ATA N.º 4

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO NA CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO, P048-22-11973

Aos 06 dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e três, pelas 12h00, na Universidade de Coimbra, reuniram os elementos do júri do procedimento concursal supra identificado, respetivamente, Luís Carlos Bento Rodrigues, Administrador Adjunto e Chefe de Gabinete do Reitor, na qualidade de Presidente, Helena Cristina Vaz Serra Pacheco Morais Azevedo Mendes, Diretora do Serviço de Promoção e Gestão da Investigação, e Maria Helena da Silva Matos, Diretora do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, na qualidade de vogais efetivas.

A reunião teve como objetivo proceder à apreciação das questões suscitadas pelos candidatos no âmbito da audiência de interessados, após notificação da proposta de lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados e da proposta de lista de candidatos excluídos no âmbito da aplicação dos métodos de seleção.

1. Verificou-se que foram apresentadas as alegações que constam da tabela *infra*. Efetuada a análise da participação e compulsado o respetivo processo de candidatura, o Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

N.º	Nome do Candidato	Formulário Tipo	Motivo da Exclusão	Decisão
1	Ana Rita Lopes	Não	c)	Deferimento
Alegações	As constantes da comunicação tipo remetida pela candidata.			
Fundamentação da Decisão	Compulsado o procedimento verificou-se que a candidata apresentou, por comunicação eletrónica datada de 24/11/2022, desistência do procedimento após convocatória para a Entrevista Profissional de Seleção e antes da realização da mesma. Em face do supra exposto, o júri deliberou, por unanimidade, deferir o pedido e alterar o motivo de exclusão da candidata da Lista Unitária de Ordenação Final para "e) Candidato excluído por ter desistido do procedimento.", mantendo-se assim a exclusão da candidata do procedimento.			
2	Lucília do Carmo Ferreira Gonçalves	Sim	n.a.	Indeferimento

N.º	Nome do Candidato	Formulário Tipo	Motivo da Exclusão	Decisão
Alegações	As constantes do formulário tipo remetido pela candidata.			
Fundamentação da Decisão	Nos termos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, que regulamenta a tramitação dos procedimentos concursais descritos no n.º 2 do artigo 37.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20/06 (LTFP) - nos quais se inclui o presente procedimento -, compete exclusivamente ao júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a data da sua designação até à elaboração da lista de ordenação final, à luz do n.º 1 do artigo 14.º do diploma. E, de acordo com o n.º 2 do mesmo preceito, é da competência do júri a prática, entre outros, dos seguintes atos: - Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção; - Admitir e excluir candidatos do procedimento, fundamentando por escrito as respetivas deliberações; - Dirigir a tramitação do procedimento concursal, em articulação e cooperação com as entidades envolvidas, designadamente no que respeita à verificação da fundamentação dos resultados dos métodos de seleção por elas aplicados. Os júris dos procedimentos concursais, aquando do desempenho da sua competência avaliativa, usam da sua discricionariedade técnica, no âmbito da qual apreciam os currículos e as capacidades evidenciadas pelos candidatos, com referência ao(s) posto(s) de trabalho a preencher. Por outras palavras, ao avaliarem os conhecimentos científicos, técnicos e profissionais dos candidatos e, bem assim, ao observarem os aspetos comportamentais dos mesmos, cada um dos membros dos júris apreende um conjunto de dados e formam elementos e juízos de convicção acerca dos candidatos, elementos esses que se situam numa zona de liberdade administrativa, respeitados os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção. Nos termos do Aviso de Abertura o presente procedimento comporta dois métodos de seleção, a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS). A AC visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, os quais se encontram densificados e parametrizados na Ata n.º 1. Por sua vez a EPS visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Significa isto que a Portaria, de modo expresso, considera que a entrevista profissional de seleção tem como objetivo a avaliação de experiência profissional, bem como de aspetos comportamentais e interpessoais, os quais, para efeitos daquilo que importa aferir sobre os candidatos no âmbito deste método de seleção, não se relacionarão com uma mera verificação dos méritos curriculares dos mesmos, mas antes com a avaliação das suas aptidões, através da relação interpessoal e, portanto, comunicacional, que se desenvolve durante a entrevista. Assim, no que toca à EPS da candidata: No parâmetro a) Capacidade de expressão e fluência verbal pretende-se avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, bem como o desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato.			

