S. R.

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

POLÍCIA JUDICIÁRIA

ATA N.º 1

Aos vinte e três dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e um reuniu-se no edifício-sede da Polícia Judiciária, o júri nomeado por despacho do Exmo. Sr. Diretor Nacional Adjunto, de 22 de dezembro de 2021, para o procedimento concursal comum de ingresso para a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de setenta postos de trabalho, previstos no mapa de pessoal para 2021, da categoria de inspetor da carreira especial de investigação criminal com vista à admissão de 70 candidatos ao curso de formação de inspetores, para o preenchimento de igual número de postos de trabalho do mapa de pessoal da Polícia Judiciária, da categoria de inspetor, da carreira de investigação criminal.

Estiveram presentes: Carla Falua, Coordenadora Superior de Investigação Criminal e Diretora da DS-PQA, que presidiu, e os vogais efetivos José Matos e Luis Ribeiro, ambos Coordenadores de Investigação Criminal, Paulo Gonçalves e Vanina Cunha, ambos Inspetores-Chefe, cabendo a esta secretariar a presente reunião.

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

1. Definição das licenciaturas a exigir;
2. Deliberação sobre os métodos de seleção, locais para a realização e condições específicas da sua realização, parâmetros de avaliação dos métodos de seleção e respetiva ponderação, critérios de avaliação e grelha classificativa;
3. Definição do sistema de valoração final;
4. Definição da ordem de aplicação dos métodos de seleção.

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

1.

É exigível neste procedimento concursal a titularidade de licenciatura, sem prejuízo de outras habilitações académicas superiores, conforme o disposto no artigo 38.º do Decreto-Lei n.º 138/2019, de 13 de setembro (EPPJ), e no artigo 4.º do Despacho do Diretor Nacional n.º 40/2021, de 17 de dezembro (Despacho).

Consideram-se adequadas para satisfação das necessidades atuais da investigação criminal, as licenciaturas, ou grau académico equivalente, nos seguintes domínios, aferidos de acordo com a Portaria n.º 256/2005, de 16 de março:

Arquitetura e Urbanismo

Auditoria, Contabilidade e Fiscalidade

Ciência Política e Relações Internacionais

Ciências da Comunicação, Informação e Jornalismo

Ciências do Ambiente, Engenharia e Gestão do Ambiente, Engenharia Florestal e Planeamento e Gestão do Território

Ciências Informáticas, Engenharia Informática, Engenharia Eletrónica, Sistemas e Tecnologias da Informação, Administração de Redes, Tecnologia de Redes e Segurança Informática

Ciências Policiais e Ciências Militares

Criminologia e Ciências Forenses e Criminais

Desporto

Direito e Solicitadoria

Economia

Eletrónica e Automação

Engenharia Civil

Engenharia Química

Estatística

Estudos Policiais e Segurança Pública

Estudos de Segurança, Políticas de Segurança e Proteção Civil

Finanças, Banca, Análise Financeira e Seguros

Física

Gestão e Administração

História

Matemática

Marketing

Medicina, Enfermagem, Ciências Farmacêuticas e Farmácia

Psicologia

Sociologia

2.

Relativamente aos métodos de seleção, o júri deliberou:

Prova escrita de conhecimentos

A prova de conhecimentos avalia:

a) O saber académico e profissional, bem como as competências técnicas e a capacidade do candidato para a sua aplicação a situações hipotéticas ou concretas no exercício da função;

b) A qualidade da informação transmitida pelo candidato, a pertinência do conteúdo das respostas, a capacidade de análise e de síntese, a objetividade, a simplicidade e clareza da exposição e o domínio da língua portuguesa.

A prova escrita, cujo enunciado é confidencial até ao momento da sua realização, é realizada em simultâneo por todos os candidatos, de forma individual, com consulta de legislação.

A duração total da prova é de 180 (cento e oitenta) minutos e é de realização única.

A prova escrita é efetuada em suporte de papel e é constituída por questões de resposta aberta e fechada, valorada até aos 20 valores, com a seguinte estrutura:

Parte I – constituída por 32 questões de resposta múltipla, valendo 0,25 valores cada uma, num total parcial de 8 valores.

O candidato deverá escolher a resposta que considerar mais correta ou mais completa, assinalando com um "X" a marca respetiva.

A cotação da questão é atribuída à resposta que se apresente, de forma inequívoca, como única opção correta ou a mais completa.

São classificadas com zero valores as respostas em que é assinalada uma opção incorreta ou mais do que uma opção.

Parte II – constituída por 3 questões de resposta aberta, a escolher de entre 4, valendo 4 valores cada, num total parcial de 12 valores.

Os parâmetros de avaliação a considerar são os seguintes:

a) Qualidade da informação transmitida: exatidão do conhecimento académico e ou profissional, competências técnicas e sua aplicação a situações hipotéticas no desempenho da atividade, em função do nível habilitacional e das áreas de formação académica ou profissional exigidas;

b) Pertinência do conteúdo das respostas: compreensão e cumprimento das questões;

c) Capacidade de análise: identificar, interpretar e avaliar as questões e relacioná-las de forma lógica e com visão crítica;

d) Capacidade de síntese: forma sintética, concisa e precisa de argumentação;

e) Objetividade: argumentação, defesa da posição assumida e correlação com o tema proposto;

f) Simplicidade: fluidez, precisão e repetição de expressões;

g) Clareza da exposição: forma coerente e sistemática de apresentação de ideias;

h) Domínio da língua portuguesa: ortografia, gramática e vocabulário adequado.

