

Estatuto da Carreira de Investigação Científica, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 124/99, de 20 de abril;

Estatuto do Pessoal Dirigente, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro;

Estatuto da Carreira do Pessoal de Informática, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de março;

O Estatuto do Bolseiro de Investigação, aprovado pela Lei n.º 40/2004, de 18 de agosto;

Regulamento de Bolsas de Investigação da Universidade de Coimbra, aprovado pelo Despacho n.º 5120/2005, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 48, de 9 de março;

Regulamento de Bolsas Diversas da Universidade de Coimbra, aprovado pelo Despacho n.º 2746/2005, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 25, de 4 de fevereiro de 2005.

Em toda a legislação mencionada deverão ser consideradas as versões atualizadas.

24 de março de 2014. — A Diretora do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, *Ana de Campos Cruz*.

207715189

### Aviso n.º 4358/2014

Nos termos do art.º 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, torna-se público que, por despacho do Vice-Reitor, Prof. Doutor Luís Filipe Martins Menezes, de 21/03/2014, se encontra aberto, pelo prazo de dez dias úteis, contados a partir da data de publicação do presente Aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum para ocupação de dois postos de trabalho (Perfil 1 — 1 posto de trabalho, Perfil 2-1 posto de trabalho) da carreira e categoria de Técnico Superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, do mapa de pessoal da Universidade de Coimbra.

1 — Legislação Aplicável: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro; Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro; Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro; Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro; Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho; Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

2 — Local de trabalho — Universidade de Coimbra.

3 — Referência do procedimento — P048-13-1143

4 — Caracterização do posto de trabalho:

Perfil 1:

Funções consultivas, de estudo, planeamento, e aplicação de métodos e processos de natureza técnica, a exercer com responsabilidade e autonomia, ainda que com enquadramento superior qualificado, no âmbito do apoio ao Sistema de Gestão da Universidade de Coimbra (UC); preparação de documentação para o Conselho da Qualidade da Universidade de Coimbra; gestão do Programa de Auditorias de Bolsa de Auditores Internos; dinamização de ações de envolvimento dos diversos interlocutores da Administração e Unidades da UC, de modo a potenciar a melhoria contínua dos Sistema de Gestão da UC; implementação de projetos de inovação organizacional e gestão da mudança; gestão da rede de dinamizadores de qualidade; interface com entidades promotoras de rankings universitários internacionais e gestão do processo de recolha e submissão de informação; dinamização de iniciativas de comunicação interna e de proximidade com os recursos humanos da Administração da UC; participação ou gestão de informação relacionada com processos de Benchmarking com instituições de ensino superior nacionais e internacionais; acompanhamento de processos de avaliação institucional em instituições de ensino superior; dinamização de ações de sensibilização ou formação em matérias de gestão da qualidade no ensino superior e auditorias. Os candidatos devem deter conhecimentos de informática na ótica do utilizador, bem como conhecimentos sólidos da língua inglesa, escrita e falada.

Perfil 2:

Funções consultivas, de estudo, planeamento, e aplicação de métodos e processos de natureza técnica, a exercer com responsabilidade e autonomia, ainda que com enquadramento superior qualificado, no âmbito do apoio à gestão do Sistema de Gestão da Universidade de Coimbra (UC), nomeadamente nas seguintes vertentes: monitorização do desempenho do Sistema de Gestão da UC; processos de auscultação; estudos de apoio à gestão; recolha, análise e tratamento de informação para apoio a construção de bases de dados para efeitos estatísticos; processos de avaliação institucional; processos de Benchmarking nacionais e internacionais, nomeadamente rankings universitários.

Os candidatos devem deter conhecimentos de informática na ótica do utilizador, bem como conhecimentos sólidos da língua inglesa, escrita e falada.

5 — Requisitos de admissão: os constantes do art.º 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, adiante designada 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 não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatórias.

6 — Em cumprimento do disposto no n.º 4 do art.º 6.º da LVCR o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida.

