

**PROCEDIMENTO PARA RECRUTAMENTO DE UM OPERACIONAL DE
FLORESTA, EM REGIME DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO, SEM
TERMO**

MÉTODOS DE SELEÇÃO

1) Prova de Conhecimentos (PC): Visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício da função posta a concurso.

A prova de conhecimentos assumirá a forma prática, destinada a avaliar o conhecimento, desenvolvimento e destreza do candidato, assim como a sua aptidão e capacidade para o desempenho da função, consistindo no manuseamento de ferramentas manuais e mecanizadas, e terá a duração máxima de meia hora.

Será avaliada nos seguintes parâmetros e respetivas ponderações, expressa numa escala de 0 a 20 valores:

Mobilidade – 20%

Iniciativa e Autonomia – 20%

Destreza – 20%

Trabalho de Equipa e Cooperação – 20%

Segurança – 20%

2) Avaliação Psicológica (AP): A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o seguinte perfil de competências - elenco de competências e dos comportamentos que estão diretamente associados ao posto de trabalho, identificados como os mais relevantes para um desempenho de qualidade, com base na análise da função e do contexto profissional em que a mesma se insere.

a. Características de personalidade:

i. Característica personalidade 1 (CP 1) – Responsabilidade;

- ii. Característica personalidade 2 (CP 2) – Cordialidade;
 - iii. Característica personalidade 3 (CP 3) – Perseverança;
 - iv. Característica personalidade 4 (CP 4) – Autoconfiança;
- b. Competências comportamentais:
- i. Competência comportamental 1 (CC1) – Proatividade;
 - ii. Competência comportamental 2 (CC2) – Capacidade de adaptação;
 - iii. Competência 3 (CC 3) – Aptidão para trabalhar em equipa;
 - iv. Competência 4 (CC 4) - Tolerância à pressão;
 - v. Competência 5 (CC 5) – Sentido crítico;

A avaliação psicológica será efetuada por entidade especializada, através de uma abordagem multimétodo, podendo comportar uma ou mais fases, sendo valorada da seguinte forma:

- a. Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto ou Não Apto.
- b. Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de:
Insuficiente - 4 valores;
Reduzido - 8 valores;
Suficiente - 12 valores;
Bom - 16 valores;
Elevado - 20 valores.

3) Entrevista profissional de seleção (EPS): Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, não podendo ter duração superior a trinta minutos. Este método será avaliado 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. O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Parâmetros a avaliar:

- 1) **Experiência profissional:** análise do percurso profissional, sua relevância para o cumprimento das funções a desempenhar e capacidade de adaptação ao posto de trabalho.

Critérios de classificação:

- **Insuficiente:** Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional, cuja experiência profissional permite antever deficiente capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude dos insuficientes conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar.
- **Reduzido:** Manifestou uma análise pouco crítica do percurso profissional, cuja experiência profissional permite antever fraca capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude dos reduzidos conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar.
- **Suficiente:** Manifestou facilidade na análise do percurso profissional, cuja experiência profissional permite antever suficiente capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude dos razoáveis conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar.
- **Bom:** Na análise do percurso profissional projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo antever uma grande capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude do bom nível de conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar.
- **Elevado:** Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver, permitindo antever elevada capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude dos profundos níveis de conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar.

2) **Capacidade de comunicação:** Capacidade de conceber, de imediato, através da conversação ou do desenvolvimento de um tema ou situação, o respetivo desenvolvimento harmonioso, congruente e lógico e capacidade de fazer perceber os argumentos e as ideias contidas na resposta, bem como a correta e coerente utilização dos conceitos que os suportam.

Critérios de classificação:

- **Insuficiente:** Demonstra possuir muito pouca capacidade de comunicação, no que diz respeito à perceção e transmissão das ideias/mensagens, não sendo explícito nas respostas dadas, tendo muita dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados.
- **Reduzido:** Demonstra possuir pouca capacidade de comunicação, no que diz respeito à perceção e transmissão das ideias/mensagens, sendo pouco explícito nas respostas dadas, tendo alguma dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados.
- **Suficiente:** Revela alguma capacidade de comunicação, conseguindo conceber o conteúdo e transmitir as ideias contidas nas respostas, usando, porém, poucos conceitos que as suportem, sendo de relevar,

no entanto, a sua correta aplicação e a não apresentação de qualquer dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados.

