

extrato, no prazo máximo de 3 dias úteis contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

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

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

7 de fevereiro de 2019. — O Presidente da Câmara Municipal, *Hélder Manuel Esménio*, Eng.º

312053183

MUNICÍPIO DE SANTA CRUZ DA GRACIOSA

Aviso n.º 3726/2019

Cessação de Relação Jurídica de Emprego Público

Para os efeitos previstos na alínea *d*) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, se torna público que cessou, por motivo de aposentação, a relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, o assistente operacional Elmiro Manuel Cunha Mendonça, posição remuneratória 5, nível remuneratório 5, desligado do serviço em 31 de janeiro de 2019.

6 de fevereiro de 2019. — A Vice-Presidente da Câmara Municipal, *Maria da Conceição de Sousa da Luz Cordeiro*.

312049693

MUNICÍPIO DE SANTARÉM

Aviso n.º 3727/2019

Procedimento disciplinar — Notificação da Acusação

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 214.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, não sendo possível a notificação pessoal por ausência do trabalhador no serviço, não tendo comparecido à hora agendada para se lograr proceder à notificação pessoal e tendo, também, se frustrado a notificação por carta registada com aviso de receção remetida para a morada do seu domicílio, fica por este meio notificado, João Paulo Duarte Carvalho, Técnico Superior, trabalhador n.º 942, à data da prática dos factos, com Contrato de Trabalho em Funções Públicas, por tempo indeterminado, celebrado com o Município de Santarém, a exercer funções na Divisão de Recursos Humanos e Administração, do Departamento de Administração e Finanças, de que contra si foi deduzida acusação no âmbito de Procedimento Disciplinar que lhe foi instaurado por despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de Santarém constante do Relatório do Documento n.º 19972, constante de fls. 2 do mencionado processo. Mais fica notificado de que, nos termos do citado artigo, dispõe de um prazo de 30 (trinta) dias, contados a partir da data da publicação do presente aviso no *Diário da República* para apresentar a sua defesa escrita podendo, dentro desse prazo, proceder à consulta do Processo na Divisão Jurídica, do Município de Santarém, sita na Praça do Município, n.º 21, 1.º Direito, durante as horas de expediente.

8 de fevereiro de 2019. — O Instrutor, *José António Torrão*.

312055387

MUNICÍPIO DE SANTIAGO DO CACÉM

Aviso n.º 3728/2019

Procedimento concursal comum para ocupação de 1 posto de trabalho de Assistente Operacional (Condutor de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais), da carreira geral de Assistente Operacional em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

1 — Nos termos do disposto na alínea *a*) do n.º 3 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, e artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de

20 de junho e para os devidos efeitos torna-se público que por deliberação do órgão executivo de 24 de janeiro de 2019 se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho de Assistente Operacional (Condutor de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais), da carreira geral de Assistente Operacional em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a Divisão de Projeto e Obras, na área funcional das Obras Municipais.

2 — Tendo em conta que as entidades gestoras da requalificação nas autarquias locais (EGRAS) ainda não estão constituídas e de acordo com solução interpretativa uniforme, homologada pelo Secretário de Estado da Administração Local em 15 de julho de 2014, as Autarquias Locais estão dispensadas 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 previsto no artigo 24.º da Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro, e regulamentado pela Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro.

3 — Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, e Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

4 — Prazo de validade — Nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro os procedimentos concursais são válidos para a ocupação de idênticos postos de trabalho a ocorrer no prazo de 18 meses, contados da data de homologação da lista de ordenação final dos procedimentos.

5 — Local de Trabalho — área do Município de Santiago Cacém.

6 — Caracterização do posto de trabalho:

Exerce funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas definidas, na área de atuação da respetiva unidade orgânica, executando tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico, nomeadamente condução de viaturas/máquinas e equipamentos, zelo pelo bom estado de funcionamento e manutenção das viaturas.

Competências: Orientação para o Serviço Público; Conhecimentos e Experiência; Realização e Orientação para Resultados; Trabalho de Equipa e Cooperação; Responsabilidade e Compromisso com o Serviço.

7 — Posicionamento remuneratório — Será determinado com base no Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31/07 e na Portaria n.º 1553-C/2008, de 31/12, conforme o preceituado no artigo 38 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, cuja vigência foi mantida para o ano de 2017 pelo n.º 1 do artigo 19.º da Lei n.º 42/2016, de 28/12, sendo a posição remuneratória de referência a 1.ª posição, nível 1, a que corresponde 600,00€, de acordo com Decreto-Lei n.º 117/2018, de 27 de dezembro.

