

Urbanística, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos; e Eng.ª Cláudia Maria Roussado Martins Técnica Superior; Vogais suplentes: Nuno Eduardo Ferreira Valente, Chefe de Divisão de Serviços Urbanos e Nuno Teixeira Carda, Chefe de Divisão de Obras Municipais.

19 — As actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e os sistemas de valoração final do método, serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

20 — Nos termos do artigo 28.º da Portaria, a candidatura deverá ser acompanhada do currículo profissional do candidato, bem como fotocópia do certificado de habilitações literárias e ainda, se for o caso, da declaração de vínculo de emprego público, os quais, caso não sejam entregues, determinarão a exclusão do candidato. Deverão ser igualmente anexados os documentos comprovativos das habilitações profissionais (formação e ou experiência profissional), salvo se se tratar de trabalhadores em exercício de funções no Município do Entroncamento, que expressamente refiram no formulário de candidatura, que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

Assiste ao júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efectuou sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o provimento.

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

20.1 — De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º da Portaria, 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, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

20.2 — Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de selecção, nos termos previstos no artigo 32.º da Portaria e por uma das formas previstas nas alíneas do n.º 3 do artigo 30.º acima mencionado.

21 — A lista unitária da ordenação final dos candidatos será publicada no Átrio dos Paços do Município, no site do Município (www.cm-entroncamento.pt), bem como remetida a cada concorrente por correio electrónico ou ofício registado, em data oportuna, após aplicação dos métodos de selecção.

21.1 — Nos termos do n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência.

Os candidatos devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de selecção, nos termos do diploma supra mencionado.

20 de Abril de 2009. — O Presidente da Câmara, *Jaime Manuel Gonçalves Ramos*.

301701829

Aviso n.º 8860/2009

Procedimento concursal comum para contratação de três assistentes operacionais no regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado

Em cumprimento da alínea *h)* do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove activamente uma política de igualdade 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.

Nos termos do disposto no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, faz-se público que por despacho proferido no dia 21 de Abril de 2009, pelo Presidente desta Câmara Municipal, no âmbito da competência própria, se encontra aberto, o procedimento concursal comum para os postos de trabalho supra mencionados.

Este procedimento rege-se pelo disposto nos seguintes diplomas: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

1 — Identificação do acto — A abertura de Procedimento Concursal de contratação para três postos de trabalho correspondente à categoria assistente operacional.

1.1 — Não foi efectuada consulta prévia à ECCRC, nos termos do n.º 1 do artigo 54.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, uma vez que, não tendo ainda sido publicado qualquer procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento, e até à sua publicação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade da referida consulta.

2 — Postos de trabalho a ocupar e modalidade da Relação Jurídica — 3 contratos de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, para o exercício de funções de assistente operacional.

3 — Prazo de validade — Nos termos do n.º 2 do artigo 40.º da Portaria, o procedimento concursal é válido para ocupação de idênticos postos de trabalho a ocorrer no prazo de 18 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final do presente procedimento (reserva de recrutamento interna).

4 — Local de trabalho — Município do Entroncamento/limpeza e manutenção das instalações das piscinas municipais.

5 — Caracterização do posto de trabalho — As funções a exercerem, no âmbito do seu conteúdo funcional fixado em anexo à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, integram as actividades constantes do mapa de pessoal — limpeza e manutenção das piscinas municipais, nomeadamente, assegurar a limpeza dos balneários/outras instalações, montagem e desmontagem de palcos/bancadas e recintos desportivos/outras equipamentos, e outras tarefas simples não especificadas, de carácter manual exigindo-se principalmente esforço físico e conhecimentos práticos, correspondendo-lhe o grau 1 de complexidade funcional.

6 — Posição remuneratória: o posicionamento dos trabalhadores recrutados numa das posições remuneratórias da categoria é objecto de negociação com a entidade empregadora pública, nos termos do artigo 55.º da LVCR.

7 — Requisitos gerais de admissão: os previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, a saber:

- a)* Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b)* Ter 18 anos de idade completos;
- c)* Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar;
- d)* Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e)* Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

8 — Requisitos de Vínculo — 1.ª Fase: Trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que se encontrem em qualquer das seguintes situações (artigo 6.º, n.º 4, e alíneas *a)*, *b)* e *c)* do n.º 1 do artigo 52.º da LVCR).

8.1 — Trabalhadores de outro órgão ou serviço, integrados na mesma carreira (técnica superior), a cumprir ou a exercer qualquer atribuição, competência ou actividade, ou que se encontrem em situação de mobilidade especial;

8.3 — Trabalhadores do Município do Entroncamento ou de qualquer outro órgão ou serviço, integrados em outras carreiras.

