualificação dos Trabalhadores (INA), prevista na Portaria n.º 48/2014, atendendo ao disposto no Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de dezembro, na redação dada pela Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro e ainda no n.º 3, do artigo 2.º, da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro.

21 — Ao presente procedimento concursal serão aplicadas as regras constantes nos seguintes diplomas: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril; Decreto-Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho; Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro e Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro.

5 de fevereiro de 2018. — O Vereador dos Recursos Humanos, *Nuno Miguel Besugo Pestana*.

311115251

MUNICÍPIO DE ALJUSTREL

Aviso n.º 2318/2018

Áreas de Reabilitação Urbana de Ervidel, Montes Velhos, Rio de Moinhos e Messejana

Dr. Nelson Domingos Brito, Presidente da Câmara Municipal de Aljustrel, torna público que, nos termos do n.º 4 do artigo 13.º do Regime Jurídico da Reabilitação Urbana (RJRU), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 307/2009, de 23 de outubro, alterado pela Lei n.º 32/2012, de 14 de agosto e pelo decreto-lei n.º 136/2014, de 9 de setembro, e sob proposta da Câmara Municipal a Assembleia Municipal, em sessão ordinária realizada em 17 de fevereiro de 2016, nos termos do n.º 1 do artigo 13.º do referido diploma legal, foi aprovada a delimitação das áreas de reabilitação urbana das localidades de Ervidel, Montes Velhos, Rio de Moinhos e Messejana.

Mais se informa que, nos termos do n.º 4 do artigo 13.º do mesmo decreto-lei, os elementos que integram a deliberação da delimitação das áreas de reabilitação urbana poderão ser consultados na página eletrónica da Câmara Municipal de Aljustrel (www.mun-aljustrel.pt) e na secretaria da Divisão Técnica da Câmara Municipal, sita na Av. 1.º de Maio, todos os dias úteis durante as horas normais de expediente.

6 de fevereiro de 2018. — O Presidente da Câmara, *Nelson Domingos Brito.*

311116361

MUNICÍPIO DE AMARES

Aviso n.º 2319/2018

Relatório do Estado do Ordenamento do Território (REOT) — Discussão Pública

Torna-se público que, nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 189.º do Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio, a Câmara Municipal deliberou, em reunião ordinária realizada no dia 9 de novembro de 2017, a submissão do Relatório do Estado do Ordenamento do Território (REOT) a um período de discussão pública de 30 dias úteis.

Após 5 dias da data da publicação do presente Aviso no *Diário da República,* os interessados poderão consultar o REOT, bem como a referida deliberação, na página da internet do Município de Amares (www.cm-amares.pt) e nas instalações da Divisão de Urbanismo e Obras Particulares.

As participações deverão ser feitas em impresso próprio disponibilizado nesses locais ou por e-mail (geral@municipioamares.pt).

6 de fevereiro de 2018. — O Presidente da Câmara Municipal, *Manuel Moreira*.

311118549