

**JUSTIÇA**

Polícia Judiciária

Aviso n.º 1186/2021

Sumário: Abertura de procedimento concursal comum para o preenchimento de nove postos de trabalho da carreira de especialista de polícia científica da Polícia Judiciária para a Unidade de Perícia Tecnológica e Informática.

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 9 postos de trabalho da carreira de especialista de polícia científica para a Unidade de Perícia Tecnológica e Informática

1 — Nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 30.º e no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e no artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e, por determinação da Direção Nacional da Polícia Judiciária, no âmbito das suas competências, após despachos de autorização de Sua Excelência, O Ministro de Estado e das Finanças e de Sua Excelência, A Ministra da Justiça, e decisão favorável por parte do responsável da área da Administração Pública, torna-se público que, se encontra aberto, pelo prazo de 15 (quinze) dias úteis, a contar da data de publicitação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum para o preenchimento de 9 (nove) postos de trabalho, da carreira de especialista de polícia científica para a Unidade de Perícia Tecnológica e Informática (UPTI), do mapa de pessoal da PJ.

2 — Por força do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) e na página eletrónica da PJ, em www.pj.pt, a partir da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*.

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, ministrado pelo Instituto de Polícia Judiciária e Ciências Criminais (IPJCC), nos termos do artigo 45.º, 46.º e da alínea *b*) do artigo 47.º do Decreto-Lei n.º 138/2019, de 13 de setembro.

3.1 — Nos termos do n.º 3 do artigo 46.º do Decreto-Lei n.º 138/2019, de 13 de setembro, os trabalhadores das carreiras especiais que concluíam com sucesso o período experimental vinculam-se a permanecer em funções na PJ por um período mínimo de 5 (cinco) anos, após a aceitação da nomeação.

4 — Foi dado cumprimento ao previsto no artigo 34.º da Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, através de procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional, tendo sido emitida pela entidade gestora do sistema (Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas — INA), declaração de inexistência de trabalhadores em situação de valorização profissional, com o perfil adequado às características dos postos de trabalho que se pretendem preencher.

5 — Prazo de validade — Se, atenta a lista de ordenação final, devidamente homologada, resultar um número de candidatos aprovados superior ao número de postos de trabalho a ocupar, será constituída uma reserva de recrutamento interna, válida pelo prazo máximo de dezoito meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, nos termos do disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

6 — Em cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

7 — O presente procedimento obedece, nomeadamente, ao disposto na Constituição da República Portuguesa (CRP), na Lei n.º 2/2020, de 31 de março (OE2020), na Lei Geral do Trabalho



em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (Portaria), no Decreto-Lei n.º 137/2019, de 13 de setembro (EOPJ), no Decreto-Lei n.º 138/2019, de 13 de setembro (EPPJ), e, supletivamente, no Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro.

8 — Âmbito do recrutamento - Podem ser opositores ao presente procedimento concursal candidatos com ou sem vínculo de emprego público previamente estabelecido, nos termos do n.º 4 do artigo 30.º da LTFP.

9 — Caracterização dos postos de trabalho a ocupar — Os postos de trabalho a ocupar visam o exercício de 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 EPPJ.

10 — Local de trabalho — Os postos de trabalho a ocupar implicarão o exercício de funções na UPTI — Sede (Lisboa) e nas várias unidades da Polícia Judiciária onde existam delegações ou extensões da UPTI.

11 — Posicionamento remuneratório:

11.1 — Durante a frequência do curso de formação ministrado pelo IPJCC aos candidatos habilitados no concurso de ingresso, aplica-se o disposto no artigo 45.º do EPPJ.

11.2 — Aqueles que concluírem com aproveitamento o curso de formação específica ministrado pelo IPJCC, ingressam na carreira de especialista de polícia científica na 1.ª posição remuneratória constante do Quadro 2, do Anexo III ao EPPJ (correspondendo ao nível remuneratório 23 da tabela remuneratória única).

11.3 — Findo o período experimental com sucesso, os especialistas de polícia científica transitam, automaticamente, para a 2.ª posição remuneratória constante do Quadro 2, do Anexo III ao EPPJ (correspondendo ao nível remuneratório 27 da tabela remuneratória única).

