



ATA Nº 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CHEFE DE DIVISÃO ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA

Ao nono dia do mês de junho do ano dois mil e vinte e dois, pelas dezassete horas e trinta e cinco minutos reuniu o Júri do procedimento concursal para provimento do cargo de Chefe de Divisão Administrativa e Financeira, autorizado por deliberações proferidas nas reuniões do Conselho de Administração dos Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra (SMTUC) de 07 de janeiro de 2022 e da Assembleia Municipal de 28 de abril de 2022, sob proposta da Câmara Municipal de Coimbra, nos termos constantes na ata da reunião de 21 de fevereiro de 2022, para definição dos métodos de seleção e respetivo conteúdo, bem como do sistema de classificação a adotar, de acordo com o quadro estabelecido nos art.ºs 20.º e 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de fevereiro – Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Pública, na sua redação atual, adaptado à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro.

Estiveram presentes os Senhores Doutora Maria Matilde da Costa Lavouras Francisco, Professora Auxiliar da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, na qualidade de Presidente do Júri, Dr.ª Ana Isabel Pires Sousa da Silva Braga, Diretora Delegada dos SMTUC e Dr. Olinto Miguel Teodoro Vieira, Consultor da Área Financeira, ambos na qualidade de vogais efetivos.

Em seguida entrou-se na discussão da ordem de trabalhos, tendo sido definidos os critérios de avaliação das candidaturas, tendo sempre por base o aviso de abertura do concurso e o estabelecido no n.º 1 do art.º 21.º da Lei n.º 2/2004, na sua atual redação, aplicável por força do disposto no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 49/2012, constantes dos anexos I e II à presente ata. O Júri deliberou ainda, também por unanimidade, criar os modelos correspondentes à Ficha de Avaliação Curricular (Anexo III) e à Ficha de Entrevista Pública de Seleção (Anexo IV), bem como os parâmetros para fundamentação da Entrevista Pública de Seleção (Anexo V), apensos à presente ata e que farão parte integrante dela.

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, pelas dezoito horas e trinta e cinco



minutos tendo sido lavrada a presente ata, constituída por duas páginas e pelos anexos I a V que, depois de aprovada pelo júri vai ser assinada por todos os membros do júri.

A Presidente do Júri

(Maria Matilde da Costa Lavouras Francisco)

A Primeira Vogal do Júri

(Ana Isabel Pires Sousa da Silva Braga)

O Segundo Vogal do Júri

(Olinto Miguel Teodoro Vieira)



Anexo I à Ata n.º 1/2022

CrITÉRIOS relativos à admissão dos candidatos

O Júri deliberou aprovar por unanimidade os seguintes critérios relativos à admissão dos candidatos:

CrITÉrio A

O presente concurso rege-se pelas disposições constantes dos art.ºs 20.º e 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de fevereiro – Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Pública, na sua redação atual, adaptado à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro.

CrITÉrio B

1. Para além das causas que decorram das normas e princípios referidos no número anterior ou do aviso de abertura do concurso, constituem causas de não admissão ao concurso:

- a) A apresentação intempestiva da candidatura;
- b) A apresentação de candidatura por forma não prevista no aviso de abertura do concurso;

2. Constituem causa de exclusão do concurso:

- a) a não comparência à entrevista de seleção;
- b) a comprovação da falsidade ou carácter enganoso de quaisquer declarações ou documentos apresentados pelos candidatos.

CrITÉrio C

- 1. Não é permitida a junção de documentos ou de outros elementos de prova para verificação dos requisitos de admissão ao presente concurso, depois de findo o prazo estabelecido para a apresentação das candidaturas.
- 2. Excecionam-se, apenas, aquelas situações em que os referidos documentos digam respeito a factos ocorridos no período de apresentação de candidaturas e, por essa razão, não tenha sido possível obter em tempo útil os mesmos. Nestes casos, deverá comunicar o facto ao júri que, depois de validar a impossibilidade, fixará um prazo para a junção do mesmo.



3. O último dia do prazo para apresentação das candidaturas fixa, também, a data em que devem estar verificados todos os requisitos de admissão ao concurso e os elementos documentais e factuais a considerar na avaliação curricular.
4. Serão excluídos do concurso os candidatos que não apresentem, dentro do prazo referido no n.º 1 deste critério todos os elementos comprovativos dos requisitos de admissão ao concurso.