8 — Requisitos gerais de admissão, de acordo com o artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

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

9 — Nível habilitacional exigido: Escolaridade obrigatória de acordo com a idade, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

9.1 — Outros requisitos:

Posse de título de habilitação legal para conduzir (Carta de condução) veículos da categoria C nos termos dos artigos 121.º e 123.º do Código da Estrada aprovado pelo Decreto-Lei n.º 114/94, de 3 de maio, na redação atual;

Carta de Qualificação de Motorista e Certificado de Aptidão de Motorista, de acordo com o estabelecido nos artigos 2.º e 4.º do Decreto-Lei n.º 126/2009, de 27 de maio, alterado pelo Decreto-Lei n.º 65/2014, de 07 de maio, quando obrigatório.

10 — 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 no mapa de pessoal deste Município, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicitam os procedimentos.

11 — Em cumprimento do estabelecido no n.º 3 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida.

12 — Em caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por aplicação do disposto no número anterior e tendo em conta os princípios de racionalização, eficiência e economia de custos que devem presidir à atividade municipal, alarga-se a área de recrutamento aos trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, conforme proposta aprovada pela Câmara Municipal em reunião de 24 de janeiro de 2019.

13 — Formalização da candidatura:

13.1 — A candidatura deve ser formalizada através de Formulário, de utilização obrigatória, aprovado pelo Despacho n.º 11321/2009, de 8 de maio, disponível na Divisão de Gestão de Recursos Humanos, e no site desta Autarquia (www.cm-santiagoacem.pt).

13.2 — A apresentação da candidatura em suporte de papel deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

- a) Fotocópia do certificado de habilitações;
- b) Currículo profissional detalhado, devidamente comprovado, datado e assinado;
- c) Os candidatos com deficiência devem juntar declaração comprovativa do grau de incapacidade e o tipo de deficiência de que são portadores;
- d) Declaração emitida pelo órgão ou serviço onde o/a candidato/a exerce funções públicas, devidamente atualizada, da qual conste a informação seguinte: indicação inequívoca da natureza da relação jurídica de emprego público detida; carreira e categoria em que o/a candidato/a se integra; atividade e funções que o/a candidato/a desempenha e o grau de complexidade das mesmas; posição remuneratória em que o/a candidato/a se encontra; avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar ou indicação de que o/a candidato/a não foi avaliado/a naquele período por motivos que não lhe são imputáveis;
- e) Fotocópia da carta de condução, da carta de qualificação de motorista e certificado de aptidão de motorista.

13.3 — É dispensável a apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos gerais de admissão indicados nas alíneas c), d) e e) do n.º 8 desde que os candidatos declarem no requerimento, sob compromisso de honra, da situação em que se encontram relativamente a cada um deles.

13.4 — As candidaturas poderão ser entregues pessoalmente ou enviadas por correio registado com aviso de receção, para a Câmara Municipal de Santiago do Cacém, Divisão de Gestão de Recursos Humanos, Praça do Município, 7540 — 136 Santiago do Cacém.

13.5 — Os candidatos que exerçam funções neste Município ficam dispensados de apresentar os documentos comprovativos indicados no currículo, desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

14 — Métodos de seleção e critérios gerais:

14.1 — Exceto quando afastados por escrito pelos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são os seguintes:

- a) Avaliação Curricular (AC);
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);
- c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS);

14.2 — Nos restantes casos e aos excecionados no número anterior, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são os seguintes:

- a) Prova de conhecimentos (PC);
- b) Avaliação psicológica (AP);
- c) Entrevista profissional de seleção (EPS).

14.3 — Avaliação curricular: 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.

14.4 — Entrevista de avaliação de competências: visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo o respetivo resultado final

expresso através dos níveis classificativos Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

14.5 — Prova de conhecimentos: visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função, será composta por uma prova teórica oral e uma prova prática, e serão valoradas numa escala de 0 a 20 valores.