9 — Requisitos de Vínculo — 2.ª Fase: Em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, nos termos do número anterior, pode, em fase subsequente, proceder-se ao recrutamento a partir de trabalhadores do Município do Entroncamento, ou de qualquer órgão ou serviço, que se encontrem em qualquer das seguintes situações (artigo 6.º, n.º 6, e alínea *d)* do n.º 1 do artigo 52.º da LVCR):

9.1 — Com relação jurídica de emprego público a exercer cargos em comissão de serviço;

9.2 — Com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável;

9.3 — Ou sem relação jurídica de emprego público.

10 — Habilitações exigidas: escolaridade obrigatória.

11 — Não é possível substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional.

12 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira e categoria de assistente operacional em regime de emprego público por tempo indeterminado, e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos previstos no mapa de pessoal deste Município, idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publica o presente procedimento.

13 — Forma e Prazo de Candidaturas — A apresentação da candidatura é efectuada em suporte de papel através do preenchimento do formulário tipo, disponível nos Recursos Humanos e no site oficial deste Município (www.cm-entroncamento.pt). A candidatura deve ser entregue, no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação na 2.ª série do *Diário da República* (artigo 26.º da Portaria).

14 — Local — As candidaturas poderão ser entregues pessoalmente (ou remetidas pelo correio, com aviso de recepção expedido até ao termo do prazo fixado), na Secção dos Recursos Humanos da Câmara Municipal (Largo José Duarte Coelho, 2330-078 Entroncamento), das 9,00 horas às 12,30 horas e das 14,00 horas às 17,30 horas.

15 — Métodos de Selecção e Critérios Gerais — Prova de conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de

Seleção (EPS), todos valorados de 0 a 20 valores, e com as seguintes ponderações:

- a) Prova escrita de conhecimentos (PC) — Ponderação de 50 %;
 b) Avaliação Psicológica (AP) — Ponderação de 25 %;
 c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — Ponderação de 25 %.
 Valoração final (VF) — Resulta da seguinte expressão:

$$VF = 0,50 \% PC + 0,25 \% AP + 0,25 \% EPS$$

15.1 — Prova de conhecimentos — A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas aos candidatos necessários ao exercício da função a concurso. Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,5 valores na prova escrita de conhecimentos, consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

15.2 — Avaliação psicológica — A 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 do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma:

- a) Em cada fase intermédia do método, através das menções de Apto e Não Apto;
 b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de: Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 08 valores; Insuficiente: 04 valores.

15.3 — Entrevista profissional de seleção — A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

15.3 — 1 — Aspectos a avaliar: Qualidade da experiência profissional; Capacidade de comunicação; Capacidade de relacionamento interpessoal; Motivação e interesses.

15.3 — 2 — Níveis classificativos: Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 08 valores; Insuficiente: 04 valores.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso;

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 — Métodos de seleção e critérios específicos — Nos termos do n.º 2 do artigo 53.º da LVCR, os candidatos com vínculo de emprego público que, cumulativamente, sejam já titulares da categoria a concurso e se encontrem a cumprir ou a exercer a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras do posto de trabalho correspondente a este procedimento, ou (se se encontrarem em mobilidade especial) tenham sido detentores da categoria bem como das funções acima descritas, serão sujeitos aos seguintes métodos de seleção, salvo se a eles expressamente renunciarem no formulário de candidatura (caso em que lhes serão aplicados os métodos descritos no ponto 16):

- a) Avaliação curricular (AC) — Ponderação de 45 %;
 b) Entrevista de avaliação de competências (EAC) — Ponderação de 55 %;

Valoração final: Resulta da seguinte expressão:

$$VF = 0,45 \% AC + 0,55 \% EAC$$

16.1 — Avaliação curricular — A 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.

Na avaliação curricular (AC), serão considerados e ponderados (numa escala de 0 a 20 valores) os seguintes parâmetros: habilitação académica de base (HL), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AVD).

A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula:

$$AC = (HL + FP + 2*EP - AVD)/05$$

sendo:

HL = Habilitações académicas de grau exigido à candidatura: 19 valores; e habilitações académicas de grau superior ao exigido na candidatura: 20 valores.

Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida.

FP = Formação profissional (máximo de 20 valores) — Cursos com duração (menor que) 1 dia (7 horas): 1 valor; Cursos com duração (maior que) 1 dia (menor que) 3 dias: 2 valores; Cursos com duração (maior que) 3 dias (menor que) 1 semana: 3 valores; e Cursos com duração (maior que) 1 semana (35h/5 dias): 4 valores.

Neste parâmetro, apenas serão considerados os cursos de formação na área de actividades específica para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovados ou declarados sob compromisso de honra.

EP = Experiência profissional — Reporta-se ao desempenho efectivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento.

(menos que) 6 meses: 04 valores; (maior que) 6 meses: 08 valores; (maior que) 1 ano: 12 valores; (maior que) 1 ano e 6 meses: 16 valores; e (maior que) 2 anos: 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra.