A classificação a atribuir é distribuída pelos diversos aspetos focados na resposta, constantes da sugestão de correção, de acordo com os critérios supra.

Respostas que, embora não sendo totalmente coincidentes com a grelha de correção, sejam cientificamente corretas e adequadas serão igualmente classificadas.

Só serão avaliadas 3 das 4 questões do grupo II. Caso o candidato responda a todas as questões só serão corrigidas e valoradas as 3 primeiras.

Não serão aceites respostas escritas fora do espaço respetivo. As respostas incompreensíveis ou ilegíveis não serão consideradas. Na realização da prova aplica-se obrigatoriamente o novo acordo ortográfico.

Cada erro ortográfico ou gramatical desconta 0,2 valores.

Durante a realização desta prova não é permitida a utilização de qualquer equipamento eletrónico e ou de telecomunicações, devendo estar desligados e fora do alcance.

O enunciado da prova e a grelha de correção ficam acessíveis aos candidatos no dia útil a seguir à sua realização, ficando disponíveis na página de internet da PJ.

A prova é corrigida sob anonimato, pelo que não deverá conter qualquer elemento identificador do candidato. Os dados de identificação do candidato constarão de uma folha a destacar, antes da remessa das provas ao júri para correção.

A inclusão de qualquer elemento identificativo na prova leva à imediata anulação da prova e à sua exclusão do procedimento.

O Júri deliberou adotar o programa de provas aprovado pelo Despacho, pelo que a prova abordará os temas constantes do Anexo 1 do referido Despacho e transcritas no **anexo I**.

A legislação necessária para a realização da prova escrita de conhecimentos específicos consta do **anexo II** à presente ata dela fazendo parte integrante.

Será exigida a legislação atualizada ao momento da prova para as matérias referidas, pelo que devem ser consideradas todas as eventuais alterações e atualizações à legislação indicada.

A prova escrita realizar-se-á em locais a definir nas cidades de Lisboa, Porto, Coimbra, Faro, Funchal e Ponta Delgada, a ser divulgados pelos meios previstos na Portaria, designadamente pela disponibilização no sítio da Internet da PJ.

Avaliação psicológica

A avaliação psicológica visa avaliar, através de meios e técnicas de natureza científica, aptidões, características de personalidade e competências dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às funções a exercer, tendo como referência o perfil de competências definido no Despacho.

A manifestação de competências profissionais para o ingresso nas carreiras especiais envolve a mobilização de aptidões e características da personalidade, conforme previsto no artigo 7.º do Despacho:

a) Competências gerais:

   i) Aptidões: Raciocínio lógico-indutivo; Raciocínio crítico verbal; Raciocínio crítico numérico e Atenção concentrada;

   ii) Características da personalidade: Relações com as pessoas; Estilo de pensamento; Sentimentos e emoções; Neuroticismo, Extroversão e Abertura à experiência; Amabilidade; Conscienciosidade.

b) Competências específicas:

   i) Resistência à rotina;

   ii) Resistência à frustração;

   iii) Capacidade de observação com particular atenção a detalhes;

iv) Capacidade de trabalho em equipa;

v) Capacidade de comunicação oral e escrita;

vi) Capacidade de lidar com dados estatísticos;

vii) Capacidade de resposta rápida a estímulos;

viii) Capacidade de adaptação e resistência à mudança;

ix) Capacidade de gestão de stress e adaptabilidade geral;

x) Capacidade de criar e inovar;

xi) Desenvolvimento moral: Ética da responsabilidade.

A avaliação psicológica é dividida em duas fases, não sendo admitido à segunda fase o candidato que não obtenha aprovação na primeira.

A primeira fase é constituída, nomeadamente, por provas de autorrelato que avaliam competências associadas à personalidade, às aptidões diferenciais e vulnerabilidade ao stress, aplicadas através de suporte de papel e informático.

A segunda fase é constituída por provas que pretendem avaliar competências mais específicas, nomeadamente através de provas de autorrelato, de grupo e entrevista psicológica de seleção.

Os parâmetros de avaliação a considerar são, designadamente, os seguintes:

a) Compreender e avaliar relatórios e documentos escritos, compreender e analisar dados em tabelas e gráficos;
b) Compreender informações incompletas e resolver problemas novos identificando soluções a partir das premissas iniciais;
c) Persuasão, organização, independência, autoconfiança, humanidade, análise crítica, capacidade de observação, inovação, adaptabilidade, planificação, tomada de decisão, cumprimento de regras e tarefas, gestão e equilíbrio emocional, consistência, otimismo e confiança;
d) Traços de personalidade, ansiedade, depressão, comportamentos de risco, suporte social, relacionamento interpessoal, altruísmo, empatia, sociabilidade e responsabilidade social, assertividade, flexibilidade e tolerância à frustração;
e) Motivação, gestão do stress e adaptabilidade às circunstâncias de vida;
f) Desenvolvimento moral orientado para a ética da responsabilidade.