11.4 — À remuneração referida nos pontos 11.2 e 11.3 acresce o suplemento de risco a que se refere o n.º 2 do artigo 75.º do EPPJ.

11.5 — As condições de trabalho e as regalias sociais são as estabelecidas no EPPJ, bem como as genericamente vigentes para os trabalhadores da Administração Pública.

12 — Os candidatos devem reunir até à data limite de apresentação da candidatura os seguintes requisitos de admissão:

12.1 — Requisitos gerais:

a) Possuir nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;

b) Possuir as habilitações académicas exigidas para o posto de trabalho a ocupar;

c) 18 anos de idade completos;

d) Robustez física e perfil psicológico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

f) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

12.2 — Requisitos especiais:

a) Ausência de antecedentes criminais;

b) Ser detentor do grau académico de licenciatura dentro das áreas de formação académica por referência aos seguintes cursos:

Aeronáutica Militar, especialidade de Engenharia Eletrotécnica

Ciência de Computadores

Ciência de Dados

Ciências da computação

Engenharia Computacional

Engenharia da Computação Gráfica e Multimédia

Engenharia de Computadores

Engenharia de Computadores e Telemática

Engenharia de redes e Sistemas de Computadores



Engenharia de redes e Sistemas Informáticos
Engenharia de sistemas
Engenharia de sistemas Informáticos
Engenharia de Telecomunicações e Informática
Engenharia e Ciência de Dados
Engenharia Eletrónica e Telecomunicações
Engenharia Eletromecânica
Engenharia Eletrónica
Engenharia Eletrónica e de Automação
Engenharia Eletrónica e de Telecomunicações
Engenharia Eletrónica e Informática
Engenharia Eletrónica e Telecomunicações
Engenharia Eletrónica e Telecomunicações e de Computadores
Engenharia Eletrónica Industrial e Computadores
Engenharia Eletrotécnica
Engenharia Eletrotécnica e das Telecomunicações
Engenharia Eletrotécnica e de Computadores
Engenharia Eletrotécnica Militar
Engenharia Informática
Engenharia Informática e computação
Engenharia Informática e de Computadores
Engenharia Informática e Multimédia
Engenharia Informática e Telecomunicações
Engenharia Informática, Redes e Telecomunicações
Engenharia multimédia
Estatística Aplicada
Gestão de Informação
Gestão de Sistemas de Informação
Gestão de Sistemas e Computação
Gestão e Informática
Informática
Informática e Comunicações
Informática e Tecnologias Multimédia
Informática Web
Matemática Aplicada à Tecnologia e à Empresa
Matemática Aplicada e Ciência de Dados
Matemática Aplicada e Computação
Mecânica e Informática Industrial
Segurança Informática em Redes de Computadores
Sistemas e Tecnologias da Informação
Sistemas Multimédia
Tecnologias da Informação e Multimédia
Tecnologias da Informação, Web e Multimédia
Tecnologias de Informação
Tecnologias de Informação e Comunicação
Tecnologias e Sistemas de Informação para a Web

13 — Requisitos específicos de provimento:

- a) Titular de carta de condução de veículos ligeiros;
- b) Aprovação em curso de formação específica ministrado no IPJCC.

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



15 — Nos termos do disposto na alínea *k*) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da Polícia Judiciária idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

16 — Formalização das candidaturas:

16.1 — As candidaturas são obrigatoriamente formalizadas através do preenchimento “on-line” de formulário disponível no endereço <https://formularios.pj.pt/>

16.2 — Não serão aceites candidaturas, nem apresentação de documentos, através de qualquer outro meio.

16.3 — Qualquer alteração à morada, ocorrida durante o procedimento concursal, deverá, de imediato, ser comunicada à Direção de Serviços de Gestão e Administração de Pessoal por correio eletrónico enviado para o endereço eletrónico, dsgap.concursos@pj.pt.