6.1 — Nos termos do art.º 51.º da Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro, por despacho do Vice-Reitor, Prof. Doutor Luís Filipe Martins Menezes, de 21/03/2014, foi emitido parecer favorável ao recrutamento de trabalhadores com prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado de órgãos e serviços das administrações regionais e autárquicas.

6.2 — Nos termos do n.ºs 6 e 7 do art.º 6.º da LVCR, e considerando a urgência que reveste o procedimento, foi também, na mesma data, emitido parecer favorável ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, no caso de impossibilidade de ocupação do(s) posto(s) de trabalho por aplicação do disposto no n.º 4 do art.º 6.º da LVCR.

7 — Não podem ser admitidos os 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 acima referido idênticos aos postos de trabalho a ocupar com o presente procedimento, nos termos da alínea l) do n.º 3 do art.º 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011.

8 — Habilitações literárias:

Perfil 1 — Licenciatura na área das Ciências Sociais e do Comportamento.

Perfil 2 — Licenciatura nas áreas da Economia, Gestão, Engenharia, Matemática ou Estatística.

9 — Formalização das candidaturas:

9.1 — É adotado o formulário tipo de candidatura a procedimento concursal, conforme o disposto no n.º 1 do art.º 51.º da Portaria n.º 83-A/2009, na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011 e pelo Despacho n.º 11321/2009, de 8 de maio, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 89, de 8 de maio, a utilizar obrigatoriamente pelos candidatos e que se encontra disponível na página online da Administração da UC, no endereço [http://www.uc.pt/drh/rm/pconcurais/pessoal\\_naodocente/forms](http://www.uc.pt/drh/rm/pconcurais/pessoal_naodocente/forms).

Neste formulário deverá ser indicada, obrigatoriamente e de forma visível, a referência do presente procedimento concursal, constante do ponto 3.

9.2 — Documentos a anexar:

9.2.1 — Cada candidato deverá anexar ao formulário os seguintes documentos:

Anexo 1 — Fotocópia dos documentos comprovativos das habilitações literárias;

Anexo 2 — *Curriculum Vitae* datado e assinado.

Anexo 3 — Fotocópias dos certificados das ações de formação frequentadas, relacionadas com a área funcional do lugar para que se candidata.

9.2.2 — Além dos documentos referidos no ponto 9.2.1., os candidatos titulares de uma relação jurídica de emprego público, excetuando os trabalhadores pertencentes à U.C. no momento da candidatura, deverão, ainda, apresentar:

Anexo 4 — Declaração, emitida e autenticada pelo serviço de origem, que comprove a categoria que detém, a carreira em que se encontra integrado, a posição remuneratória, a natureza da relação jurídica de emprego público de que é titular, a respetiva antiguidade, bem como as menções qualitativas e quantitativas obtidas nas avaliações do desempenho relativas aos últimos 3 anos;

Anexo 5 — Declaração, emitida e autenticada pelo serviço de origem, contendo a caracterização do conteúdo funcional correspondente ao posto de trabalho que o candidato ocupa ou, sendo trabalhador em situação de mobilidade especial, que por último ocupou.

9.2.3 — Os candidatos com deficiência, para efeitos de admissão ao procedimento concursal devem ainda apresentar, juntamente com os documentos previstos no ponto 9.2.1. e, quando seja o caso, no ponto 9.2.2.:

Anexo 6 — Declaração, sob compromisso de honra, do respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, e dos artigos 13.º e 14.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008.

9.3 — A não apresentação dos documentos exigidos, em conformidade com o ponto 9.2, determina a exclusão do procedimento. Determina, ainda, a exclusão do procedimento a não entrega ou o preenchimento incorreto e ou não assinatura do formulário obrigatório previsto no ponto 9.1.

9.4 — O formulário devidamente preenchido e assinado, bem como os documentos referidos no ponto 9.2 deverão, até ao termo do prazo fixado, ser remetidos diretamente pelos interessados por correio registado com aviso de receção para o Serviço de Gestão de Recursos Humanos da Administração da Universidade de Coimbra — Edifício da Faculdade de Medicina, 1.º andar, Polo I da UC, Rua Larga, 3004-504 Coimbra.

