



ANEXO 6

PERFIS DOS PROFISSIONAIS DE PREVENÇÃO E COMBATE DA ORGANIZAÇÃO PROPOSTA

O tipo de recursos humanos necessários para o funcionamento eficiente da Organização compreende um conjunto de funções de gestão e direcção, de assessoria técnica, e de funções operativas de coordenação e de execução.

As funções de gestão e direcção são idênticas às realizadas em qualquer entidade de gestão empresarial no que diz respeito a organizar, liderar, decidir e controlar o funcionamento dos respectivos departamentos (financeiro, recursos humanos, sistemas de informação e comunicação). Do mesmo modo, as funções de assessoria técnica requerem técnicos com a formação adequada às responsabilidades do respectivo gabinete, nas áreas económica, jurídica, de engenharia, marketing, gestão, etc.

Nesta secção, apresentam-se os **perfis dos profissionais da área operacional** que deverão executar no terreno as directrizes do Plano.

De acordo com o modelo anteriormente apresentado, a Organização integrará profissionais com diferentes qualificações, **polivalentes**, que assegurem a realização das missões descritas e das actividades associadas à **prevenção, vigilância, combate aos incêndios, rescaldo e recuperação**.

A **polivalência** pretendida requer um conjunto de acções de formação e consequente actualização e desenvolvimento dos operacionais, de modo a que, como se referiu anteriormente, sejam capazes de realizar uma grande diversidade de tarefas, da gestão de combustíveis, silvicultura, construção e manutenção de infra-estruturas, vigilância, fiscalização, recolha de informação, sensibilização das populações, à primeira intervenção, combate aos incêndios, intervenção com deslocação por helicóptero, rescaldo, reabilitação, primeiros socorros e apoio a outras emergências.

Os perfis apresentados têm um carácter indicativo e consistem na descrição sumária do cargo/função, na descrição das principais responsabilidades e actividades a realizar, nas

qualificações e experiência requeridas ao início ou logo após a admissão, nas competências¹ e, em alguns casos, nas aptidões individuais.

1. Director/Sub-director da Direcção Operacional

(Norte, Centro, Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve)

Descrição sumária da função

Planear, dirigir e controlar as actividades da Direcção Operacional de acordo com a estratégia, metas e directrizes estabelecidas pela alta direcção da Organização, optimizando a utilização dos recursos financeiros, técnicos e humanos disponibilizados para as acções de prevenção, vigilância e combate aos incêndios florestais na área geográfica respectiva.

Responsabilidades e actividades principais

- Dirigir o funcionamento da Direcção Operacional e informar e assessorar a alta direcção da Organização relativamente à aplicação do Plano;
- Gerir os recursos humanos afectos à Direcção Operacional e designar os coordenadores dos Núcleos Operacionais e das equipas de trabalho;
- Supervisionar a recolha e análise de informação relacionada com a defesa da floresta;
- Presidir ao Conselho Consultivo;
- Programar e fazer executar as acções de prevenção, vigilância e combate aos incêndios na sua área geográfica;
- Definir as prioridades para a disponibilização dos meios para as missões de prevenção, vigilância e combate;
- Coordenar as intervenções dos Núcleos Operacionais;
- Accionar todos os mecanismos necessários ao cumprimento das responsabilidades atribuídas à Direcção Operacional;
- Incentivar a participação de outras entidades públicas ou privadas na defesa da floresta.

¹ No final desta secção, apresenta-se a lista de competências consideradas mais relevantes, incluindo uma definição sumária e a descrição de três níveis de desempenho em termos comportamentais, a que corresponde a pontuação de 1 a 3 (máximo) utilizada nos quadros relativos às competências pessoais.