16.4 — A candidatura deverá ser, obrigatoriamente, acompanhada dos seguintes documentos:

- a) Cópia digitalizada do certificado das habilitações literárias exigidas;
- b) Cópia digitalizada do Cartão de Cidadão (em caso de consentimento, nos termos do n.º 2, do artigo 5.º da Lei n.º 7/2007, de 05.02);
- c) Cópia digitalizada do certificado do registo criminal;
- d) Cópia digitalizada do *Curriculum Vitae* atualizado, datado e assinado.
- e) 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;
- iii) Posição e nível remuneratório em que se encontra posicionado, com indicação do respetivo valor remuneratório;
- 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.

16.5 — 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, previsto pela legislação portuguesa aplicável.

16.6 — Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

16.7 — 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 artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro.

17 — Com exceção dos candidatos a que se refere o ponto 18 do presente aviso, são aplicados os seguintes métodos de seleção:

- a) Prova de Conhecimentos (PC)
- b) Avaliação Psicológica (AP)
- c) Entrevista profissional de seleção (EPS)

17.1 — 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.

17.1.1 — A PC reveste a forma escrita, de realização individual, sem consulta, em ambiente controlado, sendo valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.



17.1.2 — Durante a realização da PC não é permitida a utilização de telemóveis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado não autorizado.

17.1.3 — A PC é estruturada em duas partes, que poderão ocorrer em momentos temporais distintos, não eliminatórias per se, Parte I — 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 — conhecimentos técnicos inerentes à área de atuação objeto do presente procedimento (adiante designados por conhecimentos técnicos específicos), com a duração de 60 minutos, com tolerância de 15 minutos.

17.1.4 — As áreas temáticas, a bibliografia e a legislação para a PC constam nos Anexos I e II do presente aviso.

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

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

17.1.6 — A correção da 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.

17.2 — 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.

17.2.1 — AAP é realizada numa única fase, em suporte informático, com a duração previsível até um dia útil.

17.2.2 — AAP é constituída, nomeadamente, por provas de aptidões, personalidade e motivação.

17.2.3 — Na 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.

17.2.4 — 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.

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

17.2.6 — 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.

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

17.2.8 — As dimensões específicas das competências a serem avaliadas no âmbito deste método de seleção, constam do Anexo II à Ata n.º 1 do júri.

17.2.9 — No início da 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.



17.3 — 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

17.3.1 — A EPS é 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 dos parâmetros a avaliar.

17.3.2 — A EPS terá uma duração mínima de 20 (vinte) minutos e uma duração máxima de 40 (quarenta) minutos.

17.3.3 — Serão avaliados os seguintes parâmetros:

- a) Experiência Profissional e Motivação para a Função (EPMF);
- b) Capacidade de Comunicação (CC);
- c) Capacidade para Trabalhar com Pessoas e Trabalhar em Rede (CTPTR);
- d) Capacidade para Criar e Inovar e Promover a Atualização Profissional (CCIPAP).

18 — No caso de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são os que se indicam em 18.1.

18.1 — Os métodos de seleção são:

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

18.1.1 — Os métodos de seleção acima referidos podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos de seleção previstos no ponto 17 do presente aviso.

18.1.2 — A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

18.1.3 — Na AC serão considerados os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho:

a) Habilitação Académica (HA) — Será ponderada como habilitação académica mínima obrigatória a titularidade de licenciatura;

b) Valorização Curricular e Formação Profissional (VC/FP) — Apenas se considerará a formação profissional respeitante às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher;

c) Experiência Profissional (EP) — Será tido em conta o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho concursado, dependendo do maior ou menor contacto orgânico-funcional com as referidas áreas. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desempenho de funções idênticas ao posto de trabalho a ocupar, que se encontre devidamente comprovado.

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

18.2 — A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

18.2.1 — Serão avaliadas as competências individuais relacionadas com a atividade do posto de trabalho a ocupar:

- a) Capacidade de Resposta a Problemas Concretos” (CRPC)
- b) Identificação do Percorso Profissional e Motivação para a Função (IPPMF);



c) Definição e Avaliação de Objetivos Profissionais (DAOP);
d) Avaliação de Pontos Fortes e Pontos Fracos para o Desempenho de Função apresentadas pelo candidato (APFPDF).

18.2.2 — A EAC é 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 dos subfatores avaliados.