A avaliação psicológica é individual, sem prejuízo de realização de provas em simultâneo com outros candidatos.

A avaliação psicológica é dinâmica, dando-se preferência às competências associadas à personalidade, relações interpessoais, emoções e ao desenvolvimento moral.

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.

Na avaliação psicológica é efetuada uma análise das competências do candidato, tendo presente os seus resultados individuais e em comparação com os restantes candidatos.

As competências que são avaliadas, assim como os valores de referência para a análise dos resultados, foram definidas a partir de critérios científicos desenvolvidos por três fontes de investigação científica: trabalhos desenvolvidos pelo Gabinete de Psicologia e Seleção (GPS) do IPJCC, investigação internacional sobre a seleção de polícias e trabalhos de aferição de provas realizados por entidades especializadas na seleção de pessoal.

Os resultados obtidos pelos candidatos correspondem à articulação de diferentes valores apresentados pelos mesmos nos vários testes que compõem o protocolo de avaliação psicológica estruturada para esta fase do processo de seleção, e tendo presentes as competências específicas que definem o desempenho da função referida.

No que se refere às competências avaliadas na 1ª fase da avaliação psicológica, a avaliação obtida pelos candidatos resulta da relação entre:

1. Valor obtido nos testes de aptidões específicos, que permitem avaliar as competências de análise de dados de natureza verbal, de diferentes níveis de complexidade e da análise de competências associadas ao pensamento indutivo. Salienta-se que os testes de aptidões medem objetivamente capacidades cognitivas como a resolução de problemas e o raciocínio crítico, considerando-se muito eficazes na predição do sucesso futuro numa função. Estas competências base permitem avaliar:

   I. Uma componente associada a uma vertente da inteligência, a vertente verbal, que é responsável pelo desenvolvimento de processos de pensamento de ordem superior, onde se integra a capacidade de interiorização e de aplicação de normas sociais;

   II. A capacidade de análise e aplicação de informação recorrendo a estratégias de pensamento indutivo, fundamental para a função de investigação criminal;

   III. A capacidade de resposta rápida e adequada a resolução de problemas.

2. Análise do Perfil de Personalidade de cada candidato conseguido através de provas que permitem obter informação sobre a personalidade, suas capacidades de relacionamento interpessoal, capacidade de trabalho, controlo emocional e capacidade de resposta a situações pouco comuns. Este conjunto de indicadores fornece dados que permitem caracterizar o funcionamento geral de cada candidato tendo presente as competências relacionadas com o desempenho da função e cujos aspetos foram previamente definidos, tendo em conta as exigências para um bom desempenho do trabalho de inspetor de investigação criminal.

3. A avaliação da vulnerabilidade ao stress, que permite identificar se existem, nas várias áreas da vida da pessoa, indicadores de vulnerabilidade e qual o grau em que esses fatores estão presentes.

Na 2ª fase da avaliação psicológica procede-se a uma avaliação sistematizada onde são aprofundadas as competências específicas necessárias ao desempenho da função. Evidenciam-se a prova de grupo e a prova de entrevista psicológica individual, que permitem esclarecer os

resultados obtidos na primeira fase, nomeadamente as questões que sobressaíram a nível da personalidade, emoções e relações interpessoais. De uma forma mais específica:

1. A prova da entrevista psicológica individual corresponde à aplicação de um instrumento estruturado, que procura fazer a identificação da tendência para comportamentos desviantes e antissociais, capacidade de definir objetivos de vida pessoal e profissional, indicadores de controlo emocional e capacidade de tomada de decisão. A sua estrutura permite recolher informação sobre o desenvolvimento do candidato em termos profissionais, escolares, familiares, relacionais e pessoais (autoimagem, autoestima e resiliência, etc.). Todas estas áreas do funcionamento do indivíduo são relevantes para avaliação da adequação do candidato à função.

2. A prova de grupo analisa a capacidade de integração do candidato numa atividade de grupo, através da análise de competências comunicacionais. É um momento em que se observa o indivíduo e o modo como se relaciona com os outros, numa situação de pressão, perante estranhos, em que está a ser avaliado.

3. Avaliação dos aspetos relativos à conduta moral, que se articula com a avaliação de competências como a autonomia, socialização, gestão e organização, tendo como linha orientadora a ética da responsabilidade. Por oposição à ética do compromisso pessoal, em que o indivíduo tem um sistema de valores centrado na satisfação das suas necessidades pessoais, a ética da responsabilidade implica a interiorização de valores morais e sociais que permitem ao indivíduo apresentar uma orientação social positiva no sentido do altruísmo e uma consciência de responsabilização individual e coletiva.

4. Prova de personalidade centrada na avaliação da empatia, altruísmo e assertividade, capacidade de resolver problemas na relação com os outros. Este instrumento de avaliação psicológica analisa um conjunto de dimensões centrais no desempenho da função de inspetor de investigação criminal: Altruísmo; Abertura a novas experiências; Assertividade; Autoestima; Capacidade para resolver problemas; Empatia; Equilíbrio emocional; Flexibilidade; Sociabilidade; Capacidade de resolução do luto.