Qualificações e experiência requeridas

- Licenciatura em Engenharia Florestal/Silvicultura, ou outra relevante para a função, preferencialmente com MBA ou mestrado em gestão;
- Experiência mínima de 5 anos de coordenação de projectos/equipas;
- Formação específica passada ou a adquirir em técnicas de prevenção e combate de incêndios florestais;
- Formação a adquirir na gestão dos combates a incêndios, com certificação em *Incident Command System*.

Tabela A1.1

Competências pessoais – Director/Sub-director da Direcção Operacional

COMPETÊNCIAS PESSOAIS	NÍVEL
◆ Comunicar	3
◆ Cooperar e Trabalhar em Equipa	3
◆ Resolver Problemas e Conceber Soluções Inovadoras	3
◆ Responsabilização Profissional	3
◆ Aplicar e Desenvolver Conhecimentos Especializados	3
◆ Mostrar Resiliência	3
◆ Evidenciar Adaptabilidade	3
◆ Desenvolver Pessoas	3
◆ Liderança	3

2. Coordenador de Unidade Operacional

Descrição sumária da função

Dirigir e controlar as actividades das equipas da Unidade Operacional, de modo a executar o Plano e as prioridades definidas pela Direcção Operacional.

Responsabilidades e actividades principais

- Coordenar a execução de actividades de gestão de combustíveis;
- Coordenar a construção e manutenção de infra-estruturas de DFCEI;
- Coordenar os processos de recuperação de área ardida;
- Coordenar, no âmbito da actuação da Organização, processos de uso sustentável e conservação de solo, água e meio ambiente;
- Elaborar relatórios de actividade;
- Articular com a Direcção Operacional as acções a desencadear;
- Coordenar a recolha, reporte e divulgação de informações de carácter operacional;
- Accionar e assegurar o funcionamento do sistema/rede de vigilância fixa e móvel;
- Coordenar a acção das diversas equipas no terreno e a conjugação de meios, aquando de incêndios simultâneos;
- Coordenar a intervenção de outras entidades que colaborem na extinção dos incêndios;
- Accionar, quando necessário, a intervenção de entidades de emergência;
- Assegurar o controlo da fase de rescaldo.

Qualificações e experiência requeridas

- Licenciatura em Engenharia Florestal/Silvicultura, ou outra relevante para a função;
- Experiência de trabalho em silvicultura e combate a incêndios;
- Experiência em liderança de equipas;
- Formação específica, passada ou a adquirir, em técnicas de prevenção e combate de incêndios florestais;
- Formação a adquirir na gestão dos combates a incêndios, com certificação em *Incident Command System*.



Tabela A1.2

Competências pessoais – Coordenador da Unidade Operacional

COMPETÊNCIAS PESSOAIS	NÍVEL
◆ Comunicar	3
◆ Cooperar e Trabalhar em Equipa	3
◆ Resolver Problemas e Conceber Soluções Inovadoras	3
◆ Responsabilização Profissional	3
◆ Aplicar e Desenvolver Conhecimentos Especializados	3
◆ Mostrar Resiliência	3
◆ Evidenciar Adaptabilidade	3
◆ Desenvolver Pessoas	3
◆ Liderança	3

3. Técnico superior florestal

(Gabinete Técnico e Unidades Operacionais)

Descrição sumária da função

Conceber e planear actividades de gestão de combustíveis e coordenar equipas de intervenção em qualquer das áreas (prevenção, vigilância e combate aos incêndios).

Responsabilidades e actividades principais

- Identificar necessidades e diagnosticar situações;
- Recolher e analisar informações relevantes para a defesa da floresta;
- Planear actividades de gestão de combustíveis e definir a ordem cronológica e logística das acções;
- Analisar a viabilidade técnica, sócio-económica e ambiental de soluções propostas;
- Estimar custos;
- Analisar projectos, propostas técnicas e programas de trabalho;