- **Bom:** Demonstra possuir uma boa capacidade em desenvolver os vários temas de forma harmoniosa, fazendo perceber as ideias e os argumentos contidos nas respostas, utilizando corretamente grande parte dos conceitos que as suportam, não revelando qualquer dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados.

- **Elevado:** Demonstra possuir uma elevada capacidade em desenvolver os vários temas de forma harmoniosa, fazendo perceber as ideias e os argumentos contidos nas respostas, utilizando corretamente todos os conceitos que as suportam, não tendo qualquer dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, empregando simultaneamente conceitos equivalentes e, ou, exemplos de forma a permitir aos interlocutores confirmarem que a mensagem foi devidamente compreendida.

3) Dinamismo e motivação: Capacidade de promover a mudança e a melhoria contínua e entusiasmo e interesse pelas funções a desempenhar.

Critérios de classificação:

- **Insuficiente:** Demonstrou possuir muito pouco entusiasmo pelo exercício da função. Definição de objetivos muito confusa. Respondeu na maioria das vezes às questões colocadas com conceitos não adequados ou com conceitos vagos, revelando muita insegurança ou incerteza nas respostas.

- **Reduzido:** Demonstrou possuir pouco entusiasmo pelo exercício da função. Definição de objetivos pouco clara. Respondeu por vezes às questões colocadas com conceitos não adequados ou com conceitos vagos, revelando alguma insegurança ou incerteza nas respostas.

- **Suficiente:** Demonstrou possuir algum entusiasmo pelo exercício da função. Definiu objetivos permitindo prever algum interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. Deu respostas que indiciam perspetivar fazer algo mais em termos profissionais ou pessoais, mas sem concretizar.

- **Bom:** Demonstrou possuir entusiasmo pelo exercício da função, revelando interesse pelas atividades a desenvolver. Definiu objetivos demonstrando interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. Deu respostas que indiciam vontade em progredir no trabalho ou aceitar desafios, ou seja em conseguir fazer mais em termos de trabalho.

- **Elevado:** Demonstrou possuir bastante entusiasmo pelo exercício da função, revelando muito interesse pelas atividades a desenvolver.

Definiu objetivos demonstrando forte interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. Deu respostas que indiciam querer progredir no trabalho ou aceitar desafios, ou seja conseguir fazer mais em termos de trabalho.

- 4) **Relacionamento interpessoal:** Facilidade de integração e de espírito de equipa, capacidades de cooperação, de gestão de conflitos e de contribuir ativamente para climas de trabalho positivos.

Critérios de classificação:

- **Insuficiente:** Manifestou pouco ou nenhum entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os visitantes, revelando nenhuma preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover a confiança e o respeito pelos colegas, permitindo antever que apresentará dificuldade no relacionamento interpessoal.

- **Reduzido:** Manifestou algum entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os visitantes, revelando pouca preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover a confiança e o respeito pelos colegas, permitindo prever que o relacionamento interpessoal será instável.

- **Suficiente:** Manifestou razoável entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os visitantes, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover a confiança e o respeito pelos colegas, permitindo assim prever que apresentará alguma facilidade no relacionamento interpessoal.

- **Bom:** Manifestou um bom nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os visitantes, revelando franca preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover a confiança e o respeito pelos colegas, permitindo assim prever que o relacionamento interpessoal será estável e fácil.

- **Elevado:** Manifestou elevado nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os visitantes, revelando total preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover a confiança e o respeito pelos colegas e público em geral, enunciando espontaneamente medidas de prevenção de riscos de conflito efetivamente realistas, permitindo assim prever que apresentará grande facilidade no relacionamento interpessoal.

CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF): Expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resulta das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$\mathbf{CF = 45\% PC + 25\% AP + 30\% EPS}$$

Em que:

CF: Classificação final

PC: Prova de conhecimentos

AP: Avaliação psicológica

EPS: Entrevista profissional de seleção.

- 1) Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoitem, é eliminatório pela ordem enunciada no presente aviso.
- 2) É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.
- 3) A falta de comparência do candidato a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal.
- 4) Em caso de igualdade de valoração, a ordenação será efetuada, de forma decrescente, do seguinte modo:
 - a. Em função da valoração obtida no primeiro método de seleção utilizado;
 - b. Em função do maior tempo de experiência profissional relativamente ao desenvolvimento de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho.