



## PARTE H

### COMUNIDADE INTERMUNICIPAL DAS BEIRAS E SERRA DA ESTRELA, CIM-BSE

#### Aviso n.º 10296/2015

#### Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado de três postos de trabalho de técnicos superiores — área de engenharia (um) e gestão/economia (dois).

1 — Nos termos do n.º 2 do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pelo artigo 2.º da Lei n.º 35/2014 de 20/06, e do artigo 19.º, da Portaria n.º 83-A/2019, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06/04, e em cumprimento de meu despacho proferido de acordo com a deliberação do Conselho Intermunicipal da CIM-BSE de 10/03/2015 e da Assembleia Intermunicipal de 28/11/2014 que autoriza o recrutamento excecional ao abrigo do artigo 47.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31/12, torna público, que se encontra aberto procedimento concursal comum, para ocupação de 3 (três) postos de trabalho na categoria de Técnico Superior — área de engenharia (um) e gestão/economia (dois), previsto no mapa de pessoal da Comunidade Intermunicipal das Beiras e Serra da Estrela, CIM-BSE, adiante designada por CIM-BSE, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, pelo prazo de 15 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*.

2 — Para efeitos do estipulado no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06/04, declara-se não estarem constituídas quaisquer reservas internas de recrutamento. Efetuada consulta nos termos do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01 a Direção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em funções públicas (INA), enquanto entidade centralizada para constituição de reservas de recrutamento (ECCRC), foi prestada informação que: «informamos que, nesta data, não existem trabalhadores em situação de requalificação com os perfis pretendidos.»

3 — Legislação aplicável: Lei n.º 35/2014, de 20/06, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31/07; Portaria n.º 1553-C/2008, de 31/12, e Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6/04, Portaria n.º 62/2009 de 22/01 e Lei n.º 82-B/2014 de 31/12.

4 — Posicionamento remuneratório previsto: Tendo em consideração o preceituado no artigo 38.º, da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20/06, conjugado com o artigo 42.º, Lei n.º 82-B/2014 de 31/12: terá por base de referência a 2.ª posição remuneratória e o nível remuneratório 15 da tabela remuneratória única, aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31/12.

5 — Âmbito do recrutamento: O recrutamento é iniciado de entre os trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida e, em caso de impossibilidade de ocupação de todos os postos ou de alguns postos de trabalho, proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, nos termos do artigo 64.º da Lei n.º 82-B/2014 de 31/12, observando-se a prioridade legal no recrutamento estabelecido no artigo 48.º da referida lei.

6 — Local de trabalho: Área territorial da Comunidade Intermunicipal das Beiras e Serra da Estrela.

7 — Nível habilitacional exigido: Licenciatura na área da Engenharia Civil (um) e Gestão/Economia (dois).

8 — Caracterização dos postos de trabalho e o conteúdo funcional da carreira de Técnico Superior (grau de complexidade funcional 3), definido no anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06. Os postos de trabalho a ocupar deverão ainda exercer as suas funções com autonomia e responsabilização nas seguintes vertentes técnicas:

a) Exercer as competências delegadas pelas autoridades de gestão dos programas e operações objeto de contratualização, nomeadamente:

- i) Assegurar a organização dos processos de candidatura;
- ii) Garantir o cumprimento dos normativos aplicáveis em matéria de concorrência, de contratação pública, de auxílios estatais, de ambiente e de igualdade de oportunidades;
- iii) Verificar a conformidade das despesas elegíveis apresentadas;

iv) Assegurar a recolha de dados físicos, financeiros e estatísticos sobre a execução dos projetos;

v) Assegurar o cumprimento das regras de publicidade.

b) Elaborar as candidaturas de assistência técnica para o exercício das competências delegadas e formalizar os respetivos pedidos de pagamento;

c) Apoiar o processo de tomada de decisão sobre os projetos cofinanciados;

d) Gerir programas e projetos contratualizados;

e) Elaborar relatórios sobre a atividade da Unidade;

f) Desenvolver projetos destinados a candidaturas aos diferentes apoios comunitários;

g) Gerir os projetos desenvolvidos pela CIM;

h) Desenvolver esforços no sentido de apurar oportunidades financeiras e outras no âmbito do Portugal 2020.

9 — Requisitos de admissão: Ser detentor dos requisitos previstos no artigo 17.º, do anexo à LTFP aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20/06, nomeadamente:

a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por 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.

10 — Os candidatos devem reunir os requisitos referidos no número anterior até à data limite de apresentação das candidaturas.

11 — Nos termos da alínea L) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01 na atual redação, 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 desta entidade idêntico ao posto de trabalho para cuja ocupação se publica o presente procedimento.