PLANO NACIONAL

Defesa da Floresta Contra Incêndios

- Coordenar equipas de trabalho;
- Recolher e analisar informação sobre os incêndios deflagrados, em colaboração com outras entidades;
- Receber e analisar os relatórios de investigação inicial realizados pelos operacionais no terreno;
- Colaborar na medição da superfície afectada pelo incêndio e na identificação das propriedades atingidas;
- Coordenar programas e convénios interinstitucionais;
- Orientar, no âmbito de actuação da Organização, processos de uso sustentável e de conservação de solo, água e meio ambiente;
- Elaborar relatórios de actividade;
- Elaborar um inventário de recursos disponíveis (naturais, máquinas, equipamentos);
- Colaborar na elaboração de normas e procedimentos técnicos;
- Fiscalizar obras de DFCI em execução.

Qualificações e experiência requeridas

- Licenciatura em Engenharia Florestal/ Ciências Agrárias, Biologia, Geografia, Gestão, ou outra relevante para a função;
- Experiência de trabalho em projectos;
- Formação específica, passada ou a adquirir, em técnicas de prevenção e de combate de incêndios florestais;
- Formação específica, a adquirir, em análise e interpretação de informações;
- Formação a adquirir na gestão dos combates a incêndios, com certificação em *Incident Command System*.



Tabela A1.3

Competências pessoais – Técnico superior florestal

COMPETÊNCIAS PESSOAIS	NÍVEL
◆ Comunicar	3
◆ Cooperar e Trabalhar em Equipa	3
◆ Resolver Problemas e Conceber Soluções Inovadoras	3
◆ Responsabilização Profissional	3
◆ Aplicar e Desenvolver Conhecimentos Especializados	3
◆ Mostrar Resiliência	2
◆ Evidenciar Adaptabilidade	3
◆ Desenvolver Pessoas	2
◆ Liderança	2

4. Técnico de prevenção e extinção

Descrição sumária da função

Coordenar as equipas/brigadas de intervenção operacional, programar as actividades diárias, mobilizar os recursos necessários e assumir a direcção técnica do combate aos incêndios, incluindo das equipas helitransportadas.

Responsabilidades e actividades principais

- Recolha e tratamento operacional das informações;
- Preparar diariamente o dispositivo, em função dos índices de risco, na área geográfica da sua responsabilidade;
- Mobilizar e coordenar a utilização dos meios disponíveis na sua zona;
- Informar o Coordenador de Unidade e a Direcção Operacional acerca do início, evolução e extinção dos incêndios que deflagrem;
- Elaborar informação sobre os incêndios deflagrados;



PLANO NACIONAL

Defesa da Floresta Contra Incêndios

- Comprovar periodicamente o funcionamento do sistema de vigilância e o estado operativo dos meios aéreos regionais e terrestres;
- Elaborar relatórios de actividade;
- Assumir o posto de Director Técnico de combate dos incêndios desde a primeira intervenção;
- Dirigir os trabalhos de extinção, gerindo a intervenção dos vários meios disponíveis, e solicitar à hierarquia os recursos que avalie como necessários;
- Formular e transmitir ordens, directrizes e pedidos;
- Organizar a mobilização e a desmobilização de pessoal;
- Determinar os meios humanos que devem vigiar a zona afectada para evitar reacendimentos;
- Informar a Direcção Operacional e o Coordenador da Unidade sobre a evolução do incêndio, fornecendo estimativas da superfície afectada.

Qualificações e experiência requeridas

- Bacharelato/Licenciatura em Engenharia Florestal/Silvicultura, Ciências Agrárias, ou outra relevante para a função;
- Experiência de trabalho em silvicultura;
- Experiência/formação em liderança de equipas;
- Formação específica, passada ou a adquirir, em técnicas de prevenção e de combate de incêndios florestais;
- Habilitações avançadas de Bombeiro (passadas ou a adquirir);
- Formação a adquirir em direcção de combate a incêndios, com certificação em *Incident Command System*;
- Formação a adquirir na utilização de dados de meteorologia e em transmissões;
- Formação a adquirir em Intervenção de Equipas Helitransportadas.