AVD = Avaliação de desempenho relativo ao último ano:

Lei n.º 10/2004, de 22 de Março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio: Excelente: 20 valores; Muito Bom: 16 valores; Bom: 12 valores; Necessita Desenvolvimento: 10 valores; Insuficiente: 0 valores.

Lei n.º 66/2007, de 28 de Dezembro: Relevante: 20 valores; Adequado: 16 valores; Inadequado: 08 valores.

Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,5 valores na avaliação curricular, consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

16.2 — Entrevista de avaliação de competências — A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Aspectos a avaliar: Qualidade da experiência profissional; Capacidade de comunicação; Relacionamento interpessoal; Motivação e interesses; Sentido crítico.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso;

17 — Dada a urgência de preenchimento dos postos de trabalho (para não comprometer o cumprimento do plano de intervenções no Departamento de Administração Geral e Finanças), os métodos de seleção aplicar, deverão ser aplicados de forma faseada, nos termos do artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

17.1 — Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos — Prova escrita de conhecimentos que terá a duração aproximada de uma hora.

Programa e legislação necessária à sua realização (é permitido aos candidatos a consulta à legislação, desde que não anotada):

Autarquias Locais e Finanças Públicas:

Lei das Autarquias Locais — Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, na redacção que lhe foi dada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro;

Procedimento Administrativo: Decreto Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de Novembro de 1991, alterado pelo Decreto-Lei n.º 6/96, de 31 de Janeiro de 1996. Recursos Humanos — Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro (LVCR), e Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro (RCTFP);

SIADAP — Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio, Portaria n.º 509-A/2004, de 14 de Maio, e Decreto Regulamentar n.º 6/2006, de 20 de Junho;

Estatuto Disciplinar — Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro.

18 — Composição do júri: Presidente: Dr. Vítor Manuel Bernardo Frutuoso, Técnico Superior; Vogais efectivos: Dr.ª Maria de Fátima Matos da Rosa, Técnica Superior, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos; e Noémia Lopes Pereira Catroga Varela, Técnica Superior; Vogais suplentes: Dr. Gilberto Pereira Martinho, Director de Departamento de Administração Geral e Finanças, e Dr.ª Maria Elizabeth Pires Gonçalves Capela Charana, Técnica Superior.

19 — As actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e os sistemas de valoração final do método, serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

20 — Nos termos do artigo 28.º da Portaria, a candidatura deverá ser acompanhada do currículo profissional do candidato, bem como fotocópia do certificado de habilitações literárias e ainda, se for o caso, da declaração de vínculo de emprego público, os quais, caso não sejam entregues, determinarão a exclusão do candidato. Deverão ser igualmente anexados os documentos comprovativos das habilitações profissionais (formação e ou experiência profissional), salvo se se tratar de trabalha-

dores em exercício de funções no Município do Entroncamento, que expressamente refiram no formulário de candidatura, que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

Assiste ao júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efectuou sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o provimento.

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

20.1 — De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º da Portaria, 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, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

20.2 — Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de selecção, nos termos previstos no artigo 32.º da Portaria e por uma das formas previstas nas alíneas do n.º 3 do artigo 30.º acima mencionado.

21 — A lista unitária da ordenação final dos candidatos será publicada no Átrio dos Paços do Município, no *site* do Município (www.cm-entroncamento.pt), bem como remetida a cada concorrente por correio electrónico ou ofício registado, em data oportuna, após aplicação dos métodos de selecção.

21.1 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência.

Os candidatos devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de selecção, nos termos do diploma supramencionado.

22 de Abril de 2009. — O Presidente da Câmara, *Jaime Manuel Gonçalves Ramos*.

301709962

CÂMARA MUNICIPAL DE LAGOA (ALGARVE)

Regulamento n.º 172/2009

Dr. José Inácio Marques Eduardo, Presidente da Câmara Municipal de Lagoa (Algarve), torna público que, a Câmara Municipal de Lagoa em sua reunião realizada no dia 10 de Fevereiro de 2009 e a Assembleia Municipal em sua sessão ordinária realizada no dia 23 de Fevereiro de 2009, aprovaram o Regulamento do Programa Municipal de Apoio ao Arrendamento para Famílias Carenciadas.

9 de Março de 2009. — O Presidente da Câmara, *José Inácio Marques Eduardo*.

Regulamento do Programa Municipal de Apoio ao Arrendamento para Famílias Carenciadas

Preâmbulo

Entendeu a Câmara Municipal de Lagoa dinamizar um Programa Municipal de Apoio ao Arrendamento para Famílias Carenciadas com a elaboração do respectivo Regulamento.