14.5.1 — A prova teórica oral, com a duração de 15 minutos cada candidato, versará sobre a seguinte matéria:

Organização de Serviços do Município de Santiago do Cacém, aprovada pelo Despacho 9039/2018, publicado no *Diário da República* n.º 185, 2.ª série, do dia 25 de setembro de 2018;

Férias e faltas dos trabalhadores que exercem funções públicas, artigos 126.º a 143.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20/06;

Direitos, deveres e garantias dos trabalhadores que exercem funções públicas — artigos 70.º a 78.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20/06.

14.5.2 — A prova prática, com a duração de uma hora, consistirá na execução das seguintes tarefas:

Verificação do estado de conservação de viaturas, cuidados periódicos diários;

Cumprimento das regras de segurança rodoviária e prevenção de acidentes;

Acondicionamento de cargas em veículos pesados;

Manuseamento de máquinas pesadas (retroescavadora e pá carregadora);

Utilização de báscula na descarga de materiais em veículo pesado.

A classificação final da prova de conhecimentos será obtida através da seguinte fórmula: 40 % da prova teórica mais 60 % da prova prática.

14.6 — Avaliação psicológica: 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 dos postos de trabalho a ocupar. Poderá comportar mais do que uma fase, sendo o respetivo resultado final expresso através dos níveis classificativos Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

14.7 — Entrevista profissional de seleção: 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, sendo o respetivo resultado final expresso através dos níveis classificativos Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

14.8 — Caso sejam admitidos candidatos em número elevado (≥ 100), a utilização dos métodos de seleção será faseada da seguinte forma:

a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório;

b) Aplicação dos 2.º e 3.º métodos a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;

c) Dispensa de aplicação do segundo ou terceiro métodos aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal e garantam reserva de recrutamento.

15 — Ponderação e valoração final:

15.1 — As ponderações a utilizar para cada método de seleção são as seguintes:

- a) Avaliação curricular (AC) — Ponderação 40 %;
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — Ponderação 30 %;
- c) Prova de Conhecimentos (PC) — Ponderação 40 %;
- d) Avaliação Psicológica (AP) — Ponderação 30 %;
- e) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — Ponderação 30 %.

15.2 — Valoração final (VF): resulta das seguintes fórmulas, consoante os métodos de seleção aplicados a cada candidato:

- a) $VF = (40 \% AC) + (30 \% EAC) + (30 \% EPS)$ ou;
- b) $VF = (40 \% PC) + (30 \% AP) + (30 \% EPS)$.

15.3 — 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 dos métodos, constam das atas do Júri do procedimento de seleção que serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

15.4 — Cada método de seleção tem caráter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

15.4.1 — Serão igualmente excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

15.5 — A ordenação 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.

15.6 — Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

16 — 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 da Sede do Município e disponibilizada na página eletrónica.

17 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações da Sede do Município e disponibilizada na página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso no 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicação.

18 — Composição do Júri do procedimento concursal e do período experimental:

Presidente: José Carlos Nabais Correia, Chefe da Divisão de Projeto e Obras;

Vogais Efetivos:

1.º António Joaquim Ramos Penedo, Técnico Superior;

2.º Marina da Conceição do Carmo de Oliveira, Técnico Superior;

Vogais Suplentes:

1.º Dário Vilhena Lopes Cândido, Encarregado Operacional;

2.º Maria Helena Faustino Pereira Chainho Gonçalves, Assistente Técnico.

O 1.º vogal efetivo substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos.

19 — Notificação dos candidatos: A notificação dos candidatos é efetuada por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

20 — Quota de emprego: de acordo com o n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

21 — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, 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.

No uso de competência subdelegada, pelo despacho exarado no documento interno com o registo n.º 20349, de 2017-11-15.

6 de fevereiro de 2019. — A Chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos, *Anabela Duarte Cardoso*.

312050801

MUNICÍPIO DE SANTO TIRSO

Edital n.º 330/2019

1.ª alteração ao Regulamento do Subsídio ao Arrendamento

Dr. Joaquim Barbosa Ferreira Couto, presidente da câmara municipal de Santo Tirso, torna público, para efeitos do disposto no artigo 139.º do Código do Procedimento Administrativo, que a Assembleia Municipal de Santo Tirso em sessão extraordinária de 29 de janeiro de 2019 (item 5 da respetiva ata) aprovou, sob proposta da câmara municipal em reunião de 10 de janeiro de 2019, a 1.ª alteração ao Regulamento do Subsídio ao Arrendamento, que a seguir se publicita, a qual entrará em vigor no dia seguinte ao da sua publicação na 2.ª série do *Diário da República*.

