

BOLETIM OFICIAL

Quarta-feira, 26 de abril 2023

Número 17

Os assuntos para publicação no "Boletim Oficial" devem ser enviados o original e o duplicado devidamente autenticados pela entidade responsável à Direção-Geral da Função Pública - Repartição de Publicações, a fim de se autorizar a sua publicação. Contactos: Tm. 96 697 72 63 - 95 591 68 03

Os pedidos de assinatura ou anúncios avulsos do "Boletim Oficial" devem ser dirigidos à Direção Comercial da INACEP - Imprensa Nacional, Empresa Pública -, Avenida do Brasil, Apartado 287 - 1204 Bissau Codex - Bissau Guiné-Bissau. Contactos: Tm. 96 628 08 21 - 95 710 30 30 - Email: inacepcomercial@gmail.com

2.º SUPLEMENTO

SUMÁRIO

PARTE III

AVISOS E ANÚNCIOS OFICIAIS

Ministério da Justiça – Polícia Judiciária – Aviso

Despacho n.º 5/2023

Abertura de Concurso externo de Ingresso para PJ – Agente de Investigação Criminal da Polícia Judiciária.

PARTE III

AVISOS E ANÚNCIOS OFICIAIS

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

POLICIA JUDICIÁRIA

Despacho n.º 5/2023

Aviso

Abertura de concurso externo de ingresso, para o preenchimento de 90 postos de trabalho na carreira de Agente de Investigação Criminal da Polícia Judiciária

Considerando que, para assegurar o cumprimento da sua missão, e essencial que a Polícia Judiciária seja dotada de recursos humanos em número suficiente e com adequada preparação técnica, a pedido da ministra da Justiça e dos Direitos Humanos, o ministro da Administração Pública, Trabalho, Emprego e Segurança Social através do Despacho sob Ref n.º 059/GM/MAPT-ESS/2023, autorizou a abertura de concurso externo de ingresso, para o preenchimento de 90 postos de trabalho

na carreira de Agente de Investigação Criminal de Nivel III da Polícia Judiciária.

Face ao exposto, e em cumprimento do duto Despacho, determine o seguinte:

1. É aberto o concurso externo de ingresso, para o preenchimento de 90 postos de trabalho na carreira de Agente de Investigação Criminal de Nivel III da Polícia Judiciária;

2. É constituído o juri do concurso, com a seguinte composição:

Presidente:

-Francisco Julio Sanhá, Inspetor Coordenador da Polícia Judiciária

Vogais efetivos:

- Braima Muammar Baldé, Inspetor Coordenador da Polícia Judiciária

- João Baptista - Chefe de Departamento Recrutamento da Polícia Judiciária de Portugal

- Mario Arnaldo Pereira Coutinho- Inspetor Chefe da Polícia Judiciária de Portugal

- Rui Pina , Consultor Senior Escritório UNODC Guine-Bissau- PJ Cabo Verde

Vogais suplentes:

- Cristina Andrade, chefe Escritório UNODC Guine-Bissau e Cabo Verde

- Vítor Rodrigues, Cooperação Portuguesa

3. O presidente do juri é substituído, nas suas faltas e impedimentos, pelo 1.º O vogal efetivo.

4. Os vogais efetivos são substituídos pelos vogais suplentes, de acordo com a ordenação acima indicada.

5. O juri deve iniciar de imediato as operações necessárias a preparação da divulgação do aviso de abertura do respetivo concurso, designadamente através da indicação dos metodos de seleção e respetiva ordem de aplicação, forma de convocação, locais para a realização e condições específicas da sua realização, parâmetros de avaliação dos metodos de seleção e respetiva ponderação, critérios de avaliação, grelha classificativa e sistema de valoração final, incluindo a respetiva formula classificativa.

6. Este despacho entra imediatamente em vigor após a sua publicação.

Direção Nacional da Polícia Judiciária, 26 de abril de 2023. – O diretor nacional, **Domingos Monteiro Correia**, inspetor coordenador.