As candidaturas poderão, ainda, ser entregues, pessoalmente, no Centro de Atendimento do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, da Administração da Universidade de Coimbra, sito na morada supra indicada, em funcionamento todos os dias úteis, podendo o respetivo horário ser consultado através do endereço <http://www.uc.pt/drh/ca>.

9.5 — Não serão admitidas candidaturas remetidas por via eletrónica.

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

10 — Métodos de seleção a aplicar: Nos termos previstos no art.º 53.º da Lei n.º 12-A/2008, nos n.ºs 1 e 2 do art.º 6.º e no n.º 1 do art.º 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011:

10.1 — Para os candidatos identificados no n.º 4 do art.º 6.º da Lei n.º 12-A/2008, que:

10.1.1 — Cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem a cumprir ou a executar as atribuições, competências ou atividades caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado a executar as atribuições, competências ou atividades caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento e,

10.1.2 — Não exerçam, por escrito, o direito estabelecido no n.º 2 do art.º 53.º da Lei n.º 12-A/2008, serão utilizados os seguintes métodos de seleção:

i) Método de seleção obrigatório: avaliação curricular (AC);  
ii) Método de seleção facultativo ou complementar: entrevista profissional de seleção (EPS).

10.2 — Para os restantes candidatos identificados no n.º 4 do art.º 6.º da Lei n.º 12-A/2008, serão utilizados os seguintes métodos de seleção:

iii) Método de seleção obrigatório: prova de conhecimentos (PC);  
iv) Método de seleção facultativo ou complementar: entrevista profissional de seleção (EPS).

10.3 — Para os candidatos identificados no n.º 6 do art.º 6.º da Lei n.º 12-A/2008, serão utilizados os seguintes métodos de seleção:

v) Métodos de seleção obrigatórios: prova de conhecimentos (PC) e avaliação psicológica (AP);  
vi) Método de seleção facultativo ou complementar: entrevista profissional de seleção (EPS).

11 — A avaliação curricular (AC) 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.

12 — A prova de conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas no âmbito das atividades a desenvolver. A prova incide sobre os conteúdos identificados em anexo, uns de natureza genérica, outros de natureza mais específica, pretendendo-se também aferir o adequado conhecimento das línguas portuguesa e inglesa.

Esta será de natureza teórica, revestindo forma escrita, e efetuada individualmente em suporte de papel. Terá a duração de 90 minutos.

13 — A avaliação psicológica (AP) visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e com-

petências 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.

14 — A entrevista profissional de seleção (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.

15 — Os candidatos admitidos serão convocados para realização dos métodos de avaliação, nos termos previstos no n.º 1 do art.º 32.º da Portaria n.º 83-A/2009, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

16 — A classificação final (CF) será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação das seguintes fórmulas, respetivamente:

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

$$CF = (PC \times 70\%) + (EPS \times 30\%);$$

$$CF = (PC \times 50\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 25\%).$$

17 — Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior 9,5 valores num dos métodos ou fases não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, bem como os candidatos que aos mesmos não tenham comparecido ou deles tenham desistido.

18 — Será elaborada uma lista unitária de ordenação final dos candidatos, ainda que, no procedimento, lhe tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

19 — Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos serão adotados os critérios de ordenação preferencial previstos no art.º 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011.

20 — As atas das reuniões do Júri onde constam os parâmetros de avaliação e ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, serão facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas.

21 — Além das comunicações aos candidatos, previstas na legislação em vigor, a lista dos candidatos com os resultados obtidos em cada método de seleção intercalar e a lista unitária de ordenação final dos candidatos serão publicitadas na página online da Administração da UC, no seguinte endereço: [http://www.uc.pt/drh/rm/pconcurais/pessoal\\_nodocente/comuns](http://www.uc.pt/drh/rm/pconcurais/pessoal_nodocente/comuns), e afixadas nas instalações da Administração.

22 — Atendendo às necessidades funcionais do Serviço e à importância que assume o célere suprimento das mesmas para o seu regular funcionamento, considera-se que o recrutamento tem caráter urgente pelo que, a utilização dos métodos de seleção será efetuada de forma faseada em tranches de 7 candidatos, por cada perfil, nos termos do art.º 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011.

