

**EDITAL****06-08-2026****Edital n.º 2026/011**

PROCEDIMENTO CONCURSAL COM VISTA À OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PARA A DIVISÃO DE RECURSOS HUMANOS, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

Por despacho do Sr. Presidente do Instituto Superior de Engenharia do Porto, doravante igualmente designado abreviadamente por ISEP, de 30/07/2026, foi decidida a abertura de um procedimento concursal, na modalidade de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado, para recrutamento de um posto de trabalho pertencente à carreira/categoria de técnico superior para a Divisão de Recursos Humanos, de acordo com o seguinte:

**1.** Nos termos conjugados do disposto nos números 1 do artigo 30.º, 1 e 2 do artigo 33.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e na alínea e) do n.º 1 do artigo 12.º dos Estatutos do ISEP, aprovados pelo Despacho n.º 2863/2018, de 20 de março, faço público que se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis a contar do dia da presente publicitação na Bolsa de Emprego Público (BEP), conforme publicitação no Diário da República, 2.ª série, n.º 150, de 5 de agosto de 2026, procedimento concursal para a celebração de contrato de trabalho em funções públicas na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho, previsto no mapa de pessoal do Instituto Superior de Engenharia do Porto, na carreira e categoria de técnico superior para a Divisão de Recursos Humanos.

**2.** Para os efeitos do estipulado no n.º 3 do artigo 5.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante igualmente designada simplesmente por Portaria, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no próprio organismo, para postos de trabalho para a categoria de técnico superior, com as características do posto de trabalho a que se refere o presente procedimento.

**3. Recrutamento de trabalhadoras e trabalhadores em situação de valorização profissional:**

Para cumprimento do disposto no artigo 34.º do Regime de Valorização Profissional dos Trabalhadores com Vínculo de Emprego Público (RVP), aprovado pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, na sua redação atual, foi emitida, após consulta, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público - DGAEP, em 27 de julho de 2026, declaração de inexistência de trabalhador/a/es/as em situação de valorização profissional, nos termos do disposto no artigo 7.º da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro.

**4. Âmbito de recrutamento:**

Em cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 30.º e artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, e respetivo Despacho n.º 38/2023, de 12 de maio, em aditamento ao Despacho n.º 1/2023, 10 de janeiro, e Aviso n.º 11374/2023, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 372, de 12 de junho, o recrutamento é aberto a candidatas/as com ou sem vínculo de emprego público.

**EDITAL****06-08-2026****5. N.º de postos de trabalho a ocupar:** 1 (um)

Possibilidade de ser constituída uma reserva de recrutamento interna, caso a lista de ordenação final contenha um número de candidatos aprovados superior ao do posto de trabalho ocupado, conforme definido pelo n.º 5 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que regulamenta a tramitação do processo concursal de recrutamento. A reserva de recrutamento, eventualmente criada, ficará válida pelo período de 18 meses, contados da data de homologação da lista de ordenação final.

**6. N.º de lugares a preencher por pessoas com deficiência:** 0 (zero)**7. Descrição das funções e caracterização do posto de trabalho:**

Conforme mapa de pessoal do Instituto Superior de Engenharia do Porto aprovado, de acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 29.º da LTFP, com a respetiva dotação orçamental e de acordo com as seguintes funções:

- Elaborar informações, pareceres e outros documentos de apoio técnico, no âmbito das obrigações legais aplicáveis à gestão de recursos humanos;
- Estruturar e utilizar os sistemas de informação de suporte à gestão de recursos humanos;
- Atualizar os processos individuais dos trabalhadores;
- Acompanhar procedimentos administrativos relacionados com recrutamento, contratação, férias, faltas, licenças, acumulação de funções e cessação de funções.

**7.1 Perfil de competências determinado como essencial:**

Orientação para a colaboração; Orientação para os resultados; Análise crítica e resolução de problemas; Inteligência emocional.

**8. Local de trabalho:**

As funções serão exercidas no Instituto Superior de Engenharia do Porto, sito na Rua Dr. António Bernardino de Almeida, 431, no Porto.

**9. Posicionamento remuneratório:**

A remuneração será a correspondente à 1.ª posição remuneratória e ao 16.º nível remuneratório da tabela remuneratória única da carreira/categoria de técnico superior ou 3.ª posição remuneratória e 26.º nível remuneratório se o/a candidato/a for detentor/a do grau académico de doutor.