Fundamentação da Decisão (cont.)	No decurso da EPS a candidata foi capaz de expressar um discurso relativamente fluente, seguro e coerente, com articulação de diferentes ideias e vocabulário satisfatórios, não atingindo, contudo, um nível considerado de boa ou excelente capacidade a nível da oralidade e fluência verbal, com um discurso de fácil entendimento, claro, objetivo e seguro. Nesse sentido, desempenhando a sua competência avaliativa, e fazendo uso da sua discricionariedade técnica, entendeu o júri, atribuiu o júri a classificação de 12 valores. No parâmetro b) fluência em inglês a EPS visa avaliar na interação direta e imediata entre entrevistador e entrevistado o nível de inglês. Desempenhando a sua competência avaliativa, e fazendo uso da sua discricionariedade técnica, entendeu o júri, que no decurso da EPS a candidata apresentou um nível de inglês relativamente fluente, seguro e coerente, com um nível satisfatório de articulação de diferentes ideias e de vocabulário não atingindo, contudo, um nível considerado de boa ou excelente capacidade a nível da oralidade e fluência verbal, com um discurso de fácil entendimento, claro, objetivo e seguro. Nesse sentido, entendeu o júri atribuir a classificação de 12 valores. No parâmetro c) conhecimentos de informática adequados ao exercício da função a EPS visa avaliar na interação direta e imediata entre entrevistador e entrevistado quais as ferramentas informáticas (Microsoft Office e semelhantes) e plataformas (plataformas/software especifico de processamento, contabilidade, gestão e afins) dominadas pela candidata e o nível de domínio sobre as mesmas para fazer face ás tarefas a desempenhar no âmbito da contratação decorrente do presente procedimento. Desempenhando a sua competência avaliativa, e fazendo uso da sua discricionariedade técnica, entendeu o júri, que no decurso da EPS a candidata apresentou um domínio reduzido de Microsoft Office sem conhecimento de outras plataformas diretamente relacionadas com as funções a exercer. Nesse sentido, entendeu o júri atribuir a classificação de 8 valores. No parâmetro d) motivação e interesse pretende-se avaliar, por um lado, os motivos de apresentação da candidatura ao posto de trabalho, e, por outro, o interesse do candidato pelo exercício das funções inerentes ao posto, designadamente a sua capacidade de dedicação, empenho e compromisso com o serviço; (conforme Ata n.º 1). No decurso da EPS a candidata evidenciou de forma adequada os motivos de apresentação da candidatura ao posto de trabalho, bem como o interesse do/a candidato/a pelo exercício das funções inerentes ao posto, evidenciando uma razoável capacidade de dedicação, empenho e compromisso com o serviço, não tendo, contudo, logrado atingir um nível bom ou elevado. Nesse sentido, desempenhando a sua competência avaliativa, e fazendo uso da sua discricionariedade técnica, entendeu o júri, atribuir a classificação de 12 valores. No parâmetro e) conhecimento e qualidade do percurso académico e profissional pretende-se avaliar o nível de preparação e adequação dos conhecimentos e da experiência do candidato para o exercício das funções correspondentes ao lugar posto a concurso (conforme Ata n.º 1). No decurso da EPS a candidata evidenciou um nível adequado de preparação e adequação dos conhecimentos e da experiência profissional, para o exercício das funções correspondentes ao lugar posto a concurso, não tendo, contudo, alcançado evidenciar um nível de preparação e adequação bom ou elevado do seu percurso académico e profissional para o exercício das funções correspondentes ao lugar posto a concurso. Nesse sentido, desempenhando a sua competência avaliativa, e fazendo uso da sua discricionariedade técnica, entendeu o júri atribuir a classificação de 12 valores. Por fim, no parâmetro f) conhecimento da organização e missão da Universidade de Coimbra a EPS visa avaliar na interação direta e imediata entre entrevistador e entrevistado o nível de conhecimentos da candidata da missão, estrutura e organização da UC. Desempenhando a sua competência avaliativa, e fazendo uso da sua discricionariedade técnica, entendeu o júri, que no decurso da EPS a candidata demonstrou um fraco conhecimento da estrutura da UC e quanto à composição dos órgãos da UC. Nesse sentido, entendeu o júri atribuir a classificação de 8 valores. Em face de todo o exposto, o júri deliberou, por unanimidade, indeferir as alegações da candidata, mantendo inalterada a valoração atribuída em sede de Entrevista Profissional de Seleção.