Cabe ao GPS, do Instituto de Polícia Judiciária e Ciências Criminais (IPJCC), a responsabilidade de definir a bateria de avaliação psicológica, aplicar as provas psicológicas bem como proceder à análise e à comunicação dos resultados ao júri, nos termos do n. º 3 do artigo 23.º da Portaria.

A avaliação de cada candidato é feita de forma colegial entre a equipa de psicólogos do GPS.

Os candidatos assinam uma declaração de consentimento informado, após esclarecimento prestado pelo psicólogo no início de aplicação das provas.

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

Em cada fase é elaborada uma ficha individual com as provas realizadas e os resultados alcançados pelo candidato em cada prova, com indicação da competência e ou aptidão não verificada.

A ficha referida no número anterior deve garantir a privacidade da avaliação psicológica perante terceiros.

A informação dos resultados é comunicada ao júri em formato que respeite as normas éticas e deontológicas subjacentes à avaliação psicológica, no que se refere à transmissão de informação sobre as competências psicológicas, e definida no código ético e deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses, acompanhada das respetivas fichas individuais.

A revelação ou transmissão de informações relativas à avaliação psicológica, além das constantes da ficha, a outra pessoa que não o próprio candidato constitui quebra do dever de sigilo e implica a responsabilização disciplinar do autor da infração bem como eventual responsabilização criminal.

O acesso e conhecimento presencial dos resultados das provas é reservado apenas ao candidato, que pode fazer-se acompanhar por psicólogo e ou advogado com inscrição válida na respetiva ordem profissional, no que respeita, exclusivamente, aos seus resultados.

A avaliação psicológica decorrerá, em princípio, nas instalações do IPJCC, sito na Quinta do Bom Sucesso, Barro, Loures.

Provas físicas

As provas físicas avaliam as aptidões físicas do candidato necessárias à execução das atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar.

Na aplicação deste método de seleção, devem ser observadas e garantidas as seguintes regras:

a) As provas são realizadas utilizando os meios disponíveis e em condições idênticas para todos os candidatos;

b) Os candidatos só podem realizar as provas físicas caso possuam a robustez física exigida, comprovada por atestado médico ou declaração própria.

c) Os candidatos só podem realizar as provas físicas após assinatura de termo de responsabilidade quanto aos riscos próprios da realização das provas físicas, nomeadamente no que respeita a eventuais lesões contraídas e a situações derivadas de estados patológicos suscetíveis de fazerem perigar a sua vida ou saúde, independentemente de apresentação do comprovativo exigido.

d) Os riscos a que os candidatos possam estar sujeitos no decorrer dos exercícios são da responsabilidade dos próprios, nomeadamente no que respeita a eventuais lesões contraídas na realização das mesmas, podendo, se o desejarem, ser cobertos através de seguro a contratar por cada candidato para o efeito;

e) Os candidatos são responsáveis por situações derivadas de estados patológicos suscetíveis de fazerem perigar a sua vida ou saúde, independentemente de apresentação de declaração médica referida;

f) A ocorrência de lesões do candidato no decurso da prova que impeçam a realização da totalidade desta conduz, de imediato, à sua exclusão;

g) As lesões, doenças, deformidades ou alterações funcionais verificadas são reportadas na ficha individual.

As provas físicas a aplicar, as condições específicas de realização e os parâmetros de avaliação das mesmas são realizadas nos termos do Anexo 2 do Despacho.

Antes do início das provas e dos diversos exercícios, os candidatos serão esclarecidos pelos técnicos aplicadores sobre as condições da sua realização e demais disposições das provas e suas consequências. A explicação de cada exercício será acompanhada de exemplificação.

Os candidatos têm de obter classificação de Apto nos cinco exercícios, sob pena de eliminação. Os candidatos que não consigam concluir uma das provas com sucesso serão, de imediato, notificados da sua condição de "NÃO APTO" e já não realizarão as provas que eventualmente ainda estivessem por realizar.

Quando, na realização das provas, dois avaliadores avaliarem de maneira diferente a mesma performance, será tida em consideração a avaliação que for mais favorável ao candidato.

Nas provas sujeitas a contagem de tempo de execução, é feita a apresentação do valor marcado no cronómetro, em primeiro lugar aos candidatos que assistem, depois ao candidato que acabou de executar e, finalmente, a leitura em voz alta por parte do avaliador que cronometrou, e repetida, também em voz alta, por parte do avaliador que regista o resultado, com explicitação do veredicto de "prova superada" ou "prova não superada".

Cada candidato deverá fazer-se acompanhar de equipamento individual adequado, necessário para a realização da prova, referido no Despacho.

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

É elaborada uma ficha individual para cada candidato, na qual são registadas as provas realizadas e os resultados obtidos.

Os resultados são remetidos ao júri por listagem, com indicação de Apto ou Não Apto, acompanhada das fichas individuais.