Tabela A1.4
 Competências pessoais – Técnico de prevenção e extinção

COMPETÊNCIAS PESSOAIS	NÍVEL
◆ Comunicar	2
◆ Cooperar e Trabalhar em Equipa	3
◆ Resolver Problemas e Conceber Soluções Inovadoras	3
◆ Responsabilização Profissional	3
◆ Aplicar e Desenvolver Conhecimentos Especializados	2
◆ Mostrar Resiliência	2
◆ Evidenciar Adaptabilidade	3
◆ Desenvolver Pessoas	2
◆ Liderança	3

Aptidões individuais

(a conferir através de testes médicos e psico-sensoriais)

- Robustez e capacidade física;
- Capacidade de visão (perto e longe);
- Atenção auditiva;
- Localização de sons;
- Orientação espacial;
- Tempo de reacção;
- Precisão de controlo;
- Destreza manual.

Quantidade de recursos

Na época mais crítica de incêndios, cada Unidade deve dispor de quatro técnicos de extinção (a trabalhar por turnos, com um elemento disponível para reforço) por cada uma das zonas de intervenção que a integram. Estes técnicos poderão ser internos ou contratados sazonalmente, desde que correspondam ao perfil e tenham a formação/experiência adequada e conhecimento demonstrado da zona.

5. Sapadores Florestais

Descrição sumária da função

Executar acções de gestão de combustíveis, nomeadamente limpeza de povoamentos florestais, fogos controlados, manutenção e beneficiação de infra-estruturas, abertura e manutenção de faixas de interrupção ou de redução de combustível e outras, vigilância fixa ou móvel, primeira intervenção, combate e rescaldo. Actuam integrados em equipas de cinco ou mais elementos, e deslocam-se em veículos de mercadoria de tracção às quatro rodas, em carrinhas adaptadas à função ou em veículos de duas rodas. As equipas podem agrupar-se em Brigadas.

Responsabilidades e actividades principais

- Gestão de combustíveis nos espaços florestais;
- Abertura e manutenção de rede viária florestal, pontos de água, postos de vigia;
- Sinalizar áreas florestais;
- Colaborar na fiscalização de acções de DFCI, de aplicação da legislação, e de situações de incumprimento relativamente às proibições de uso do fogo;
- Efectuar vigilância fixa e móvel de zonas florestais;
- Abertura e manutenção de faixas de gestão de combustíveis;
- Combater o fogo por técnicas directas e indirectas;
- Adoptar os procedimentos de protecção e segurança individual;
- Anotar informação sobre as ocorrências e colaborar na investigação das causas de incêndios;
- Realizar acções de sensibilização e educação das populações para DFCI.



Qualificações e experiência requeridas

- Nível de escolaridade obrigatória, ou qualificação de grau III;
- Carta de condução de viatura ligeira de mercadorias (pick-up);
- Formação específica, passada ou a adquirir, na actividade de sapador florestal, de fogo controlado ou de bombeiro.
- Formação técnica, a adquirir, na utilização equipamentos mecânicos manuais e motomanuais;
- Formação específica, anterior e/ou a receber no início da actividade, em técnicas de prevenção, combate e extinção de incêndios florestais;
- Formação, a adquirir, em Intervenção de Equipas Helitransportadas (elementos seleccionados para o efeito).

Tabela A1.5

Competências pessoais – Sapadores Florestais

COMPETÊNCIAS PESSOAIS	NÍVEL
◆ Comunicar	2
◆ Cooperar e Trabalhar em Equipa	2
◆ Resolver Problemas e Conceber Soluções Inovadoras	2
◆ Responsabilização Profissional	3
◆ Aplicar e Desenvolver Conhecimentos Especializados	1
◆ Mostrar Resiliência	2
◆ Evidenciar Adaptabilidade	2
◆ Desenvolver Pessoas	1
◆ Liderança	1

Aptidões individuais

(a conferir através de testes médicos e psico-sensoriais)

- Robustez física;
- Capacidade de visão (perto e longe);
- Discriminação visual de cores;
- Atenção auditiva;
- Localização de sons;
- Velocidade perceptiva;
- Orientação espacial;
- Tempo de reacção;
- Profundidade perceptiva;
- Precisão de controlo;
- Destreza manual.