N.º	Nome do Candidato	Formulário Tipo	Motivo da Exclusão	Decisão
3	Luiza Friedrich Garcia	Sim	d)	Indeferimento
Alegações	As constantes do formulário tipo remetido pela candidata.			
Fundamentação da Decisão	Nos termos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, que regulamenta a tramitação dos procedimentos concursais descritos no n.º 2 do artigo 37.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20/06 (LTFP) - nos quais se inclui o presente procedimento -, compete exclusivamente ao júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a data da sua designação até à elaboração da lista de ordenação final, à luz do n.º 1 do artigo 14.º do diploma. E, de acordo com o n.º 2 do mesmo preceito, é da competência do júri a prática, entre outros, dos seguintes atos: - Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção; - Admitir e excluir candidatos do procedimento, fundamentando por escrito as respetivas deliberações; - Dirigir a tramitação do procedimento concursal, em articulação e cooperação com as entidades envolvidas, designadamente no que respeita à verificação da fundamentação dos resultados dos métodos de seleção por elas aplicados. Os júris dos procedimentos concursais, aquando do desempenho da sua competência avaliativa, usam da sua discricionariedade técnica, no âmbito da qual apreciam os currículos e as capacidades evidenciadas pelos candidatos, com referência ao(s) posto(s) de trabalho a preencher. Por outras palavras, ao avaliarem os conhecimentos científicos, técnicos e profissionais dos candidatos e, bem assim, ao observarem os aspetos comportamentais dos mesmos, cada um dos membros dos júris apreende um conjunto de dados e formam elementos e juízos de convicção acerca dos candidatos, elementos esses que se situam numa zona de liberdade administrativa, respeitados os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção. Nos termos do Aviso de Abertura o presente procedimento comporta dois métodos de seleção, a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS). A AC visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, os quais se encontram densificados e parametrizados na Ata n.º 1. Por sua vez a EPS visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Significa isto que a Portaria, de modo expresso, considera que a entrevista profissional de seleção tem como objetivo a avaliação de experiência profissional, bem como de aspetos comportamentais e interpessoais, os quais, para efeitos daquilo que importa aferir sobre os candidatos no âmbito deste método de seleção, não se relacionarão com uma mera verificação dos méritos curriculares dos mesmos, mas antes com a avaliação das suas aptidões, através da relação interpessoal e, portanto, comunicacional, que se desenvolve durante a entrevista. Assim, no que toca à EPS da candidata: No parâmetro a) Capacidade de expressão e fluência verbal a EPS visa avaliar na interação direta e imediata entre entrevistador e entrevistado a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, bem como o desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato.			

N.º	Nome do Candidato	Formulário Tipo	Motivo da Exclusão	Decisão
Fundamentação da Decisão (cont.)	Desempenhando a sua competência avaliativa, e fazendo uso da sua discricionariedade técnica, entendeu o júri que a candidata evidenciou um discurso relativamente fluente, seguro e coerente, com articulação de diferentes ideias e vocabulário satisfatórios, não atingindo, contudo, um nível considerado de boa ou excelente capacidade a nível da oralidade e fluência verbal, com um discurso de fácil entendimento, claro, objetivo e seguro. Nesse sentido, entendeu o júri atribuir não poder atribuir classificação superior a 12 valores. No parâmetro c) conhecimentos de informática adequados ao exercício da função a EPS visa avaliar na interação direta e imediata entre entrevistador e entrevistado quais as ferramentas informáticas (Microsoft Office e semelhantes) e plataformas (plataformas/software especifico de processamento, contabilidade, gestão e afins interno ou externo à UC) dominadas pela candidata e o nível de domínio sobre as mesmas para fazer face ás tarefas a desempenhar no âmbito da contratação decorrente do presente procedimento. Desempenhando a sua competência avaliativa, e fazendo uso da sua discricionariedade técnica, entendeu o júri, que no decurso da EPS a candidata evidenciou um domínio reduzido de Microsoft Office bem como de outras plataformas diretamente relacionadas com as funções a exercer. No que toca à utilização e domínio de plataformas internas da UC, pese embora a candidata tenha logrado identificar algumas das mesmas, não evidenciou um domínio suficiente das mesmas atentas as funções que se esperam vir a desempenhar no âmbito do presente recrutamento (isto é, funções de natureza financeira direcionado para a gestão de projetos). Nesse sentido, entendeu o júri atribuir a classificação de 8 valores. No parâmetro d) motivação e interesse pretende-se avaliar, por um lado, os motivos de apresentação da candidatura ao posto de trabalho, e, por outro, o interesse do candidato pelo exercício das funções inerentes ao posto, designadamente a sua capacidade de dedicação, empenho e compromisso com o serviço, conforme consta da Ata n.º 1. No decurso da EPS a candidata evidenciou de forma adequada os motivos de apresentação da candidatura ao posto de trabalho, bem como o interesse do/a candidato/a pelo exercício das funções inerentes ao posto, evidenciando uma razoável capacidade de dedicação, empenho e compromisso com o serviço, não tendo, contudo, logrado atingir um nível bom ou elevado. Nesse sentido, desempenhando a sua competência avaliativa, e fazendo uso da sua discricionariedade técnica, entendeu o júri atribuir a classificação de 12 valores. No parâmetro e) conhecimento e qualidade do percurso académico e profissional pretende-se avaliar o nível de preparação e adequação dos conhecimentos e da experiência do candidato para o exercício das funções correspondentes ao lugar posto a concurso. Conforme decorre da Ata n.º 1, enquanto que na AC se avalia a experiencia profissional objetiva do candidato numa métrica temporal, isto é, os anos de experiencia que, evidenciados pelo candidato em sede curricular, sejam em atividades inerentes ao posto de trabalho, na EPS visa avaliar-se a adequação do seu percurso académico e profissional ao posto de trabalho e conteúdo funcional a desempenhar no âmbito do presente procedimento. Resulta assim que não só este parâmetro não se relaciona com o critério f) atividades extracurriculares da AC como o mesmo visa avaliar diferentes aspetos da experiencia profissional e, como tal, sujeitos a diferentes valorações. Ora, no decurso da EPS a candidata evidenciou um nível adequado de preparação e adequação dos conhecimentos e da experiência profissional, para o exercício das funções correspondentes ao lugar posto a concurso, não tendo, contudo, alcançado evidenciar um nível de preparação e adequação bom ou elevado do seu percurso académico e profissional para o exercício das funções correspondentes ao lugar posto a concurso. Nesse sentido, desempenhando a sua competência avaliativa, e fazendo uso da sua discricionariedade técnica, entendeu o júri atribuir a classificação de 12 valores. No parâmetro f) conhecimento da organização e missão da Universidade de Coimbra a EPS visa avaliar na interação direta e imediata entre entrevistador e entrevistado o nível de conhecimentos da candidata da missão, estrutura orgânica e organização da UC.			

