

**Despacho (extrato) n.º 1686/2012**

Por despacho do Presidente do Instituto Superior Técnico, no uso da competência delegada pelo Reitor da Universidade Técnica de Lisboa (Despacho n.º 20602, de 11 de setembro de 2009, publicado no *Diário da República*, 2.ª série do n.º 177 de 11 de setembro de 2009), foi autorizado, após conclusão do período experimental, a manutenção do contrato do Doutor José Manuel Antunes Mendes Gordo vinculado por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado na categoria de Professor Auxiliar, com efeitos a partir de 7 de janeiro de 2012, auferindo o vencimento correspondente ao escalão 2 índice 210 do estatuto remuneratório do pessoal docente universitário.

**Relatório final relativo à avaliação do período experimental do Doutor José Manuel Antunes Mendes Gordo**

De acordo com o parecer favorável dos Professores Catedráticos deste Instituto, sobre o relatório de avaliação do período experimental, apresentado pelo Doutor José Manuel Antunes Mendes Gordo, nos termos do artigo 25.º do ECDU, o Conselho Científico, em reunião de 25 de julho de 2011, deliberou, por unanimidade, dos Professores Catedráticos e Associados presentes na referida reunião, manter por tempo indeterminado o contrato de trabalho em funções públicas do Professor Auxiliar Doutor José Manuel Antunes Mendes Gordo.

27 de janeiro de 2012. — O Membro do Conselho de Gestão, *Prof. Miguel Ayala Botto*.

205665816

**INSTITUTO POLITÉCNICO DE CASTELO BRANCO****Despacho (extrato) n.º 1687/2012**

Por meu despacho de 24 de janeiro de 2012, ao abrigo da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 10.º e n.º 4 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 206/2009, de 31 de agosto, delego no Vice-Presidente do Instituto Politécnico de Castelo Branco (IPCB), Professor Doutor José Carlos Dias Duarte Gonçalves, a presidência do Júri das provas públicas para atribuição do título de especialista na área de performance de violino, requeridas pelo candidato António José Árias Miranda.

27 de janeiro de 2012. — O Presidente, *Carlos Manuel Leitão Maia*.

205664869

**Regulamento n.º 44/2012**

1 — Em cumprimento do disposto no artigo 29.º-A do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 185/81, de 1 de julho, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de agosto e pela Lei n.º 7/2010, de 13 de maio e após discussão pública realizada nos termos do n.º 3 do artigo 110.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, que aprovou o Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES), ouvidas as organizações sindicais, em cumprimento do estipulado no artigo 35.º-A, n.º 1, do ECPDESP, aprovo, ao abrigo da alínea *o*) do artigo 92.º do RJIES e da alínea *j*) do n.º 2 do artigo 26.º dos Estatutos do Instituto Politécnico de Castelo Branco, o Regulamento de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente do Instituto Politécnico de Castelo Branco, anexo ao presente despacho e do qual faz parte integrante.

ANEXO

**Regulamento de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente do Instituto Politécnico de Castelo Branco**

Artigo 1.º

**Fins e princípios**

1 — O presente regulamento define as linhas gerais a que deve obedecer o processo de avaliação de desempenho dos docentes do Instituto Politécnico de Castelo Branco (IPCB) e as regras de alteração de posicionamento remuneratório de acordo com os artigos 35.º-A e 35.º-C do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP).

2 — A avaliação do desempenho do pessoal docente do IPCB rege-se pelos princípios referidos no n.º 2 do artigo 35.º-A do ECPDESP.

Artigo 2.º

**Âmbito**

1 — O presente regulamento aplica-se a todos os docentes do IPCB, independentemente do tipo de vínculo e da categoria, e que contem

pelo menos seis meses de relação jurídica de emprego e seis meses de serviço efetivo de funções docentes na instituição.

2 — No caso do docente que, no ciclo de avaliação anterior, tenha constituído relação jurídica de emprego público com o IPCB há menos de seis meses, o desempenho relativo a este período é objeto de avaliação conjunta com o do ciclo de avaliação seguinte.

