

*PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA OCUPAÇÃO DE 1 (UM) POSTO DE
TRABALHO DE OPERACIONAL DE FLORESTA, EM REGIME DE CONTRATO
INDIVIDUAL DE TRABALHO, POR TEMPO INDETERMINADO*

ATA N.º 1

No dia nove do mês de novembro de dois mil e vinte e dois, pelas dezasseis horas, na Sede da Fundação Mata do Buçaco, F.P., reuniu o júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, autorizado por deliberação do Conselho Diretivo de 7 de outubro de 2022, tendo estado presentes O seu Presidente, Guilherme José Campos Duarte, o 1.º Vogal Efetivo, Miguel Queiroz e o 2.º Vogal Efetivo, Armando Saldanha, para:

- Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal;
- Aprovar os temas a abordar na prova de conhecimentos e definir o tipo de prova a aplicar, adaptado ao posto de trabalho e às funções inerentes;
- Deliberar sobre o perfil de competências para efeitos da Avaliação psicológica e os parâmetros a avaliar na Entrevista Profissional de Seleção;

Uma vez iniciados os trabalhos, procedeu-se a uma análise ponderada das funções a exercer que consistem em abrir buracos para plantar árvores; empilhar e carregar toros e madeira em bruto; limpar subsolos em povoamentos florestais e desbastar plantações jovens; apoiar na vigia dos incêndios da floresta; apoiar remoção de ramos e copas de árvores e serrar troncos; recolher e plantar sementes; desenvolver operações de rega e todas as atividades relacionadas com a gestão dos viveiros.

O júri deliberou, após ponderada análise, por unanimidade, aplicar aos candidatos do presente procedimento concursal os métodos de seleção, com as ponderações que

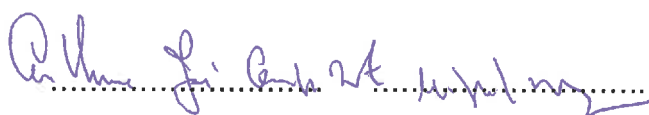
constam do anexo à presente ata.

E nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada e rubricada por todos os membros do júri.

Presidente do Júri

1.º Vogal Efetivo

2.º Vogal Efetivo



(Guilherme Duarte)

(Miguel Queiroz)



(Armando Saldanha)

**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.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

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:

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

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 comportem, 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.

ANÚNCIO

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA OCUPAÇÃO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO DE OPERACIONAL DE FLORESTA, EM REGIME DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO, POR TEMPO INDETERMINADO

1. Pelo presente torna-se público que, na sequência da deliberação do Conselho de Diretivo da Fundação da Mata do Buçaco, F.P. (FMB), datada de 7 de outubro de 2022, se encontra aberto procedimento concursal pelo prazo de 10 (dez) dias úteis a contar da data da publicação deste aviso (ou seja, até ao dia 25 de novembro de 2022), para ocupação de 1 (um) posto de trabalho de Operacional de Floresta, em regime de contrato individual de trabalho, por tempo indeterminado.
2. Duração do contrato: Por tempo indeterminado.
3. Posto de trabalho: Operacional de Floresta.
4. Local de trabalho: Instalações da FMB, Mata Nacional do Buçaco, 3050-261, Luso.
5. Período normal de trabalho: 40 horas semanais, sendo o horário de trabalho definido pela entidade empregadora.
6. Caracterização do posto de trabalho:
 - 6.1. Funções a exercer: Abrir buracos para plantar árvores; Empilhar e carregar toros e madeira em bruto; Limpar subsolos em povoamentos florestais e desbastar plantações jovens; Apoiar na vigia dos incêndios da floresta; Apoiar remoção de ramos e copas de árvores e serrar troncos; Recolher e plantar sementes; Desenvolver operações de rega e todas as atividades relacionadas com a gestão dos viveiros.
 - 6.2. A descrição das funções não prejudica, nos termos do disposto no art. 118.º, n.º 2 do Código do Trabalho, a atribuição ao trabalhador em causa de funções que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.
7. Prazo de validade: O procedimento é válido pelo período de seis meses a contar da data da homologação da lista de ordenação final dos candidatos.
8. Remuneração: Remuneração mínima mensal garantida, atualmente fixada em 705 € (setecentos e cinco euros), acrescida do subsídio de alimentação por cada dia completo de trabalho no montante definido para os trabalhadores da Função Pública, presentemente no montante diário de 4,77 euros (quatro euros e setenta e sete cêntimos).
9. Requisitos de admissão:
 - 9.1. Requisitos gerais: Poderão candidatar-se indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação de candidaturas, reúnam os seguintes requisitos:
 - a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição da República, por convenção internacional ou por lei especial;
 - b) 18 anos de idade completos;
 - c) Não inibição ou interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
 - d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
 - e) Habilitações literárias exigidas — Escolaridade obrigatória;
 - f) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.
 - 9.2. É dispensada a apresentação dos documentos comprovativos das qualidades



