



S. R.  
MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

## POLÍCIA JUDICIÁRIA

UNIDADE DE PERÍCIA FINANCEIRA E CONTABILÍSTICA

97  
9  
+

### ATA N.º 1

Ata de reunião para o procedimento concursal comum para o preenchimento de 8 postos de trabalho da carreira de especialista de polícia científica para a Unidade de Perícia Financeira e Contabilística da Polícia Judiciária.

Aos doze dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e um, reuniu-se na Unidade de Perícia Financeira e Contabilística 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 8 postos de trabalho da carreira de especialista de polícia científica para a Unidade de Perícia Financeira e Contabilística da Polícia Judiciária.

Estiveram presentes: Orlando Jorge Correia da Silva do Vale Mascarenhas, Diretor da Unidade de Perícia Financeira e Contabilística, que presidiu e os vogais efetivos Georgina Francisca Pereira Lopes Tubal, Especialista Superior e Rosa Maria da Silva Guedes, Especialista Superior, que secretariou a presente reunião.

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

1. 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 a Unidade de Perícia Financeira e Contabilística;
2. Deliberação sobre os métodos de seleção a adotar;
3. Aprovação da legislação a indicar no aviso de abertura, necessária para a realização da prova escrita de conhecimentos;



S. R.  
MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

## POLÍCIA JUDICIÁRIA

UNIDADE DE PERÍCIA FINANCEIRA E CONTABILÍSTICA

1  
2

4. Deliberação sobre as pontuações a atribuir aos os 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;
5. Definição do sistema de classificação final, bem como a respetiva fórmula;
6. 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 na Unidade de Perícia Financeira e Contabilística da Polícia Judiciária, tendo em conta a natureza das funções áreas de atuação, formação académica e competências específicas, define-se como sendo o integrante de 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,



S. R.  
MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

## POLÍCIA JUDICIÁRIA

UNIDADE DE PERÍCIA FINANCEIRA E CONTABILÍSTICA

7  
4  
2

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).

### **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

## POLÍCIA JUDICIÁRIA

UNIDADE DE PERÍCIA FINANCEIRA E CONTABILÍSTICA

Handwritten signature and initials.

(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.

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:



S. R.  
MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

## POLÍCIA JUDICIÁRIA

UNIDADE DE PERÍCIA FINANCEIRA E CONTABILÍSTICA

97  
4  
2

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 previsível até 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.

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



S. R.  
MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

## POLÍCIA JUDICIÁRIA

UNIDADE DE PERÍCIA FINANCEIRA E CONTABILÍSTICA

Handwritten signature and initials in the top right corner.

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 pelo técnico e assinado pelo candidato, após total esclarecimento.

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

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 as grelhas de correção, por razões de segredo profissional e eficácia futura.

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



S. R.  
MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

## POLÍCIA JUDICIÁRIA

UNIDADE DE PERÍCIA FINANCEIRA E CONTABILÍSTICA

10

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, personalidade e 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, personalidade e motivação.



S. R.  
MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

## POLÍCIA JUDICIÁRIA

UNIDADE DE PERÍCIA FINANCEIRA E CONTABILÍSTICA

Handwritten initials or signature in the top right corner.

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.

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



## POLÍCIA JUDICIÁRIA

UNIDADE DE PERÍCIA FINANCEIRA E CONTABILÍSTICA

9  
4  
2

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.

### **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)					



S. R.  
MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

## POLÍCIA JUDICIÁRIA

UNIDADE DE PERÍCIA FINANCEIRA E CONTABILÍSTICA

9  
1

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

## POLÍCIA JUDICIÁRIA

UNIDADE DE PERÍCIA FINANCEIRA E CONTABILÍSTICA

Handwritten marks: a vertical line with a checkmark at the top, a signature-like scribble, and a small mark at the bottom.

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, valorização curricular e formação profissional, 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:

- a) Habilitações académicas (HA)
- b) Experiência profissional (EP)
- c) Valorização curricular / Formação profissional (VC / FP)

#### ***Critério "Habilitações Académicas"***

No presente procedimento exige-se que os candidatos possuam o grau académico 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 académicas de grau superior ao da licenciatura, desde que nas áreas referidas no aviso de abertura e Anexo I, deve



S. R.  
MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

## POLÍCIA JUDICIÁRIA

UNIDADE DE PERÍCIA FINANCEIRA E CONTABILÍSTICA

7  
6  
2

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.