**10. Requisitos gerais de admissão:**

O presente procedimento concursal não é restrito a trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

**EDITAL****06-08-2026**

Os/As candidatos/as devem reunir, até ao termo do prazo de entrega das candidaturas, os requisitos gerais necessários para o exercício de funções públicas, enunciados no artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, nomeadamente:

- 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 indispensável ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, não pode/podem ser admitido/a(s) candidato/a(s) que, cumulativamente, se encontre/encontrem integrado/a(s) na carreira, seja/sejam titular(es) da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupe/ocupem postos de trabalho no mapa de pessoal do ISEP, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

**10.1. Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional:**

Ser titular de licenciatura em Gestão de Recursos Humanos, Gestão, Administração Pública (CNAEF 345 – Gestão e Administração) ou Direito (CNAEF 380 – Direito).

**10.1.1.** Não é possível substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional.

**10.2. Requisitos legais especialmente previstos para a titularidade da categoria:**

Apenas poderá ser candidato/a ao procedimento quem seja titular do nível habilitacional. Os/As candidatos/as possuidores/as de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável.

**10.3.** Os/As candidatos/as devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas.

**11. Formalização das candidaturas e prazo de apresentação:**

As candidaturas são submetidas eletronicamente, através do preenchimento de formulário próprio, no endereço: [www.isep.ipp.pt/concursospublicos](http://www.isep.ipp.pt/concursospublicos), no prazo de 10 (dez) dias úteis, contados a partir da data da publicação na Bolsa de Emprego Público (BEP).

A submissão da candidatura deverá ser acompanhada de curriculum vitae detalhado atualizado, datado e assinado, que não exceda três folhas A4, e ainda dos seguintes elementos em formato PDF:

- a) Certificado, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, das habilitações exigidas no presente aviso de abertura, sob pena de exclusão. Os/as candidatos/as possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão submeter, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente

**EDITAL****06-08-2026**

ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de exclusão.

b) Documentos comprovativos das ações de formação relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho e frequentadas nos últimos cinco anos, onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de não serem consideradas.

c) Declaração(ões)/documento(s) de experiência profissional que comprove(m) grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher.

d) (se aplicável) Declaração emitida pelo Serviço ou Organismo onde a/o candidata/o exerce funções ou a que pertence, devidamente atualizada, assinada e datada, da qual conste o vínculo de emprego público que detém, a categoria, a posição e nível remuneratórios e respetiva remuneração base, a antiguidade na carreira, na categoria e na Administração Pública, a descrição das funções que se encontra a exercer no posto de trabalho que ocupa e o respetivo grau de complexidade funcional, ou, sendo candidata/o em situação de valorização profissional, que por último ocupou.

e) No caso de candidatos/as com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, reconhecida nos termos da lei, devem declarar no ato da candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e anexar documento em formato digital de atestado médico de incapacidade, passado pela Administração Regional de Saúde.

A não submissão dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão, bem como dos que sejam indispensáveis para efetuar a análise da candidatura, determina a exclusão do procedimento concurso.

**12. Métodos de Seleção:**

Com base no perfil de competências previamente definido, considerando o artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, adiante designada por LTFP, e o n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, adiante designada por Portaria, que estabelecem os métodos de seleção, o Júri delibera considerar os seguintes métodos de seleção:

- Para os/as candidatos/as que se encontrem na situação prevista no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção obrigatórios são a Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), complementados com o método de seleção Avaliação Psicológica (AP), nos termos do n.º 2 do artigo 18.º da Portaria, salvo se os/as candidatos/as, nos termos do n.º 3, os afastarem através de declaração escrita, caso em que se lhes aplicam os métodos previstos para os/as restantes candidatos/as.
- Para os/as restantes candidatos/as, os métodos de seleção obrigatórios são a Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP), e ainda, como método de seleção facultativo a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), nos termos do n.º 2 do artigo 18.º da Portaria.

**A. Candidatos/as que se encontram na situação prevista no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, exceto quando afastem, por escrito, estes métodos de seleção**

**EDITAL****06-08-2026**

1. **Avaliação Curricular (AC)** - visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho. Resultará da média ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros, que se entendem de maior relevância para o posto de trabalho em causa:

- Habilitações Académicas – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP;
- Avaliação de Desempenho – AD.