Fundamentação da Decisão (cont.)	Resulta desde logo que, ao contrário do que a candidata alega, este parâmetro não visa aferir o conhecimento da candidata sobre Lugus, organização de relatórios e candidaturas a projetos na esfera do Centro de geociências, mas sim a missão e estatutos da UC; identificação, composição e competências dos vários órgãos da UC; identificação, composição e competências dos vários serviços da administração da UC. Desempenhando a sua competência avaliativa, e fazendo uso da sua discricionariedade técnica, entendeu o júri, que no decurso da EPS a candidata demonstrou um fraco conhecimento da estrutura da UC e quanto à composição dos órgãos da UC. Nesse sentido, entendeu o júri atribuir a classificação de 8 valores. No que toca às classificações atribuídas aos restantes candidatos, conforme supra exposto, a Avaliação Curricular e a Entrevista Profissional de Seleção são métodos de seleção diferentes com metodologias de avaliação diferentes e que visam avaliar parâmetros diferentes, pese embora eventual proximidade ou similaridade dos mesmos. Resulta assim de forma cabal e expressa que, pese embora à primeira vista existam similaridades parâmetros da AC e da EPS, se tratam de parâmetros que visam avaliar aspetos diferentes sujeitos a metodologias de avaliação diferentes. Caso assim não fosse, não se justificaria a aplicação de dois métodos de seleção diferentes. Nesse sentido, na sequencia de Entrevista Profissional de Seleção, pode um candidato em sede de Avaliação Curricular apresentar experiencia profissional superior a 3 anos em funções inerentes ao posto de trabalho, e como tal valorada com 20 valores contudo, quando em interação com o júri evidenciar em sede de EPS que o nível de preparação e adequação do seu percurso académico e profissional para o exercício das funções correspondentes ao lugar posto a concurso é insuficiente, ou pelo contrário, pode o candidato lograr demonstrar em EPS uma elevada adequação do seu percurso académico e profissional ao posto de trabalho a concurso, e que face aos elementos juntos e apreciados em sede de AC não evidenciavam tal de forma explicita, a titulo de exemplo, por não fazer uma descrição detalhada de um período de exercício de funções no seu CV e que, nessa medida, não foi valorado. Em face de todo o exposto, o júri deliberou, por unanimidade, indeferir as alegações da candidata, mantendo inalterada a valoração atribuída em sede de Entrevista Profissional de Seleção e, consequentemente, a sua exclusão do procedimento.

N.º	Nome do Candidato	Formulário Tipo	Motivo da Exclusão	Decisão
4	Maria Manuel de Matos Silva Pinto Loureiro	Sim	n.a.	Indeferimento

Alegações	As constantes do formulário tipo remetido pela candidata.
Fundamentação da Decisão	A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, previstos na ata n.º 1. Trata-se de um método exclusivamente documental, no qual apenas podem ser tidos em conta os documentos juntos pelo candidato até ao términus do prazo de candidatura, conforme resulta dos art.ºs 18.º a 20.º da Portaria 125-A/2019. Compulsada a candidatura da requerente verifica-se que os documentos anexos à presente alegação não foram submetidos aquando a candidatura da requerente ao presente procedimento, facto esse que a própria reconhece nas suas alegações. Atento o exposto, o júri deliberou, por unanimidade, indeferir as alegações da candidata, mantendo inalterada a valoração atribuída em sede de Avaliação Curricular.