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.

## POLÍCIA JUDICIÁRIA

UNIDADE DE PERÍCIA FINANCEIRA E CONTABILÍSTICA

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



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

## POLÍCIA JUDICIÁRIA

UNIDADE DE PERÍCIA FINANCEIRA E CONTABILÍSTICA

### 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 6 anos	10 valores
Experiência de 7 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	2 valores
Por cada ação de formação de duração entre 31 horas e 60 horas	3 valores
Por cada ação de formação de duração superior a 60 horas	4 valores
Por cada ação de formação, como formador(a), de duração até 30 horas	5 valores
Por cada ação de formação, como formador(a), de duração superior a 30 horas	6 valores
Participação como orador(a) em seminários, conferências e colóquios	5 valores

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



S. R.

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

POLÍCIA JUDICIÁRIA

UNIDADE DE PERÍCIA FINANCEIRA E CONTABILÍSTICA

7  
4  
8

### **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.

**POLÍCIA JUDICIÁRIA**

UNIDADE DE PERÍCIA FINANCEIRA E CONTABILÍSTICA

7  
b  
2

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 de 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 Percorso 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.



## POLÍCIA JUDICIÁRIA

UNIDADE DE PERÍCIA FINANCEIRA E CONTABILÍSTICA

7  
4  
2**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 Percorso 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.



S. R.  
MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

## POLÍCIA JUDICIÁRIA

UNIDADE DE PERÍCIA FINANCEIRA E CONTABILÍSTICA

07  
07  
2

**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:

$$CEAC = (CRPC + IPPMF + DAOP + APFPDF) / 4$$

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:

## POLÍCIA JUDICIÁRIA

UNIDADE DE PERÍCIA FINANCEIRA E CONTABILÍSTICA

9  
A  
2

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

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

$$CF = (0,4 * CPC + 0,3 * CAP + 0,3 * CEPS)$$

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



S. R.  
MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

## POLÍCIA JUDICIÁRIA

UNIDADE DE PERÍCIA FINANCEIRA E CONTABILÍSTICA

07  
4  
2

CAC = Classificação Avaliação Curricular

CEAC = Classificação Entrevista 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.

### 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

POLÍCIA JUDICIÁRIA

UNIDADE DE PERÍCIA FINANCEIRA E CONTABILÍSTICA

07  
4  
2

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

ANEXO V – Ficha 2 – Ficha individual de classificação da Avaliação Curricular

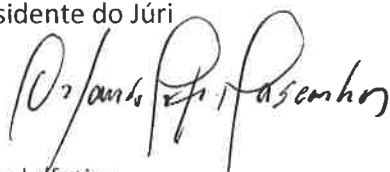
ANEXO VI – Ficha 3 - Ficha Individual de classificação de Entrevista de Avaliação de Competências

Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, não é observada a quota de emprego de pessoas com deficiência em virtude dos lugares a ocupar se referirem a funções de natureza policial de um serviço de segurança conforme disposto no Art.º 3º do Decreto Lei 29/2001 de 3 de fevereiro.

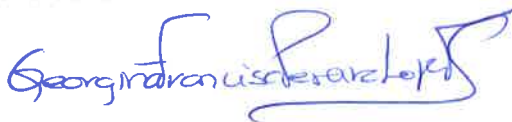
Todas as deliberações do júri referidas na presente ata foram tomadas por unanimidade dos seus membros.

Nada mais havendo a tratar, o júri deliberou encerrar a sessão da qual se lavrou a presente ata que, após respetiva aprovação, vai ser assinada pelos seus intervenientes.

O Presidente do Júri



1º vogal efetivo



2º vogal efetivo





S. R.  
MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

## POLÍCIA JUDICIÁRIA

UNIDADE DE PERÍCIA FINANCEIRA E CONTABILÍSTICA

7  
4  
8

**Procedimento concursal comum para o preenchimento de 8 postos de trabalho da carreira de especialista de polícia científica para a Unidade de Perícia Financeira e Contabilística da Polícia Judiciária**

### ANEXO I

#### I – PERFIL DE COMPETÊNCIAS

##### **ESPECIALISTA DE POLÍCIA CIENTÍFICA**

Unidade de Perícia Financeira e Contabilística

#### **1. Carreira**

- a. Especialista de Polícia Científica

#### **2. Natureza das funções e Áreas de atuação**

Funções inerentes à carreira de especialista de polícia científica, com grau de complexidade funcional 3, sendo genericamente as constantes no Quadro 2 do anexo I do Estatuto Profissional do Pessoal da Polícia Judiciária (EPPJ).