12 — As candidaturas deverão ser formalizadas mediante o preenchimento obrigatório de Formulário Tipo disponível nos serviços administrativos da Comunidade Intermunicipal das Beiras e Serra da Estrela, sito no Largo Paço do Bui, n.º 3 6300-592 Guarda, na página eletrónica [www.cimbse.pt](http://www.cimbse.pt), ou, mediante solicitação, por correio eletrónico, para o [contratacao publica@cimbse.pt](mailto:contratacao publica@cimbse.pt).

12.1 — Da candidatura, devem constar, obrigatoriamente, os seguintes elementos:

a) Identificação do procedimento concursal a que se candidata, com identificação da carreira, categoria e atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;

b) Identificação da entidade que realiza o procedimento;

c) Identificação completa do candidato (nome, data de nascimento, nacionalidade, número de contribuinte, residência, código postal, telefone e endereço eletrónico, caso exista);

d) Declaração sob compromisso de honra que cumpre os requisitos de admissão, designadamente:

i) Os relativos ao nível habilitacional e área académica ou profissional;

ii) Declaração de veracidade dos factos constantes da candidatura.

12.2 — Acompanhado da seguinte documentação:

a) Fotocópia do certificado de habilitações ou outro documento legalmente reconhecido para o efeito;

b) Declaração atualizada com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação de candidaturas, emitida pelo serviço de origem a que o candidato pertence, da qual conste a identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, bem como da carreira e categoria de que seja titular e da atividade que executa, (se aplicável);

c) *Curriculum vitae* detalhado, datado e assinado, dele devendo constar, designadamente, as habilitações literárias, as funções que exerceu ou exerce, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como, a formação profissional detida (com indicação das entidades promotoras, duração e datas), a avaliação do desempenho obtida e quaisquer outros elementos que considere passíveis de influírem na apreciação do respetivo mérito;

d) Fotocópia do Bilhete de Identidade ou Cartão de Cidadão.

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

13 — Métodos de seleção: Nos termos do artigo 36.º Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20/06, e do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6/04, são métodos de seleção obrigatórios:

Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica. Nos termos do n.º 4 do citado artigo 36.º e da alínea a) do n.º 1 do artigo 7.º da citada portaria, constitui ainda método de seleção complementar a Entrevista Profissional de Seleção.

Os métodos de seleção a utilizar no presente procedimento, serão os seguintes:

Prova de Conhecimentos Escrita (PC);  
Avaliação Psicológica (AP);  
Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

13.1 — Prova de Conhecimentos Escrita — Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função. As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional. Na prova de conhecimentos é adotada a escala de valoração de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, tendo a mesmo caráter eliminatório do procedimento para os candidatos que obtiverem valoração inferior a 9,500 valores. Esta prova revestirá a forma escrita, de realização individual, com consulta da legislação em suporte físico, e terá a duração de 1 hora e trinta minutos e incidirá sobre os seguintes diplomas legais:

Lei n.º 73/2013, de 3/09 — Lei das Finanças Locais; Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29/01 — Código dos Contratos Públicos; Decreto-Lei n.º 149/2012, de 12/07; Lei n.º 35/2014, de 20/06 — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Lei n.º 75/2013, de 12/09, que estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais; Decreto -Lei n.º 4/2015, de 7/01 — Código de Procedimento Administrativo; Lei 66-B/2007, de 12/12 e Lei n.º 66-B/2012, de 31/12 (Estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública); Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4/09 (adaptação aos serviços da administração autárquica do sistema integrado de avaliação do desempenho na Administração Pública); Decreto Regulamentar n.º 8/2006, de 19/07;

Portugal 2020 — <https://www.portugal2020.pt>  
Programa Operacional Regional do Centro — <http://centro.portugal2020.pt/index.php/documentacao>  
Programa de Desenvolvimento Rural do Continente para 2014 - 2020 — [http://www.gpp.pt/pdr2020/d/PDR2020\\_integral.pdf](http://www.gpp.pt/pdr2020/d/PDR2020_integral.pdf)

13.2 — Prova de Avaliação Psicológica (AP): Poderá comportar mais do que uma fase e 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, sendo valorada da seguinte forma:

- a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto;  
b) 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, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

13.3 — Entrevista Profissional de Seleção — Classificável de 0 a 20 valores, 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, é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, classificados respetivamente, de 20, 16, 8 e 4 valores.