As provas físicas decorrerão, em princípio, nas instalações do IPJCC, sito na Quinta do Bom Sucesso, Barro, Loures.

Exame médico

O exame médico avalia as condições de saúde do candidato exigidas para o exercício da função.

É garantida a privacidade do exame médico, sendo o resultado transmitido ao júri do procedimento sob a forma de apreciação global referente à aptidão do candidato.

A revelação ou transmissão de elementos que fundamentam o resultado final do exame médico a outra pessoa que não o próprio candidato constitui quebra do dever de sigilo e responsabiliza disciplinarmente o seu autor pela infração bem como eventual responsabilização criminal.

Os exames médicos a aplicar, as condições específicas de realização e os parâmetros de avaliação dos mesmos são realizadas nos termos do Anexo 3 do Despacho.

O júri pode solicitar aos candidatos, a custas destes, a realização de determinados exames em entidades externas.

Para a realização dos exames médicos, os candidatos preenchem uma declaração em que registam os antecedentes clínicos e outros elementos, declarando nada ocultar.

É elaborada uma ficha individual para cada candidato na qual são registadas as observações clínicas e o resultado obtido.

Os resultados são remetidos ao júri por listagem, com indicação de Apto ou Não Apto, acompanhada das fichas individuais.

O exame médico será realizado por entidade a decidir oportunamente e devidamente credenciada para o efeito.

Entrevista profissional

A entrevista profissional visa obter informações sobre comportamentos diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e outros aspetos comportamentais dos candidatos, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Para efeitos do disposto no número anterior, o júri solicitará, em momento oportuno, ao candidato uma nota curricular com as habilitações, percurso académico e profissional, com máximo de 3 páginas.

A entrevista profissional deve ter uma duração aproximada de 30 minutos e consiste na colocação de questões sobre a vivência e experiência pessoal, académica e profissional do candidato, bem como a colocação de casos hipotéticos relacionados com a atividade de polícia de investigação criminal, com base num guião elaborado pelo júri.

Os parâmetros de avaliação a considerar são os seguintes:

a) A motivação e o interesse para o desempenho da função: em que se avalia o interesse revelado para o exercício das funções e a disponibilidade para o aperfeiçoamento e enriquecimento desse exercício;

b) A qualificação, preparação e aptidão profissional: em que se avalia a capacidade de encontrar a solução para um problema na área da investigação criminal;

c) A experiência e características profissionais: em que se avalia a capacidade de adaptação a várias funções, a motivação e a disponibilidade;

d) A atitude: em que se avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, capacidade de persuasão, apresentação e confiança;

e) O sentido crítico e clareza de raciocínio: em que se avalia a capacidade de analisar e explicar aspetos positivos e negativos no âmbito das questões colocadas;

f) A maturidade, capacidade de relacionamento e de comunicação: em que se avalia a capacidade de sociabilidade do candidato e de interação com outros indivíduos no exercício da função;

g) A capacidade de expressão, compreensão e fluência verbal: em que se avalia a coerência e clareza discursiva, a riqueza vocabular, a capacidade de compreensão e interpretação das questões e a capacidade de rapidez de raciocínio.

A entrevista é valorada até aos 20 valores, por média aritmética simples dos parâmetros de avaliação acima referidos.

A prova é realizada de forma individual, sem consulta.

As entrevistas decorrerão, em princípio, nas instalações da sede da PJ, sitas em Lisboa.

3.

Sistema de valoração final

Na prova de conhecimentos escrita e na entrevista profissional é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

O resultado final da entrevista profissional é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

A avaliação psicológica é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, incluindo a primeira fase do método, que é eliminatória per si.

As provas físicas e o exame médico são avaliados através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório.

É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou de Não Apto num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

Os métodos de seleção do procedimento concursal são obrigatórios, de aplicação única e irrepetível em cada procedimento, atendendo aos princípios da igualdade, imparcialidade, transparência e proteção da confiança dos particulares na Administração, bem como da economia e eficiência administrativa.

Da classificação obtida nos métodos de seleção não cabe pedido de revisão, sem prejuízo do pedido de revisão da prova escrita, nos termos do n.º 5 do artigo 6.º da Portaria.

Ponderação dos métodos de seleção

As ponderações para a valoração final das provas do procedimento concursal são as seguintes:

i) Provas de conhecimentos - 50 %;

ii) Entrevista profissional - 50 %;

Ordenação final dos candidatos

1 - A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética das

classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas.

Critérios de ordenação preferencial

1 - Em situações de igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final os candidatos que se encontrem em situações configuradas pela lei ou regulamento como preferenciais.

2 - A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei ou regulamento como preferencial é efetuada, de forma decrescente:

a) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado – prova escrita de conhecimentos específicos;

b) Subsistindo o empate, pela valoração obtida no outro método – entrevista profissional;

c) Maior idade, no pressuposto que, em caso de subsistência de igualdade, os candidatos com maior idade poderão deter maiores aptidões, graças às eventuais experiências interiorizadas e capitalizadas, nos desempenhos e vivências profissionais e pessoais anteriores.