Critério D

1. Habilitações académicas:

- a) Os graus académicos relevantes para o presente concurso são agrupados de acordo com a regulamentação constante do Decreto-Lei n.º 74/2006 de 24 de março, na sua redação atual, ou aqueles que, nos termos e para efeitos legais, a eles tenham sido equiparados ou reconhecida equivalência;
- b) Para efeitos de determinação da classificação neste fator, a detenção de mais do que um grau de licenciado é majorado em 0,1 pontos por cada licenciatura adicional, com o limite de 0,3 pontos, desde que a área de formação esteja diretamente relacionada com as funções a exercer;
- c) São equiparados a formação específica, e nas condições estabelecidas para o reconhecimento desta, os Cursos de Pós-graduação em áreas conexas com as funções a exercer;



17/03/22

Anexo II à ata n.º 1/2022

Critérios de avaliação dos candidatos

I – Da fórmula de avaliação

A avaliação dos candidatos será expressa numa escala numérica de 0 a 20 valores, resultando a classificação final da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção aplicáveis, e será determinada pela aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (AC + EPS) / 2$$

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EPS = Entrevista Pública de Seleção.

Caso se verifiquem situações de igualdade de classificação decorrentes da aplicação da fórmula de classificação final, preferirá o candidato ao qual tiver sido atribuída maior pontuação no fator AC (Avaliação Curricular). Subsistindo o empate, será dada preferência ao candidato que tiver uma classificação mais elevada no item EP (Experiência Profissional). Persistindo igualdade prefere o candidato que possua o grau académico (completo) mais elevado e, subsidiariamente, a mais elevada classificação no subfactor formação profissional (FP).

A falta de comparência dos candidatos à Entrevista Pública de Seleção equivale à desistência do concurso, sendo os mesmos considerados excluídos.

II. Avaliação curricular

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos para o exercício do cargo dirigente a prover, com base na análise dos respetivos currículos profissionais, onde serão considerados e ponderados os fatores abaixo discriminados, sendo a classificação obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + EP) / 3$$



10 R

Sendo:

HA = Habilitações Académicas, onde se avaliará a o grau académico detido pelo candidato, ou a sua equiparação legalmente reconhecida, de acordo com a seguinte ponderação:

- Grau de Licenciado 18 valores
- Grau de Mestre 19 valores
- Grau de Doutor 20 valores

FP = Formação profissional, onde se ponderará a participação, na qualidade de formando, em iniciativas formativas (designadamente, ações de formação, seminários, conferências e simpósios), relacionados com a área de atividade do cargo a prover, bem como as relacionadas com as temáticas da direção, gestão, coordenação, supervisão e articulação de serviços, conceção, gestão de projetos e de organização de recursos humanos e financeiros, com a duração mínima de 1 dias ou de 7 horas, até ao limite de vinte valores:

- Cursos específicos de alta direção (com duração ≥ 300 horas) 4 valores;
- Cursos específicos de alta direção (com duração < 300 horas) 3 valores;
- Formação com duração ≥ 70 horas/10 dias 2 valores;
- Formação com duração ≥ 35 horas/5 dias e $< a 70$ horas/10 dias 1 valor;
- Formação com duração < 35 horas/5 dias 0,5 valores.

EP = Experiência profissional, onde se ponderará o desempenho efetivo de funções, cargos, carreiras ou categorias para as quais seja exigível uma licenciatura, na área de atividade para a qual é aberto o presente concurso (a contagem do tempo de serviço será feita em anos completos, equivalendo 1 ano a 365 dias), de acordo com a seguinte ponderação:

- ≥ 10 anos 16 valores;
- ≥ 08 anos e < 10 anos 14 valores;
- ≥ 06 anos e < 08 anos 12 valores;
- ≥ 04 anos e < 06 anos 10 valores;

Aos candidatos que exerçam ou tenham exercido funções dirigentes serão acrescidos os seguintes valores, até ao limite de 20 valores:

- ≥ 06 anos 04 valores;
- ≥ 04 anos e < 06 anos 03 valores;



- ≥ 02 anos e < 04 anos 02 valores;
- < 02 anos 01 valor.

Na avaliação curricular apenas serão consideradas e ponderadas a experiência profissional e as iniciativas formativas que se encontrem devidamente comprovadas.