AVISO

CONCURSO EXTERNO DE INGRESSO PARA PJ – CARREIRA DE AGENTE DE INVESTIGAÇÃO CRIMINAL

Abertura de concurso externo de ingresso para o preenchimento de 90 postos de trabalho na carreira de agente de investigação criminal de nível III da Polícia Judiciária.

Por Despacho de 06/04/2023, da ministra da Justiça, que deu a conhecer o despacho sob Ref.^a n.º 59/GM/MAPTESS/2023, do ministro da Administração Pública, Trabalho, Emprego e Segurança Social, que autoriza a abertura de procedimento concursal comum de ingresso para recrutamento de 90 candidatos ao curso de formação de agentes de investigação criminal de nível III da Polícia Judiciária.

Assim, faz-se público que se encontra aberto, pelo prazo de 20 dias úteis, a contar do dia 02/03/2023, procedimento concursal comum de ingresso para o recrutamento de 90 candidatos ao curso de formação de agentes de investigação criminal da Polícia Judiciária, para o preenchimento de igual número de postos de trabalho da carreira de investigação criminal, da categoria de agente de investigação criminal de Nível III, do mapa de pessoal da Polícia Judiciária.

1. - Legislação aplicável - O presente procedimento rege-se pelo disposto nos seguintes diplomas: Decreto-Lei n.º 4/2012, de 18 de outubro, relativa ao recrutamento e seleção de pessoal para os Quadros da Administração Pública, Decreto-Lei n.º 14/2010, de 15 de novembro (Estatuto Orgânico da Polícia Judiciária), adiante EOPJ e demais legislações aplicáveis ao caso em concreto.

2. - Por força do disposto no art.º 26.º, do Decreto-Lei n.º 4/2012, de 18 de outubro, o presente aviso será publicitado num órgão de comunicação social de expansão nacional e na página web da PJ <https://www.pjguinebissau.com>

3. - Os postos de trabalho, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, serão constituídos por nomeação, iniciando-se por um período experimental após aprovação em curso de formação específica, conforme previsto nos termos do art.º 88.º, do Decreto-Lei n.º 14/2010, de 15 de novembro, relativo ao EOPJ.

3.1. – Regime de permanência - os trabalhadores das carreiras especiais que concluíam com sucesso o período experimental, comprometem-se a permanecer em funções na PJ por um período mínimo de 3 (três) anos, após a conclusão da formação ou do estágio.

4. – Lugar a preencher e prazo de validade – O concurso destina-se ao preenchimento de lugares vagos existentes.

5. - Local de trabalho e remuneração:

5. 1. - Os postos de trabalho em referência inserem-se nas várias unidades orgânicas da Polícia Judiciária.

5.2 - Posicionamento remuneratório:

5. 2. 1. Aqueles que concluírem com aproveitamento o curso de formação específica ingressam na carreira de investigação criminal, na categoria de agente de nível III e têm remuneração constante da tabela aplicável à respetiva categoria.

5. 2. 2. Os candidatos admitidos ao curso e os estagiários comprometem-se a permanecer em funções na Polícia Judiciária por um período mínimo de três anos após a conclusão da formação ou do estágio.

5. 2. 3. – A frequência do estágio é feita em regime de contrato administrativo de provimento.

5. 2. 4. - As condições de trabalho e as regalias sociais são as estabelecidas no EOPJ, bem como as genericamente vigentes para os trabalhadores da Administração Pública.

6. - Competência para a investigação criminal – Nos termos do EOPJ compete aos trabalhadores da carreira de investigação criminal concretizar a missão e as atribuições da PJ, no âmbito da prevenção, da deteção e da investigação criminal, designadamente, coadjuvar as autoridades judiciais, selecionar, materializar, articular e processar todos os meios de prova para determinação das causas, circunstâncias e autoria das infrações penais, nos termos da lei processual penal.

