

## ATA N.º 1

Aos doze dias do mês de junho do ano de 2026 reuniu o júri do Procedimento Concursal Comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de dois postos de trabalho da categoria e carreira geral de Assistente Operacional **para exercício de funções de Cozinheiro para os Serviços de Refeitórios, Alimentação e Nutrição da Divisão da Educação e Juventude**, cuja Referência é AO-COZ.2026, autorizado por Despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal da Guarda, Sérgio Fernando da Silva Costa, de 01 de junho de 2026, sendo constituído pelos seguintes elementos:

**Presidente:** Alfredo José de Carvalho Madeira, Chefe da Divisão de Educação e Juventude, em regime de substituição da Câmara Municipal da Guarda.

**1.º Vogal Efetivo:** Célia Maria dos Santos Falacho, Chefe de Divisão de Recursos Humanos, em regime de substituição da Câmara Municipal da Guarda - que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos;

**2.º Vogal Efetivo:** Dânia Veloso Dinis, Técnica Superior da Câmara Municipal da Guarda;

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal, para a ocupação do posto de trabalho com a seguinte caracterização: Exerce funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas, executando tarefas de apoio indispensáveis ao funcionamento dos serviços, podendo comportar esforço físico, nomeadamente: Zela pela limpeza, organização e manutenção do material da cozinha e do refeitório, mantendo as condições de higienização e de utilização de equipamentos e utensílios, após cada utilização, utilizando os procedimentos e os produtos adequados, no respeito pelos princípios previstos nas diretivas legais; Garante e supervisiona o processo de produção e de registo de produtos confeccionados nas cozinhas municipais; Articula a ementa semanal com a nutricionista do Município; Verifica e avalia as características e a qualidade de todos os produtos alimentares colocados ao seu dispor; Controla o *stock* de produtos alimentares, acondiciona e armazena os produtos alimentares, de acordo com as respetivas categorias/famílias e regras de aprovisionamento; Prepara e confeciona os alimentos, em função da ementa estabelecida e da interpretação das respetivas fichas técnicas (cozinha portuguesa e internacional), com os procedimentos culinários inerentes à restauração coletiva.

Inclui: sopas, entradas, saladas, pratos principais (carne, peixe, dieta, vegetariano, entre outros) e sobremesas.

A descrição das funções em referência não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções não expressamente mencionadas que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do artigo 81.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e doravante designada por LTFP.

Assim, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

#### **Primeiro – Métodos de Seleção**

Nos termos dos artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, conjugados com o artigo 36.º da LTFP, serão aplicados os métodos de seleção:

- a) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências;

*Ou*

- b) Prova Prática de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências.

como se segue:

**1.1. Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências** – para os/as candidatos/as 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/as em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Estes/as candidatos/as podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova Prática de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular, conforme o disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, na sua atual redação.

**1.2. Prova Prática de Conhecimentos e Avaliação Psicológica**, complementados com o método de seleção **Entrevista de Avaliação de Competências** – para os/as restantes candidatos/as.

Todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de *Não Apto* num dos métodos de seleção ou numa das

suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, de acordo com o disposto no artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

#### **Segundo – Prova Prática de Conhecimentos**

Visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, tal como o disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

A Prova de Conhecimentos, de realização individual, será de natureza oral e prática, tendo a duração máxima de 45 minutos, com o objetivo de avaliar o nível de conhecimentos e o perfil adequado às competências e funções necessárias para o posto de trabalho, bem como a capacidade para a execução prática das tarefas inerentes ao referido posto de trabalho.

A Prova Prática de Conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas, sendo que os critérios de avaliação, do presente método de seleção, são os constantes no Anexo I – Grelha de Avaliação da Prova Prática de Conhecimentos, o qual faz parte integrante da presente Ata.

#### **Terceiro - Avaliação Curricular**

Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho, em conformidade com a alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o/a candidato/a.

A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas – HA;
- Formação Profissional – FP;



- Experiência Profissional – EP;
- Avaliação do Desempenho – AD.