3 — O pessoal docente contratado em regime de tempo parcial, é avaliado mediante relatório fundamentado subscrito por, pelo menos, dois professores da respetiva área disciplinar, ou afim, nomeados pelo Conselho Técnico-Científico (CTC) da respetiva Unidade Orgânica (UO), devendo um deles ser, obrigatoriamente, o coordenador da área disciplinar (ou responsável pela unidade curricular) onde o docente se insere.

4 — As componentes de avaliação dos docentes em tempo parcial estarão de acordo com as atividades contratualizadas com o respetivo docente.

Artigo 3.º

**Periodicidade da avaliação**

1 — A avaliação tem um caráter regular e realizar-se-á obrigatoriamente de três em três anos.

2 — Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 10.º-B do ECPDESP (contratação dos professores adjuntos por tempo indeterminado) e da alínea *b*) do n.º 3, da alínea *b*) do n.º 4 do artigo 6.º e ainda da alínea *b*) do n.º 6 e da alínea *b*) do n.º 7 do artigo 7.º do Capítulo III, todos do ECPDESP (regime transitório de renovação de contratos), cada docente deve ser objeto de avaliação extraordinária, podendo-a também requerer para efeitos relevantes para a sua situação profissional, designadamente com vista à progressão remuneratória, apresentação a concurso ou a transição para outra instituição ou organismo, exceto se tiver sido avaliado há menos de um ano, caso em que, para os efeitos mencionados, releva a última classificação obtida.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, no caso de a última avaliação ter sido negativa, é facultada ao docente a possibilidade de requerer uma avaliação global do último período contratual, sendo esta a classificação que releva.

4 — A classificação anual referente a cada um dos anos avaliados, é aquela que resulta do ciclo de avaliação.

Artigo 4.º

**Objeto da avaliação**

1 — Nos termos do disposto no artigo 35.º-A do ECPDESP, devem ser objeto de avaliação todas as atividades dos docentes previstas no artigo 2.º-A do referido estatuto desde que elas lhes tenham, em conformidade com a lei e o estatuto, estado afetas no período a que se refere a avaliação.

2 — As atividades a que se refere o número anterior são agrupadas em 3 componentes: Pedagógica, Técnico-Científica e Organizacional.

3 — A cada uma das componentes referidas no número anterior, é atribuída a seguinte pontuação, para um total de 100 pontos:

- a*) Componente Pedagógica: 50 pontos
- b*) Componente Técnico-Científica: 35 pontos
- c*) Componente Organizacional: 15 pontos

4 — O conjunto de atividades a avaliar em cada componente e respetivas pontuações, constam de Despacho do Presidente do IPCB.

5 — A consideração na avaliação do resultado do inquérito do desempenho pedagógico do docente pelos alunos pode, a requerimento deste, suscitar a sua validação pelo Conselho Pedagógico.

6 — Com vista à obtenção do grau de doutor, provas de agregação, para realização de projetos de investigação ou outra atividade relevante, reconhecida pelo CTC, um docente pode ser dispensado de ser avaliado em uma ou mais das componentes referidas no n.º 3, sendo que neste caso a(s) ponderação(ões) correspondente(s) à(s) componente(s) não avaliada(s) será(ão) redistribuída(s) proporcionalmente pela(s) restante(s) componente(s) de avaliação.

7 — Nas situações previstas no número anterior, com dispensa total das componentes pedagógica e organizacional, e durante um período máximo de três anos, o docente poderá ser avaliado com base na classificação obtida no último período de avaliação.

8 — Para ter em conta, entre outros aspetos, a especificidade das áreas científicas (alínea *c*) do n.º 2 do artigo 35.º-A do ECPDESP) e o possível projeto académico individual do docente, as ponderações mencionadas no n.º 3 do presente artigo, podem ser diferenciadas para cada docente.