#### **3. Formação formal**

- a. Grau:
  - i. Licenciatura
- b. Áreas de Educação e Formação – CNAEF:
  - i. Auditoria
  - ii. Contabilidade
  - iii. Fiscalidade
  - iv. Economia
  - v. Gestão
  - vi. Finanças

#### **4. Competências Técnicas**

- a. O exercício de funções inerentes às áreas de atuação referidas no ponto 2 requer um conjunto de conhecimentos associados à especificidade que caracteriza a Administração Pública e a Polícia Judiciária:
  - i. Organização política e administrativa do Estado
  - ii. Estrutura organizacional da Polícia Judiciária



S. R.  
MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

## POLÍCIA JUDICIÁRIA

UNIDADE DE PERÍCIA FINANCEIRA E CONTABILÍSTICA

9  
4  
+

- iii. Estatuto Profissional do Pessoal da Polícia Judiciária
- iv. Cooperação policial internacional multilateral – INTERPOL e EUROPOL
- v. Processo Penal:
  - 1. Da forma dos atos e da sua documentação
  - 2. Da prova
  - 3. Da prova pericial
  - 4. Dos exames
  - 5. Das revistas e buscas
  - 6. Das apreensões
  - 7. Das medidas cautelares e de polícia
  - 8. Das declarações dos peritos e consultores técnicos
- vi. Sistema de Gestão da Qualidade
- vii. Acreditação

b. Requer, também, o domínio de matérias específicas à área de atuação:

- i. Contabilidade Geral
- ii. Contabilidade Analítica e de Gestão
- iii. Demonstrações Financeiras
- iv. Formação, Transformação e liquidação de empresas
- v. Mercado Financeiro
- vi. Análise e Gestão financeira
- vii. Técnicas de Análise Bancária
- viii. Análise fiscal
- ix. Perda alargada



S. R.  
MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

## POLÍCIA JUDICIÁRIA

UNIDADE DE PERÍCIA FINANCEIRA E CONTABILÍSTICA

**Procedimento concursal comum para o preenchimento de 8 postos de trabalho da carreira de especialista de polícia científica para a Unidade de Perícia Financeira e Contabilística da Polícia Judiciária**

### ANEXO II

#### Dimensões Específicas da Avaliação Psicológica

#### ESPECIALISTA DE POLÍCIA CIENTÍFICA

##### I - Características gerais do processo de avaliação psicológica

A utilização da avaliação psicológica nos processos de seleção para a função de especialista de polícia científica, constitui uma das ferramentas de gestão de recursos humanos mais utilizada, de forma transversal nos diferentes tipos de instituições policiais. A qualidade e saúde psicológicas das mulheres e homens que realizam este tipo de trabalho constitui um indicador futuro na integração profissional e qualidade técnica do trabalho produzido, tendo com fortes implicações na produtividade destas instituições.

Pela sua natureza a avaliação psicológica deve constituir uma das fases de seleção no que se refere à escolha e contratação de um candidato, devendo por isso ser um processo integrado num conjunto de mecanismos de avaliação que permitem obter uma visão integrada das competências de cada candidato. Este processo engloba os seguintes pontos:

- a. A avaliação psicológica é dinâmica, dando-se preferência às competências associadas à personalidade, relações interpessoais e gestão das emoções.
- b. Na avaliação psicológica não é possível efetuar médias aritméticas dos resultados obtidos, tendo presente o tipo de competências avaliadas e o contexto da própria avaliação.