6. Operador de máquinas florestais (a desempenhar por sapador florestal)

Descrição sumária da função

Conduzir máquinas pesadas de operação florestal, tractores, bulldozers e outras, apoiando as acções de gestão de combustível e de combate.

Responsabilidades e actividades principais

- Dirigir máquinas pesadas de operação florestal;
- Participar nas acções de gestão de combustíveis;
- Analisar a topografia do terreno;
- Registrar ocorrências, produção e consumo de máquinas;
- Inspeccionar máquinas florestais, garantindo o seu funcionamento;
- Utilizar equipamento de protecção individual;
- Combater indirectamente o fogo através da abertura de linhas de contenção.

Qualificações e experiência requeridas

- Nível de escolaridade obrigatória, ou qualificação de grau II/III;
- Formação básica na actividade de sapador florestal;
- Formação profissional específica em operações de máquinas florestais ou experiência equivalente;
- Formação em técnicas de prevenção e de combate a incêndios florestais.

Tabela A1.6

Competências pessoais – Operador de máquinas florestais

COMPETÊNCIAS PESSOAIS	NÍVEL
◆ Comunicar	2
◆ Cooperar e Trabalhar em Equipa	2
◆ Resolver Problemas e Conceber Soluções Inovadoras	2
◆ Responsabilização Profissional	3
◆ Aplicar e Desenvolver Conhecimentos Especializados	1
◆ Mostrar Resiliência	2
◆ Evidenciar Adaptabilidade	2
◆ Desenvolver Pessoas	1
◆ Liderança	1

Aptidões individuais

(a conferir através de testes psico-sensoriais)

- Robustez física;
- Capacidade de visão (perto e longe);
- Discriminação visual de cores;
- Atenção auditiva;

- Localização de sons;
- Velocidade perceptiva;
- Orientação espacial;
- Tempo de reacção;
- Profundidade perceptiva;
- Precisão de controlo;
- Destreza manual.

7. Condutor de veículos (a desempenhar por sapedor florestal)

Descrição sumária da função

Conduzir veículos de transporte de pessoal e veículos especiais, como auto-bombas e unidades de transmissões e meteorologia, assegurando a eficácia da sua contribuição para a Defesa da Floresta Contra Incêndios.

Responsabilidades e actividades principais

- Condução e deslocação do veículo para a zona onde for necessário;
- Operação e manutenção dos dispositivos que integram os veículos;
- Prestação de apoio logístico na extinção;
- Maneio, disponibilização e manutenção dos elementos básicos e especiais (comunicações, meteorologia, etc.) do veículo;
- Colocação, recolha e conservação dos elementos acessórios do veículo;
- Manutenção do veículo.

Qualificações e experiência requeridas

- Nível de escolaridade obrigatória, ou qualificação de grau III;
- Formação específica na actividade de sapedor florestal ou condução de máquinas;
- Formação profissional específica em operações de máquinas florestais ou experiência equivalente;
- Formação em técnicas de combate a incêndios florestais.