6. 1. Conteúdo funcional - Nos termos do artigo 57.º do EOPJ, compete ao Agente executar, sob orientação superior, os serviços de prevenção e investigação criminal, de que seja incumbido, nomeadamente:

- Realizar operações, ações, diligências e atos de investigação criminal e os correspondentes atos processuais;
- Proceder a vigilâncias ou capturas;
- Pesquisar, recolher, compilar, tratar e remeter às respectivas unidades a informação criminal com menção expressa na investigação em curso;
- Elaborar relatórios, informações, mapas gráficos e quadros;
- Executar outras tarefas de investigação criminal que lhe forem superiormente determinadas;
- Colaborar em ações de formação.

7. - Requisito de admissão – Nos termos do disposto no art.º 27.º, do Decreto-Lei n.º 04/2012, de 18 de outubro, relativa ao recrutamento e seleção de pessoal para os quadros da Administração Pública, conjugado com o art.º 109.º, do Decreto-Lei n.º 14/2010, de 15 de novembro (Estatuto Orgânico da Polícia Judiciária), os candidatos devem reunir até à data-limite de apresentação da candidatura, os seguintes requisitos de admissão:

7. 1. - Requisitos gerais:

- a) Possuir nacionalidade guineense;
- b) Ter, no mínimo, 21 anos completos e máximo de 30 anos de idade;
- c) Aos trabalhadores já com vínculo jurídico de emprego público por tempo indeterminado, nas modalidades de contrato de trabalho em funções públicas ou de nomeação, é fixada a idade-limite em 40 anos;
- d) Robustez física e perfil psicológico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não interdito para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

7. 2. - Requisitos especiais:

- a) Ausência de antecedentes criminais;
- b) Sejam titulares de uma licenciatura

7. 3. - Requisitos específicos de provimento:

- a) Titular de carta de condução de veículos ligeiros;
- b) Aprovação em curso de formação específica de agente.

8- Métodos de seleção:

- a) Prova escrita de conhecimentos;
- b) Avaliação psicológica e psicotécnica;
- c) Provas físicas;
- d) Exames médicos;
- e) Entrevista profissional.

8. 1. – Prova escrita de conhecimentos

A prova de conhecimentos avalia 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.

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.

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 valorada até aos 20 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, caligrafia, gramática e vocabulário adequado.

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

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

As respostas incompreensíveis ou ilegíveis não serão consideradas.

Durante a realização da prova não é permitida a utilização de qualquer equipamento eletrónico e de telecomunicações.

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 do candidato, pelo que não deverá conter qualquer elemento identificador do candidato. Os dados de identificação do candidato constarão de uma folha a separar, antes da remessa das provas ao júri para correção.

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

A prova de conhecimentos abordará as matérias adequadas constantes do Anexo I do presente aviso.

A prova escrita realizar-se-á em locais a definir e a ser divulgados pelos meios adequados, designadamente pela disponibilização no sítio da Internet da PJ – www.pjguinebissau.com.

8.2 – 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.

A manifestação de competências profissionais para o ingresso nas carreiras especiais envolve a mobilização de aptidões e características da personalidade:

- 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 stresse e adaptabilidade geral;
 - x) Capacidade de criar e inovar;

ix) Desenvolvimento moral: ética da responsabilidade.

A avaliação psicológica é dividida em duas fases, não sendo admitido à segunda fase o candidato que não obtiver 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 stresse, aplicadas através de suporte de papel e informático.

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

Os parâmetros de avaliação a considerar são 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 de stresse e adaptabilidade às circunstâncias de vida;
- f) Desenvolvimento moral orientado para a ética da responsabilidade.

8.3. – 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:

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

- a) Os candidatos só podem realizar as provas físicas caso possuam a robustez física exigida, comprovada por atestado médico ou declaração própria.
- b) Os candidatos só podem realizar as provas físicas após assinatura de termo de responsabilidade quanto aos riscos próprios da realização de 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.

- c) 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;
- d) Os candidatos são responsáveis por situações derivadas de estados patológicos suscetíveis de fazerem perigar a sua vida ou saúde, independentemente de apresentação do documento referido na alínea a);
- e) A ocorrência de lesões do candidato no decurso da prova que impeçam a realização da totalidade desta conduz, de imediato, à sua exclusão;
- f) As lesões, doenças, deformidades ou alterações funcionais verificadas são reportadas na ficha individual.