S. R.  
MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

## POLÍCIA JUDICIÁRIA

UNIDADE DE PERÍCIA FINANCEIRA E CONTABILÍSTICA

8  
A  
2

- c. Na avaliação psicológica é efetuada uma análise das competências do candidato, tendo presente os seus resultados individuais e em comparação com os restantes candidatos.
- d. As competências que são avaliadas, assim como os valores de referência para a análise dos resultados foram definidos a partir de critérios científicos desenvolvidos por três fontes de investigação científica: trabalhos desenvolvidos pelo Gabinete de Psicologia e Seleção, investigação internacional sobre a seleção de profissões do sistema de justiça e trabalhos de aferição de provas realizados por entidades especializadas na seleção de pessoal.
- e. Os psicólogos têm a responsabilidade de selecionar e utilizar, de modo apropriado, protocolos de avaliação válidos, atualizados e fundamentados do ponto de vista científico. Estes protocolos incluem testes e outros instrumentos de avaliação psicológica, que são utilizados para justificar formulações e conclusões incluídas em avaliações, diagnósticos, relatórios e pareceres.
- f. As provas de avaliação psicológica serão aplicadas e cotadas em formato online, metodologia que aumenta a rapidez e correção do processo de aplicação e cotação. A análise e o processo de decisão serão efetuados pela equipa de psicólogos do Instituto de Polícia Judiciária e Ciências Criminais, em sistema colegial.
- g. Os resultados obtidos pelos candidatos ao concurso para especialista de polícia científica, corresponderão à articulação de diferentes valores apresentados pelos mesmos nos vários testes que compõem o protocolo de avaliação psicológica e tendo presentes as competências específicas que definem o desempenho da função referida.

## POLÍCIA JUDICIÁRIA

UNIDADE DE PERÍCIA FINANCEIRA E CONTABILÍSTICA

7  
47  
2

- h. Daqui resulta que a bateria de avaliação psicológica segue as boas práticas europeias e internacionais em matéria de avaliação psicológica no contexto da seleção profissional.
- i. A avaliação de cada candidato é feita de forma colegial entre os psicólogos do Gabinete de Psicologia e Seleção.
- j. Existem linhas orientadoras em relação à escolha de baterias de testes, aplicação, cotação, avaliação e arquivo de dados, que estão definidos nos Princípios Específicos do Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses, cumpridas pelo Gabinete de Psicologia e seleção do Instituto de Polícia Judiciária e Ciências Criminais.
- k. 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.
- l. 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.

### **II - Identificação das competências psicológicas a avaliar**

Com base no conjunto de atividades e responsabilidades associadas à função de especialista de polícia científica, foi definido um conjunto de competências psicológicas a serem consideradas e avaliadas no presente processo de seleção, apresentadas na presente tabela:

**POLÍCIA JUDICIÁRIA**

UNIDADE DE PERÍCIA FINANCEIRA E CONTABILÍSTICA

07  
4/5

Avaliação Psicológica Competências Gerais	Competências específicas	Definição das competências específicas
<b>Gestão das Emoções</b>	<b>Lidar com pressão e contrariedades/Resiliência</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manter-se produtivo em ambientes de grande pressão.</li> <li>- Manter o controlo emocional em situações difíceis.</li> <li>- Apresentar um equilíbrio entre as exigências do trabalho e a vida pessoal.</li> <li>- Aceitar bem as críticas que lhe são feitas e aprender com elas.</li> </ul>
	<b>Capacidade de tomada de decisão</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tomadas de decisões rápidas e de forma clara que podem implicar opções difíceis ou envolver riscos.</li> <li>- Assumir responsabilidades por ações, projetos e pessoas.</li> <li>- Tomar iniciativa, agir com confiança e trabalhar com autonomia.</li> <li>- Iniciar e desenvolver atividades.</li> </ul>
	<b>Motivação</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Executar o trabalho de forma sistemática, procurando atingir os objetivos estabelecidos;</li> <li>- Procurar articular as metas pessoais com os objetivos da organização.</li> <li>- Definir objetivos de carreira aproveitando as oportunidades de formação e de desenvolvimento a que tem tido acesso.</li> </ul>
<b>Relacionamento interpessoal</b>	<b>Capacidade para trabalhar com pessoas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mostrar interesse e compreensão pelos outros.</li> <li>- Adapta-se ao grupo e construir espírito de equipa.</li> </ul>
	<b>Relacionar-se e trabalhar em rede</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Estabelecer boas relações com os interlocutores internos e externos;</li> <li>-Estabelecer redes e contactos alargados e eficazes dentro e fora da organização.</li> <li>- Gerir o conflito.</li> <li>- Possui sentido de humor.</li> </ul>
	<b>Apresentar e comunicar Informação</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Falar de modo claro e fluente.</li> <li>- Expressar com clareza opiniões, informação e os pontos-chave de um argumento.</li> <li>- Transmitir uma imagem de credibilidade.</li> </ul>
<b>Organização, planeamento e Execução</b>	<b>Aderir a Princípios e Valores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Defender os valores e a ética.</li> <li>- Mostrar integridade.</li> </ul>
	<b>Criar e inovar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Produzir novas ideias, propostas ou explicações ou soluções para problemas.</li> <li>- Procurar oportunidades para a melhoria da Organização.</li> </ul>
	<b>Adaptar-se e responder à mudança</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adaptar-se às alterações que ocorrem no meio.</li> <li>- Aceitar ideias novas e iniciativas que implicam mudança.</li> </ul>



S. R.  
MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

## POLÍCIA JUDICIÁRIA

UNIDADE DE PERÍCIA FINANCEIRA E CONTABILÍSTICA

		<ul style="list-style-type: none"><li>- Ajustar o estilo de relacionamento para corresponder às exigências de pessoas e situações diversas.</li></ul>
	<b>Aprender e investigar</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Aprender rapidamente novas tarefas e memorizar informação.</li><li>- Reunir informação completa para apoiar a tomada de decisão.</li></ul>
	<b>Cumprir instruções e procedimentos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Seguir as instruções que recebe de outros.</li><li>- Seguir procedimentos e políticas e respeitar o planeamento do trabalho.</li><li>- Ser pontual na chegada ao trabalho e às reuniões.</li></ul>

# POLÍCIA JUDICIÁRIA

UNIDADE DE PERÍCIA FINANCEIRA E CONTABILÍSTICA

07  
af  
2

**Procedimento concursal comum para o preenchimento de 8 postos de trabalho da carreira de especialista de polícia científica para a Unidade de Perícia Financeira e Contabilística da Polícia Judiciária**

## ANEXO III

### ÁREAS TEMÁTICAS, BIBLIOGRAFIA E LEGISLAÇÃO

#### Bibliografia específica e legislação

Conhecimentos técnicos transversais – Parte I da Prova de Conhecimentos

#### Áreas temáticas:

- Organização política e administrativa do Estado
- Estrutura organizacional da Polícia Judiciária
- Estatuto Profissional do Pessoal da Polícia Judiciária
- Cooperação policial internacional multilateral – INTERPOL e EUROPOL
- Processo Penal:
  - Da forma dos atos e da sua documentação
  - Da prova – Disposições gerais
  - Da prova pericial
  - Dos exames
  - Das revistas e buscas
  - Das apreensões
  - Das medidas cautelares e de polícia
  - Das declarações dos peritos e consultores técnicos
- Sistema de Gestão da Qualidade
- Acreditação

#### 2. Bibliografia:

- Freitas do Amaral, Diogo, Curso de Direito Administrativo Volume I. Lisboa: Almedina
  - Capítulo I - A organização administrativa portuguesa - § 1.º A administração central do estado

## POLÍCIA JUDICIÁRIA

UNIDADE DE PERÍCIA FINANCEIRA E CONTABILÍSTICA

07  
4  
2

- Braz, José, *Investigação criminal*. Lisboa: Almedina
  - Prova material, real ou objetiva
  - Meios de obtenção de prova
  - Medidas cautelares e de polícia
- Braz, José, *Ciência, Tecnologia e Investigação Criminal*. Lisboa: Almedina
  - 2. A ciência ao serviço do direito e da justiça.
- Valente, Manuel Monteiro Guedes, *Teoria Geral do Direito Policial*. Lisboa: Almedina
  - Parte II, Capítulo I, Secção II, Das medidas cautelares e de polícia no processo criminal
  - Parte II, Capítulo II, Secção III - regime jurídico da investigação criminal, § 81º Da competência de investigação criminal da Polícia Judiciária
  - Capítulo V – Cooperação policial
- EUROPOL - <https://www.policiajudiciaria.pt/wp-content/uploads/2016/12/UNE.pdf>
- INTERPOL - <https://www.policiajudiciaria.pt/wp-content/uploads/2016/12/GNI.pdf>
- Sistema de Gestão da Qualidade - <https://estrategor.pt/gestao-da-qualidade/um-sistema-gestao-da-qualidade/>
- Acreditação - <http://www.ipac.pt/ipac/funcao.asp>

### 3. Legislação:

Nota. — Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações à legislação indicada.