indicados nas alíneas a), b), c), d) e f) do número anterior, desde que os candidatos declarem, no ponto 4 do formulário tipo de candidatura, que reúnem os referidos requisitos.

10. Formalização da candidatura:

- 10.1. Prazo: A candidatura deverá ser formalizada, até ao termo do prazo fixado no ponto 1 do presente aviso, mediante o preenchimento do formulário tipo disponível na página eletrónica da FMB (www.fmb.pt).
- 10.2. Forma: as candidaturas podem ser enviadas por correio eletrónico, para dap@fmb.pt ou entregues pessoalmente na sede da FMB, durante as horas normais de expediente (das 10h às 13h e das 14h às 17h), ou ainda remetido pelo correio, registado e com aviso de receção, para a sede da FMB, sita na Mata Nacional do Buçaco, 3050-261, Luso.
- 10.3. Os requerimentos de admissão ao concurso deverão ser acompanhados, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:
 - a) Fotocópia legível do Certificado de Habilitações Literárias ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito;
 - b) *Curriculum Vitae*, detalhado, devidamente datado e assinado.
- 10.4. A falta de apresentação dos documentos exigidos no número anterior determina a exclusão dos candidatos.
- 10.5. Os factos constantes do *Curriculum Vitae* deverão ser comprovados através de fotocópias simples dos documentos comprovativos desses mesmos factos, sob pena de não serem considerados.
- 10.6. As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas, nos termos da lei, e as candidaturas que não obedeçam aos requisitos expressos no presente aviso serão excluídas.
- 10.7. Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação dos documentos comprovativos das suas declarações, bem como a exibição dos originais dos documentos apresentados.

11. Métodos de Seleção:

- 11.1. Os métodos de seleção a aplicar serão os seguintes: Prova Prática de Conhecimentos (PC), com uma ponderação final de 45%, a Avaliação Psicológica (AP), com uma ponderação final de 25% e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com a ponderação final de 30%.
- 11.2. Os parâmetros de avaliação e a respetiva ponderação, bem como a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção encontram-se publicitados na página eletrónica da FMB, disponível em www.fmb.pt.
- 11.3. O local, data e hora da realização da Avaliação Psicológica será atempadamente divulgado aos candidatos.
- 11.4. Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que não compareça ou que obtenha uma classificação inferior a 9,5 valores num dos métodos.
- 11.5. Em caso de igualdade de classificação dos candidatos atender-se-á, em primeiro lugar, à valoração obtida no primeiro método de seleção utilizado e, caso o empate persista, ao tempo de experiência profissional relativamente ao desenvolvimento de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho.
- 11.6. A notificação dos candidatos admitidos/excluídos, bem como a convocação





para os métodos de seleção, com a indicação do respetivo dia, hora e local, será realizada por correio eletrónico ou por carta registada, caso o candidato não tenha correio eletrónico.

12. A lista unitária de ordenação final dos candidatos será afixada na sede da FMB e divulgada na respetiva página eletrónica.
13. O vínculo laboral a constituir rege-se-á pelo Código do Trabalho, pelo que o período experimental terá a duração de 90 (noventa) dias, nos termos do art. 112.º, n.º 2, al. a) do Código do Trabalho.
14. O júri do procedimento será composto pelos seguintes membros:
 - Presidente: Guilherme Duarte, Presidente do Conselho Diretivo;
 - 1º Vogal Efetivo: Miguel Queiroz, Chefe da Divisão de Administração e Planeamento da Fundação Mata do Buçaco, F.P.;
 - 2º Vogal Efetivo: Armando Saldanha, Operacional de Floresta;
 - 1º Vogal Suplente: Carlos Veloso, Operacional de Floresta;
 - 2º Vogal Suplente: Fernando André, Operacional Pedreiro.

Buçaco, 11 de novembro de 2022.

O Presidente do Conselho Diretivo da FMB
Guilherme José Campos Duarte



mata do bussaco
fundação