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA+FP+EP+AD) / 4$$

Em que:

As **Habilitações Académicas (HA)**: Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores:

Habilitações Académicas	Classificação
Escolaridade Obrigatória exigida, não havendo possibilidade de substituição por formação e ou experiência profissionais necessárias e suficientes, de acordo com o estipulado no n.º 2 do artigo 34.º da LTFP	18 Valores
Habilitação superior à exigida para o posto de trabalho	20 valores

A **Formação Profissional (FP)**: Neste fator, pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho e obtidas nos últimos 3 anos.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização.

Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação Profissional	Classificação
Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com o posto de trabalho.	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 1 a 10 horas.	12 valores

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 11 a 20 horas.	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 30 horas.	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 a 40 horas.	18 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 40 horas.	20 valores

A **Experiência Profissional**: Neste fator, pretende determinar-se a qualificação dos/as candidatos/as para o posto de trabalho, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do posto de trabalho. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional comprovada pelo(s) candidato(s), através de documento oficial da(s) respetiva(s) entidade(s), dentro do prazo de candidatura, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

<b>Experiência Profissional</b>	<b>Classificação</b>
Sem experiência profissional	10 Valores
Experiência profissional < 1 ano	12 Valores
Experiência profissional = a 1 ano e < a 2 anos	14 Valores
Experiência profissional = a 2 anos e < a 3 anos	16 Valores
Experiência profissional = a 3 anos e < a 4 anos	18 Valores
Experiência profissional ≥ a 4 anos	20 Valores

A **Avaliação do Desempenho (AD)** - será ponderada a avaliação relativa ao último período, não superior a três avaliações, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios:

<b>Avaliação do Desempenho</b>	<b>Classificação</b>
Inadequado	8 Valores
Adequado	12 Valores
Relevante	16 Valores
Excelente	20 Valores

A não existência de avaliação do desempenho será considerado com 10 Valores, em cumprimento do preceituado na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP e AD), integrantes deste método de seleção, traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos/as candidatos/as na área relativa ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.

#### **Quarto - Avaliação Psicológica**

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato/a submetido/a a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas e resultado final obtido.

A Avaliação Psicológica será avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

#### **Quinto - Entrevista de Avaliação de Competências**

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas.

A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A+ B+ C+ D+ E+ F) /6$$

**A. Realização e Orientação Para Resultados:** visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:



1	Procura atingir os resultados desejados.
2	Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.
3	Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.
4	É persistente na resolução dos problemas e dificuldades.

**B. Organização e Método de Trabalho:** visa avaliar a capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1	Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas.
2	Segue as diretivas e procedimentos estipulados para uma adequada execução de trabalho.
3	Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho, de acordo com esses critérios.
4	Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e materiais que utiliza.

**C. Otimização de Recursos:** visa avaliar a capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente, de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1	Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos posto à sua disposição.
2	Adota procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos.
3	Utiliza os recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos de funcionamento.
4	Zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade.

**D. Relacionamento Interpessoal:** visa avaliar a capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1	Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores hierárquicos e os diversos utentes do serviço.
2	Trabalha com pessoas com diferentes características.
3	Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional.
4	Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo.

**E. Tolerância à Pressão e Contrariedades:** visa avaliar a capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades, de forma adequada e profissional.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1	Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão.
2	Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional.
3	Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais.
4	Aceita as críticas e contrariedades.

**F. Conhecimentos Especializados e Experiência:** visa avaliar a capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1	Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho.
2	Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicas da sua área de atividade.
3	Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade.
4	Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

<b>20 Valores</b>	O/a candidato/a evidencia os 4 (Quatro) Indicadores Comportamentais da Competência.
<b>16 Valores</b>	O/a candidato/a evidencia os 3 (Três) Indicadores Comportamentais da Competência.
<b>12 Valores</b>	O/a candidato/a evidencia os 2 (Dois) Indicadores Comportamentais da Competência.
<b>8 Valores</b>	O/a candidato/a evidencia apenas 1 (Um) Indicador Comportamental da Competência.
<b>4 Valores</b>	O/a candidato/a não evidencia Indicadores Comportamentais da Competência.