- Constituição da República Portuguesa
- Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro
- Princípios e normas a que deve obedecer a organização da administração direta do Estado - Lei n.º 4/2004, de 15 de janeiro
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho
- Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
- Código de Processo Penal – Decreto-Lei nº 78/87, de 17 de fevereiro Lei da Organização da Investigação Criminal – Lei 49/2008 de 27 de agosto
- Orgânica do Ponto Único de Contacto para a Cooperação Policial Internacional (PUC-CPI) – Decreto-Lei 10/2020 de 11 de março



S. R.  
MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

# POLÍCIA JUDICIÁRIA

UNIDADE DE PERÍCIA FINANCEIRA E CONTABILÍSTICA

Handwritten mark: a vertical line with a checkmark and a small 's' at the bottom.

- Constitution of the ICPO – INTERPOL [I/CONS/GA/1956/ (2017)]
- Regulamento (UE) 2016/794 do Parlamento Europeu e do Conselho que cria a Agência da União Europeia para a Cooperação Policial (Europol)
- Estrutura organizacional da Polícia Judiciária – Decreto-Lei n.º 137/2019, de 13 de setembro
- Estatuto Profissional do Pessoal da Polícia Judiciária – Decreto-Lei n.º 138/2019, de 13 de setembro

## Anexo II

### Bibliografia específica e legislação

Conhecimentos técnicos específicos – Parte II da Prova de Conhecimentos

#### 1. Áreas temáticas:

- Contabilidade Geral
- Contabilidade Analítica e de Gestão
- Demonstrações Financeiras
- Formação, Transformação e liquidação de empresas
- Mercado Financeiro
- Análise e Gestão financeira
- Técnicas de Análise Bancária
- Análise fiscal
- Perda alargada

#### 2. Bibliografia:

- Borges, A. e Outros. *Elementos de Contabilidade Geral*. Áreas Editora
- Rodrigues, J. *Sistema de Normalização Contabilística Explicado*. Porto Editora
- Correia Alves, G. e Batista da Costa, C. *Contabilidade Financeira*. Rei dos Livros
- Batista da Costa, C. *Auditoria Financeira-Teoria e Prática*. Rei dos Livros

## POLÍCIA JUDICIÁRIA

UNIDADE DE PERÍCIA FINANCEIRA E CONTABILÍSTICA

4  
2

- Ferreira, D. e Outros. *Contabilidade de Gestão Estratégica de Custos e de Resultados*. Reidos Livros
- Fernandes, C e Outros. *Análise Financeira-Teoria e Prática*. Edições Silabo
- Rodrigues, H. e Rodrigues, C. *Recuperação de Ativos na criminalidade Económico-Financeira*. Sindicato dos Magistrados do Ministério Público. Editorial Minerva
- Doggart, C. *Paraísos Fiscais*. Vida Económica (Grupo Editorial Peixoto de Sousa)

### 3. Legislação:

Nota. — Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações à legislação indicada.

- Decreto-Lei n.º 262/86, de 02-09-1986, 50ª versão atualizada (Lei n.º 49/2018, de 14/08)  
- Código das Sociedades Comerciais
- Decreto-Lei n.º 53/2004, de 18/03 – Código da Insolvência e da Recuperação de Empresas
- Decreto-Lei 158/2009, de 13-07-2009 – Sistema de Normalização Contabilística  
(Alterações: Lei n.º 66/2012 de 31/12 – altera o artigo 257º; Lei n.º 83-C/2013, de 31/12 – altera o artigo 179.º)
- Aviso n.º 15652/2009, de 07/09 - Diário da República n.º 173/2009, Série II de 2009-09-07 – Estrutura Conceptual
- Portaria n.º 1011/2009, de 09/09 - Código de Contas
- Portaria n.º 986/2009, de 07/09 – Modelos de Demonstrações Financeiras
- Aviso n.º 15655/2009, de 07-09 – Diário da República n.º 173/2009, Série II de 2009-09-07 - Normas Contabilísticas e de Relato Financeiro
- Aviso n.º 15654/2009, de 07-09 – Diário da República n.º 173/2009, Série II de 2009-09-07 - Normas Contabilísticas e de Relato Financeiro para pequenas entidades
- Regulamento n.º 1606/2002 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de julho, relativo à aplicação das Normas Internacionais de Contabilidade
- Lei 5/2002, de 11 de janeiro, atualizada e republicada pela Lei 30/2017, de 30 de maio



762



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

# POLÍCIA JUDICIÁRIA

UNIDADE DE PERÍCIA FINANCEIRA E CONTABILÍSTICA

## ANEXO IV FICHA 1

### Ficha Individual de Classificação de Entrevista Profissional de Seleção

Nome do Candidato:

Competências	Nível Classificativo			
	Elevado 20 valores	Bom 16 valores	Suficiente 12 valores	Insuficiente 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.





