



TIPOLOGIA DE OPERAÇÃO

CURSOS DE APRENDIZAGEM

Aviso POCH-70-2023-01

Grelha de Análise e Seleção de Candidaturas

Nota Metodológica

Programa Operacional Capital Humano
Av. João Crisóstomo, nº 11, 1000-177 LISBOA | Portugal
Tel.: +351 215 976 790
@: poch@poch.portugal2020.pt
W: www.poch.portugal2020.pt

T047.01



Cofinanciado por:



União Europeia
Fundo Social Europeu

1 Taxas de certificação, de empregabilidade e de prosseguimento de estudos

1.1 Neste ponto devem ser verificadas as **taxas de certificação**, nos seguintes termos:

Os limites indicados na escala do subcritério 1.1. devem ser verificados através da recolha da taxa média de certificação dos formandos na entidade, nos últimos 3 anos, nesta tipologia de operação, verificada por declaração de honra dos beneficiários e ou através dos dados inseridos no SIGO e ou SGFOR. Considera-se:

Elevado - se a taxa de certificação média dos últimos 3 anos for $\geq 70\%$;

Bom - se a taxa de certificação média dos últimos 3 anos for $\geq 60\%$ e $< 70\%$;

Médio - se a taxa de certificação média dos últimos 3 anos for $\geq 50\%$ e $< 60\%$;

Baixo - se a taxa de certificação média dos últimos 3 anos for $< 50\%$.

1.2 Neste ponto devem ser verificadas as **taxas de empregabilidade e de prosseguimento de estudos** registadas nesta tipologia de operação, considerando os últimos 3 anos, por verificação dos registos da Segurança Social e do SGFOR. Considera-se:

Elevado - se a taxa de empregabilidade e de prosseguimento dos estudos média, dos últimos 3 anos, for $\geq 70\%$;

Bom - se a taxa de empregabilidade e de prosseguimento dos estudos média, dos últimos 3 anos, for $\geq 60\%$ e $< 70\%$;

Médio - se a taxa de empregabilidade e de prosseguimento dos estudos média, dos últimos 3 anos, for $\geq 50\%$ e $< 60\%$;

Baixo - se a taxa de empregabilidade e de prosseguimento dos estudos média, dos últimos 3 anos, for $< 50\%$.

2 Relevância da formação proposta face às necessidades regionais e nacionais (cf. Redes de planeamento da oferta formativa), avaliada nomeadamente pelas respetivas áreas de formação e saídas profissionais prioritárias

2.1 Neste ponto deve ser verificado se os cursos propostos no âmbito do projeto estão **alinhados com as áreas de formação e saídas profissionais prioritárias** indicadas anualmente pelo IEFP, IP, tendo em conta, nomeadamente, os critérios de ordenamento da rede de oferta de formação inicial estabelecidos pela



ANQEP, nomeadamente no contexto do Sistema de Antecipação de Necessidades de Qualificação (SANQ), complementando por outros instrumentos que reforcem esses critérios. Considera-se:

Elevado - se $\geq 90\%$ dos cursos propostos se inserem em qualificações do CNQ consideradas como saídas profissionais prioritárias;

Bom – se os cursos propostos no projeto se inserem em qualificações do CNQ consideradas como saídas prioritárias, for $\geq 80\%$ e $< 90\%$;

Médio - se os cursos propostos se inserem em qualificações do CNQ consideradas como áreas prioritárias de formação, for $\geq 70\%$ e $< 80\%$;

Baixo - se os cursos propostos se inserem em qualificações do CNQ consideradas como áreas prioritárias de formação, for $< 70\%$.

2.2 Este subcritério avalia, nomeadamente, o **alinhamento do projeto proposto face às orientações estabelecidas para definição da rede de ofertas** ao nível das Comunidades Intermunicipais (CIM) e a alocação das ofertas formativas face ao enquadramento legal no artigo 4.º da Portaria n.º 1497/2008, de 19 de dezembro. Considera-se:

Sim – quando o projeto formativo proposto evidencia ter sido construído numa lógica de complementaridade face às ofertas do IEFP, IP, nesta tipologia de intervenção, e de outras entidades, quando dirigidas ao mesmo público-alvo; quando a entidade apresenta um modelo de interação, devidamente fundamentado, no âmbito da candidatura, ao nível local e/ou regional;

Não – quando o curso não cumpre os requisitos anteriores.