Em que:

Habilitações Académicas (HA) – será ponderada a habilitação académica de base, até ao limite de vinte valores, de acordo com:

| Habilitação                           | Pontuação  |
|---------------------------------------|------------|
| Por cada grau habilitacional superior | 2 valores  |
| Licenciatura numa das áreas definidas | 16 valores |

Formação Profissional (FP) – serão ponderadas as horas frequentadas em áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, de acordo com a caracterização do posto de trabalho, adquiridas através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, entre outros, nos últimos cinco anos, da seguinte forma:

| Áreas preferenciais/Horas de Formação                                                      | Pontuação  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Sem formação relevante ou total de horas de formação em área relevante inferior a 10 horas | 0 valores  |
| Total de horas de formação em área relevante entre 10 a 20 horas                           | 10 valores |
| Total de horas de formação em área relevante entre 20 a 30 horas                           | 16 valores |
| Total de horas de formação em área relevante entre 30 a 45 horas                           | 18 valores |
| Total de horas de formação em área relevante superior a 45 horas                           | 20 valores |

Apenas será tida em conta a formação comprovada através de cópia do respetivo certificado de formação/participação.

Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular.

**EDITAL****06-08-2026**

Experiência Profissional (EP) – será ponderado o exercício efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades caracterizadoras do posto de trabalho, sendo a classificação obtida por aferição dos anos de experiência, nos seguintes termos:

| Experiência Profissional  | Pontuação  |
|---------------------------|------------|
| Sem experiência relevante | 0 valores  |
| Até 1 ano                 | 10 valores |
| Superior a 1 e até 3 anos | 14 valores |
| Superior a 3 e até 5 anos | 18 valores |
| Superior a 5 anos         | 20 valores |

Apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.

Avaliação de Desempenho (AD) – será ponderada a avaliação, devidamente comprovada, relativa aos últimos três ciclos avaliativos, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. O valor obtido é o resultante da média aritmética simples dos valores qualitativos das notas obtidas, sendo convertidas numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com:

- Avaliações anteriores ao ciclo avaliativo 2023/2024

| Menção                        | Pontuação  |
|-------------------------------|------------|
| Excelente                     | 20 valores |
| Relevante                     | 15 valores |
| Adequado                      | 10 valores |
| Inadequado                    | 5 valores  |
| Não apresentação de avaliação | 0 valores  |

- Avaliações a partir do ciclo avaliativo 2023/2024 (inclusive)

| Menção                        | Pontuação  |
|-------------------------------|------------|
| Excelente                     | 20 valores |
| Muito bom                     | 18 valores |
| Bom                           | 14 valores |
| Regular                       | 10 valores |
| Inadequado                    | 5 valores  |
| Não apresentação de avaliação | 0 valores  |

Caso o/a trabalhador(a) não tenha avaliação de desempenho por causa não imputável ao/à próprio/a, é-lhe atribuída a pontuação de 10 valores.

**EDITAL****06-08-2026**

A classificação da avaliação curricular resulta da média ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC=30\%HA+30\%FP+30\%EP+10\%AD$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitação Académica; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional; AD = Avaliação de Desempenho

**2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

As competências a avaliar, a seguir descritas, constam do perfil de competências previamente definido, constante do procedimento concursal, das quais serão extraídas as essenciais para o desempenho da função.

Para o efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

Considerando o disposto na Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, que aprova o Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP), o Júri deliberou avaliar as seguintes competências:

- C1 - Orientação para a colaboração;
- C2 - Orientação para os resultados;
- C3 - Análise crítica e resolução de problemas;
- C4 - Inteligência emocional.

Na classificação da Entrevista de Avaliação de Competências é adotada a escala de 0 a 20 valores, sendo o resultado final resultante das classificações obtidas nas competências avaliadas e obtido através da seguinte fórmula:

$$EAC= 25\%C1+ 25\%C2+ 25\%C3+25\%C4$$

E ainda como método facultativo:

**3. Avaliação Psicológica (AP)** - visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases, sendo avaliada através das menções classificativas de "Apto" e "Não Apto", sem expressão na fórmula de classificação final.

Nos termos do n.º 3 do artigo 17.º da Portaria, a Avaliação Psicológica é realizada pelo Instituto Superior de Engenharia do Porto, na medida em que dispõe de técnicos com habilitação académica e formação adequadas para o efeito.

**EDITAL****06-08-2026**

Na realização deste método, existe privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo. A Avaliação Psicológica trata-se de uma prova escrita, pelo que os/as candidatos/as deverão fazer-se acompanhar de uma caneta.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, nos métodos de seleção com valoração quantitativa, e a menção classificativa “Não Apto”, no método de seleção Avaliação Psicológica.