67/A  
2



S. R.

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

## POLÍCIA JUDICIÁRIA

UNIDADE DE PERÍCIA FINANCEIRA E CONTABILÍSTICA

Classificação Final da Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

CEPS= (EPMF + CC + CTPTR + CCIPAP) / 4

CEPS = (  +  +  +  ) / 4

Nota da entrevista: \_\_\_\_\_ valores

(Local) \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_

O júri \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

# POLÍCIA JUDICIÁRIA

UNIDADE DE PERÍCIA FINANCEIRA E CONTABILÍSTICA

## ANEXO V

### FICHA 2

#### FICHA INDIVIDUAL DE CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR

NOME DO CANDIDATO:

---

#### I – Habilitação Académica (HA)

Habilitação	Valores	
Habilitação ao nível de licenciatura indicada no Anexo I	18 valores	<input type="checkbox"/>
Habilitação ao nível de mestrado nas áreas referidas no Anexo I	19 valores	<input type="checkbox"/>
Habilitação ao nível de doutoramento nas áreas referidas no Anexo I	20 valores	<input type="checkbox"/>

Pontuação máxima de 20 valores

#### II – Experiência Profissional (EP)

Experiência Profissional	Valores	
Experiência até 3 anos	5 valores	<input type="checkbox"/>
Experiência de 4 a 6 anos	10 valores	<input type="checkbox"/>
Experiência de 7 a 10 anos	15 valores	<input type="checkbox"/>
Experiência superior a 10 anos	20 valores	<input type="checkbox"/>

Pontuação máxima de 20 valores



S. R.  
MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

## POLÍCIA JUDICIÁRIA

UNIDADE DE PERÍCIA FINANCEIRA E CONTABILÍSTICA

7/2/2

### III – Valorização Curricular / Formação Profissional (VC/FP)

Valorização Curricular / Formação Profissional	Valores	
Sem formação	0 valores	<input type="checkbox"/>
Por cada ação de formação de duração até 30 horas	2 valores	<input type="checkbox"/>
Por cada ação de formação de duração entre 31 horas e 60 horas	3 valores	<input type="checkbox"/>
Por cada ação de formação de duração superior a 60 horas	4 valores	<input type="checkbox"/>
Por cada ação de formação, como formador(a), de duração até 30 horas	5 valores	<input type="checkbox"/>
Por cada ação de formação, como formador(a), de duração superior a 30 horas	6 valores	<input type="checkbox"/>
Participação como orador(a) em seminários, conferências e colóquios	5 valores	<input type="checkbox"/>

Pontuação máxima de 20 valores

Classificação Final da Avaliação Curricular (AC)

$$CAC = (HA + EP + VC/FP) / 3$$

$$CAC = ( \quad + \quad + \quad ) / 3$$

Nota da Avaliação Curricular: \_\_\_\_\_ valores

(Local) \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_

O júri \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

76



S. R.

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

**POLÍCIA JUDICIÁRIA**

UNIDADE DE PERÍCIA FINANCEIRA E CONTABILÍSTICA

**ANEXO VI**

**FICHA 3**

**Ficha Individual de Classificação de Entrevista de Avaliação de Competências**

Nome do Candidato:

Competências	Nível Classificativo			
	Elevado 20 valores	Bom 16 valores	Suficiente 12 valores	Insuficiente 4 valores
Capacidade de Resposta a Problemas Concretos (CRPC)				
Identificação do Percorso 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 (APPFDF)				

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.







07/04



R.  
S.  
MINISTÉRIO DA JUSTIÇA  
**POLÍCIA JUDICIÁRIA**  
UNIDADE DE PERÍCIA FINANCEIRA E CONTABILÍSTICA

Classificação Final da Entrevista Avaliação Competências (EAC)

$$CEAC = (CRPC + IPPMF + DAOP + APFFDF) / 4$$

$$CEAC = ( \square + \square + \square + \square ) / 4$$

Nota da entrevista: \_\_\_\_\_ valores

(Local) \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

O júri \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_