9 — A diferenciação a que se refere o número anterior tem, contudo, sem prejuízo do disposto na alínea *b*) do n.º 2 do artigo 35.º-A do ECPDESP, na redação dada pela Lei n.º 7/2010, que ser efetuada respeitando os seguintes intervalos para um total de 100 pontos:

- a*) Componente Pedagógica entre 30 a 60 pontos
- b*) Componente Técnico-Científica entre 30 e 60 pontos
- c*) Componente Organizacional entre 5 a 20 pontos

10 — As situações previstas nos n.ºs 5, 6 e 7 do presente artigo, carecem de requerimento fundamentado a apresentar pelo docente ao Presidente do IPCB, acompanhado de parecer do CTC da Unidade Orgânica, até 3 meses após o início de cada período de avaliação.

11 — Em situações de ausência de duração igual ou superior a 6 meses, por motivos ponderosos, devidamente comprovados, o período de avaliação será reportado a dois anos de atividade.

12 — Em situações excecionais de ausência inferior a 6 meses, quando coincidente com períodos de atividade letiva presencial, o docente poderá solicitar diferenciação na grelha de avaliação mediante requerimento dirigido ao Presidente do IPCB.

#### Artigo 5.º

##### Efeitos da avaliação de desempenho

1 — Nos termos do ECPDESP, a avaliação do desempenho releva para:

- a) A contratação por tempo indeterminado dos professores adjuntos;
- b) A renovação dos contratos a termo certo dos docentes não integrados na carreira;
- c) Efeitos de alteração de posicionamento remuneratório na categoria do docente, nos termos previstos no artigo 35.º-C do ECPDESP.

2 — Salvo os casos previstos expressamente na lei, a alteração de posicionamento remuneratório depende sempre da avaliação prévia de desempenho.

#### Artigo 6.º

##### Exercício de funções de governo e de gestão

1 — O exercício de funções de governo e de gestão no IPCB é sempre considerado para efeitos de avaliação de desempenho.

2 — São consideradas funções de governo e de gestão os cargos que podem ser exercidos em regime de dedicação exclusiva previstos estatutariamente e que são: presidente, vice-presidente, diretor e subdiretor.

3 — Sempre que se verifique a aprovação do plano anual de atividades e a apreciação favorável do relatório anual do IPCB pelo Conselho Geral, ao Presidente e Vice-Presidentes serão atribuídos 0,25 pontos por cada mês completo de exercício de funções, para efeitos de alteração de posicionamento no regime remuneratório.

4 — Sempre que se verifique a aprovação do plano anual de atividades e a apreciação favorável do relatório anual da Unidade Orgânica pelo Conselho de Representantes, ao Diretor e Subdiretor serão atribuídos 0,25 pontos por cada mês completo de exercício de funções, para efeitos de alteração de posicionamento no regime remuneratório.

5 — Para docentes que, embora não desempenhando funções dirigentes, tenham sido designados, internamente, para o exercício de outras funções de gestão total ou parcialmente incompatíveis com a atividade docente regular, serão avaliados neste caso pelo Presidente.

6 — Compete ao Presidente do IPCB a decisão prevista no número anterior, mediante requerimento fundamentado do docente.

7 — Em caso de incumprimento dos objetivos referidos no n.º 3, compete ao Conselho Geral do IPCB decidir da classificação a atribuir ao Presidente e Vice-Presidentes do IPCB, e no caso de incumprimento dos objetivos referidos no n.º 4, compete ao Conselho de Representantes da respetiva Unidade Orgânica decidir da classificação a atribuir ao Diretor e Subdiretor.

#### Artigo 7.º

##### Conselho de avaliação do pessoal docente

1 — O processo de avaliação é supervisionado e coordenado por um Conselho de Avaliação do Pessoal Docente (CAPD).

2 — O CAPD é composto pelo Presidente do IPCB, que preside, ou em quem ele delegar, e pelos Presidentes dos Conselhos Técnico-Científicos das Unidades Orgânicas do IPCB.

3 — Sem prejuízo de outras que lhe possam vir a ser atribuídas, compete ao CAPD:

- a) Desencadear e organizar o processo de avaliação do desempenho do pessoal docente do IPCB;
- b) Definir os critérios de nomeação dos docentes responsáveis pela análise dos processos de avaliação de cada um dos docentes, designados por relatores.
- c) Propor a distribuição dos processos de avaliação dos docentes pelos diferentes relatores a qual, após aprovação pelo Presidente do IPCB, deve ser publicitada na intranet;

4 — A nomeação dos relatores dos processos de avaliação dos docentes que integram o CAPD é efetuada por despacho do Presidente do IPCB.