A falta de comparência dos/as candidatos/as a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento não lhe sendo aplicado o método seguinte.

Nos termos do artigo 23.º da Portaria, a Ordenação Final (OF) dos/as candidatos/as que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da seguinte fórmula:

$$OF = 40\%AC + 60\%EAC + AP \text{ (Apto/Não Apto)}$$

Em que:

OF = Ordenação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; AP = Avaliação Psicológica

**B. Restantes candidatos/as ou candidatos/as que se encontrem na situação prevista no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, que optem por afastar, através de declaração escrita, os métodos de seleção previstos no ponto A.:**

**1. Prova de Conhecimentos (PC)** - destinada a avaliar as competências técnicas necessárias ao exercício da função, visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, bem como o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. Comporta uma única fase, é de realização individual, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função, reveste a natureza teórica, assume a forma escrita, é efetuada em suporte de papel e é constituída por questões de escolha múltipla e de desenvolvimento. Na classificação é adotada a escala de 0 a 20 valores.

Duração da Prova: 60 minutos.

Não são permitidos equipamentos eletrónicos durante a prova.

Os/As candidatos/as serão convocados para a sala 10 minutos antes da hora marcada para a prova, sendo concedida a tolerância de 10 minutos, por atraso, após o início da prova. Não são permitidas ausências da sala durante a prova.

**EDITAL****06-08-2026**

Os/As candidatos/as com deficiência comprovada, nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, na atual redação, que solicitem condições especiais para a realização da prova, poderão ter uma tolerância de até 15 minutos na duração da prova. Nestes casos, o comprovativo do grau de deficiência deve ser apresentado até dez dias antes da prova, caso não tenha sido apresentado no momento da candidatura.

Nos termos do artigo 20.º da Portaria, é garantido o anonimato na correção da prova.

A Prova de Conhecimentos incidirá sobre as seguintes temáticas/legislação:

- Regulamento de Serviços do Instituto Superior de Engenharia do Porto, aprovado pelo Regulamento n.º 872/2020, de 14 de outubro, na redação atual;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas — LTFP —, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, designadamente em matéria de constituição, modificação, suspensão e extinção do vínculo de emprego público, carreiras, férias, faltas, licenças, tempo de trabalho e direitos e deveres dos trabalhadores;
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual;
- 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 atual;
- Regime jurídico de contratação de doutorados destinado a estimular o emprego científico e tecnológico, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 57/2016, de 29 de agosto, na redação atual;
- Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro – regulamenta a tramitação do procedimento concursal comum de recrutamento na Administração Pública;
- Código do Procedimento Administrativo — CPA —, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação;
- Estatutos do Instituto Superior de Engenharia do Porto, homologados pelo Despacho n.º 2863/2018, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 56, de 20 de março, na sua atual redação;
- Regulamento de Prestação de Serviço dos Docentes do Instituto Politécnico do Porto (IPP) - homologado pelo Despacho n.º 5050/2016, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 72, de 13 de abril, na sua atual redação;
- Regulamento Interno de Duração e Organização do Tempo de Trabalho do ISEP – aprovado pelo Regulamento n.º 1066/2022, de 2 de novembro, na sua atual redação;
- Regulamento de contratação de pessoal docente, especialmente contratado do ISEP - homologado pelo Despacho n.º 4923/2011, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 56, de 21 de março, na sua atual redação;
- Estatuto da Carreira Docente Universitária — ECDU —, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 448/79, de 13 de novembro, na sua atual redação;
- Estatuto da Carreira de Investigação Científica — ECIC —, aprovado pela Lei n.º 55/2025, de 28 de abril, na sua atual redação;
- Constituição da República Portuguesa, aprovada pelo Decreto de 10/04 de 1976, na sua atual redação;