Faltas a métodos de seleção

Cabe ao júri do procedimento concursal a justificação ou injustificação da falta do candidato a determinado método de seleção ou fase intercalar de seleção, nos termos previstos na LTFP.

É permitido faltar justificadamente, apenas uma vez, às provas, com exceção da prova escrita de conhecimentos, de realização única.

Para efeitos do número anterior, o candidato requer ao presidente do júri a justificação da falta, devendo fazê-lo logo que conheça o motivo que o impede de prestar a prova na data fixada ou, o mais tardar, no prazo de quarenta e oito horas a contar da hora fixada para o início da prova, caso tal fundamento seja imprevisível.

Se a falta for considerada justificada, é designado novo dia para a realização da prova.

A falta injustificada, bem como a falta à segunda marcação, implica a exclusão do candidato.

Dever de correção

Aos candidatos é exigido um comportamento adequado e digno das futuras funções, quer do ponto de vista do relacionamento pessoal, designadamente com outros candidatos e avaliadores, quer do ponto de vista do respeito por instalações, equipamentos e outros materiais.

A prestação de informações ou declarações falsas, incorretas ou incompletas, bem como a omissão de declarações relevantes e a realização de forma fraudulenta de alguma das provas dos métodos de seleção implica a exclusão do candidato do procedimento concursal, do curso ou do período experimental e não exclui a responsabilidade criminal e disciplinar.

Os candidatos deverão apresentar-se 30 minutos antes da hora marcada e ser portadores do seu cartão de identificação para a realização de todas as provas, sob pena de eliminação.

Os candidatos deverão usar máscara em todos os momentos, com exceção da entrevista em que deverão usar viseira, própria ou cedida pelos serviços.

4.

Ordem de aplicação dos métodos de seleção

O júri deliberou que a ordem das provas deverá ter em atenção a necessidade de imprimir a maior celeridade possível ao processo de realização das provas de seleção, a disponibilidade dos vários serviços intervenientes neste processo, a conveniência de reduzir os custos inerentes à aplicação de cada uma das fases de seleção e a permutabilidade dos métodos de seleção de carácter eliminatório.

Assim, embora dependendo da disponibilidade dos serviços, propõe-se a seguinte ordem:

1. Prova escrita de conhecimentos específicos,
2. Primeira fase da avaliação psicológica,
3. Provas físicas,
4. Exame médico,
5. Segunda fase da avaliação psicológica,
6. Entrevista profissional.

Quando estejam em causa razões de celeridade, designadamente quando o recrutamento seja urgente ou tenham sido admitidos candidatos em número igual ou superior a 100, o diretor nacional pode fasear a utilização dos métodos de seleção, nos termos do artigo 15.º da Portaria.

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, a qual vai ser assinada pelos presentes.

A Presidente

(Carla Falua)

Os Vogais Efetivos

(José Matos)

(Luis Ribeiro)

(Paulo Gonçalves)

(Vanina Cunha)

S. R.

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

POLÍCIA JUDICIÁRIA

Ata n.º 1

ANEXO I

Programa de Provas escritas de conhecimentos

Nos termos do Despacho n.º 40/2021, de 17 de dezembro, do Diretor Nacional da Polícia Judiciária, a prova abordará os seguintes temas:

a) Direito constitucional:

i) Princípios fundamentais;

ii) Direitos e deveres fundamentais;

iii) Princípios gerais;

iv) Direitos, liberdades e garantias pessoais.

b)Direito penal:

i) Princípios gerais;

ii) Pressupostos da punição;

iii) Formas de crime;

iv) Queixa e acusação particular;

v) Crimes contra as pessoas: crimes contra a vida, crimes contra a liberdade e autodeterminação sexual, crimes contra a liberdade pessoal;

vi) Crimes contra a propriedade: furto, roubo;

vii) Crimes contra a paz e integridade pessoal: tortura;

viii) Crimes contra a vida em sociedade: falsificação de documentos, contrafação de moeda, associação criminosa, organizações terroristas, tráfico de armas, tráfico e consumo de estupefacientes e substâncias psicotrópicas;

ix) Crimes cometidos no exercício de funções públicas: corrupção, peculato, do abuso de autoridade e da violação de segredo;

x) Crimes informáticos;

c) Direito processual penal:

i) Princípios gerais;

ii) Sujeitos do processo;

iii) Prova;

iv) Notícia do crime;

v) Medidas cautelares e de polícia;

vi) Detenção;

vii) Inquérito.

d) Segurança interna;

i) Lei de segurança interna;

ii) Sistema nacional de coordenação;

iii) Forças e serviços de segurança;

e) Organização da investigação criminal;

f) Orgânica e Estatuto do Pessoal da PJ;

g) Cooperação policial internacional:

i) Interpol;

ii) Europol;

iii) Schengen.

h) Ética e deontologia:

i) Direito disciplinar;

ii) Convenção Universal dos Direitos Humanos;

iii) Convenção Europeia dos Direitos Humanos;

iv) Código de conduta das Nações Unidas para os responsáveis pela aplicação da lei.

