

b) Entrevista de avaliação das competências (EAC) na qual se visa aferir, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

13.2 — Nos restantes casos, os métodos de selecção a utilizar no recrutamento são os seguintes:

a) Prova de conhecimentos (PC) que visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função em causa;

b) Avaliação psicológica (AP) que visa estabelecer, através da aplicação de técnicas de natureza psicológica, um prognóstico de adaptação do candidato às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

13.3 — Se o número dos candidatos for superior a 50, os métodos de selecção, nos termos do n.º 4 do artigo 53.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro, para todos os candidatos são:

a) Prova de Conhecimentos (PC) e Entrevista Profissional de Selecção (EPS).

14 — Classificação final dos candidatos: a classificação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e resulta das seguintes fórmulas:

a) Para os candidatos abrangidos pelo 13.1:

$$CF = 60\% AC + 40\% EAC$$

b) Para os candidatos abrangidos pelo 13.2:

$$CF = 70\% PC + 30\% AP$$

c) Se o número de candidatos for superior a 50:

$$CF = 60\% PC + 40\% EPS$$

sendo:

CF = Classificação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

EPS = Entrevista Profissional de Selecção;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

15 — Cada um dos métodos de selecção, bem como cada uma das fases que compoem, são eliminatórios pela ordem enunciada no artigo 53.º da LVCR quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos. São excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores em cada método de selecção, o que determina a sua não convocação para o método seguinte. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de selecção equivale à desistência do concurso.

16 — Critérios de selecção: os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação constam das actas das reuniões do júri, que serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

17 — Exclusão e notificação de candidatos:

Os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

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 e por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da referida portaria.

18 — Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte através de notificação, por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da referida portaria.

19 — A Prova de conhecimentos (PC) será realizada em data e local a comunicar oportunamente e terá a natureza teórica e prática, com a duração de 20 minutos, convertida numa escala de 20 valores.

A prova abordará os seguintes temas:

Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RIIES);

Política de Acção Social no Ensino Superior Higiene e segurança alimentar;

Técnicas de preparação/confecção de alimentos;

Regime de vinculação, de carreira e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas;

Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas;

Estatuto disciplinar dos trabalhadores que exercem funções públicas;

Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho na Administração Pública.

20 — Legislação e bibliografia de preparação para a prova de conhecimentos:

Regulamento (CE) 178/2002, de 28 de Janeiro.

Regulamento (CE) 852/2004, de 29 de Abril.

Regulamento (CE) 853/2004, de 29 de Abril.

Declaração de Rectificação n.º 22-A/2008, de 24 de Abril.

Decreto-Lei 129/93, de 22 de Abril.

Decreto Regulamentar 14/2008, de 31 de Julho.

Lei 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

Lei 4/2009, de 29 de Janeiro.

Lei 58/2008, de 9 de Setembro.

Lei 59/2008, de 11 de Setembro.

Lei 62/2007, de 10 de Setembro.

Lei 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

Lei n.º 113/97, de 16 de Setembro.

Lei n.º 37/2003, de 22 de Agosto.

Ofício Circular 2/GDG/2008 de 27 de Fevereiro.

Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de Dezembro.

Regulamento Orgânico dos SASUM (disponível em www.sas.uminho.pt).

21 — Composição do júri de selecção:

Presidente — Celeste Maria Loureiro Pereira, Técnica Superior.

Vogais efectivos:

1.º vogal — Carla Maria do Céu Alves Caçote Barbosa, Técnica Superior.

2.º vogal — Lídia da Conceição Nobre Santos Luís Parente, Assistente Operacional.

Vogais suplentes:

1.º vogal — Carla da Conceição Martins de Lemos da Cunha Faria, Técnica Superior.

2.º vogal — Patrícia Agostinho Pinto, Técnica Superior.

O presidente do júri será substituído nas suas faltas ou impedimentos pelo primeiro vogal efectivo.

21 — 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 procedimento.

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

22 — A lista unitária da ordenação final dos candidatos será publicitada no site dos Serviços de Acção Social, www.sas.uminho.pt, bem como remetida a cada concorrente por correio electrónico ou ofício registado em data oportuna, após aplicação dos métodos de selecção.

23 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, “A Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove activamente 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”.

24 — Nos termos do n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, nos procedimentos em que o número de lugares a preencher seja inferior a 10 ou superior a 3, deve ser garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência, porquanto acautelado o disposto no n.º 1 do artigo 2.º do diploma em causa.