IV - Entrevista pública de seleção

A entrevista pública de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, de acordo com o perfil exigido, mediante a avaliação dos seguintes parâmetros:

1. **Capacidade de orientação para resultados, de planeamento e organização** – ponderará a capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados, bem como a capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades;
2. **Capacidade de liderança e de gestão de pessoas** – apreciará a capacidade para dirigir e influenciar positivamente os trabalhadores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização;
3. **Visão estratégica, capacidade de análise da informação e sentido crítico** – ponderará a perceção e atitude crítica sobre as estruturas organizativas em geral e, designadamente, sobre a dos Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra, de forma a avaliar a sua capacidade de melhoramento e de implementação de novas estratégias, tendo em vista a otimização dos serviços a prestar, mediante a identificação, interpretação e avaliação de diferentes tipos de dados, relacionando-os de forma lógica e com visão crítica;
4. **Responsabilidade e compromisso com o serviço** – ponderará a capacidade para integrar o contributo das suas funções no sentido da missão, valores e objetivos do serviço, excedendo-as de forma disponível e diligente;
5. **Conhecimentos especializados e qualidade da experiência profissional** – ponderará o currículo e percurso profissionais do candidato, de um modo global, bem como os seus conhecimentos relativos aos aspetos legais e organizativos inerentes ao cargo a prover;
6. **Capacidade de expressão e de comunicação** – procurará avaliar, com base nas respostas dadas, a capacidade de síntese, a sistematização e a clareza de raciocínio do candidato.



A classificação a atribuir em cada parâmetro de avaliação resultará da média aritmética simples da votação nominal, constando a respetiva fundamentação da grelha anexa à presente ata e que dela faz parte integrante. A notação final corresponderá à média aritmética simples das pontuações obtidas em cada um dos parâmetros avaliados.



PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CHEFE DE DIVISÃO ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA

Ficha de Avaliação Curricular

Nome: _____

HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA)

Habilitações Académicas:

Classificação _____ Valores

FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)

Formação Profissional

Classificação _____ Valores

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)

Experiência Profissional

Classificação _____ Valores

CLASSIFICAÇÃO

$$AC = \frac{HA + FP + EP}{3}$$

$$AC = \frac{\boxed{} + \boxed{} + \boxed{}}{3} = \text{_____ Valores}$$

O JÚRI

Isabel Lemos

Ana Isabel Broje

Chefe Miguel Teodoro

[illegible]



PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CHEFE DE DIVISÃO ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA

Ficha de Entrevista Pública de Selecção

Nome:

1. Capacidade de orientação para resultados, de planeamento e organização

Nível Classificativo	Valores	Avaliação do Júri	Fundamentação da classificação
Elevado	20		
Bom	16		
Suficiente	12		
Reduzido	8		
Insuficiente	4		

2. Capacidade de liderança e de gestão de pessoas

Nível Classificativo	Valores	Avaliação do Júri	Fundamentação da classificação
Elevado	20		
Bom	16		
Suficiente	12		
Reduzido	8		
Insuficiente	4		

3. Visão estratégica, capacidade de análise da informação e sentido crítico

Nível Classificativo	Valores	Avaliação do Júri	Fundamentação da classificação
Elevado	20		
Bom	16		
Suficiente	12		
Reduzido	8		
Insuficiente	4		

4. Responsabilidade e compromisso com o serviço

Nível Classificativo	Valores	Avaliação do Júri	Fundamentação da classificação
Elevado	20		
Bom	16		
Suficiente	12		
Reduzido	8		
Insuficiente	4		

5. Conhecimentos especializados e qualidade da experiência profissional

Nível Classificativo	Valores	Avaliação do Júri	Fundamentação da classificação
Elevado	20		
Bom	16		
Suficiente	12		
Reduzido	8		
Insuficiente	4		

6. Capacidade de expressão e de comunicação

Nível Classificativo	Valores	Avaliação do Júri	Fundamentação da classificação
Elevado	20		
Bom	16		
Suficiente	12		
Reduzido	8		
Insuficiente	4		

$$\text{Entrevista Pública de Seleção} = \frac{1 + 2 + 3 + 4 + 5 + 6}{6} = \text{Valores}$$

O JÚRI

Isabel Lemos

Álvaro Seibel Jorge

João Miguel Teófilo

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CHEFE DE DIVISÃO ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA

Parâmetros para fundamentação da Entrevista Pública de Seleção

1. Capacidade de orientação para resultados, de planeamento e organização:	
Destina-se a avaliar a capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados, bem como a capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.	
Elevado 20 valores	Revelou possuir uma excelente capacidade de compromisso com a estratégia da organização, assumindo objetivos ambiciosos e exigentes, embora realistas para si e para os colaboradores, definindo prioridades, planeando e coordenando a atividade do serviço, de forma a responder, em regra, prontamente nos momentos de pressão e urgência, adaptando o planeamento e efetuando alterações perante circunstâncias imprevistas.
Bom 16 Valores	Revelou possuir uma boa capacidade de compromisso com a estratégia da organização, assumindo objetivos ambiciosos, definindo prioridades e adaptando o planeamento, de forma a responder, em regra, prontamente aos momentos de maior pressão e urgência.
Suficiente 12 Valores	Revelou possuir uma capacidade razoável de compromisso com a estratégia da organização, assumindo objetivos e definindo prioridades, de forma a responder, em regra, prontamente aos momentos de maior pressão e urgência.
Reduzido 8 Valores	Revelou possuir uma fraca capacidade de assumir objetivos alinhados com a estratégia da organização, bem como uma capacidade reduzida para definir prioridades nos momentos de maior pressão e urgência.
Insuficiente 4 Valores	Revelou não possuir capacidade para assumir objetivos alinhados com a estratégia da organização, nem para definir prioridades nos momentos de maior pressão e urgência.
2. Capacidade de liderança e de gestão de pessoas:	
Destina-se a avaliar a capacidade para dirigir e influenciar positivamente os trabalhadores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização.	
Elevado 20 valores	Demonstrou possuir uma excelente capacidade para envolver os trabalhadores na definição dos objetivos individuais, considerando as suas propostas, articulando-as com os objetivos do serviço, bem como para promover o espírito de grupo e um clima organizacional propício à participação e cooperação, estimulando a iniciativa, a autonomia e a partilha de responsabilidades, mediante a prática de um modelo de atuação que garanta a justiça e a equidade de tratamento, sendo, assim, um referencial de confiança.
Bom 16 Valores	Demonstrou uma boa capacidade para envolver os trabalhadores na definição dos objetivos individuais, considerando as suas propostas, bem como para promover o espírito de grupo e um clima organizacional propício à participação e cooperação, estimulando a iniciativa, a autonomia e a partilha de responsabilidades, mediante a prática de um modelo de atuação baseado na confiança.
Suficiente 12 Valores	Demonstrou uma capacidade razoável para envolver os trabalhadores na definição dos objetivos individuais, considerando as suas propostas, bem como para promover o espírito de grupo, estimulando a iniciativa, a autonomia e a partilha de responsabilidades.
Reduzido 8 Valores	Demonstrou uma fraca capacidade para envolver os trabalhadores na definição dos objetivos individuais, bem como para promover o espírito de grupo.
Insuficiente 4 Valores	Demonstrou não possuir capacidade para envolver os trabalhadores na definição dos objetivos individuais, nem para promover o espírito de grupo, a iniciativa, a autonomia e a partilha das responsabilidades.
3. Visão estratégica, capacidade de análise da informação e sentido crítico:	
Destina-se a avaliar a perceção e atitude crítica sobre as estruturas organizativas em geral e, designadamente, sobre a dos Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra, de forma a avaliar a sua capacidade de melhoria e de implementação de novas estratégias, tendo em vista a otimização dos serviços a prestar, mediante a identificação, interpretação e avaliação de diferentes tipos de dados, relacionando-os de forma lógica e com visão crítica.	
Elevado 20 valores	Demonstrou possuir uma atitude atenta à conjuntura atual, conceptualizando os sinais de evolução e mudança e integrando-os no âmbito da sua atuação, contribuindo para o desenvolvimento da visão, objetivos e estratégias da organização, bem como uma excelente capacidade para analisar de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade e como suporte à tomada de decisão, preparando-se antecipadamente quando tem de enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa.
Bom 16 Valores	Demonstrou possuir uma atitude atenta à conjuntura atual, conceptualizando os sinais de evolução e mudança e integrando-os no âmbito da sua atuação, bem como uma boa capacidade para analisar de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade e como suporte à tomada de decisão, procurando informação e estudando os assuntos em causa.
Suficiente 12 Valores	Demonstrou possuir uma atitude atenta à conjuntura atual, articulando-a de forma razoável no âmbito da sua atuação, bem como uma capacidade satisfatória para analisar de forma crítica a informação necessária à realização da sua atividade e como suporte à tomada de decisão, procurando informação e estudando os assuntos em causa.
Reduzido 8 Valores	Demonstrou possuir fracos conhecimentos acerca da conjuntura atual, que lhe permitam fazer uma articulação razoável no âmbito da sua atuação, bem como uma fraca capacidade para analisar de forma crítica a informação necessária à realização da sua atividade e como suporte à tomada de decisão.
Insuficiente 4 Valores	Demonstrou não possuir conhecimentos acerca da conjuntura atual, que lhe permitam fazer uma articulação razoável no âmbito da sua atuação, nem capacidade para analisar de forma crítica a informação necessária à realização da sua atividade e como suporte à tomada de decisão.