18.2.3 — A EAC tem a duração mínima de 20 (vinte) minutos e a duração máxima de 40 (quarenta) minutos.

19 — 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 do n.º 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria, sendo que os métodos de seleção são de utilização faseada, conforme despacho fundamentado do dirigente competente para o efeito.

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

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

Candidatos a que se referem os pontos 17 e 18.1.1: $CF = PC (40 \%) + AP (30 \%) + EPS (30 \%)$

Candidatos a que se refere o ponto 18: $CF = AC (60 \%) + EAC (40 \%)$

22 — Critérios de ordenação preferencial — Em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 27.º da Portaria.

23 — As atas do júri, das quais as pontuações a atribuir aos vários parâmetros de avaliação e a ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e os sistemas de valoração dos métodos, são publicitados na página eletrónica da PJ, em www.pj.pt.

24 — Forma e comunicação das notificações aos candidatos:

24.1 — As notificações dos candidatos, incluindo as necessárias para efeitos de audiência prévia, nos termos dos artigos 21.º, 22.º e 28.º da Portaria, e as convocatórias para a realização de qualquer método de seleção que exija a presença do candidato, são efetuadas nos termos do artigo 10.º da referida Portaria.

24.2 — Os resultados obtidos em cada método de seleção são publicitados através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público, nas instalações da Polícia Judiciária e disponibilizada na sua página eletrónica, em www.pj.pt.

25 — Lista unitária de ordenação final dos candidatos — A lista unitária de ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, após homologação, é afixada em local visível e público nas instalações da PJ e disponibilizada em www.pj.pt, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação, nos termos do n.º 5 do artigo 28.º da Portaria.

26 — Composição do Júri do concurso:

Presidente — José Carlos Homem De Gouveia Pessoa Nunes, Diretor da Unidade de Perícia Tecnológica e Informática da Polícia Judiciária

1.ª Vogal Efetiva — Maria Helena Ribeiro Tavares Gravato, Inspetora-chefe

2.º Vogal Efetivo — Pedro Lopes Cotovio Gilberto, Inspetor

3.º Vogal efetivo — Ricardo José Caetanita Valadas, Inspetor

4.º Vogal efetivo — Rute Maria Figueiredo Dixo, Especialista Superior

1.º Vogal Suplente — Fernando António Fonte Ramos, Coordenador de investigação criminal

2.º Vogal suplente — Paulo Jorge Rodrigues Gonçalves, Inspetor-chefe

27 — O presidente do júri será substituído, nas suas faltas e impedimentos, pela primeira vogal efetiva.

14 de janeiro de 2021. — Pelo Diretor Nacional-Adjunto, a Chefe de Setor, *Isabel Afonso*.

ANEXO I

Bibliografia específica e legislação

(cf. ponto 17.1.3 e 17.1.4 do Aviso)

Conhecimentos técnicos transversais — Parte I da Prova de Conhecimentos

1 — 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 (Art.ºs. 92.º a 102.º)
Da prova — Disposições gerais (Artigos 124.º a 127.º)
Da prova pericial (Artigos 151.º a 163.º)
Dos exames (Artigos 171.º a 173.º)
Das revistas e buscas (Artigos 174.º a 177.º)
Das apreensões (Artigos 178.º a 186.º)
Das medidas cautelares e de polícia (Arts. 248.º a 253.º)
Das declarações dos peritos e consultores técnicos (Artigo 350.º)

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

Braz, José, Investigação criminal. Lisboa: Almedina

6. Prova material, real ou objetiva
7. Meios de obtenção de prova
8. 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, § 81.º 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 que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada.