Tabela A1.7

Competências pessoais – Condutor de veículos

COMPETÊNCIAS PESSOAIS	NÍVEL
◆ Comunicar	2
◆ Cooperar e Trabalhar em Equipa	2
◆ Resolver Problemas e Conceber Soluções Inovadoras	2
◆ Responsabilização Profissional	3
◆ Aplicar e Desenvolver Conhecimentos Especializados	1
◆ Mostrar Resiliência	2
◆ Evidenciar Adaptabilidade	2
◆ Desenvolver Pessoas	1
◆ Liderança	1

Aptidões individuais

(a conferir através de testes médicos e psico-sensoriais)

- Robustez física;
- Capacidade de visão (perto e longe);
- Discriminação visual de cores;
- Atenção auditiva;
- Localização de sons;
- Velocidade perceptiva;
- Orientação espacial;
- Tempo de reacção;
- Profundidade perceptiva;
- Precisão de controlo;
- Destreza manual.

8. Vigilante fixo

Descrição sumária da função

Vigiar uma área determinada da floresta, detectar, localizar e informar atempadamente o Coordenador do Núcleo Operacional quando ocorre uma ignição.

Responsabilidades e actividades principais

- Vigiar permanentemente a zona de observação;
- Detectar e localizar os incêndios florestais;
- Transmitir imediatamente a informação ao Núcleo respectivo;
- Registar, com precisão, as ocorrências durante o seu turno.

Qualificações e experiência requeridas

- Nível de escolaridade obrigatória, ou qualificação de grau II;
- Formação específica na vigilância de incêndios e nos procedimentos a adoptar;
- Formação na área dos incêndios florestais.

Tabela A1.8

Competências pessoais – Vigilante fixo

COMPETÊNCIAS PESSOAIS	NÍVEL
◆ Comunicar	2
◆ Cooperar e Trabalhar em Equipa	2
◆ Resolver Problemas e Conceber Soluções Inovadoras	2
◆ Responsabilização Profissional	3

Tabela A1.8 (cont).

Competências pessoais – Vigilante fixo

COMPETÊNCIAS PESSOAIS	NÍVEL
◆ Aplicar e Desenvolver Conhecimentos Especializados	1
◆ Mostrar Resiliência	2
◆ Evidenciar Adaptabilidade	2
◆ Desenvolver Pessoas	1
◆ Liderança	1

Aptidões individuais

(a conferir através de testes médicos e psico-sensoriais)

- Resistência à monotonia;
- Capacidade de visão (perto e longe);
- Discriminação visual de cores;
- Atenção auditiva;
- Localização de sons;
- Velocidade perceptiva;
- Orientação espacial;
- Tempo de reacção;
- Profundidade perceptiva;
- Precisão de controlo;
- Destreza manual.