S. R.

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

POLÍCIA JUDICIÁRIA

Ata n.º 1

ANEXO II

Nos termos da alínea o) do n.º 4, do art.º 19.º da Portaria n.º 248/2021, de 11 de novembro, indica-se a legislação necessária à realização da prova escrita de conhecimentos do concurso de ingresso para a categoria de Inspetor da carreira especial de investigação criminal.

A - Direito Constitucional:

- Constituição da República Portuguesa, Decreto de Aprovação da Constituição de 10 de abril de 1976

  Alterações: Lei Constitucional n.º 1/82, de 30 de setembro; Lei Constitucional n.º 1/89, de 8 de julho; Lei Constitucional n.º 1/92, de 25 de novembro; Lei Constitucional n.º 1/97, de 20 de setembro; Lei Constitucional n.º 1/2001, de 12 de dezembro; Lei Constitucional n.º 1/2004, de 24 de julho; Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto.

B - Direito Penal:

- Código Penal, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 400/82, de 23 de setembro, revisto pelo Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, e republicado pela Lei n.º 59/2007, de 4 de setembro.

  Alterações posteriores: Declaração de Retificação n.º 102/2007, de 31 de outubro; Lei n.º 61/2008, de 31 de outubro; Lei n.º 32/2010, de 2 de setembro; Lei n.º 40/2010, de 3 de setembro; Lei n.º 4/2011, de 16 de fevereiro; Lei n.º 56/2011, de 15 de novembro; Lei n.º 19/2013, de 21 de fevereiro; Lei n.º 60/2013, de 23 de agosto; Lei Orgânica n.º 2/2014, de 6 de agosto; Lei n.º 59/2014, de 26 de agosto; Lei n.º 69/2014, de 29 de agosto; Lei n.º 82/2014, de 30 de dezembro; Lei Orgânica n.º 1/2015, de 8 de janeiro; Lei n.º 30/2015, de 22 de abril; Lei n.º 81/2015, de 3 de agosto; Lei n.º 83/2015, de 5 de agosto; Lei n.º 103/2015, de 24 de agosto; Lei n.º 110/2015, de 26 de agosto; Lei n.º 39/2016, de 19 de dezembro; Lei n.º 8/2017, de 3 de março; Lei n.º 30/2017, de 30 de maio; Lei n.º 83/2017, de 18 de agosto; Lei n.º 94/2017, de 23 de agosto; Lei n.º

16/2018, de 27 de março; Lei n.º 44/2018, de 9 de agosto; Lei n.º 101/2019, de 6 de setembro; Lei n.º 102/2019, de 6 de setembro; Lei n.º 39/2020, de 18 de agosto; Lei n.º 40/2020, de 18 de agosto; Lei n.º 58/2020, de 31 de agosto; Lei n.º 57/2021, de 16 de agosto; Lei n.º 79/2021, de 24 de novembro.

- Lei de combate ao terrorismo, Lei n.º 52/2003, de 22 de agosto.

  Alterações: Declaração de Retificação n.º 16/2003, de 29 de outubro; Lei n.º 59/2007, de 4 de setembro; Lei n.º 25/2008, de 5 de junho; Lei n.º 17/2011, de 3 de maio; Lei n.º 60/2015, de 24 de junho; Lei n.º 16/2019, de 14 de fevereiro; e Lei n.º 79/2021, de 24 de novembro.

- Lei do Cibercrime, Lei n.º 109/2009, de 15 de setembro, conforme republicação pela Lei n.º 79/2021, de 24 de novembro.

- Lei de Combate à Droga, Decreto-Lei n.º 15/93, de 22 de janeiro.

  Alterações: Declaração de Retificação n.º 20/93, de 20 de fevereiro; Decreto-Lei n.º 81/95, 22 de abril; Lei n.º 45/96, 3 de setembro; Lei n.º 30/2000, 29 de novembro; Lei n.º 101/2001, de 25 de agosto; Lei n.º 104/2001, de 25 de agosto; Decreto-Lei n.º 69/2001, de 24 de fevereiro; Decreto-Lei n.º 214/2000, de 2 de setembro; Decreto-Lei n.º 323/2001, de 17 de dezembro; Lei n.º 3/2003, de 15 de janeiro; Lei n.º 47/2003, de 22 de agosto; Lei n.º 11/2004, de 27 de março; Lei n.º 17/2004, de 11 de maio; Acórdão n.º 232/2004, de 25 de maio; Lei n.º 14/2005, de 26 de janeiro; Lei n.º 48/2007, de 29 de agosto; Lei n.º 59/2007, de 4 de setembro; Lei n.º 18/2009, de 11 de maio; Lei n.º 38/2009, de 20 de julho; Decreto-Lei n.º 114/2011, de 30 de novembro; Lei n.º 13/2012, de 26 de março; Lei n.º 22/2014, de 28 de abril; Lei n.º 77/2014, de 11 de novembro; Lei n.º 7/2017, de 2 de março; Lei n.º 8/2019, de 1 de fevereiro; Lei n.º 15/2020, de 29 de maio; Lei n.º 58/2020, de 31 de agosto; Decreto-Lei n.º 9/2021, de 29 de janeiro; Lei n.º 25/2021, de 11 de maio; Lei n.º 49/2021, de 23 de julho.

