



**AVISO DE ABERTURA DE PROCEDIMENTO CONCURSAL DE SELEÇÃO
INTERNACIONAL PARA A CONTRATAÇÃO DE DOUTORADO/A
AO ABRIGO DO DECRETO-LEI N.º 57/2016**

Código interno: **Researcher/FEDER_MAG-SUDOE/i3S/2001/2026**

Abre-se concurso para contratação de investigador júnior, em regime de contrato de trabalho a termo incerto sem exclusividade - tempo integral -, para executar funções no âmbito do projeto “**MAG-SUDOE**”, com a referência S2/4.5/P0159, financiado pelo FEDER através do Programa Interreg Sudoe VI-B 2021-2027.

Área científica: Aconselhamento Genético

1. Sumário do projeto e plano de trabalhos

A Mentoria do Aconselhamento Genético desempenha um papel crucial na garantia da qualidade e eficácia dos serviços de aconselhamento genético em todo o mundo. Tem havido um reconhecimento crescente dos fatores nos quais se baseia uma prática segura, não só no que diz respeito às competências técnicas do profissional, mas também no respeitante às suas competências de aconselhamento, incluindo competências relacionais e de empatia e o reconhecimento do impacto emocional que a prática de aconselhamento genético pode ter neles próprios. No entanto, apesar deste conhecimento crescente, ainda existem diferenças significativas entre os vários países europeus quanto às rotinas de mentoria ou supervisão do aconselhamento genético. Assim, se há países onde a mentoria do aconselhamento genético nem sequer é conhecida pelos profissionais, há outros onde a sua prática é obrigatória, regulamentada e financiada institucionalmente.

Este projeto tem como objetivo estudar o processo de implementação da mentoria do aconselhamento na região sudocidental da Europa e em particular (1) explorar a de serviços de supervisão do AG; (2) avaliar o impacto psicológico da supervisão nos aconselhadores genéticos e outros profissionais dos cuidados de saúde em Genética; (3) explorar efeitos na prática clínica destes profissionais e, por último, (4) informar o desenvolvimento de serviços nacionais de mentoria do aconselhamento nestes países. O projeto abrange organizações profissionais e centros hospitalares da região sudocidental da Europa, nomeadamente Associações Portuguesa, Espanhola e Francesa dos profissionais de aconselhamento genético e o Hospital Universitário de Navarra, Espanha; a Fundación Pública Galega de Medicina Xenómica, Santiago de Compostela, Espanha; o CGPP-IBMC, i3S, Portugal e o Hôpital Purpan, CHU de Toulouse, França.

Os resultados deste projeto pretendem assim, contribuir com conhecimentos valiosos para decisores políticos e profissionais de saúde, oferecendo um ponto de partida para a tomada de decisões e esforços colaborativos na promoção das práticas de mentoria de aconselhamento genético à escala regional e internacional.

2. Legislação aplicável

Decreto n.º 57/2016, de 29 de agosto – Regime Jurídico de Emprego Científico RJEC – na sua redação atual. Código do Trabalho, na sua redação atual.

INSTITUTO
DE INVESTIGAÇÃO
E INOVAÇÃO
EM SAÚDE
UNIVERSIDADE
DO PORTO

Rua Alfredo Allen, 208
4200-135 Porto
Portugal
+351 226 074 900
info@i3s.up.pt
www.i3s.up.pt

MAG-SUDOE

**Interreg
Sudoe**



Co-funded by
the European Union

3. Júri

Presidente: Milena Paneque; Outros Membros: Carolina Lemos, Miguel Ferreira;
Suplente: Jorge Sequeiros.

4. Local de trabalho

i3S – Rua de Alfredo Allen, 208 Porto.

5. Categoria profissional e remuneração mensal

Investigador Júnior - tempo integral

€ 1567.68 €, equivalente a dois terços (2/3) da renumeração correspondente ao índice 33 da Tabela Remuneratória Única, com aplicação prevista a doutorados com reduzida experiência pós-doutoral.

6. Requisitos de admissão a concurso

- a) Candidatos com doutoramento em Aconselhamento Genético, Psicologia, Ciências Biomédicas ou áreas relacionadas com a saúde pública;
- b) Carta de Motivação em inglês;
- c) Publicações relevantes na área do aconselhamento genético, com particular relevo para o tema da mentoria do aconselhamento genético;
- d) Experiência sólida em metodologias mistas de investigação;
- e) Contactos de duas referências - apenas a ser contactadas se aplicável a fase da entrevista;
- f) Fluente em Inglês (oral e escrito);
- g) Boa capacidade de trabalho em equipa e de relacionamento interpessoal;
- h) Disponibilidade imediata para iniciar o contrato.