**Quadro 1.**

Competências: descrição e níveis de complexidade

Descrição da competência	Níveis de complexidade
<p><u>Comunicar</u></p> <p>Transmite ideias de forma clara e organizada, ouve, processa e compreende as mensagens, situando-as no contexto adequado, expressando-se e argumentando com coerência, usando o <i>feedback</i> de forma a facilitar a interação.</p>	<p>Nível 1</p> <ul style="list-style-type: none">• Compreende e assimila o conteúdo e o objectivo da mensagem.• Expressa-se na comunicação oral e escrita de forma clara e acessível, utilizando o canal de comunicação adequado. <p>Nível 2</p> <ul style="list-style-type: none">• Estabelece contactos com facilidade, sendo objectivo, claro e coerente na sua argumentação.• Demonstra saber ouvir, compreendendo o conteúdo da mensagem e os interesses e motivações do interlocutor. <p>Nível 3</p> <ul style="list-style-type: none">• Apresenta ideias de modo claro, utilizando estratégias de comunicação apropriadas para cada situação.• Estimula e acompanha a eficácia dos processos de comunicação e interação entre as unidades, intermediando pontos de vista diferentes em função dos interesses globais.
<p><u>Cooperar e Trabalhar em Equipa</u></p> <p>Coopera com os outros, integra e respeita a diversidade de conhecimentos, valores, talentos e personalidades, partilhando responsabilidades e superando interesses individuais na busca de objectivos comuns.</p>	<p>Nível 1</p> <ul style="list-style-type: none">• Compartilha informações e conhecimentos.• Colabora com outros na execução das tarefas. <p>Nível 2</p> <ul style="list-style-type: none">• Assume responsabilidades e cumpre os compromissos estabelecidos na equipa.• Procura activamente intercâmbio de informações e conhecimento. <p>Nível 3</p> <ul style="list-style-type: none">• Toma a iniciativa para promover a integração das pessoas e das áreas, envolvendo todos na definição de objectivos comuns.• Demonstra compromisso com os resultados, assumindo as decisões do grupo.
<p><u>Resolver Problemas e Conceber Soluções Inovadoras</u></p> <p>Analisa e compreende a situação, aplica conhecimentos e identifica soluções alternativas, tomando as decisões apropriadas na resolução de problemas.</p>	<p>Nível 1</p> <ul style="list-style-type: none">• Analisa e compreende um problema.• Identifica e aplica os conhecimentos apropriados. <p>Nível 2</p> <ul style="list-style-type: none">• Identifica soluções alternativas adequadas.• É criativo na proposta de alternativas. <p>Nível 3</p> <ul style="list-style-type: none">• Responsabiliza-se pelas soluções propostas.• Aplica as soluções propostas à resolução dos problemas.
<p><u>Responsabilização profissional</u></p> <p>Revela profissionalismo, assume a responsabilidade pelas suas acções e estabelece níveis de desempenho elevados para si próprio.</p>	<p>Nível 1</p> <ul style="list-style-type: none">• Procura aplicar os seus conhecimentos de modo a cumprir padrões mínimos de desempenho.• Aponta causas externas para justificar o seu nível de desempenho. <p>Nível 2</p> <ul style="list-style-type: none">• Assume a responsabilidade pelo seu desempenho e procura melhorá-lo quando lhe é dito para o fazer.• Mantém um nível adequado de qualidade no trabalho que realiza. <p>Nível 3</p> <ul style="list-style-type: none">• Procura frequentemente melhorar os padrões de desempenho, próprio e dos outros.• Presta contas por todos os objectivos que lhe foram atribuídos e pela qualidade do seu desempenho.