- Regime jurídico das armas e suas munições, Lei n.º 5/2006, de 23 de fevereiro.

  Alterações: Lei n.º 59/2007, de 4 de setembro; Lei n.º 17/2009, de 6 de maio; Lei n.º 26/2010, de 30 de agosto; Lei n.º 12/2011, de 27 de abril; Lei n.º 50/2013, de 24 de julho; Lei n.º 50/2019, de 24 de julho - republica.

C – Direito Processual Penal:

- Código de Processo Penal aprovado pelo Decreto-Lei n.º 78/87, de 17 de fevereiro e republicado pela Lei n.º 48/2007, de 29 de agosto.

  Alterações: Retificação n.º 100-A/2007, de 26 de outubro; Decreto-Lei n.º 34/2008, de 26 de fevereiro; Lei n.º 52/2008, de 28 de agosto; Lei n.º 115/2009, de 12 de outubro; Lei n.º 26/2010, de 30 de agosto; Lei n.º 20/2013, de 21 de fevereiro; Retificação n.º 21/2013, de 19 de abril; Lei Orgânica n.º 2/2014, de 6 de agosto; Lei n.º 27/2015, de 14 de abril; Lei n.º 58/2015, de 23 de junho; Lei n.º 130/2015, de 4 de setembro; Lei n.º 1/2016, de 25 de fevereiro; Lei n.º 40-A/2016, de 22 de dezembro; Lei n.º 24/2017, de 24 de maio; Lei n.º 30/2017, de 30 de maio; Lei n.º 94/2017, de 23 de agosto; Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro; Lei n.º 1/2018, de 29 de janeiro; Lei n.º 49/2018, de 14 de agosto; Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro; Lei n.º 27/2019, de 28 de março; Lei n.º 33/2019, de 22 de maio; Lei n.º 101/2019, de 6 de setembro; Lei n.º 102/2019, de 6 de setembro; Lei n.º 39/2020, de 18 de agosto; Lei n.º 57/2021, de 16 de agosto; Lei n.º 79/2021, de 24 de novembro.

D – Segurança interna:

- Lei de Segurança Interna, Lei n.º 53/2008, de 29 de agosto.

  Alterações: Declaração de Retificação n.º 66-A/2008, de 28 de outubro; Decreto-Lei n.º 126-A/2016, de 29 de dezembro; Lei n.º 59/2015, de 24 de junho; Decreto-Lei n.º 49/2017, de 24 de maio; Lei n.º 21/2019, de 25 de fevereiro; Lei n.º 73/2021, de 12 de novembro.

E – Organização da investigação criminal:

- Lei de Organização da Investigação Criminal, Lei n.º 49/2008, de 27 de agosto.

  Alterações: Lei n.º 34/2013, de 16 de maio; Lei n.º 73/2009, de 12 de agosto; Lei n.º 38/2015, de 11 de maio; Lei n.º 57/2015, de 23 de junho; Lei 73/2021, de 12 de novembro.

F – Orgânica e estatuto do pessoal da Polícia Judiciária:

- Estrutura organizacional da Polícia Judiciária, Decreto-Lei n.º 137/2019, de 13 de setembro.

  Alterações: Declaração de Retificação 55/2019, de 23 de outubro; Lei n.º 79/2021, de 24 de novembro.

- Estatuto profissional do pessoal da Polícia Judiciária, Decreto-Lei n.º 138/2019, de 13 de setembro.

- Lei n.º 45/2011, de 24 de junho - Cria, na dependência da Polícia Judiciária, o Gabinete de Recuperação de Ativos (GRA).

  Alterações: Lei n.º 60/2013, de 23 de agosto; Lei n.º 30/2017, de 30 de maio - republica; art.º 294.º da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro – OE de 2018; Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro – OE de 2019; Lei n.º 2/2020, de 31 de março – OE de 2020.

G – Cooperação policial internacional:

- Interpol

  https://www.interpol.int/

  Gabinete Nacional Interpol em https://www.policiajudiciaria.pt/uci/

- Europol

  https://www.europol.europa.eu/

  Unidade Nacional Europol em https://www.policiajudiciaria.pt/uci/

- Schengen

  https://ec.europa.eu/home-affairs/policies/schengen-borders-and-visa/schengen-area_pt

  https://sites.google.com/site/leximigratoria/ em https://www.sef.pt/

H – Ética e deontologia:

- Regulamento Disciplinar da Polícia Judiciária, Decreto-Lei n.º 196/94, de 21 de julho.

- Declaração Universal dos Direitos Humanos

Disponível, por ex., em:

https://dre.pt/dre/geral/legislacao-relevante/declaracao-universal-direitos-humanos

- Convenção Europeia dos Direitos do Homem

  Disponível, por ex., em:

  https://www.echr.coe.int/documents/convention_por.pdf

- Código de conduta das Nações Unidas para os funcionários responsáveis pela aplicação da lei

  Disponível, por ex., em:

  https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/codcondutafuncionarios.pdf

Notas:

1) Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada.

2) A legislação acima indicada poderá ser consultada na página oficial da Polícia Judiciária na internet, em www.pj.pt.