**EDITAL****06-08-2026**

- Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, na sua atual redação, que estabeleceu as regras do sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência na Administração Pública;
- Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, na sua atual redação, que definiu o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração;
- Lei n.º 38/2018, de 7 de agosto, na sua atual redação, que estabeleceu o direito à autodeterminação da identidade de género e expressão de género e à proteção das características sexuais de cada pessoa;
- Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, na sua atual redação, que aprovou o regime da valorização profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público;
- Decreto-Lei n.º 84/2019, de 28 de junho, na sua atual redação, que estabeleceu as normas de execução do Orçamento do Estado para 2019;
- Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril, na sua atual redação, que aprovou o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados;
- Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, na sua atual redação, que assegurou a execução do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril;
- Estatuto do Bolseiro de Investigação, aprovado pela Lei n.º 40/2004, de 18 de agosto, na sua atual redação;
- Regulamento de bolsas de investigação do ISEP, aprovado pelo Despacho ISEP/P/10/2020, de 20 de maio, na sua atual redação;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, que estabeleceu o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública;
- Regulamento de Avaliação de Desempenho dos Docentes IPP, homologado pelo Despacho n.º 6414/2011, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 74, de 14 de abril;
- Lei n.º 73-A/2025, de 30 de dezembro, na sua atual redação, que aprovou a lei de orçamento do Estado para o ano 2026;
- SRAP – Sistema Remuneratório da Administração Pública (2026)
- Decreto-Lei n.º 25/2015, de 6 de fevereiro, na sua atual redação, que aprovou o regime dos suplementos remuneratórios;
- Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, na sua atual redação, que aprovou a tabela remuneratória única dos trabalhadores que exercem funções públicas;
- Decreto-Lei n.º 106/98, de 24 de abril, na sua atual redação, que estabeleceu as normas relativas ao abono de ajudas de custo e de transporte pelas deslocações em serviço público;
- Decreto-Lei n.º 192/95, de 28 de julho, na sua atual redação, que determina as normas para a atribuição do abono de ajudas de custo por deslocação em serviço ao estrangeiro;
- Código Contributivo do Regime Contributivo do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado pela Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, na sua redação atual;
- Regime da Caixa Geral de Aposentações (CGA) para subscritores, nomeadamente o Estatuto da Aposentação, promulgado pelo Decreto-Lei n.º 498/72, de 9 de dezembro, na sua atual redação;
- Decreto-Lei n.º 118/83, de 25 de fevereiro e diplomas subsequentes de regulação da ADSE, nas suas redações atuais — regras de desconto obrigatório/voluntário sobre a remuneração dos beneficiários.
- Código do IRS, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442-A/88, de 30 de novembro, na sua redação atual.

**EDITAL****06-08-2026**

- Despacho n.º 233-A/2026, de 6 de janeiro, que aprovou as tabelas de retenção na fonte aplicáveis às remunerações do trabalho dependente, para o ano 2026.
- FAQ DGAEP
- Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 de outubro, na sua atual redação, que estabeleceu o regime das carreiras especiais de especialista de sistemas e tecnologias de informação e de técnico de sistemas e tecnologias de informação, e o cargo de consultor de sistemas e tecnologias de informação;
- Decreto-Lei n.º 408/89, de 18 de novembro, na sua atual redação, que definiu o estatuto remuneratório do pessoal docente universitário, do pessoal docente do ensino superior politécnico e do pessoal de investigação científica;
- Decreto-Lei n.º 145/2026, de 17 de julho, que procedeu à criação da Universidade Técnica do Porto.

A realização deste método de seleção permite a consulta de legislação não anotada.

2. **Avaliação Psicológica (AP)** - visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases, sendo avaliada através das menções classificativas de "Apto" e "Não Apto", sem expressão na fórmula de classificação final.

Nos termos do n.º 3 do artigo 17.º da Portaria, a Avaliação Psicológica é realizada pelo Instituto Superior de Engenharia do Porto, na medida em que dispõe de técnicos com habilitação académica e formação adequadas para o efeito.

Na realização deste método, existe privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo. A Avaliação Psicológica trata-se de uma prova escrita, pelo que os/as candidatos/as deverão fazer-se acompanhar de uma caneta.

E ainda como método facultativo:

3. **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

As competências a avaliar, a seguir descritas, constam do perfil de competências previamente definido, constante do procedimento concursal, das quais serão extraídas as essenciais para o desempenho da função.

Para o efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

Considerando o disposto na Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, que aprova o Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP), o júri deliberou avaliar as seguintes competências:

- C1 - Orientação para a colaboração;

**EDITAL****06-08-2026**

- C2 - Orientação para os resultados;
- C3 - Análise crítica e resolução de problemas;
- C4 - Inteligência emocional.

Na classificação da Entrevista de Avaliação de Competências é adotada a escala de 0 a 20 valores, sendo o resultado final resultante das classificações obtidas nas competências avaliadas e obtido através da seguinte fórmula:

$$EAC = 25\%C1 + 25\%C2 + 25\%C3 + 25\%C4$$

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, nos métodos de seleção com valoração quantitativa, e a menção classificativa “Não Apto”, no método de seleção Avaliação Psicológica, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

A falta de comparência dos/as candidatos/as a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento não lhe sendo aplicado o método seguinte.