3 Qualidade e diversidade de parcerias ou protocolos com instituições, empresas ou outros agentes a nível regional ou nacional, com incidência na organização e desenvolvimento dos cursos e respetiva componente de formação prática em contexto de trabalho

Na análise deste critério deve ser verificado se a entidade integra projetos (regionais ou nacionais) ou outras redes de articulação formais, enquanto parceira, nos seguintes termos:

Sistemáticos - a entidade identifica as redes de cooperação que integra e os projetos em que participa em parceria, incluindo os relativos ao desenvolvimento da componente de formação





prática em contexto de trabalho, e fundamenta e desenvolve o papel e as atividades que cada parceiro desempenha no âmbito da respetiva intervenção;

Pontuais - a entidade menciona integrar redes em cooperação e projetos em parceria, incluindo os relativos ao desenvolvimento da componente de formação prática em contexto de trabalho, identifica os parceiros envolvidos, mas não fundamenta a sua importância nem elenca as atividades previstas;

Inexistentes - a entidade não revela integrar nenhuma rede de cooperação ou participar em projetos em parceria.

4 Envolvimento institucional da entidade no tecido económico, social e cultural na região

Na avaliação a efetuar procura-se determinar o grau de integração da entidade em redes de cooperação, que introduzam valor acrescentado ao projeto proposto, não só ao nível da formação ministrada, como também para a promoção da empregabilidade. Considera-se:

Elevado – existência de redes locais e/ou regionais para a qualificação e a integração no mercado de emprego, formalmente constituídas e acompanhadas pelos serviços competentes;

Bom – existência de redes não formalizadas e com intervenção pontual;

Médio – existência apenas de protocolos envolvendo entidades individualmente;

Inexistente – inexistência de qualquer rede local e/ou regional, e de protocolos entre entidades.

5 Existência de mecanismos de acompanhamento durante e após a conclusão da formação, incluindo o prosseguimento de estudos na mesma área de formação e o apoio à inserção profissional dos diplomados

5.1 Neste subcritério afere-se a existência e a relevância dos **mecanismos de monitorização e controlo da qualidade do processo formativo**, durante e após a conclusão da formação, na medida em que se verificam a evidência de processos de monitorização regulares, que permitem avaliar e melhorar a eficiência da oferta e a qualidade ao nível das práticas de gestão e que permitam promover a empregabilidade e/ou o prosseguimento de estudos após a conclusão da formação. Considera-se:

Sistemáticos – quando se verifique o alinhamento total com o sistema de garantia de qualidade EQAVET ou sistema de qualidade equivalente;

Pontuais – quando se verifica a existência de instrumentos ou mecanismos de controlo de qualidade do processo formativo e das práticas de gestão que concorram, em parte, para os princípios definidos pelo EQAVET;

Inexistentes – ausência de instrumentos ou outros recursos de controlo de qualidade.

5.2 Visa-se avaliar os **processos e instrumentos de monitorização do percurso dos diplomados**, durante e após a formação, considerando-se:

Sistemáticos – quando se verifique a implementação de sistemas de acompanhamento da inserção profissional dos diplomados de forma sistemática e estruturada no tempo;

Pontuais – quando se verifica a existência de bases de dados para registo do percurso pós-formação dos diplomados;

Inexistentes – quando não são verificados mecanismos de acompanhamento dos diplomados.

6 Grau de eficiência pedagógica e de gestão administrativo-financeira da entidade candidata

6.1 Este item considera o compromisso assumido pela Entidade, em sede de candidatura, relativamente ao potencial máximo de registo de abandonos da formação no projeto proposto.

6.1.1 Taxa de abandono da formação:

Considera-se:

Elevada – se < 15%.

Bom- se $\geq 15\%$ e < 25%;

Média – se $\geq 25\%$ e < 50%

Baixa – se $\geq 50\%$

6.2 Este item considera o compromisso assumido pela Entidade, em sede de candidatura, relativamente à taxa de execução financeira do projeto apresentado, considerando também, no caso de histórico, o cumprimento deste indicador em projetos anteriores na mesma tipologia de intervenção.

6.2.1 Taxa de execução

Considera-se:

Elevada - se $\geq 90\%$;

Boa - se $\geq 70\%$ e < 90%;

Média – se $\geq 50\%$ e < 70%;

Baixa – se < 50%.

6.2.2 Mecanismos de controlo interno ao nível pedagógico e administrativo-financeiro, considerando-se:

Sistemáticos – quando está implementado o sistema de normas ISO;

Pontuais – quando, não estando implementado um sistema de ISO, verifica-se a existência de procedimentos internos perfeitamente definidos e formais (Manuais de Normas, Regulamentos Internos, etc.);

Inexistentes – quando não existem evidências quanto à existência formais de normas e/ou procedimentos de controlo de qualidade.

7 Adequação do esforço de financiamento ao impacto esperado em resultado

Será avaliado o compromisso assumido pela entidade em sede de candidatura, relativamente aos indicadores de resultado fixados para a operação, cuja contratualização será determinada em sede de aprovação do projeto, sendo os desvios apurados nos termos previstos no artigo 18.º da Portaria n.º 60-A/2015, de 2 de março.