14 — A ordenação final dos candidatos que completem o processo resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1 do artigo 34.º da Portaria 83-A/2009, de 22/01, na sua atual redação:

$$CF = (60 \% PC) + (25 \% AP) + (15 \% EPS)$$

em que:

CF = Classificação final;  
PC = Prova de Conhecimentos (escrita);

AP = Avaliação Psicológica;  
EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

15 — Exceto quando afastados por escrito pelos candidatos que cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho cuja ocupação o procedimento é aberto, os métodos de seleção a utilizar são os previstos nas alíneas a) e b) do n.º 2 artigo 36.º LTFP, respetivamente:

Avaliação Curricular (AC);  
Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);  
Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

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

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar e que são os seguintes:

Habilitação Académica (HA), nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

Formação Profissional (FP), considerando -se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

Experiência Profissional (EP), incidência sobre idênticas atividades inerentes aos postos de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas;

Avaliação do Desempenho (AD), relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atividades idênticas às dos postos de trabalho a concurso.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, classificação obtida através da média aritmética das classificações dos elementos a avaliar, segundo a seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 30 \%) + (FP \times 30 \%) + (EP \times 30 \%) + (AD \times 10 \%) / 4$$

15.2 — 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 das funções. Nesta prova serão adotados os níveis de classificação de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido, e Insuficiente, aos quais correspondem as classificações de 20, 16, 12, 8, e 4 valores.

16 — A ordenação final dos candidatos que completem o processo resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1 do artigo 34.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, na sua atual redação:

$$CF = (AC \times 30 \%) + (EAC \times 70 \%)$$

em que:

CF = Classificação Final;  
AC = Avaliação Curricular;  
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

17 — Nos termos do n.º 12 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, na sua atual redação, cada um dos métodos de seleção é eliminatório.

18 — É excluído do procedimento o candidato que obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, nos termos do n.º 13 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22/01, na sua atual redação, bem como o candidato que não compareça à realização de qualquer método de seleção.

19 — A classificação final será obtida através da média aritmética ponderada através das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e será expressamente numa escala de 0 a 20 valores.

20 — Direito à informação — Nos termos da alínea i) do n.º 3 do artigo 19.º e do n.º 2 do artigo 23.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22/01, na sua atual redação, os candidatos têm acesso, quando solicitado, 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.

21 — Composição do júri:

Presidente: António José Dinis Miraldes — Chefe de equipa Multidisciplinar/Coordenador — EAT, CIM-BSE.

1.º Vogal efetivo: Paulo Sérgio Marques da Silva Carreiro — Técnico Superior da EAT-CIM-BSE.

2.º Vogal efetivo: Graça Isabel Pires Henry Robbins — Diretora/Departamento de Administração Geral — Câmara Municipal da Covilhã.

1.º Vogal suplente: Afonso Pina Tavares — Chefe de Divisão — Câmara Municipal da Seia.

2.º Vogal suplente: Luis Miguel dos Santos Mendes — Chefe de Divisão — Câmara Municipal do Sabugal.

22 — Exclusão e notificação de candidatos: de acordo com o Preceituado no n.º 1 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/02, na sua atual redação, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas *a)*, *b)*, *c)* ou *d)* do n.º 3, do artigo 30.º da mesma Portaria, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo. Para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 32.º, e por uma das formas previstas nas alíneas *a)*, *b)*, *c)* ou *d)* do n.º 3, do artigo 30.º, da portaria referida.

23 — A classificação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

24 — Em situações de igualdade de valoração, serão observados os critérios de ordenação preferencial estipulados no artigo 35.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01 na sua atual redação.

25 — A homologação da lista unitária de classificação final, relativa ao presente procedimento, será publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local público das instalações de funcionamento da Comunidade Intermunicipal das Beiras e Serra da Estrela e disponibilizada na sua página eletrónica.

26 — «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».

27 — Quotas de Emprego: de acordo com o artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3/01, os candidatos com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, desde que devidamente comprovada.

28 — Validade — O concurso é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a concurso, e para os efeitos do previsto no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01 na sua atual redação.

29 — Nos termos do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, na sua atual redação, o presente aviso, será publicitado na Bolsa de Emprego Público em [www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt), no primeiro dia útil seguinte à data da publicação do presente aviso no *Diário da República* e num jornal de expansão nacional, por extrato, no prazo máximo de três dias.

2 de setembro de 2015. — O 1.º Secretariado Executivo Intermunicipal, *António Luis Ruas*.