N.º	Nome do Candidato	Formulário Tipo	Motivo da Exclusão	Decisão
5	Tiago Avidagos	Sim	n.a.	Indeferimento
Alegações	As constantes do formulário tipo remetido pelo candidato.			
Fundamentação da Decisão	A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, previstos na ata n.º 1. Trata-se de um método exclusivamente documental, no qual apenas podem ser tidos em conta os documentos juntos pelo candidato na sua candidatura, os quais serão avaliados de acordo com os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, definidos na Ata n.º 1 especificamente para o procedimento em apreço. Os júris dos procedimentos concursais, aquando do desempenho da sua competência avaliativa, usam da sua discricionariedade técnica, no âmbito da qual apreciam os currículos e as capacidades evidenciadas pelos candidatos, com referência ao(s) posto(s) de trabalho a preencher. Por outras palavras, ao avaliarem os conhecimentos científicos, técnicos e profissionais dos candidatos e, bem assim, ao observarem os aspetos comportamentais dos mesmos, cada um dos membros dos júris apreende um conjunto de dados e formam elementos e juízos de convicção acerca dos candidatos, elementos esses que se situam numa zona de liberdade administrativa, respeitados os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção. Quanto ao parâmetro C) "Formação profissional e outras valorizações curriculares, realizadas nos últimos 5 anos, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício de funções" da AC, não basta que a formação tenha sido realizada nos últimos 5 anos, é também necessário que a mesma seja compatível com o perfil de funções a exercer, que, in casu, é na área financeiro na vertente de gestão de projetos. Das formações juntas pelo candidato temos: Contabilidade Pública – Especialização SNC com a duração de 28 horas Congresso de Direito da Insolvência com duração de 15 horas 2.ª Edição das jornadas UC Team com a duração de 10 horas Desempenhando a sua competência avaliativa, e fazendo uso da sua discricionariedade técnica, entendeu o júri que da formação profissional evidenciada pelo candidato na sua candidatura apenas a formação em contabilidade publica – Especialização SNC é relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício de funções. Quanto á formação em Direito da Insolvência entendeu o júri que a mesma é na área jurídica; e quanto 2.ª Edição das jornadas UC Team o comprovativo é de mera inscrição, não atestando a frequência da mesma nem a natureza e área dos respetivos módulos. No parâmetro D) "Experiência profissional em atividades inerentes ao posto de trabalho" da AC, pelo que não basta o exercício de atividade profissional por mais do período indicado, e também necessário que as funções exercidas tenham incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas. Compulsados os elementos da candidatura do candidato, desempenhando a sua competência avaliativa, e fazendo uso da sua discricionariedade técnica, entendeu o júri que da experiencia evidenciada pelo candidato na sua candidatura apenas o Estágio iniciado em janeiro 2022 apresenta incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas (área financeira com incidência em gestão de projetos). Quanto à restante experiencia evidenciada pelo candidato na sua candidatura, entendeu o júri que a mesma não tem incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho, sendo na área jurídica, conforme reconhece o próprio candidato no seu CV ao identificar-a atividade desempenhada como jurista. Atento o exposto, o júri deliberou, por unanimidade, indeferir as alegações do candidato, mantendo inalterada a valoração atribuída em sede de Avaliação Curricular.			

II. Não se tendo os demais candidatos pronunciado, o júri deliberou, por unanimidade, manter a sua exclusão ou ordenação, consoante o caso.

III. Deliberou, ainda, o júri, proceder à notificação dos candidatos que se pronunciaram, com a indicação do sentido da decisão relativa às alegações proferidas e respetiva fundamentação, em conformidade com o disposto a) do artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, passando o texto do e-mail e respetivos recibos de entrega a integrar o presente processo.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

Presidente

Assinado por: **Luís Carlos Bento Rodrigues**
Num. de Identificação: 13182294
Data: 2023.01.08 21:39:59+00'00'
Certificado por: **Diário da República Eletrónico.**
Atributos certificados: **Administrador Adjunto - Universidade de Coimbra.**
CHAVE MÓVEL

Luís Carlos Bento Rodrigues, Administrador Adjunto e Chefe de Gabinete do Reitor

Vogais

Assinado por: Helena Cristina Vaz Serra Pacheco Morais Azevedo Mendes
Identificação: BI07725406
Data: 2023-01-06 às 17:13:06

Helena Cristina Vaz Serra Pacheco Morais Azevedo Mendes, Diretora do Serviço de Promoção e Gestão da Investigação

Assinado por: **MARIA HELENA DA SILVA MATOS**
Num. de Identificação: 12100483
Data: 2023.01.06 14:06:19+00'00'
Certificado por: **Diário da República Eletrónico.**
Atributos certificados: **Diretora do Serviço de Gestão de Recursos Humanos - Universidade de Coimbra.**

CHAVE MÓVEL

Maria Helena da Silva Matos, Diretora do Serviço de Gestão de Recursos Humanos

REPUBLICAÇÃO LUOF

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO NA CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO, P048-22-11973