4. Responsabilidade e compromisso com o serviço:

Destina-se a avaliar a capacidade para integrar o contributo das suas funções no sentido da missão, valores e objetivos do serviço, excedendo-as de forma disponível e diligente.

Elevado 20 valores	Demonstrou uma excelente capacidade para responder com prontidão às solicitações da hierarquia e dos utilizadores, bem como para cumprir as regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões, e tratando com rigor a informação confidencial, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas. Revelou ainda uma excelente preocupação em contribuir para o desenvolvimento de projetos transversais, com vista à prossecução da missão e objetivos estratégicos da organização.
Bom 16 Valores	Demonstrou uma boa capacidade para responder com prontidão às solicitações da hierarquia e dos utilizadores, bem como para cumprir as regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões, e tratando com rigor a informação confidencial, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas.
Suficiente 12 Valores	Demonstrou uma capacidade satisfatória para responder às solicitações da hierarquia e dos utilizadores, bem como para cumprir as regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões, e tratando com rigor a informação confidencial, tendo em conta as regras jurídicas, éticas e deontológicas.
Reduzido 8 Valores	Demonstrou uma fraca capacidade para responder às solicitações da hierarquia e dos utilizadores, bem como para cumprir as regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões, não revelando particular cuidado no tratamento de informação confidencial, tendo em conta as regras jurídicas, éticas e deontológicas.
Insuficiente 4 Valores	O candidato demonstrou não possuir capacidade para responder às solicitações da hierarquia e dos utilizadores, bem como no cumprimento das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões, não revelando particular cuidado no tratamento de informação confidencial, tendo em conta as regras jurídicas, éticas e deontológicas.

5. Conhecimentos especializados e qualidade da experiência profissional:

Destina-se a avaliar o currículo e percurso profissionais do candidato, de um modo global, bem como os seus conhecimentos relativos aos aspetos legais e organizativos inerentes ao cargo a prover.

Elevado 20 valores	Demonstrou possuir excelentes conhecimentos especializados e experiência profissional necessários à coordenação técnica da unidade orgânica, mantendo-se atualizado sobre a evolução e tendências nacionais e internacionais de conhecimentos relevantes para a missão e objetivos do serviço, procurando alargar os seus conhecimentos e experiência, utilizando as tecnologias de informação e comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.
Bom 16 Valores	Demonstrou possuir conhecimentos especializados e experiência profissional diversificada útil para a coordenação técnica da unidade orgânica, procurando manter atualizados os seus conhecimentos e experiência, utilizando as tecnologias de informação e comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.
Suficiente 12 Valores	Demonstrou possuir conhecimentos e experiência profissionais adequados à coordenação técnica da unidade orgânica, procurando manter atualizados os seus conhecimentos, mediante a frequência de formação profissional relacionada com a área para a qual foi aberto o concurso.
Reduzido 8 Valores	Demonstrou possuir alguma experiência, não aprofundada, em atividades relevantes para o exercício das funções, a qual, conjugada com fracos conhecimentos relativos às funções a exercer, permitindo prognosticar algumas dificuldades na adaptação ao posto de trabalho.
Insuficiente 4 Valores	O candidato revelou não possuir experiência profissional em atividades relevantes para o exercício das funções, bem como a ausência de conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar grandes dificuldades na adaptação ao posto de trabalho.

6. Capacidade de expressão e de comunicação:

Destina-se a avaliar, com base nas respostas dadas, a capacidade de síntese, a sistematização e a clareza de raciocínio do candidato.

Elevado 20 valores	Manifestou possuir desenvolvidas capacidades de análise e de síntese e uma excelente transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio, através da utilização de linguagem de muito bom nível, bem como um elevado sentido crítico na abordagem das questões colocadas.
Bom 16 Valores	Manifestou possuir boa capacidade de análise e de síntese e grande transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio, através da utilização de linguagem de bom nível.
Suficiente 12 Valores	Manifestou possuir razoáveis capacidade de análise e de síntese, mediante o estabelecimento de uma forma de comunicação aceitável na abordagem das questões colocadas, expressando-se de forma clara, mediante a utilização de uma linguagem simples.
Reduzido 8 Valores	Revelou algumas dificuldades de comunicação, demonstrando fraca capacidade de análise e de síntese na abordagem das questões colocadas, não tendo conseguido evidenciar grande sentido crítico.
Insuficiente 4 Valores	Revelou deficiência na comunicação, bem como insuficiente capacidade de análise e de síntese, tendo evidenciado dificuldades de expressão.