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 em todas as provas, sob pena de eliminação. Os candidatos que obtenham a classificação de Não apto em qualquer das provas, serão dispensados da realização das restantes, por se encontrarem eliminados do procedimento concursal.

Quando, na realização das provas, dois avaliadores estimarem, 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 veredito de “prova superada” ou “prova não superada”.

Cada candidato deverá fazer-se acompanhar de equipamento individual adequado, necessário à realização da prova.

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, em locais a indicar pelo júri.

8. 4 – 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.

O júri pode solicitar aos candidatos, a custos 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.

8. 5 - 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 três páginas.

A entrevista profissional deve ter uma duração mínima de 10 minutos e máxima de 60 minutos, consistindo 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 a motivação revelada

para o exercício de funções e o interesse nos conteúdos funcionais da carreira e atividade da PJ;

- b) A qualificação, preparação e aptidão profissionais: em que se avalia a capacidade de encontrar soluções para problemas na área funcional do procedimento concursal;
- c) A experiência profissional e académica: em que se avalia o percurso académico e profissional do candidato e a capacidade de adaptação a várias funções;
- d) A atitude: em que se avalia o comportamento do/a candidato/a em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, capacidade de persuasão, apresentação, confiança e a disponibilidade para assumir os ónus da função;
- e) O sentido crítico e clareza de raciocínio: em que se avalia a capacidade de analisar, explicar aspetos positivos e negativos no âmbito das questões colocadas e a capacidade de rapidez de raciocínio;
- f) A maturidade e capacidade de relacionamento: em que se avalia a assertividade, a ponderação e a capacidade de sociabilidade do/a candidato/a e da interação com outros indivíduos;
- g) A capacidade de expressão, compreensão e de comunicação e fluência verbal: em que se avalia a coerência e clareza discursiva, a riqueza vocabular, a capacidade de compreensão e interpretação das questões.

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

O júri elabora a grelha classificativa na qual consta a estrutura das questões a colocar, respetiva cotação e ponderação.

A prova é realizada de forma individual, sem consulta.

As entrevistas decorrerão, em princípio, na localidade a indicar pelo júri.

9- 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.

A avaliação psicológica é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

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

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

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, 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 irrepitível 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 da lei.

11. Ponderação dos métodos de seleção - As ponderações para a valoração final das provas do procedimento concursal são as seguintes:

- i) Prova de conhecimentos – 50 %;
- ii) Entrevista profissional - 50 %;

10 - Ordenação final dos candidatos - 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.

10.1. Critérios de ordenação preferencial:

10.1.1 - 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.

10.1.2 - 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.

11 - 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.

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 48 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.

12 - 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.

13 - Ordem de aplicação dos métodos de seleção:

1. Prova escrita de conhecimentos específicos,
2. Avaliação psicológica
3. Provas físicas,
4. Exame médico,
5. Exame psicotécnico
6. Entrevista profissional.

14 - Formalização das candidaturas:

14.1 - As candidaturas são obrigatoriamente formalizadas no portal de recrutamento da Polícia Judiciária, <https://recrutamentopj.com>

14.2 - Não serão aceites candidaturas, nem apresentação de documentos, através de qualquer outro meio, sem prejuízo de, em caso de inexistência ou falência informática do portal, as candidaturas poderem ser enviadas por correio eletrónico recrutamento@pjuinebissau.com.

14.3 - A candidatura deverá ser, obrigatoriamente, acompanhada dos seguintes documentos:

- a) Cópia digitalizada do certificado das habilitações académicas exigidas (licenciatura), em português;
- b) Cópia digitalizada do Bilhete de Identidade;
- c) Cópia digitalizada do certificado do registo criminal;

d) Cópia digitalizada de declaração emitida e autenticada pelo serviço de origem do candidato, caso este seja detentor de vínculo de emprego público, com data posterior à do presente aviso, que comprove inequivocamente:

- i) Identificação do vínculo de emprego público de que é titular;
- ii) Identificação da carreira/categoria em que o candidato se integra;
- iv) Tempo de serviço na categoria, na carreira e na Administração Pública;
- v) Tempo de execução das atividades inerentes ao posto de trabalho que ocupa e o grau de complexidade das mesmas.