25 — Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adoptar serão os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 85-A/2009, de 22 de Janeiro.

7 de Agosto de 2009. — O Administrador para a Acção Social, *Carlos Duarte Oliveira e Silva*.

202174278

Aviso n.º 14426/2009

Procedimento Concursal Comum para constituição de Relação Jurídica de Emprego Público por Tempo Indeterminado tendo em vista o preenchimento de 12 postos de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional (m/f) da área funcional de Serviço de Snack-bar — ref.ª DA-01/09 (12).

1 — Nos termos do artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, conjugado com a Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, torna-se público que, por despacho do Administrador para a Acção Social da Universidade do Minho de 30 de Julho de 2009, se encontra aberto um procedimento concursal comum, para constituição de relação jurídica

de emprego público, por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 12 postos de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional (m/f) da área funcional de Serviço de Snack-bar, previstos e não ocupados no mapa de pessoal dos Serviços de Acção Social da Universidade do Minho, para o ano de 2009.

2 — Legislação aplicável: Lei n.º 12-A/2008 (LVCR), de 27 de Fevereiro, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

3 — Considerada a dispensa temporária da obrigatoriedade de consulta prévia à ECCRC, até à publicação de procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, não foi efectuada a consulta prevista no artigo 4.º da Portaria n.º 83 -A/2009 de 22 de Janeiro.

4 — Prazo de validade — O presente procedimento concursal é válido para ocupação de idênticos postos de trabalho a ocorrer no prazo máximo de 18 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final do presente procedimento.

5 — Caracterização dos postos de trabalho: Realizar tarefas relativas ao serviço de bar e serviço de copa; Efectuar atendimento ao público; Preparar alimentos; Efectuar operação de caixa, Controlar a recepção de produtos na unidade; Realizar todas as actividades associadas ao sistema de segurança alimentar, incluindo os registos; Recolher amostras testemunha; Reportar ao responsável da unidade qualquer situação relacionada com a segurança alimentar; Informar sobre avarias nos equipamentos/edifícios; Realizar operações de limpeza da unidade; Participar nos inventários periódicos realizados na unidade, Transportar e acondicionar resíduos da unidade; Zelar pela correcta gestão dos recursos manipulados; Zelar pelo bom funcionamento dos equipamentos da unidade.

6 — Local de trabalho: Serviços de Acção Social da Universidade do Minho, Braga e Guimarães.

7 — Posicionamento remuneratório — Tendo em conta o preceituado no artigo 55.º da LVCR, o posicionamento dos trabalhadores recrutados numa das posições remuneratórias da carreira é objecto de negociação com os Serviços de Acção Social da Universidade do Minho e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

8 — Requisitos de Admissão:

8.1 — Requisitos gerais: os previstos no artigo 8.º da LVCR:

- 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 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.

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

8.3 — Para cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 6.º da LVCR, o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

8.4 — Requisitos específicos de admissão:

Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência, no caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho e nos termos do n.º 6 do artigo 6.º da LVCR, foi autorizado efectuar-se o recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, conforme parecer favorável do Senhor Reitor da Universidade do Minho de 06 de Julho de 2009.

8.5 — Requisitos preferenciais: Possuir formação em práticas de higiene e fabrico e ou HACCP e conhecimentos no sector alimentar, sensibilidade para atendimento ao público, capacidade de trabalhar em grupo e possuir espírito de equipa.

9 — Habilitações Literárias: Nos termos do artigo 44.º da LVCR, a habilitação literária exigida para a categoria de Assistente Operacional enquadrada no grau de complexidade 1 é a escolaridade obrigatória, ainda que acrescida de formação profissional adequada.

10 — Formalização das candidaturas: As candidaturas deverão ser formalizadas, obrigatoriamente, mediante o preenchimento de formulário tipo, a fornecer aos candidatos, disponível no Sector de Recursos Humanos dos Serviços de Acção Social ou no site dos Serviços (www.sas.uminho.pt), acompanhado dos documentos referidos no artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro:

- a) *Curriculum vitae* detalhado e devidamente assinado;
- b) Documentos comprovativos das habilitações literárias e profissionais;
- c) Documentos comprovativos da formação profissional;

d) Declaração emitida pelo organismo de origem na qual conste a identificação da carreira, natureza da relação jurídica de emprego, respectiva antiguidade e avaliação de desempenho relativa aos últimos três anos, se o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar;

e) Fotocópia do bilhete de identidade ou do cartão de cidadão.