Constituição da República Portuguesa
Código de Processo Penal
Lei da Organização da Investigação Criminal — Lei n.º 49/2008 de 27 de agosto
Orgânica do Ponto Único de Contacto para a Cooperação Policial Internacional (PUC-CPI) — Decreto-Lei n.º 10/2020 de 11 de março
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

(cf. ponto 17.1.3 e 17.1.4 do Aviso)

Conhecimentos técnicos específicos — Parte II da Prova de Conhecimentos

1 — Áreas temáticas:

Investigação criminal em ambiente digital

Meios de obtenção de prova previstos na Lei do Cibercrime e em especial:

Pesquisa de dados informáticos;

Apreensão de dados informáticos;

Apreensão de correio eletrónico e registos de comunicações de natureza semelhante

Informática forense

Sistemas operativos

Sistemas de ficheiros

Windows registry

OSINT (Open Source Intelligence)

2 — Bibliografia:

NUNES, Duarte Rodrigues — Os meios de obtenção e prova previstos na Lei do Cibercrime. Coimbra: GESTLEGAL

Carlos Nunes [et al.] — Cibercriminalidade e prova digital. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários

Prova digital: Enquadramento legal — João Conde Correia

Apreensão de correio eletrónico e registos de comunicações de natureza semelhante — Rui Cardoso.

GONÇALVES, João Gama — A prova digital em: reflexões sobre algumas insuficiências processuais e dificuldades da investigação: Lisboa: Universidade Nova de Lisboa. Faculdade de Direito. Centro de I&D sobre Direito e Sociedade

Rodrigues Baltazar e Antunes, Mário — Introdução à Cibersegurança. Lisboa: FCA

5. Análise digital forense

6. Recolha de dados em fontes abertas

Rashid Awais..[er al.] — Cybook — The Cyber Security body of knowlodge — <https://www.cybok.org/media/downloads/CyBOK-version-1.0.pdf>

9 — Forensics

What is Computer Forensics? — <https://forensiccontrol.com/2020/11/26/what-is-computer-forensics/>

The Basics of Computer Forensics — <https://www.forensicfocus.com/articles/data-the-basics-of-computer-forensics/>

Best Practices In Digital Evidence Collection — <https://www.sans.org/blog/best-practices-in-digital-evidence-collection/>

Electronic Crime Scene Investigation: A guide for first responders <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/nij/219941.pdf>

Introduction to Mobile Forensics — <https://eforensicsmag.com/introduction-to-mobile-forensics/>

Mobile Forensic Process: Steps and Types — <https://resources.infosecinstitute.com/topic/mobile-forensic-process-steps-types/>

Common Mobile Forensics Tools and Techniques <https://resources.infosecinstitute.com/topic/common-mobile-forensics-tools-techniques/>

Computer Forensics: Operating System — <https://resources.infosecinstitute.com/topic/computer-forensics-operating-system-forensics/>

File Carving — different filesystems — <https://resources.infosecinstitute.com/topic/file-carving/#gref>

About Disk Management: Disk Devices and Partitions — <https://docs.microsoft.com/en-us/windows/win32/fileio/disk-devices-and-partitions>

About Disk Management: Basic and Dynamic Disks — <https://docs.microsoft.com/en-us/windows/win32/fileio/basic-and-dynamic-disks>

Local File Systems — <https://docs.microsoft.com/pt-pt/windows/win32/fileio/file-systems>

FAT Technical Reference — [https://docs.microsoft.com/en-us/previous-versions/windows/it-pro/windows-server-2003/cc758586\(v=ws.10\)](https://docs.microsoft.com/en-us/previous-versions/windows/it-pro/windows-server-2003/cc758586(v=ws.10))

What is FAT

How FAT Works

NTFS Technical Reference — [https://docs.microsoft.com/en-us/previous-versions/windows/it-pro/windows-server-2003/cc758691\(v=ws.10\)](https://docs.microsoft.com/en-us/previous-versions/windows/it-pro/windows-server-2003/cc758691(v=ws.10))

What is NTFS

How NTFS Works

Structure of the Registry — <https://docs.microsoft.com/pt-pt/windows/win32/sysinfo/structure-of-the-registry>

OSINT Framework — <https://osintframework.com/>

A Guide To Open Source Intelligence (OSINT) — <https://itsec.group/blog-post-osint-guide-part-1.html>

OSINT: What is open source intelligence and how is it used? — <https://portswigger.net/daily-swig/osint-what-is-open-source-intelligence-and-how-is-it-used>

What is OSINT? (And How Is It Used?) — <https://www.sentinelone.com/blog/what-is-osint-how-is-it-used/>

3 — Legislação:

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

Lei do cibercrime — Lei n.º 109/2009 de 15 de setembro

313865308