7. Avaliação de candidaturas e divulgação dos resultados

Nos termos do artigo 5.º do RJEC a avaliação do percurso científico e curricular dos candidatos incide sobre a atividade dos últimos cinco anos que o candidato considere mais relevante. O período de cinco anos pode ser aumentado pelo júri, a pedido do candidato, quando fundamentado em suspensão da atividade científica por razões socialmente protegidas, nomeadamente, por motivos de licença de parentalidade, doença grave prolongada, e outras situações de indisponibilidade para o trabalho legalmente tuteladas.

CrITÉRIOS de avaliação:

- a) CV detalhado (70 %);
- b) Carta de Motivação em inglês (20 %);
- c) Entrevista - *facultativo* (10 %).

Com o objetivo de obter esclarecimentos e informações adicionais sobre os elementos curriculares apresentados, os 3 (três) melhores candidatos poderão ser sujeitos a entrevista.



São excluídos da admissão ao concurso os candidatos que formalizem incorretamente a sua candidatura ou que não comprovem os requisitos exigidos no presente concurso. Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

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

Das reuniões do júri são elaboradas atas, que podem ser consultadas pelos candidatos quando o solicitarem e no prazo de 10 dias úteis após divulgação dos resultados.

O júri delibera através de votação nominal fundamentada de acordo com os critérios de avaliação, não sendo permitidas abstenções e elabora uma lista de candidatos excluídos e admitidos, ordenados pela respetiva classificação.

Os resultados de seleção são notificados a todos os candidatos via email. Após a notificação, os candidatos têm 10 dias úteis para se pronunciarem.

Nos 90 dias seguintes à data limite de apresentação de candidaturas, são proferidas as decisões finais do júri, seguindo-se a respetiva homologação pelo dirigente máximo da instituição, a quem compete também decidir da contratação.

O concurso destina-se, exclusivamente, ao preenchimento da vaga indicada, podendo ser feito cessar até a homologação da lista de ordenação final dos candidatos e caducando com a respetiva ocupação do posto de trabalho em oferta.

8. Apresentação de candidaturas

As candidaturas são acompanhadas dos documentos comprovativos das condições previstas para admissão a este concurso, nomeadamente:

- a) Cópia de certificado ou diploma;
- b) Curriculum vitae detalhado;
- c) Carta de Motivação em Inglês;
- d) Outros documentos relevantes para a avaliação da habilitação em área científica afim;
- e) Contactos de duas referências. Estas apenas serão contactadas se aplicável a fase da entrevista.

A submissão de candidaturas realiza-se obrigatoriamente por via digital, em formato pdf, de dia 20/01/2026 a dia 06/02/2026, no seguinte link:

<https://dozer.i3s.up.pt/applicationmanagement/#/addapplications/fb4d164ed0c35450ab97b542f86d077>

9. Início e duração do contrato

A data de início prevista para o contrato é 1 de março de 2026, e está sujeita a disponibilidade orçamental. A duração prevista para o contrato será de 12 meses, eventualmente prorrogável.

INSTITUTO
DE INVESTIGAÇÃO
E INOVAÇÃO
EM SAÚDE
UNIVERSIDADE
DO PORTO

Rua Alfredo Allen, 208
4200-135 Porto
Portugal
+351 226 074 900
info@i3s.up.pt
www.i3s.up.pt

MAG-SUDOE

**Interreg
Sudoe**



Co-funded by
the European Union

10. Política de não discriminação e de igualdade de acesso

O i3S promove ativamente uma política de não discriminação e de igualdade de acesso, pelo que nenhum candidato/a pode ser privilegiado/a, beneficiado/a, prejudicado/a ou privado/a de qualquer direito ou isento/a de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

No âmbito da Carta Europeia do Investigador e do Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores, o i3S adota os princípios de recrutamento de investigadores Aberto, Transparente e Baseado no Mérito (OTM-R), com o objetivo de conduzir processos de recrutamento justos e transparentes, trazendo oportunidades iguais para todos os candidatos.

11. Candidatos com deficiência

Nos termos do Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Os candidatos devem declarar, 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, nos termos do diploma supramencionado.