5 — Os relatores serão, obrigatoriamente, detentores de categoria igual ou superior à dos avaliados e, na categoria, com grau académico igual ou superior.

6 — Não poderão ser relatores, docentes sobre os quais se possa suspeitar da sua isenção ou de retidão da sua conduta nos termos do Artigo 48.º do Código do Procedimento Administrativo, tendo os avaliados um prazo de

5 dias úteis para apresentarem reclamação fundamentada sobre a nomeação do relator, junto do Presidente do IPCB, o qual deverá decidir no prazo máximo de 8 dias úteis.

#### Artigo 8.º

##### Metodologia do processo de avaliação

1 — O processo de avaliação dos docentes compreende as seguintes fases:

- a) Autoavaliação;
- b) Validação;
- c) Avaliação;
- d) Notificação da avaliação;
- e) Homologação;
- f) Reclamação e outras impugnações.

2 — O procedimento inicia-se com a submissão, pelos docentes, ao CAPD, de um Relatório de Atividades em formato eletrónico, de acordo com o modelo aprovado em Conselho de Coordenação Académica, o qual gera a respetiva Ficha de Avaliação quantitativa do docente.

3 — O CAPD efetuará a distribuição do relatório e respetiva ficha de avaliação pelos diferentes relatores, aos quais compete, com base nos elementos disponíveis no Relatório de Atividades e noutros elementos que se revelem necessários, validar a Ficha de Avaliação do docente.

4 — Efetuada a validação, o CAPD facultará ao docente avaliado o projeto de Ficha de Avaliação do Docente com a classificação discriminada, tendo os docentes o prazo de 10 dias úteis para se pronunciarem para efeitos de audiência prévia dos interessados.

5 — Analisadas as alegações apresentadas pelo avaliado em sede de audiência prévia, o Relator poderá manter ou alterar a classificação provisória.

6 — Concluída a fase de audiência prévia dos interessados, o CAPD elabora a lista das classificações finais de cada docente, e remete ao Presidente do IPCB, para homologação.

7 — Da homologação é dado conhecimento individualmente e por escrito ao docente.

8 — Do ato de homologação cabe reclamação para o Presidente a interpor no prazo de 10 dias úteis, devendo a decisão ser proferida no prazo de 15 dias úteis.

9 — Do ato de homologação e da decisão sobre a reclamação, cabe impugnação judicial nos termos da lei.

10 — Toda a metodologia de avaliação descrita será calendarizada por despacho do Presidente do IPCB.

#### Artigo 9.º

##### Cooperação dos órgãos e do avaliado

1 — O relator, em caso de dúvida ou insuficiência das informações prestadas através do Relatório de Atividades, tem competência para solicitar, em qualquer momento, ao docente avaliado, bem como ao diretor, conselho técnico-científico e conselho pedagógico, por escrito, os elementos necessários para proceder à validação da Ficha de Avaliação do Docente.

2 — Os órgãos referidos no número anterior têm obrigatoriedade de facultar esses elementos no prazo de 10 dias úteis; caso o avaliado não o faça, o relator, para além de registar o facto, decidirá com os elementos disponíveis.

#### Artigo 10.º

##### Classificação da avaliação de desempenho

1 — A classificação final da avaliação de desempenho tem por base a pontuação global estabelecida através da grelha de critérios aprovada, sendo expressa em quatro classes, de acordo com a seguinte correspondência:

- a) Excelente, pontuação  $\geq 85$ ;
- b) Muito Bom, pontuação  $\geq 65 < 85$ ;
- c) Bom, pontuação  $\geq 50 < 65$ ;
- d) Inadequado, pontuação  $< 50$ .

2 — Para efeitos do disposto no ECPDESP, considera-se que um docente teve avaliação negativa da atividade desenvolvida, quando tenha obtido uma classificação  $< 50$  pontos, expressa por “Inadequado”.