<p><u>Aplicar e Desenvolver Conhecimentos Especializados</u></p> <p>Revela que sabe agregar e actualizar conceitos, informações, técnicas e experiências práticas, transformando-os em acções e comportamentos que visem a sua aplicação eficaz no trabalho e a efectividade dos objectivos da Organização.</p>	<p>Nível 1</p> <ul style="list-style-type: none">• Detém informações e conhecimentos técnicos relativos à sua área.• Domina o conteúdo das suas actividades e sabe explicitar as suas práticas. <p>Nível 2</p> <ul style="list-style-type: none">• Assimila e actualiza com facilidade novos conhecimentos, desenvolvendo novas competências e atitudes.• Aplica e partilha na sua actividade os conhecimentos adquiridos. <p>Nível 3</p> <ul style="list-style-type: none">• Demonstra resultados acima do esperado a partir dos conhecimentos adquiridos, estimulando os outros no processo.• Reconhece o conhecimento como recurso de gestão, facilitando e incentivando a aprendizagem organizacional, através da partilha de informação, técnicas e experiências práticas.
<p><u>Mostrar Resiliência</u></p> <p>Lidar adequadamente com situações adversas, revelando competências emocionais que permitem gerir os efeitos dessas situações e mantendo a produtividade do trabalho.</p>	<p>Nível 1</p> <ul style="list-style-type: none">• É capaz de controlar os seus impulsos de forma a responder às situações e acontecimentos de modo apropriado.• É capaz de compreender e controlar emoções potencialmente nefastas. <p>Nível 2</p> <ul style="list-style-type: none">• Lida eficazmente com situações ou acontecimentos indutores de stress.• Apresenta competências emocionais que permitem manter e gerir o stress de modo produtivo. <p>Nível 3</p> <ul style="list-style-type: none">• Consegue pro-activamente prevenir ou minimizar os efeitos do stress.• Antecipa e previne os efeitos do stress na produtividade.
<p><u>Evidenciar adaptabilidade</u></p> <p>Manifesta competências emocionais que permitem ser flexível, lidar eficazmente com a mudança, perspectivar os problemas de vários pontos de vista e desenvolver um leque de possíveis soluções para os problemas.</p>	<p>Nível 1</p> <ul style="list-style-type: none">• Consegue trabalhar num ambiente em mudança e revela tolerância à ambiguidade.• Mostra-se receptivo a ideias novas e a soluções alternativas para os problemas. <p>Nível 2</p> <ul style="list-style-type: none">• Demonstrar flexibilidade para se adaptar às necessidades do momento.• Apresenta capacidade de se adaptar a novas situações e contextos. <p>Nível 3</p> <ul style="list-style-type: none">• Antecipa a mudança e perspectiva diferentes cenários de forma pró-activa.• Encara a mudança como uma oportunidade em vez de um problema.
<p><u>Desenvolver Pessoas</u></p> <p>Incentiva e ajuda a desenvolver o trabalho das pessoas, gerindo a atribuição de tarefas, avaliação, <i>feedback</i> e expectativas, e apoiando e acompanhando o seu desenvolvimento pessoal e profissional.</p>	<p>Nível 1</p> <ul style="list-style-type: none">• Capacidade de atribuir tarefas.• Capacidade de clarificar expectativas e definir a forma como o desempenho individual será avaliado. <p>Nível 2</p> <ul style="list-style-type: none">• Dar <i>feedback</i>.• Motivar, desenvolver e dirigir as pessoas no seu trabalho, encorajando-as a desenvolver o seu máximo potencial. <p>Nível 3</p> <ul style="list-style-type: none">• Capacidade de apoiar os outros no seu desenvolvimento pessoal e profissional.• Capacidade de implementar políticas de gestão de recursos humanos orientadas para incentivar o desenvolvimento das



	competências necessárias a um desempenho de excelência.
<u>Liderança</u> Organiza e motiva os outros para o alcance de objectivos comuns, incentivando as pessoas, facilitando o desenvolvimento de indivíduos e equipas e promovendo um clima motivador e harmonioso.	Nível 1 <ul style="list-style-type: none">• Fornece todas as informações necessárias à execução das tarefas.• Desenvolve relacionamentos de confiança e de respeito. Nível 2 <ul style="list-style-type: none">• Define metas e objectivos globais para a equipa.• Direciona a equipa para o alcance de resultados, delegando responsabilidades. Nível 3 <ul style="list-style-type: none">• Desenvolve acções que apoiam o desenvolvimento das pessoas e da equipa.• Acompanha os resultados globais, avaliando sistemática e objectivamente o desempenho da equipa e elaborando planos de desenvolvimento.

Quadro 2.

Competências e níveis de proficiência das funções operacionais

COMPETÊNCIAS PESSOAIS	Director/ Subdirector Operacional	Coord. Unidade Operacional	Téc. Superior Florestal	Téc. de Prevenção Extinção	Sapador Florestal	Operador Máquinas Florestais	Condutor Veículos	Vigilante Fixo
Comunicar	3	3	3	2	2	2	2	2
Cooperar e Trabalhar em Equipa	3	3	3	3	2	2	2	2
Resolver Problemas e Conceber Soluções Inovadoras	3	3	3	3	2	2	2	2
Responsabilização Profissional	3	3	3	3	3	3	3	3
Aplicar e Desenvolver Conhecimentos Especializados	3	3	3	2	1	1	1	1
Mostrar Resiliência	3	3	2	2	2	2	2	2
Evidenciar Adaptabilidade	3	3	3	3	2	2	2	2
Desenvolver Pessoas	3	3	2	2	1	1	1	1
Liderança	3	3	2	3	1	1	1	1