14. 4 - Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, em simultâneo com o documento comprovativo das suas habilitações, o correspondente documento de reconhecimento de habilitações estrangeiras emitido pelo Ministério da Educação.

14. 5 – São excluídos os candidatos que não juntarem os documentos solicitados no presente aviso dentro do prazo.

14. 6 - Para além dos efeitos de exclusão ou de não provimento, a apresentação de declarações ou documento falso, ou a omissão de declarações relevantes, determina a imediata exclusão do candidato do procedimento concursal, do curso ou do período experimental e não exclui a responsabilidade criminal e disciplinar nos termos da lei aplicável.

15 - Legislação - A legislação necessária para a preparação da prova de conhecimentos consta do Anexo II ao presente aviso.

16 - Constituição do júri:

Presidente:

- Francisco Júlio Sanhá, inspetor coordenador da Polícia Judiciária Vogais efetivos;
- Braima Muammar Baldé, inspetor coordenador da Polícia Judiciária
- João Baptista - chefe do Departamento de Recrutamento da Polícia Judiciária de Portugal
- Mário Arnaldo Pereira Coutinho - inspetor chefe da Polícia Judiciária de Portugal
- Rui Pina, consultor sénior do Escritório UNODC Guiné-Bissau – PJ Cabo-Verde

Vogais suplentes:

- Cristina Andrade, chefe do Escritório UNODC Guiné-Bissau e Cabo-Verde
- Vítor Rodrigues, Cooperação Portuguesa

O presidente do júri será substituído, nas suas faltas e impedimentos, pelo 1.º vogal efetivo.

Diretoria Nacional da Polícia Judiciária, 26 de abril de 2023. – O diretor nacional, **Domingos Monteiro Correia** Inspetor coordenador.

ANEXO I

Temas a abordar na prova de conhecimentos

Nos termos do Despacho n.º 05-GDN/2023, do diretor nacional da Polícia Judiciária, a prova poderá abordar 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 de 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 contra a realização da justiça: branqueamento;
 - x. Crimes cometidos no exercício de funções públicas: corrupção, peculato, abuso de autoridade e violação de segredo;
 - xi. 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) Organização da investigação criminal;
- e) Estatuto Orgânico da PJ;
- f) Cooperação policial internacional:
 - Interpol;
- g) Ética e deontologia:
 - i. Direitos e deveres dos funcionários e agentes da Administração Pública;
 - ii. Regulamento disciplinar da PJ;
 - iii. Convenção Universal dos Direitos Humanos;
 - i) Temas científicos, culturais, sociais ou económicos da atualidade diretamente relacionados com o exercício da função na PJ.

ANEXO II

Nos termos do artigo 20.º, do Decreto-Lei n.º 4/2012, de 18 de outubro, indica-se a legislação necessária à realização da prova escrita de conhecimentos do concurso externo de ingresso para a categoria de agente da carreira especial de investigação criminal.

- A - Direito Constitucional:
 - Constituição da República da Guiné-Bissau,
- B - Direito Penal:
 - Código Penal
 - Lei de Combate à Droga
- C - Direito Processual Penal:
 - Código de Processo Penal
- E - Organização da Investigação Criminal:
 - Lei de Organização da Investigação Criminal,
- F - Estatuto Orgânico da Polícia Judiciária:
 - Estrutura organizacional da Polícia Judiciária
- G - Cooperação policial internacional:
 - Lei que cria o Gabinete Central Nacional da Interpol
- H - Ética e deontologia:
 - Regulamento Disciplinar da Polícia Judiciária
 - Declaração Universal dos Direitos Humanos
 - Código de conduta para os funcionários responsáveis pela aplicação da lei, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas na sua Resolução n.º 34/169, de 17 de dezembro de 1979.