



S. R.

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

POLÍCIA JUDICIÁRIA

LABORATÓRIO DE POLÍCIA CIENTÍFICA

ATA N.º 1

Referência CBA – área forense de Balística

Ata de reunião para o procedimento concursal comum para o preenchimento de 13 postos de trabalho da carreira de especialista de polícia científica para o Laboratório de Polícia Científica da Polícia Judiciária – Referência CBA - área forense de Balística – 2 postos de trabalho.

Aos doze dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e um reuniu-se no Laboratório de Polícia Científica da Polícia Judiciária, o júri nomeado por despacho de 31.12.2020 do Exmo. Sr. Diretor Nacional Adjunto da Polícia Judiciária, para o procedimento concursal comum para o preenchimento de 2 postos de trabalho da carreira de especialista de polícia científica para o Laboratório de Polícia Científica da Polícia Judiciária, área forense de Balística.

Estiveram presentes: Alexandra Maria da Silva André Milhazes, Diretora do Laboratório de Polícia Científica da Polícia Judiciária, que presidiu e os vogais efetivos Nuno Alexandre Pereira Vilar Marques Pereira, que secretariou e Mário Pereira Goulart.

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

- I. Definição do perfil de competências, integrando o grau académico, as áreas de formação académica e as competências técnicas e específicas para a função inerente à carreira de especialista de polícia científica para o Laboratório de Polícia Científica da Polícia Judiciária, área forense de Balística.
- II. Deliberação sobre os métodos de seleção a adotar;
- III. Aprovação da legislação a indicar no aviso de abertura, necessária para a realização da prova escrita de conhecimentos;
- IV. Deliberação sobre as pontuações a atribuir aos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método;
- V. Definição do sistema de classificação final, bem como a respetiva fórmula;

POLÍCIA JUDICIÁRIA

LABORATÓRIO DE POLÍCIA CIENTÍFICA

- VI. Aprovação de modelo de ficha a utilizar na prova de entrevista profissional de seleção, de avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências;

Na sequência do despacho do Exmo. Senhor Diretor Nacional Adjunto supramencionado, o júri reuniu com vista à preparação da divulgação do aviso de abertura deste concurso, tendo para o efeito, definido:

A – PERFIL DE COMPETÊNCIAS

O perfil de competências de Especialista de Polícia Científica no Laboratório de Polícia Científica da Polícia Judiciária, área forense de Ballística, tendo em conta a natureza das funções áreas de atuação, formação académica e competências específicas, define-se como sendo o integrante do Anexo I da presente ata.

B - MÉTODOS DE SELEÇÃO

São aplicados os seguintes métodos de seleção.

1. Prova de Conhecimentos (PC)
2. Avaliação Psicológica (AP)
3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

No caso de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são:

- a. Avaliação Curricular (AC)
- b. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Os métodos de seleção acima referidos, Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos de seleção Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).



S. R.

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

POLÍCIA JUDICIÁRIA

LABORATÓRIO DE POLÍCIA CIENTÍFICA

C – PROVA DE CONHECIMENTOS

A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A Prova de Conhecimentos (PC) reveste a forma escrita, de realização individual, sem consulta, em ambiente controlado.

Durante a realização da Prova de Conhecimentos (PC) não é permitida a utilização de telemóveis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado não autorizado.

A Prova de conhecimentos (PC) é estruturada em duas partes, que poderão ocorrer em momentos temporais distintos, não eliminatórias per se, sendo a Parte I – de conhecimentos transversais ao desempenho de funções na Administração Pública e especificamente na Polícia Judiciária (adiante designados por conhecimentos técnicos transversais) com a duração de 40 minutos, com tolerância de 15 minutos e Parte II – de conhecimentos técnicos inerentes à área de atuação objeto do presente procedimento (adiante designados por conhecimentos técnicos específicos), com a duração de 60 minutos, com tolerância de 15 minutos.

As áreas temáticas, a bibliografia e a legislação para a Prova de Conhecimentos (PC) constam no Anexo III da presente ata.

A Prova de Conhecimentos (PC) é constituída por um total de 50 questões de escolha múltipla, sendo destas, 20 questões relativas aos conhecimentos técnicos transversais e 30 questões relativas aos conhecimentos técnicos específicos, com quatro opções de resposta, em que:

- i. Os candidatos devem assinalar apenas uma resposta de entre as respostas possíveis em cada questão;
- ii. Cada resposta certa será classificada com 0,4 valores;
- iii. Cada resposta errada desconta 0,05 valores;
- iv. A ausência de resposta ou a indicação de mais do que uma resposta corresponderá à atribuição de 0 (zero) valores, nessa questão.