Lista Unitária de Ordenação Final dos Candidatos Aprovados

Ordenação	Nome do candidato	Classificação final	Situação jurídico-funcional
1	Cátia Sofia Simoes Madeira	15,79	S/RJEP
2	Tânia Isabel Rodrigues Morais	15,25	S/RJEP
3	Maria Manuel de Matos Silva Pinto Loureiro	14,74	S/RJEP
4	Mariana Pereirinha dos Santos	14,49	S/RJEP
5	Daniela Alexandra Bettencourt	14,38	S/RJEP
6	Maria Lucília da Costa Bicas	14,15	S/RJEP
7	Vanessa Filipa de Araújo Martins Roseiro	14,12	S/RJEP
8	Francisco Cepeda Ferreira de Araujo	13,69	S/RJEP
9	Tiago Avidagos	13,63	S/RJEP
10	Mateus do Valle Murta	13,47	S/RJEP
11	Ana Rita Lima Simoes	13,44	S/RJEP
12	Kayleigh Mikaela Oliveira Rodrigues	13,27	S/RJEP
13	Filomena Maria Pereira Russo Moreira	13,11	S/RJEP
14	Neide Isabel Matos dos Reis	13,03	S/RJEP
15	António Pedro Martinho Claro Jegundo Rosa	12,91	S/RJEP
16	Sandra Maria Albuquerque Dias Pimenta Bento de Oliveira	12,89	S/RJEP
17	Elsa Lavos	12,74	S/RJEP
18	Paulo Miguel Paula da Rocha Alves Roçadas	12,64	C/VJEP TD
19	Alexandre Bento de Almeida	12,39	S/RJEP
20	Serafim de Bastos Tavares	12,14	S/RJEP
21	Lucília do Carmo Ferreira Gonçalves	12,09	S/RJEP

22	Mónica da Silva Felício	11,30	S/RJEP

Lista de candidatos excluído no decurso da aplicação dos métodos de selecção

N.º	Nome do candidato	Motivo
1	Ana Beatriz Leitão Oliveira	c)
2	Ana Filipa Pereira Teixeira	b)
3	Ana Rita Lopes	e)
4	Beatriz Fidalgo Oliveira	b)
5	Carla Irene Rodrigues dos Santos França Lopes	c)
6	Carolina Sofia Fonseca Manaia	b)
7	Daniela Azenha Doce	c)
8	Filipa da Costa Rodrigues	c)
9	Gabriela Alexandra Gonçalves Duarte	c)
10	Gonçalo Filipe Cardoso Viegas dos Santos	c)
11	Gonçalo Miguel Andrade Morais Cristóvão Simões	b)
12	Guilhermina Rosa Lourenço Martins	d)
13	João Manuel Marques Duarte	c)
14	João Pedro Cruz Pedroso	b)
15	João Pedro Simões Clemente	b)
16	Luís Carlos Beijoca Carrajola	b)
17	Luiza Friedrich Garcia	d)
18	Manuel Francisco Ferreira Balocas da Costa	b)
19	Maria João Lemos Jesus	c)
20	Mariana Alexandra Pinhanços Patrício	a)
21	Marina Dias de Faria	c)
22	Marta Sofia de Almeida Pimentel Cavaco	c)
23	Mónica Alexandra Rodrigues Morais	c)
24	Patrícia Barroso dos Santos Faria	e)
25	Rui Jorge Gonçalves Costa	c)
26	Rui Miguel da Silva Lopes	c)
27	Sandra Catarina Rodrigues Garcia	a)

28	Sandra Maria Gomes Gaspar	c)
29	Sérgio André Pina Martins	a)

Legenda:

a) Candidato excluído do procedimento por ter obtido valoração inferior a 9,5 valores na Avaliação Curricular;

b) Candidato excluído por não ter integrado a tranche constituída para utilização faseada dos métodos de seleção, nos termos do art. 7.º da Portaria n.º 125/2019, de 30 de abril;

c) Candidato excluído do procedimento por não ter comparecido à Entrevista Profissional de Seleção

d) Candidato excluído do procedimento por ter obtido valoração inferior a 9,5 valores na Entrevista Profissional de Seleção;

e) Candidato excluído por ter desistido do procedimento.

Lista de candidatos excluídos antes da aplicação dos métodos de seleção

N.º	Nome do candidato	Motivo
1	António Manuel Simões Camelo	a)
2	Catarina Gonçalves Silva	a)
3	Cláudia Raquel de Almeida Pires	a)
4	Elisabete Maria dos Santos Martinho	a)
5	Liliana Matias Varela	a)
6	Luís Miguel Amaral Cabral	a)
7	Maria Dulce Guerra Gonçalves	a)
8	Pedro José Pereira Santos	a)

Legenda:

a) candidato/a excluído/a por não ser detentor/a das habilitações literárias exigidas no ponto 8 do aviso de abertura;