Mais torna público que, em cumprimento do disposto no artigo 101.º do Código do Procedimento Administrativo foi o respetivo projeto de alteração submetido a consulta pública sem que tivessem sido apresentadas reclamações ou sugestões de alteração por quaisquer interessados.

E para constar e devidos efeitos, vai o presente edital ser publicado nos termos legais.

13 de fevereiro de 2019. — O Presidente, *Joaquim Couto*, Dr.

1.ª alteração do Regulamento do Subsídio ao Arrendamento do Município de Santo Tirso

I — Alteração do Regulamento

É alterada a Nota justificativa e os artigos 2.º, 3.º, 4.º, 5.º, 6.º, 8.º, 11.º, 13.º e 16.º do referido Regulamento, os quais passam a ter a seguinte redação:

«Nota justificativa

No Âmbito das atribuições e competências das autarquias locais, previstas no Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, que estabelece nas alíneas *h*) e *i*) do n.º 2 do artigo 23.º, a intervenção do município no âmbito da ação social e da habitação, e prevê a sua participação em programas do domínio do combate à pobreza e à exclusão social, torna-se cada vez mais imprescindível apoiar o acesso dos estratos sociais mais desfavorecidos ao mercado particular do arrendamento, constituindo uma alternativa à habitação social do concelho, com vista à progressiva inserção social e melhoria das condições de vida dos municípios.

A medida de subsídio ao arrendamento da Câmara Municipal encontra-se vigente desde 1997. A sua maturidade permite-nos, pois, concluir que se trata de uma medida habitacional de elevada inclusão social.

A última revisão do regulamento data de fevereiro de 2014, encontrando-se, ao momento desajustada na sua redação face à realidade do mercado privado de arrendamento.

Ancorada no âmbito da sua política de coesão social, a Câmara Municipal, atenta às populações que não conseguem aceder a uma habitação adequada sem sobrecarga excessiva do orçamento familiar, pretende fomentar uma política de apoio às referidas populações, de caráter transitório, assim como apoiar os mais jovens como incentivo de fixação na comunidade com vista a potenciar o aumento da natalidade.

Assim, e por forma a garantir uma progressiva inserção social e melhoria das condições de vida dos municípios, torna-se imperiosa a continuidade na aposta de um modelo de intervenção municipal no que respeita à habitação de apoio mais abrangente.

O presente regulamento tem por legislação habilitante o disposto no n.º 7 do artigo 112.º e artigo 241.º, ambos da Constituição da República Portuguesa, a alínea *g*) do n.º 1 do artigo 25.º conjugada com as alíneas *k*) e *o*) do n.º 1 do artigo 33.º Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro.

Artigo 2.º

[...]

[...]

a) a c) [...]

d) Rendimento mensal bruto corrigido (R.M.B.C.) — valor decorrente da dedução ao Rendimento Mensal Bruto (R.M.B.) de uma quantia igual a 15 % do IAS por cada dependente, sendo a dedução acrescida de 15 % por cada deficiente que, comprovadamente, possua qualquer forma de incapacidade permanente igual ou superior a 60 %;

e) [...]

f) Rendimentos — o valor mensal de todos os ordenados, salários e outras remunerações do trabalho, subordinado ou independente, incluindo diuturnidades, horas extraordinárias e subsídios, ainda o valor de quaisquer pensões, nomeadamente de reforma e aposentação por velhice, invalidez e sobrevivência, e os provenientes de outras fontes de rendimento, com exceção das prestações familiares e complementos por dependência;

g) Dependente — elemento do agregado familiar com menos de 25 anos que não tenha rendimentos e se encontre a estudar ou que, mesmo sendo maior, aufera rendimentos iguais ou inferiores à pensão social do regime não contributivo, bem como o elemento com mais de 65 anos com iguais rendimentos e que integre um agregado com um ou mais adultos não dependentes;

h) Deficiente — pessoa com grau de incapacidade permanente igual ou superior a 60 %, devidamente comprovado com atestado médico de incapacidade multiuso;

i) Jovem — pessoa ou casal não separado judicialmente de pessoas e bens ou em união de facto, com residência permanente no locado, com idade igual ou superior a 18 anos e inferior a 35 anos, podendo um dos elementos do casal ter idade até 37 anos.