S. R.
MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

POLÍCIA JUDICIÁRIA

LABORATÓRIO DE POLÍCIA CIENTÍFICA

A correção da Prova de Conhecimentos (PC) é efetuada sob anonimato, pelo que a prova não deverá conter qualquer elemento identificador do candidato.

A quebra do anonimato implica a anulação da prova pelo Júri.

A classificação final deste método de seleção é valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e resulta da soma aritmética das classificações obtidas em cada uma das questões, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{CPC} = \text{Q1} + \text{Q2}$$

em que:

CPC = Classificação da Prova de Conhecimentos

Q1 = Soma das questões 1 a 20

Q2 = Soma das questões 21 a 50

A Prova de Conhecimentos (PC) corresponde a 40% da classificação final.

D – AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar as aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e constante de Ponto A e Anexo I da presente ata.

A Avaliação Psicológica (AP) é realizada numa única fase, em suporte informático, com a duração de um dia útil.

A Avaliação Psicológica (AP) é constituída, nomeadamente, por provas de aptidões, personalidade e motivação.

Na Avaliação Psicológica (AP) será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo.



S. R.

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

POLÍCIA JUDICIÁRIA

LABORATÓRIO DE POLÍCIA CIENTÍFICA

O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora, desde que tenha sido aplicada a totalidade do método ao candidato e o mesmo tenha obtido resultado positivo.

A Avaliação Psicológica (AP) deve seguir as recomendações constantes nos referidos perfis de competências devendo avaliar-se as competências individuais relativas à gestão das emoções, relacionamento interpessoal e as competências comportamentais específicas relativas à organização, planeamento e execução do trabalho com maior relevância para um desempenho profissional bem-sucedido.

As dimensões específicas das competências a serem avaliadas no âmbito deste método de seleção, constam do Anexo II da presente ata.

No início da Avaliação Psicológica (AP) os candidatos são esclarecidos sobre o modo de execução das provas através de consentimento informado, prestado pela equipa de psicólogos e assinado pelo candidato, após total esclarecimento.

O não respeito pelas indicações dadas pelo técnico implica a eliminação na prova.

A aplicação, cotação e análise das provas é da exclusiva competência do Gabinete de Psicologia e Seleção, do Instituto de Polícia Judiciária e Ciências Criminais, não sendo aceites quaisquer outras.

Por cada candidato será elaborada uma ficha individual, contendo as indicações das aptidões e ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e o resultado final obtido.

As provas são reservadas e apenas os candidatos poderão aceder às suas provas e conhecer, presencialmente, os resultados da sua avaliação, podendo fazer-se acompanhar, querendo, por psicólogo e/ou advogado da sua confiança, com cédula profissional na respetiva Ordem. Em caso algum serão cedidas cópias das provas, por razões de segredo profissional e eficácia futura.

POLÍCIA JUDICIÁRIA

LABORATÓRIO DE POLÍCIA CIENTÍFICA

A revelação ou transmissão a terceiros de informações relativas à avaliação psicológica dos candidatos constitui quebra de sigilo profissional e implica responsabilização penal e disciplinar.

A classificação da Avaliação Psicológica (AP) traduz uma apreciação e análise integrada das dimensões das competências em avaliação e é valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Os critérios que definem cada nível classificativo são os seguintes:

Elevado: Candidato que apresenta valores muito elevados em todas as provas, no limite superior do intervalo estabelecido como adequado para o desempenho da função, nas grandes áreas de competências avaliadas, aptidões, personalidade e motivação.

Bom: Candidato que apresenta valores elevados em todas as provas no intervalo estabelecido como adequado para o desempenho da função, nas grandes áreas de competências avaliadas, aptidões, personalidade e motivação.

Suficiente: Candidato que apresenta valores médios dentro do intervalo estabelecido como adequado para o desempenho da função, na maioria das provas das grandes áreas de competências avaliadas, aptidões e personalidade motivação.

Reduzido: Pode ser definido por dois tipos de resultados de avaliação: 1. O candidato possui valores inferiores aos mínimos estabelecidos na área das aptidões, apresentando valores acima dos valores mínimos na área da personalidade e motivação; ou 2. O candidato possui valores inferiores aos mínimos na área da personalidade e motivação, apresentando valores acima dos valores mínimos na área das aptidões.

Insuficiente: Candidato que não atingiu os valores mínimos estabelecidos nas áreas de competências analisadas no processo de avaliação psicológica: aptidões e personalidade e motivação.

A Avaliação Psicológica (AP) corresponde a 30% da classificação final.



E - ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente, os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Este método terá uma duração mínima de 20 minutos e a duração máxima de 40 minutos, sendo avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações das competências que a seguir se explicitam com arredondamento até às centésimas.

São adotadas as seguintes competências para apreciação da EPS:

Experiência Profissional e Motivação para a Função (EPMF)

Avalia a experiência profissional com impacto na função em análise, a capacidade de adaptação às várias atividades associadas e a disponibilidade, bem como a motivação, o conhecimento da função a que se propõe e o interesse revelado pelo exercício da mesma, através da formação correlacionada realizada

Capacidade de Comunicação (CC)

Avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, capacidade de persuasão, apresentação e confiança demonstrada. Capacidade de interação do candidato com o júri e de integração com outros indivíduos no exercício da função.

Capacidade para Trabalhar com Pessoas e Trabalhar em Rede (CTPTR)

Avalia a capacidade de trabalhar em equipa, mostrar interesse e compreensão pelos outros e adaptação ao grupo. Avalia a capacidade de estabelecer boas relações com interlocutores internos e externos à organização, boa capacidade de gerir conflitos e sentido de humor e coesão grupal.



S. R.
MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

POLÍCIA JUDICIÁRIA

LABORATÓRIO DE POLÍCIA CIENTÍFICA

Capacidade para Criar e Inovar e Promover a Atualização Profissional (CCIPAP)

Avalia a capacidade de produzir novas ideias, soluções para problemas e oportunidades de melhoria para a Organização.

A classificação da entrevista profissional de seleção far-se-á de acordo com a seguinte tabela, que será utilizada em sede de entrevista, conforme Anexo IV (Ficha 1) da presente ata.

TABELA DE CLASSIFICAÇÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)

Competências	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
	20 valores	16 valores	12 valores	8 valores	4 valores
Experiência Profissional e Motivação para a Função (EPMF)					
Capacidade de Comunicação (CC)					
Capacidade para Trabalhar com Pessoas e Trabalhar em Rede (CTPTR)					
Capacidade para Criar e Inovar e Promover a Atualização Profissional (CCIPAP)					

Em que:

Elevado – Responde às questões colocadas com elevados níveis de objetividade, clareza e pertinência.

Bom – Responde às questões colocadas com bons níveis de objetividade, clareza e pertinência.

Suficiente – Responde às questões colocadas com razoáveis níveis de objetividade, clareza e pertinência.

Reduzido - Responde às questões colocadas com reduzidos níveis de objetividade, clareza e pertinência.



Insuficiente - Responde às questões colocadas sem objetividade, clareza e pertinência.

A classificação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será obtida através da seguinte fórmula:

$$\text{CEPS} = (\text{EPMF} + \text{CC} + \text{CTPTR} + \text{CCIPAP}) / 4$$

Em que:

CEPS = Classificação da Entrevista Profissional de Seleção

EPMF = Experiência Profissional e Motivação para a Função

CC = Capacidade de Comunicação

CTPTR = Capacidade para Trabalhar com Pessoas e Trabalhar em Rede

CCIPAP = Capacidade para Criar e Inovar e Promover a Atualização Profissional

A Entrevista Profissional de Seleção corresponde a 30% da classificação final.

F - AVALIAÇÃO CURRICULAR

A Avaliação Curricular (AC) será utilizada relativamente aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica, experiência profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

Este método será valorado numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar.

Critérios de avaliação curricular

São adotados os seguintes critérios de avaliação curricular:



S. R.
MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

POLÍCIA JUDICIÁRIA

LABORATÓRIO DE POLÍCIA CIENTÍFICA

- a) Habilitações acadêmicas
- b) Experiência profissional
- c) Valorização curricular / Formação profissional

Critério "Habilitações Acadêmicas"

No presente procedimento exige-se que os candidatos possuam o grau acadêmico ao nível de licenciatura e que a mesma seja adequada às áreas indicadas no aviso de abertura e que são constantes no Anexo I, ponderando-se, ainda, a titularidade do grau de mestre ou doutorado nas referidas áreas.

Nesse sentido, a titularidade de habilitações acadêmicas de grau superior ao da licenciatura, desde que nas áreas referidas no aviso de abertura e Anexo I, deve ter uma ponderação diferente na avaliação curricular por, em abstrato, conferir aos seus detentores uma capacidade acrescida para a compreensão e enquadramento das tarefas e responsabilidades do posto de trabalho a preencher.

No presente procedimento concursal não existe a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Critério "Experiência Profissional"

A experiência profissional pondera e valora o desempenho de funções ou atividades que se relacionem com o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente desempenho de funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado.