#### **Sexto – Ordenação Final**

A Ordenação Final dos/as candidatos/as será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da seguinte fórmula, conforme aplicável:

$$OF = (70\%AC) + (30\%EAC)$$

***Ou***

$$OF = (70\%PPC) + (AP (Apto)) + (30\%EAC)$$

Legenda:

**OF** - Ordenação Final;

**PPC** - Prova Prática de Conhecimentos;

**AC** - Avaliação Curricular;

**AP** - Avaliação Psicológica;

**EAC** - Entrevista de Avaliação de Competências.

#### **Sétimo – Critérios de Ordenação Preferencial**

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos/as, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. Caso subsista o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

**1.º** Candidato/a com a melhor classificação obtida na competência: *Conhecimentos Especializados e Experiência*;

**2.º** Candidato/a com a melhor classificação obtida na competência: *Tolerância à Pressão e Contrariedades*;



3.º Candidato/a com a melhor classificação obtida na competência: *Organização e Método de Trabalho*.

**Oitavo – Candidatos/as com Grau de Incapacidade**

Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato/a com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Em conformidade com o artigo 6.º do citado Decreto-Lei, os/as candidatos/as com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º daquele Diploma, designadamente os meios de comunicação/expressão a utilizar nos métodos de seleção.


**Nono - Notificações**

O júri deliberou, ainda, que as notificações efetuadas aos/às candidatos/as são realizadas pelo Setor de Recrutamento, Formação Profissional e Avaliação de Desempenho da Divisão de Recursos Humanos, nos termos do Código de Procedimento Administrativo, sendo que a morada a considerar, para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será a constante do Formulário de Candidatura.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri.

**O júri,**

Presidente:   
(Alfredo José de Carvalho Madeira)

1.º Vogal Efetivo:   
(Célia Maria dos Santos Falacho)

2.º Vogal Efetivo:   
(Dânia Veloso Dinis)

## Anexo I – Grelha de Avaliação da Prova Prática de Conhecimentos

### A. Perceção e Compreensão da Tarefa – Ponderação de 30 %

Avaliação da capacidade de entender a tarefa que deve executar.

Designação	Valoração	Nota Atribuída
Má Perceção e Compreensão.	0 a 5 Valores	
Fraca Perceção e Compreensão.	6 a 9 Valores	
Adequada Perceção e Compreensão.	10 a 13 Valores	
Boa Perceção e Compreensão.	14 a 17 Valores	
Excelente Perceção e Compreensão.	18 a 20 Valores	

### B. Qualidade de Realização da Tarefa – Ponderação de 25 %

Avaliação do domínio técnico da tarefa realizada.

Designação	Valoração	Nota Atribuída
Trabalho executado com erros e defeitos graves.	0 a 5 Valores	
Trabalho executado com erros e defeitos graves e com possibilidade de correção.	6 a 9 Valores	
Trabalho satisfatoriamente executado, mas exige aperfeiçoamento.	10 a 13 Valores	
Trabalho bem executado sem erros ou defeitos.	14 a 17 Valores	
Excelente trabalho executado.	18 a 20 Valores	

### C. Celeridade na Execução da Tarefa – Ponderação de 10 %

Avaliação do tempo de execução da tarefa que deve executar.

Designação	Valoração	Nota Atribuída
Muito lento.	0 a 5 Valores	
Lento.	6 a 9 Valores	
Executado em tempo útil.	10 a 13 Valores	
Rápido.	14 a 17 Valores	
Grande rapidez.	18 a 20 Valores	



#### D. Grau de Conhecimentos Técnicos Demonstrados – Ponderação de 35%

Avaliação dos conhecimentos técnicos para a execução da tarefa.

Designação	Valoração	Nota Atribuída
Sem evidência de conhecimentos técnicos.	0 a 5 Valores	
Deficiente evidência de conhecimentos técnicos.	6 a 9 Valores	
Conhecimentos técnicos adequados.	10 a 13 Valores	
Bons conhecimentos técnicos.	14 a 17 Valores	
Excelentes conhecimentos técnicos.	18 a 20 Valores	

$$\text{Resultado Final} = (30A + 25B + 10C + 35D) / 100$$