A habitação é sem dúvida a expressão mais visível da condição social das populações e é por essa razão que o direito a uma habitação condigna, integra o vasto conjunto de direitos sociais consagrados na Constituição da República Portuguesa, nomeadamente no seu artigo 65.º

O quadro legal de atribuições e competências das autarquias locais, consubstanciado na Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, na redacção introduzida pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro, estabelece a intervenção dos municípios no âmbito da acção social e da habitação e prevê a sua participação em programas no domínio do combate à pobreza e à exclusão social cf. a alínea *c)* in fine do n.º 4 do artigo 64.º

Assim, considerando a existência de agregados familiares a viver em condições sociais desfavoráveis, onde o elevado valor das rendas praticadas no mercado privado impossibilita a tentativa de melhorar a sua qualidade de vida;

E considerando ainda a escassez de alojamento para estas situações em habitação de vocação social como agravante para esta problemática social;

Torna-se imprescindível a intervenção do Município de Lagoa no âmbito da Acção Social e Habitação, assumindo um papel facilitador da progressiva inclusão social e consequente melhoria das condições de vida dos municípios mais carenciados economicamente e em situação de precariedade habitacional.

Artigo 1.º

Lei habilitante

No uso dos poderes regulamentares conferidos às autarquias locais pelo n.º 8 do artigo 112.º e artigo 241.º, ambos da Constituição da República Portuguesa, em conjugação com a alínea *a)* do n.º 6 do artigo 64.º e alínea *a)* do n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, na redacção da Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro e tendo em vista o estabelecido nas alíneas *h)* e *i)* do n.º 1 do artigo 13.º da Lei n.º 159/99, de 14 de Setembro e alínea *c)* do n.º 4 do artigo 64.º da Lei 169/99, de 18 de Setembro, foi elaborado o presente Regulamento do Programa Municipal de Apoio ao Arrendamento para Famílias Carenciadas.

Artigo 2.º

Objecto

Constitui objecto do presente Regulamento determinar os princípios gerais de acesso ao apoio económico ao arrendamento de habitações para residência permanente de munícipes que demonstrem carência económica, quando não seja possível garantir resposta de alojamento em habitação social por parte do Município de Lagoa.

Artigo 3.º

Âmbito

Podem beneficiar do disposto no presente Regulamento os munícipes residentes em habitação arrendada no mercado privado com carácter permanente e que se encontrem nas condições referidas nos artigos 5.º e 6.º deste Regulamento.

Artigo 4.º

Conceitos

Para efeitos do disposto no presente Regulamento, considera-se:

Residência Permanente — a habitação onde o munícipe ou os membros do agregado familiar residem de forma estável e duradoura e que constitui o respectivo domicílio para todos os efeitos, incluindo os fiscais e de recenseamento eleitoral;

Agregado familiar — o conjunto de pessoas que vivam em regime de comunhão de mesa e habitação, constituída pelos cônjuges ou por quem viva em condições análogas às dos cônjuges, nos termos do artigo 2020.º do Código Civil e da Lei n.º 7/2001, de 11 de Maio, e pelos seus parentes ou afins em linha recta ou até ao 3.º grau da linha colateral, bem como pelas pessoas relativamente às quais, por força de lei, haja obrigação de convivência ou de alimentos;

Dependente — elemento do agregado familiar com menos de 25 anos que não tenha rendimentos e que, mesmo sendo maior, possua comprovadamente, qualquer forma de incapacidade permanente ou seja considerado inapto para o trabalho ou para angariar meios de subsistência;

Rendimento anual bruto — o valor correspondente à soma dos rendimentos anuais auferidos pela pessoa ou, no caso de agregado familiar, por todos os seus membros, durante o ano civil anterior e sem dedução de quaisquer encargos;

Rendimento mensal bruto — o quantitativo que resultar da divisão por doze do rendimento anual bruto;

Rendimento mensal corrigido — rendimento mensal bruto deduzido de uma quantia igual a um décimo por cada um dos dependentes menores de 25 anos ou maiores que, comprovadamente, possuam qualquer forma de incapacidade permanente.

Retribuição Mínima Mensal Garantida — o valor mínimo mensal fixado anualmente por diploma legal para a generalidade dos trabalhadores;

Renda — o quantitativo devido mensalmente ao senhorio, pelo uso do fogo para afins habitacionais, referente ao ano civil a que o subsídio respeite.

Os rendimentos ilíquidos a considerar para cálculo do rendimento mensal bruto serão, quando existam, designadamente os seguintes:

Ordenados, salários ou outras remunerações do trabalho, subordinado ou independente, incluindo diuturnidades, subsídios de férias, de Natal ou outros;

Rendas temporárias ou vitalícias;

Pensões de reforma, de aposentação, de velhice, de invalidez, de sobrevivência, sociais, de sangue ou outras;

Rendimentos da aplicação de capitais;

Rendimentos resultantes do exercício da actividade comercial ou industrial;

Quaisquer outro subsídios, exceptuando as prestações familiares.