Critério "Valorização Curricular / Formação Profissional"

A valorização curricular / formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator é de relevância para ser considerado no método de avaliação curricular.

POLÍCIA JUDICIÁRIA

LABORATÓRIO DE POLÍCIA CIENTÍFICA



Na valorização curricular / formação profissional é considerada a participação em ações de formação, congressos, seminários ou conferências. Estão incluídas as participações como orador/a em seminários, congressos, conferências ou cursos de formação.

A participação em seminários, conferências, congressos e ações afins relacionadas com os postos de trabalho a preencher é valorada como ações de formação com a duração até 30 horas.

Sempre que o documento comprovativo da frequência de determinada ação de formação não refira a respetiva carga horária, será considerado o seguinte:

Período	Horas
Um dia	6 horas
Uma semana	30 horas
Um mês	120 horas

Apenas se considerará a valorização curricular / formação profissional respeitante às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher.

Valoração dos critérios de avaliação curricular**Habilitações Académicas (HA)**

A classificação máxima que se pode obter neste critério é de 20 valores.

Habilitação	Valores
Habilitação ao nível de licenciatura indicada no Anexo I	18 valores
Habilitação ao nível de mestrado nas áreas referidas no Anexo I	19 valores

POLÍCIA JUDICIÁRIA

LABORATÓRIO DE POLÍCIA CIENTÍFICA

Habilitação ao nível de doutoramento nas áreas referidas no Anexo I	20 valores
---	------------

Experiência Profissional (EP)

A classificação máxima que se pode obter neste critério é de 20 valores.

Experiência Profissional	Valores
Experiência até 3 anos	5 valores
Experiência de 4 a 5 anos	10 valores
Experiência de 6 a 10 anos	15 valores
Experiência superior a 10 anos	20 valores

Valorização Curricular / Formação Profissional (VC / FP)

A classificação máxima que se pode obter neste critério é de 20 valores.

Valorização Curricular / Formação Profissional	Valores
Sem formação	0 valores
Por cada ação de formação de duração até 30 horas	1 valor
Por cada ação de formação de duração entre 31 horas e 60 horas	2 valores
Por cada ação de formação de duração superior a 60 horas	3 valores
Por cada ação de formação, como formador(a), de duração até 30 horas	4 valores
Por cada ação de formação, como formador(a), de duração superior a 30 horas	5 valores
Participação como orador(a) em seminários, conferências e colóquios	4 valores



É adotada, para efeitos de classificação a ficha de classificação da avaliação curricular, constante em Anexo V (Ficha 2) da presente ata.

Classificação final da avaliação curricular

A classificação final da avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resulta da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{CFAC} = (\text{HA} + \text{EP} + \text{VC/FP}) / 3$$

em que:

CFAC = Classificação Final de Avaliação Curricular

HA = Habilitações Académicas

EP = Experiência Profissional

VC/FP = Valorização Curricular / Formação Profissional

A Avaliação Curricular corresponde a 60% da classificação final.

G - ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) será utilizada relativamente aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.



S. R.
MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

POLÍCIA JUDICIÁRIA

LABORATÓRIO DE POLÍCIA CIENTÍFICA

Este método terá uma duração mínima de 20 minutos e a duração máxima de 40 minutos, sendo avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações das competências que a seguir se explicitam com arredondamento até às centésimas.

Competências para apreciação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

São adotadas as seguintes competências para apreciação da EAC:

Capacidade de Resposta a Problemas Concretos (CRPC)

Avalia a capacidade para iniciar e desenvolver atividades; tomar decisões rápidas e de forma clara que podem implicar opções difíceis ou envolver riscos; assumir responsabilidades por ações, projetos e pessoas; ter iniciativa, agir com confiança e trabalhar com autonomia.

Identificação do Percurso Profissional e Motivação para a Função (IPPMF)

Avalia a presença de indicadores de um percurso profissional consistente e de uma metodologia de trabalho sistemática, procurando atingir os objetivos estabelecidos e como são articuladas as metas pessoais com os objetivos da organização.

Definição e Avaliação de Objetivos Profissionais (DAOP)

Avalia como são definidos os objetivos de carreira e como têm sido aproveitadas as oportunidades de formação e de desenvolvimento.

Avaliação de Pontos Fortes e Pontos Fracos para o Desempenho de Função apresentadas pelo candidato (APFPDF)

Avalia a capacidade de autoavaliação, identificando limitações e pontos de melhoria associados ao desempenho profissional.