23 — Nos termos do n.º 10 do art.º 55.º da Lei n.º 12-A/2008, da alínea c) do n.º 2 do art.º 39.º da Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro, da Portaria n.º 1553-C/2008 e do Decreto Regulamentar n.º 14/2008, a posição remuneratória de referência é a 2.ª da carreira e categoria de Técnico Superior, a que corresponde o nível remuneratório 15.

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

25 — Júri:

Presidente — Filipe Rafael Pereira da Rocha, Chefe de Divisão de Planeamento, Gestão e Desenvolvimento, do Centro de Serviços Especializados, da Administração da Universidade de Coimbra

Vogais efetivos — Jorge Filipe Batista China, Chefe de Divisão de Sistemas de Informação, do Serviço de Gestão de Sistemas e Infraestruturas de Informação e Comunicação, do Centro de Serviços Comuns, da Administração da Universidade de Coimbra, e Nuno Luís Guina Garcia, Técnico Superior da Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra;

Vogais suplentes — Maria do Carmo Oliveira de Carvalho Mateus, técnica superior do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, do Centro de Serviços Comuns, da Administração da Universidade de Coimbra, e Joana Cláudia Mendes dos Santos Ferreira Batista, técnica superior da Divisão de Avaliação e Melhoria Contínua, do Centro de Serviços Especializados, da Administração da Universidade de Coimbra.

O Presidente do júri será substituído nas suas faltas ou impedimentos pelo vogal efetivo indicado em primeiro lugar.

24 de março de 2014. — A Diretora do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, *Ana de Campos Cruz*.

## ANEXO

Perfil 1:

Temas a abordar:

Auditoria a processos e a sistemas de gestão da qualidade; Comportamento organizacional; Comunicação; Ensino Superior; Gestão da Qualidade; Gestão da Mudança; Gestão de Projetos; Rankings Universitários.

Bibliografia e Legislação:

Santos, S. (2011). Análise comparativa dos processos europeus para a avaliação e certificação de sistemas internos de garantia da qualidade. Agência de avaliação e acreditação no ensino superior, A3ES Reading n.º 1.

Cardoso, S. et al. (2010). Participação dos estudantes na avaliação das instituições de ensino superior portuguesas: um contributo para a sua definição. Gabinete de estudos e análises, agência de avaliação e acreditação do ensino superior.

Sarrico, C. (2010). Indicadores de desempenho para apoiar os processos de avaliação e acreditação de cursos. Gabinete de estudos e análises, agência de avaliação e acreditação do ensino superior.

Loukkola, T. & Zhang, T. (2010). Examining quality culture: part I — quality assurance processes in higher education institutions. European university association. <http://www.eua.be/publications>

Sursock, A. (2011). Examining quality culture: part II — processes and tools — participation, ownership and bureaucracy. European university association. <http://www.eua.be/publications>

Vettori, O. (2012). Examining quality culture: part III — from self-reflection to enhancement. European university association. <http://www.eua.be/publications>

European Commission (2011). Modernization of higher education in Europe: funding and the social dimension. EACEA P9 Eurydice. <http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice>

Smidt, H. and Sursock, A. (2011). Engaging in lifelong learning shaping inclusive and responsive university strategies. European university association. <http://www.eua.be/publications>

OECD (2011). Education at a Glance: OECD Indicators. OECD Publishing.

European Students Union (ESU) (2012). Bologna With Student Eyes 2012. Brussels: ESU

European university association (EUA) (2013). Portuguese Higher Education: A view from the outside. Brussels: EUA.

Carnall, C. (2007). Managing change in organizations, Harlow: Financial Times. Prentice Hall. 5th ed.

Instituto Português da Qualidade (IPQ) (2008). Sistemas de Gestão da Qualidade (NP EN ISO 9001:2008). Caparica: IPQ.