#### Artigo 11.º

##### Alteração do posicionamento remuneratório

1 — Considera-se que o docente obtém condições para mudar de posicionamento remuneratório quando acumula 10 pontos.

2 — Para efeitos previstos no número anterior, às classificações mencionadas é atribuída a seguinte pontuação:

- a) Excelente: corresponde a uma atribuição de 9 pontos no final do triénio, resultado do valor anual de 3 pontos
- b) Muito Bom: corresponde a uma atribuição de 6 pontos no final do triénio, resultado do valor anual de 2 pontos.

c) Bom: corresponde a uma atribuição de 3 pontos no final do triénio, resultado do valor anual de 1 ponto.

d) Inadequado: corresponde a uma atribuição de 1 ponto negativo no final do triénio.

3 — A alteração do posicionamento remuneratório produz efeitos retroativos ao 1.º dia do ano seguinte ao qual foi alcançada a pontuação mínima necessária nos termos dos números anteriores deste artigo.

4 — Sempre que um docente, no processo de avaliação de desempenho, não for possível proceder à alteração do posicionamento remuneratório, os pontos acumularão para efeitos de seriação, subindo de escalão, no dia 1 de janeiro de cada ano, os primeiros dessa lista, até que se esgote a verba disponível para o efeito em cada ano.

5 — Após a ocorrência de alteração do posicionamento remuneratório, subtraem-se dez pontos ao valor acumulado e os pontos remanescentes contarão para um novo período de avaliação.

6 — Sempre que um docente, no processo de avaliação de desempenho, tenha obtido, durante um período de seis anos consecutivos, a menção máxima usufruí, obrigatoriamente, de alteração do posicionamento remuneratório.

7 — Em caso de avaliação do desempenho negativa durante o período de seis anos, é aplicável o regime geral fixado na lei para o efeito.

#### Artigo 12.º

##### Entrada em vigor e disposições transitórias

1 — O sistema de avaliação previsto no presente regulamento entra em vigor no ano civil de 2010, inclusive.

2 — Neste primeiro período de avaliação alguns dos prazos previstos neste regulamento poderão ser alterados de acordo com as determinações feitas em despacho pelo Presidente do IPCB.

3 — A avaliação dos anos de 2004 a 2007 realiza-se globalmente por via administrativa, sendo atribuída a classificação final de Bom a todo o pessoal docente, equivalente a 1 ponto por cada ano, sem prejuízo de ser pedida a avaliação curricular por aplicação da grelha de avaliação curricular prevista no n.º 4 deste artigo para os biénios 2004/05 e 2006/07.

4 — A avaliação dos anos de 2008 e 2009 é realizada por ponderação curricular, através da aplicação da grelha de avaliação curricular constante em despacho do Presidente, nos prazos que nele vierem a ser fixados.

5 — A alteração do posicionamento remuneratório após avaliação relativa aos anos 2004 a 2007, produz efeitos a 1 de janeiro de 2008; relativamente aos anos de 2008 e 2009, a alteração de posicionamento remuneratório produz efeitos em 1 de janeiro de 2010.

6 — A alteração de posicionamento remuneratório referida no número anterior é condicionada, cumulativamente, às seguintes condições:

- a) Ter reunido pontuação mínima de 10 pontos;
- b) Ter completado, no mínimo, 3 anos num escalão da categoria em que se encontra, contados à data de 31/12/2009.

7 — Os docentes que, tendo obtido uma pontuação igual ou superior a 10 pontos, não preencherem a condição prevista na alínea b) do número anterior, transitarão de posicionamento remuneratório no 1.º dia do ano civil seguinte aquele em que se completarem os 3 anos no escalão atual.

8 — No final do primeiro período de avaliação (2010/12) o CAPD efetuará uma avaliação do sistema de avaliação regulado pelo presente Regulamento, tendo em vista aferir a sua adequabilidade e propondo os ajustamentos que se revelarem necessários e adequados.

#### Artigo 13.º

##### Dever de confidencialidade e de sigilo

1 — Os procedimentos relativos à avaliação do desempenho de cada docente têm caráter confidencial.