A classificação da entrevista de avaliação de competências far-se-á de acordo com a seguinte tabela, que será utilizada em sede de entrevista, conforme Anexo VI (Ficha 3) da presente ata:

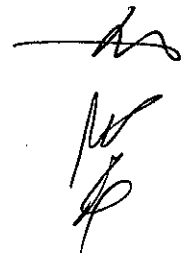


TABELA DE CLASSIFICAÇÃO DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

Competências	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
	20 valores	16 valores	12 valores	8 valores	4 valores
Capacidade de Resposta a Problemas Concretos (CRPC)					
Identificação do Percurso Profissional e Motivação para a Função (IPPMF)					
Definição e Avaliação de Objetivos Profissionais (DAOP)					
Avaliação de Pontos Fortes e Pontos Fracos para o Desempenho de Função apresentadas pelo candidato (APFPDF)					

Em que:

Elevado – Responde às questões colocadas com elevados níveis de objetividade, clareza e pertinência.

Bom – Responde às questões colocadas com bons níveis de objetividade, clareza e pertinência.

Suficiente – Responde às questões colocadas com razoáveis níveis de objetividade, clareza e pertinência.

Reduzido - Responde às questões colocadas com reduzidos níveis de objetividade, clareza e pertinência.

Insuficiente - Responde às questões colocadas sem objetividade, clareza e pertinência.

A classificação da Entrevista Avaliação Competências (EAC) será obtida através da seguinte fórmula:

$$\text{CEAC} = (\text{CRPC} + \text{IPPMF} + \text{DAOP} + \text{APFPDF}) / 4$$

Em que:

CEAC = Classificação da Entrevista Avaliação de Competências

CRPC = Capacidade de Resposta a Problemas Concretos

IPPMF = Identificação do Percurso Profissional e Motivação para a Função (IPPMF)

DAOP = Definição e Avaliação de Objetivos Profissionais (DAOP)

APFPDF = Avaliação de Pontos Fortes e Pontos Fracos para o Desempenho de Função apresentadas pelo candidato

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) corresponde a 40% da classificação final.

H - VALORAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO FINAL

A classificação final será obtida numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, através da aplicação da seguinte fórmula:

Candidatos a quem são aplicados os métodos de seleção a que se referem os pontos C, D e E - Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - da presente ata

$$\text{CF} = \text{PC (40 \%)} + \text{AP (30 \%)} + \text{EPS (30\%)}$$

$$\text{CF} = 0,4 * \text{CPC} + 0,3 * \text{CAP} + 0,3 * \text{CEPS}$$

em que:

CF – Classificação final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

CPC = Classificação Prova de Conhecimentos

CAP = Classificação Avaliação Psicológica

CEPS = Classificação Entrevista Profissional Seleção



Candidatos a quem são aplicados os métodos de seleção referidos nos pontos F e G - Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - da presente ata

CF = AC (60 %) + EAC (40 %)

CF = 0,6*CAC + 0,4*CEAC

em que:

CF – Classificação final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

CAC = Classificação Avaliação Curricular

CEAC = Classificação Entrevista de Avaliação Competências

I – CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

Em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

J - EXCLUSÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

Cada método de seleção é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos, não sendo convocados para a realização do método de seleção seguinte os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores, nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção, que exijam a sua presença, equivale à sua exclusão do procedimento.

POLÍCIA JUDICIÁRIA

LABORATÓRIO DE POLÍCIA CIENTÍFICA

K – ANEXOS e FICHAS

O júri deliberou aprovar os seguintes anexos e fichas, e que fazem parte integrante da presente ata:

ANEXO I – Perfil de Competências

ANEXO II – Dimensões Específicas da Avaliação Psicológica

ANEXO III – Áreas Temáticas, Bibliografia e Legislação a usar na Prova de Conhecimentos

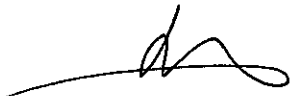
ANEXO IV – Ficha 1 - Ficha Individual de Classificação de Entrevista Profissional de Seleção

ANEXO V – Ficha 2 – Ficha de Individual de Classificação da Avaliação Curricular

ANEXO VI – Ficha 3 - Ficha Individual de classificação de Entrevista de Avaliação de Competências

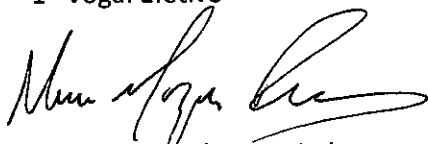
Tendo todas as deliberações sido tomadas por unanimidade, e não havendo outros assuntos a tratar, encerrou-se a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida em voz alta e achada conforme, vai ser assinada pelos presentes.

O Presidente do Júri



(Alexandra André)

1º Vogal Efetivo



(Nuno Alexandre Pereira)

2º Vogal Efetivo



(Mário Goulart)