10.1 — Caso haja candidatos que exerçam funções nos Serviços de Acção Social, o júri solicitará ao Sector de Recursos Humanos os documentos exigidos, excepto o referido na alínea d), só podendo ser exigido ao candidato prova de factos indicados no currículo que não se encontrem arquivados no seu processo individual.

10.2 — O não preenchimento ou o preenchimento incorrecto dos elementos relevantes do formulário tipo por parte dos candidatos é motivo de exclusão.

11 — Forma de apresentação das candidaturas:

a) A apresentação da candidatura pode ser efectuada por correio, sob registo e com aviso de recepção, para o endereço dos Serviços de Acção Social da Universidade do Minho — Campus de Gualtar, 4710-057 Braga, até ao termo do prazo fixado.

b) Pode também ser entregue pessoalmente no Sector de Recursos Humanos, sito no piso 1 do mesmo endereço, das 9h00 às 12h30 e as 14h às 17h30.

c) Não serão aceites candidaturas enviadas pelo correio electrónico.

12 — Prazo de apresentação das candidaturas: O procedimento encontra-se aberto pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data 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.

13 — Métodos de selecção e critérios:

13.1 — Para os candidatos que 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 actividade caracterizadoras do posto de trabalho publicitado, os métodos de selecção a utilizar no recrutamento são os seguintes (a não ser que os afaste, por escrito, no formulário de candidatura):

a) Avaliação curricular (AC) na qual serão consideradas e ponderadas a habilitação académica de base, a formação, experiência profissional e a avaliação de desempenho obtida nos últimos três anos; e

b) Entrevista de avaliação das competências (EAC) na qual se visa aferir, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

13.2 — Nos restantes casos, os métodos de selecção a utilizar no recrutamento são os seguintes:

a) Prova de conhecimentos (PC) que visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função em causa;

b) Avaliação psicológica (AP) que visa estabelecer, através da aplicação de técnicas de natureza psicológica, um prognóstico de adaptação do candidato às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

13.3 — Se o número dos candidatos for superior a 50, os métodos de selecção, nos termos do n.º 4 do artigo 53.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro, para todos os candidatos são:

a) Prova de Conhecimentos (PC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

14 — Classificação final dos candidatos: A classificação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e resulta das seguintes fórmulas:

a) Para os candidatos abrangidos pelo 13.1:

$$CF = 60\% AC + 40\% EAC$$

b) Para os candidatos abrangidos pelo 13.2:

$$CF = 70\% PC + 30\% AP$$

c) Se o número de candidatos for superior a 50:

$$CF = 60\% \text{ PC} + 40\% \text{ EPS}$$

sendo:

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

15 — Cada um dos métodos de selecção, bem como cada uma das fases que comportem, são eliminatórios pela ordem enunciada no artigo 53.º da LVCR quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicação, quanto aos facultativos. São excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores em cada método de selecção, o que determina a sua não convocação para o método seguinte. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de selecção equivale à desistência do concurso.

16 — Critérios de Selecção: Os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação constam das actas das reuniões do Júri, que serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

17 — Exclusão e notificação de candidatos: Os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

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 e por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da referida Portaria.

18 — Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte através de notificação, por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da referida Portaria.

19 — A Prova de conhecimentos (PC) será realizada em data e local a comunicar oportunamente e terá a natureza teórica e prática, com a duração de 20 minutos, convertida numa escala de 20 valores.

A prova abordará os seguintes temas: Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES), Política de Acção Social no Ensino Superior; Higiene e segurança alimentar; Técnicas de preparação/confeção de alimentos; Regime de vinculação, de carreira e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas; Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas; Estatuto disciplinar dos trabalhadores que exercem funções públicas; Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho na Administração Pública.