A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF = 55\%PC + AP \text{ (Apto/Não Apto)} + 45\%EAC$$

Em que:

OF – Ordenação Final; PC – Prova de Conhecimentos; AP – Avaliação Psicológica; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências (método facultativo)

De acordo com o n.º 2 do artigo 23.º da Portaria, a lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

**13. Composição do Júri:**

Presidente: Paulo Alexandre Figueiro Oliveira Maio, Vice-Presidente do ISEP.

Vogais efetivos: Joana Isabel Andrade Miranda, Responsável da Divisão de Recursos Humanos, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos, e Madalena Conceição Soeiro Abreu, Responsável do Gabinete de Orientação.

Vogais suplentes: Raquel de Sá Coutinho Ribeiro Soares, Técnica Superior na Divisão de Recursos Humanos, e Suzi Carla Simões Góis, Técnica Superior na Divisão de Recursos Humanos.

**13.1.** O Júri pode socorrer-se de outros elementos/entidades para a realização de alguns dos métodos de seleção que dada a sua especificidade assim o exijam.

**13.2.** Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato/a, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

**EDITAL****06-08-2026**

**13.3.** Atas do Júri: a publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da internet. Caso o/a dirigente máximo do órgão ou serviço responsável pelo recrutamento opte pela utilização faseada dos métodos de seleção, os/as candidatos/as aprovados/as em cada método são convocados/as para a realização do método seguinte, com uma antecedência de cinco dias úteis.

**14. Notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos/as candidatos/as:**

As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo os artigos 6.º e 22.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e através de lista, ordenada alfabeticamente, disponibilizada na sua página eletrónica. As notificações são efetuadas preferencialmente através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico, recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

**14.1.** A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será a constante do formulário de candidatura.

**14.2.** A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção (quando aplicável), expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

**15.** Em situações de igualdade de valoração, aplicar-se-á o disposto no artigo 24.º da Portaria:

- a) Quando se encontrem em situação não configurada pela lei como preferencial, o desempate é feito de forma decrescente:
  - i) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;
  - ii) Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes, quando outra forma de desempate não tenha sido fixada na publicação do procedimento concursal.
- b) Subsistindo o empate após a aplicação dos critérios anteriores, atender-se-á aos seguintes critérios:
  - Maior classificação obtida na competência "Análise crítica e resolução de problemas";
  - Maior classificação obtida na competência "Orientação para os resultados".

Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, na sua atual redação, o/a candidato/a com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, na sua atual redação, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

**EDITAL****06-08-2026**

**16.** De acordo com o referido no ponto 9, para o presente procedimento, o posicionamento remuneratório será o correspondente à 1.ª posição remuneratória e ao 16.º nível remuneratório da tabela remuneratória única da carreira/categoria de técnico superior ou 3.ª posição remuneratória e 26.º nível remuneratório se o/a candidato/a for detentor/a do grau académico de doutor.

**16.1.** Os/As candidatos/as detentores/as de vínculo de emprego público devem informar previamente o ISEP da remuneração base, carreira e categoria que detêm na sua situação jurídico-funcional de origem.

**17.** Aos/Às candidatos/as portadores/as de grau de incapacidade igual ou superior a 60%, reconhecida nos termos da lei, é-lhes garantido o direito estipulado no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, conforme o número de postos de trabalho a preencher no procedimento concursal, devendo os/as mesmos/as declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

**18.** Em cumprimento da alínea h) do artigo 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.

**19. Proteção de Dados Pessoais:**

Na candidatura, o/a candidato/a presta as informações e o necessário consentimento para o tratamento dos dados pessoais, no ato de candidatura e com a estrita finalidade de recolha, e integração na base de dados do procedimento concursal e pelo tempo que durar o procedimento concursal, nos termos do Regulamento Geral de Proteção de Dados.

**20.** Os documentos apresentados no âmbito do presente procedimento concursal constituem-se como documentos administrativos, pelo que o acesso aos mesmos se fará em respeito pela Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na atual redação.

**21. Publicitação do procedimento:**

Nos termos do disposto no artigo 11.º da Portaria, o procedimento concursal é publicitado pelos seguintes meios:

- a) No Diário da República;
- b) Na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)), através do preenchimento de formulário próprio para o efeito disponibilizado;
- c) Na página eletrónica do Instituto Superior de Engenharia do Porto.

ISEP, 06 de agosto de 2026