2 — Com exceção do avaliado todos os intervenientes no processo de avaliação bem como os que, em virtude do exercício das suas funções, tenham conhecimento do mesmo, ficam sujeitos ao dever de sigilo.

#### Artigo 14.º

##### Dúvidas e omissões

Eventuais dúvidas de aplicação do presente regulamento e omissões, serão esclarecidas por despacho do Presidente do IPCB, ouvido, quando considerado necessário, o CAPD, sendo publicadas nos mesmos termos que o regulamento.

#### Artigo 15.º

##### Revisão

O presente regulamento pode ser revisto de três em três anos.

#### Artigo 16.º

##### Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Diário da República*.

25 de janeiro de 2012. — O Presidente, *Carlos Manuel Leitão Maia*.

205668595

## INSTITUTO POLITÉCNICO DE LEIRIA

### Aviso (extrato) n.º 1724/2012

Para efeitos previstos no n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, torna-se público que, por despacho de 6 de dezembro de 2011, foram homologadas pelo Presidente, Nuno André Oliveira Mangas Pereira, as listas unitárias de ordenação final dos seguintes procedimentos concursais:

Aviso n.º 10735/2011, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 93, de 13 de maio de 2011, para o recrutamento de um técnico superior, da área de Design de Comunicação e Informação;

Aviso n.º 10943/2011, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 95, de 17 de maio de 2011, para o recrutamento de um técnico superior, da área de Design de Comunicação e Informação;

As listas unitárias de ordenação final homologadas encontram-se publicitadas na página eletrónica do IPL ([www.ipleiria.pt](http://www.ipleiria.pt)), e afixadas nas instalações dos Serviços Centrais do IPL.

Da homologação da lista de ordenação final pode ser interposto recurso de acordo com o disposto no n.º 3, do artigo 39.º, da portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro.

6 de dezembro de 2011. — O Presidente do IPL, *Nuno André Oliveira Mangas Pereira*.

205661814

### Aviso (extrato) n.º 1725/2012

Para efeitos previstos no n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, torna-se público que, por despacho de 12 de dezembro de 2011, foram homologadas pelo Vice-Presidente, João Paulo dos Santos Marques, as listas unitárias de ordenação final dos seguintes procedimentos concursais:

Aviso n.º 12103/2011, publicado no *Diário da República* — 2.ª série — n.º 107 — 2 de junho de 2011, para o recrutamento de um técnico superior, da área de Design Gráfico e Multimédia;

Aviso n.º 12639/2011, publicado no *Diário da República* — 2.ª série — n.º 114 — 15 de junho de 2011, referência A, para o recrutamento de um técnico superior, na área de Sistemas de Informação;

As listas unitárias de ordenação final homologadas encontram-se publicitadas na página eletrónica do IPL ([www.ipleiria.pt](http://www.ipleiria.pt)), e afixadas nas instalações dos Serviços Centrais do IPL.

Da homologação da lista de ordenação final pode ser interposto recurso de acordo com o disposto no n.º 3, do artigo 39.º, da portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro.

12 de dezembro de 2011. — O Vice-Presidente do IPL, *João Paulo dos Santos Marques*.

205662535

### Aviso (extrato) n.º 1726/2012

Para efeitos previstos no n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, torna-se público que, por despacho de 26 de dezembro de 2011, foram homologadas pelo Vice-Presidente, João Paulo dos Santos Marques, as listas unitárias de ordenação final dos seguintes procedimentos concursais:

Aviso n.º 12641/2011, publicado no *Diário da República* — 2.ª série — n.º 114 — 15 de junho de 2011, para o recrutamento de dois técnicos superiores, na área de Manutenção e Suporte ao Utilizador;

Aviso n.º 13745/2011, publicado no *Diário da República* — 2.ª série — n.º 128 — 6 de julho de 2011, para o recrutamento de um técnico superior, na área de Design de Comunicação;

Aviso n.º 13746/2011, publicado no *Diário da República* — 2.ª série — n.º 128 — 6 de julho de 2011, para o recrutamento de um técnico superior, na área de Audiovisuais/Multimédia;