20 — Legislação e bibliografia de preparação para a prova de conhecimentos:

Regulamento (CE) 178/2002, de 28 de Janeiro
Regulamento (CE) 852/2004, de 29 de Abril
Regulamento (CE) 853 / 2004 de 29 de Abril
Declaração de Rectificação n.º 22-A/2008 de 24 de Abril
Decreto-Lei 129/93 de 22 de Abril
Decreto Regulamentar 14/2008, de 31 de Julho
Lei 113/97, de 16 de Setembro
Lei 12-A/2008, de 27 de Fevereiro
Lei 37/2003, de 22 de Agosto
Lei 4/2009, de 29 de Janeiro
Lei 58/2008, de 9 de Setembro
Lei 59/2008, de 11 de Setembro
Lei 62/2007, de 10 de Setembro
Lei 66-B/2007, de 28 de Dezembro
Ofício Circular 2/GDG/2008, de 27 de Fevereiro
Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro
Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de Dezembro
Regulamento Orgânico dos SASUM (disponível em www.sas.uminho.pt)

21 — Composição do Júri de selecção:

Presidente — Celeste Maria Loureiro Pereira, Técnica Superior
Vogais efectivos:

1.º Vogal — Patrícia Agostinho Pinto, Técnica Superior

2.º Vogal — Lídia da Conceição Nobre Santos Luís Parente, Assistente Operacional

Vogais suplentes:

1.º Vogal — Carla Maria do Céu Alves Caçote Barbosa, Técnica Superior

2.º Vogal — Carla da Conceição Martins de Lemos da Cunha Faria, Técnica Superior.

O presidente do Júri será substituído nas suas faltas ou impedimentos pelo primeiro vogal efectivo.

21 — 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 procedimento.

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

22 — A lista unitária da ordenação final dos candidatos será publicada no site dos Serviços de Acção Social, www.sas.uminho.pt, bem como remetida a cada concorrente por correio electrónico ou ofício registado em data oportuna, após aplicação dos métodos de selecção.

23 — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, “A Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove activamente 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”.

24 — Nos termos do n.º 1 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, nos procedimentos em que o número de lugares a preencher seja igual ou superior a 10, é fixada uma quota de 5% do total de número de lugares a preencher por pessoas com deficiência, porquanto acautelado o disposto no n.º 1 do artigo 2.º do diploma em causa.

25 — Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adoptar serão os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 85-A/2009, de 22 de Janeiro.

7 de Agosto de 2009. — O Administrador para a Acção Social, *Carlos Duarte Oliveira e Silva*.

202174253

Aviso n.º 14427/2009

Procedimento Concursal Comum para constituição de Relação Jurídica de Emprego Público por Tempo Indeterminado tendo em vista o preenchimento de 1 posto de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior (m/f) para a área funcional de coordenação geral de residências — ref.ª GA-01/09 (1).

1 — Nos termos do artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, conjugado com a Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, torna-se público que, por despacho do Administrador para a Acção Social da Universidade do Minho de 30 de Julho de 2009, se encontra aberto um procedimento concursal comum, para constituição de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 1 posto de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior (m/f) da área funcional de coordenação geral de residências, previsto e não ocupado no mapa de pessoal dos Serviços de Acção Social da Universidade do Minho, para o ano de 2009.

2 — Legislação aplicável — Lei n.º 12-A/2008 (LVCR), de 27 de Fevereiro, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

3 — Considerada a dispensa temporária da obrigatoriedade de consulta prévia à ECCRC, até à publicação de procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, não foi efectuada a consulta prevista no artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

4 — Prazo de validade — o presente procedimento concursal é válido para ocupação de idênticos postos de trabalho a ocorrer no prazo máximo de 18 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final do presente procedimento.

5 — Caracterização dos postos de trabalho — representar os serviços perante os utentes das residências com o objectivo de manter a boa organização e convivência nas residências universitárias; Gerir os espaços das residências de Santa Tecla; Gerir os serviços de lavandaria, salas de informática das residências de Santa Tecla e da Lloyd; Coordenar as vistorias às residências, bem como supervisionar os sistemas de gestão da manutenção; Apoiar transversalmente os departamentos dos SASUM nas actividades existentes nas residências; Gerir as receitas, conferir e efectuar o registo e depósitos diários provenientes das diversas actividades e produzir relatórios ao DAF; Recolher e tratar dados para fins estatísticos e de gestão, nomeadamente os mapas mensais com a receita apurada nas residências universitárias e bem como efectuar a gestão dos consumíveis previstos nos planos de higienização.

6 — Local de trabalho: Serviços de Acção Social da Universidade do Minho, Braga.

7 — Posicionamento remuneratório — tendo em conta o preceituado no artigo 55.º da LVCR, o posicionamento dos trabalhadores recrutados numa das posições remuneratórias da carreira é objecto de negociação com os Serviços de Acção Social da Universidade do Minho e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

8 — Requisitos de Admissão:

8.1 — Requisitos gerais: os previstos no artigo 8.º da LVCR:

a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

b) 18 anos de idade completos;