308920225

## MUNICÍPIO DE ALJEZUR

### Aviso n.º 10297/2015

#### Celebração de contrato de trabalho por tempo indeterminado

Em cumprimento do disposto no n.º 1 alínea *b)* do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que na sequência do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para preenchimento de um posto de trabalho na categoria de assistente operacional, aberto por aviso publicado na 2.ª série do *Diário da República* n.º 40/2015, de 26 de fevereiro, foi celebrado contrato com o candidato, Emanuel de Jesus Marreiros Lourenço, o qual fica posicionado na posição remuneratória 1 — nível remuneratório 1, a que corresponde a remuneração mensal de 505€, com efeitos a 1 de setembro de 2015.

Mais se torna público, para efeitos do disposto no artigo 46.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que o júri para proceder à avaliação do período experimental do trabalhador, o qual tem a duração de 90 dias, conforme o preceituado no artigo 49.º da referida Lei, é constituído pelos seguintes elementos:

Presidente: João Manuel Beles Carreiro, Diretor do Departamento Técnico de Obras e Urbanismo do Município de Aljezur;

Vogais efetivos: Dulce Cristina da Silva Patrício, técnica superior, que substituirá o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos e Jorge Manuel Pacheco, encarregado operacional, ambos trabalhadores do Município de Aljezur;

Vogais suplentes: Filipa Cortez Cabral Fonseca e Maria do Carmo Candeias Ferreira, ambas Técnicas Superiores do Município de Aljezur.

28 de agosto de 2015. — O Presidente da Câmara, *José Manuel Velhinho Amarelinho*.

308911559

## MUNICÍPIO DE ARGANIL

### Aviso n.º 10298/2015

Ricardo Pereira Alves, Presidente da Câmara Municipal de Arganil, torna público que, tendo a Câmara Municipal de Arganil deliberado, na sua reunião extraordinária de 23 de junho de 2015, o envio da versão final do processo de Revisão do Plano Diretor Municipal à Assembleia Municipal, para aprovação, este órgão deliberativo aprovou tal instrumento de gestão territorial, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 79.º do referido regime

Mais determina a publicação, para os efeitos previstos na alínea *d)* do n.º 4 do artigo 148.º do Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial, na 2.ª série do *Diário da República* da deliberação da Assembleia Municipal, o regulamento, a planta de ordenamento e a planta de condicionantes da Revisão do Plano Diretor Municipal de Arganil.

28 de julho de 2015. — O Presidente da Câmara, *Ricardo Pereira Alves*.

### Deliberação

#### Sessão ordinária da Assembleia Municipal, realizada no dia 27 de junho de 2015

Ordem do dia: Ponto Três — Apreciação e votação da Revisão do Plano Diretor Municipal de Arganil com base no artigo 79.º do Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial.

Depois de todas as intervenções e feitos todos os esclarecimentos, o Senhor Presidente da Assembleia, Avelino Pedrosa, colocou à votação a Revisão do Plano Diretor Municipal de Arganil, tendo a Assembleia Municipal aprovado, por maioria, e em cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 79.º, do Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial e da alínea *h)* n.º 1 do artigo 25.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, essa Revisão do Plano Diretor Municipal de Arganil, com as abstenções dos Senhores Deputados Arménia Coimbra, Eugénio Fróis, António Simões, Cristina Figueiredo, Fernando Vale, Ana Rita Gonçalves, Paulo Baptista, Leonel Costa e António Lopes.

Deliberou ainda, que se mantém em vigor a Carta da Reserva Ecológica Nacional, aprovada pela Resolução de Conselho de Ministros n.º 65/1996 de 9 de maio de 1996, até que a nova Carta da Reserva Ecológica Nacional seja publicada no *Diário da República*.

Mais se deliberou, por unanimidade, aprovar a presente deliberação em minuta, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º da Lei 75/2013 de 12 de setembro.

14 de julho de 2015. — O Presidente da Assembleia Municipal, *Avelino de Jesus Silva Pedrosa*.

## CAPÍTULO I

### Disposições Gerais

#### Artigo 1

#### Âmbito e aplicação

O Plano Diretor Municipal de Arganil, adiante designado por PDMA, de que o presente regulamento faz parte integrante, tem por objeto estabelecer as regras e orientações a que deverá obedecer a ocupação, uso e transformação do solo, para todo o território municipal, delimitado na Planta de Ordenamento, à escala 1/25000, de acordo com a Carta Administrativa Oficial de Portugal, CAOP 2014.

#### Artigo 2

#### Objetivos Estratégicos

Os objetivos estratégicos enquadrados pelo modelo estratégico de desenvolvimento e que, conjuntamente com o modelo territorial conformam a proposta de ordenamento, materializam-se nos seguintes eixos:

- Eixo 1 — Fortalecer e dinamizar a Base Económica Local
- Eixo 2 — Requalificar o Território e o Urbano e Promover a Coesão Social