Instituto Português da Qualidade (IPQ) (2012). Linhas de orientação para auditorias a sistemas de gestão (NP EN ISO 19011:2011). Caparica: IPQ

<http://www.qs.com/ranking> <http://www.timeshighereducation.co.uk/world-university-rankings>

Perfil 2:

Temas a abordar:

Gestão da qualidade no Ensino Superior; Avaliação e melhoria contínua em Instituições de Ensino Superior; Processos de benchmarking no ensino superior; RJIES; Estatutos da Universidade de Coimbra.

Bibliografia e Legislação:

Santos, S. (2011). Análise Comparativa dos Processos Europeus para a Avaliação e Certificação de Sistemas Internos de Garantia de Qualidade. Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior, A3ES Readings n.º 1.

Sarrico, C. (2010). Indicadores de Desempenho para Apoiar os Processos de Avaliação e Acreditação de Cursos. Gabinete de Estudos e Análises, Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior.

Loukkola, T. & Zhang, T. (2010). Examining Quality Culture: Part I — Quality Assurance Processes in Higher Education Institutions. European University Association.

<http://www.eua.be/publications>.

Sursock, A. (2011). Examining Quality Culture: Part II — Processes and Tools — Participation, Ownership and Bureaucracy. European University Association. <http://www.eua.be/publications>

Vettori, O. (2012). Examining Quality Culture: Part III — From self-reflection to enhancement. European University Association. <http://www.eua.be/publications>

European University Association (EUA) (2013). Portuguese Higher Education: A view from the outside. Brussels: EUA.

Anderson, David Ray; Sweeney, Dennis J.; Williams, Thomas A. — Estatística aplicada à administração e economia. 2.ª ed.. São Paulo: Thomson Learning, 2007.

Instituto Português da Qualidade (IPQ) (2008). Sistemas de Gestão da Qualidade (NP EN ISO 9001:2008). Caparica: IPQ.

207715407

**Despacho n.º 4647/2014**

Nos termos do disposto no Regulamento Académico da Universidade de Coimbra, bem como na alínea *a*) do n.º 2 do artigo 34.º do Decreto-Lei n.º 74/2006, de 24 de março, republicado no Decreto-Lei n.º 115/2013, de 07 de agosto, e dos artigos 35.º a 41.º do Código do Procedimento Administrativo, delegeo nos docentes indicados, sem possibilidade de subdelegação, a presidência dos júris das seguintes provas de doutoramento:

**Prova(s) de doutoramento**

Doutorando	Designação do curso	Docente que preside ao júri da prova, por delegação		
		Nome	Categoria	Unidade orgânica
Ana Mafalda de Sousa Molefas Coelho da Gama.	Doutoramento em Biologia (pré-Bolonha), na especialidade de Ecologia.	Milton Simões da Costa	Professor catedrático	Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade de Coimbra.
Maria Luísa de Castro Vasconcelos Gonçalves Jacquinet.	Doutoramento em Letras (pré-Bolonha), área de História, na especialidade de História da Arte.	João Maria Bernardo Ascenso André.	Professor catedrático	Faculdade de Letras da Universidade de Coimbra.

Nas faltas, ausências ou impedimentos do presidente do júri aplica-se o disposto no referido regulamento.

18 de março de 2014. — O Reitor, *João Gabriel Silva*.

207714987

**UNIVERSIDADE FERNANDO PESSOA****Aviso n.º 4359/2014**

Por despacho de 27 de fevereiro de 2014 do reitor da Universidade Fernando Pessoa:

Designados, nos termos do n.º 1 do Artigo 9.º do Regulamento n.º 306/2008, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 110, 9 de junho de 2008, os membros do júri das provas de doutoramento em Ciências Sociais, especialidade Psicologia, requeridas pela mestre Andreia Luísa Gonçalves Teixeira de Castro Rodrigues:

Presidente:

Doutor Salvato Vila Verde Pires Trigo, Reitor da Universidade Fernando Pessoa

Vogais:

Doutor Jorge Sobral Fernandez, professor catedrático da Universidade de Santiago de Compostela.

Doutor Rui João Abrunhosa de Carvalho Gonçalves, professor associado com agregação da Universidade do Minho.

Doutor José Luís Lopes Fernandes, professor associado da Universidade do Porto.