7.1 Taxa de conclusão, avaliada pela percentagem de formandos que se prevê que concluem a formação, face aos que a integrarão, considerando-se:

Elevado - $\geq 70\%$;

Bom - $\geq 65\%$ e $< 70\%$;

Médio - $\geq 61\%$ e $< 65\%$;

Baixo - = 61%

7.2 Taxa de empregabilidade e de prosseguimento de estudos, sendo que estes dois indicadores devem ser medidos em separado, considerando que, de acordo com o n.º 1 do artigo 18.º da Portaria n.º 60-A/2015, de 2 de março, só são financiadas operações que se proponham atingir no mínimo 50 % de empregabilidade dos formandos nos seis meses seguintes ao fim do curso em causa, o que deve constar dos resultados a contratualizar com os beneficiários. Assim, considera-se:

Elevado - $\geq 70\%$;

Bom - $\geq 60\%$ e $< 70\%$;

Médio - $> 50\%$ e $< 60\%$;

Baixo - = 50%.

8 Capacidade, qualidade e adequação dos recursos humanos, das infraestruturas formativas, dos equipamentos e dos recursos didáticos

Neste ponto serão avaliados os seguintes subcritérios:

8.1 Existência de vínculo dos colaboradores afetos à operação

Considera-se:

Elevado - $\geq 60\%$ de trabalhadores com vínculo

Bom - $\geq 40\%$ e $< 60\%$ de trabalhadores com vínculo;

Médio - $\geq 20\%$ e $< 40\%$ de trabalhadores com vínculo;

Baixo - $< 20\%$ de trabalhadores com vínculo.

8.2 Experiência dos colaboradores afetos à operação na área pedagógica e ou de formação profissional

Considera-se:

Elevado - $\geq 60\%$ dos colaboradores com 3 ou mais anos de experiência;

Bom - ≥ 40 e $< 60\%$ dos colaboradores com 3 ou mais anos de experiência;

Médio - ≥ 20 e $< 40\%$ dos colaboradores com 3 ou mais anos de experiência;

Baixo - $< 20\%$ dos colaboradores com 3 ou mais anos de experiência.

8.3 Infraestruturas/instalações/equipamentos/recursos didáticos

Neste ponto deve ser verificado se as infraestruturas e as instalações a afetar ao projeto, reúnem condições de:

- Capacidade e localização – por ex. área suficiente para o número de formandos previsto, nomeadamente ao nível das áreas de trabalho e circulação, conservação e manutenção;
- Qualidade - nos espaços, considerando o cumprimento das exigências ao nível da higiene e segurança no trabalho, arejamento/ventilação/luminosidade, sistema de aspiração quando aplicável - e nos equipamentos – nomeadamente adequação e condições de segurança, e dos recursos didáticos.

Considera-se:

Muito adequadas - se a entidade cumpre a totalidade dos requisitos listados;

Adequadas - se a entidade cumpre apenas um dos requisitos indicados;

Inadequadas - se não cumpre nenhum dos requisitos ou não demonstra o seu cumprimento;



9. Contributo dos projetos para a igualdade de oportunidades e de género no acesso ao ensino e à formação

A escala de apreciação é aplicada com base no preenchimento do modelo de *check-list* “Avaliação da Integração da Perspetiva da Igualdade entre Homens e Mulheres e Igualdade de Oportunidades e da não discriminação” (em anexo), enquanto princípio transversal aos fundos europeus.

A referida *checklist* está disponível em apenso ao AAC e deve ser anexada ao separador “Outros documentos” do formulário de candidatura, preenchendo o beneficiário somente a parte que lhe é destinada. A pontuação terá em conta apenas os critérios aplicáveis à entidade beneficiária, de acordo com a seguinte metodologia de cálculo: $SIM/(SIM+NÃO)*100$

Promoção da Igualdade entre Homens e Mulheres e da Igualdade de Oportunidades

- **Elevado:** Responde positivamente a >75% das questões aplicáveis da checklist = 15 pontos;
- **Bom:** Responde positivamente a >65% e ≤ 75% das questões aplicáveis da checklist = 12 pontos;
- **Médio:** Responde positivamente a >50% e ≤65% das questões aplicáveis da checklist = 8 pontos;
- **Baixo:** Responde positivamente a menos de 50% das questões aplicáveis da checklist = 5 pontos.

Nota Final

No caso do valor das candidaturas apresentadas ser superior ao indicado no Aviso – Convite ao IEF, IP, e desde que expressamente autorizado pela AG, para além da valoração do mérito e da pontuação obtida através da aplicação da grelha de análise, pode ser aplicada uma regra colectiva que exclua as ações com um menor número de formandos, para que a despesa aprovada esteja dentro do limite do *overbooking* histórico destas operações e de modo a contribuir para a concretização dos indicadores de realização e de resultado do beneficiário e da tipologia em causa.





ANEXO I - MODELO DE CHECK-LIST PARA VERIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO DA INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DA IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DA NÃO DISCRIMINAÇÃO

Checklist

Princípios Transversais da Igualdade entre Homens e Mulheres e Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação

Identificação da Operação e do Beneficiário

Entidade beneficiária: NIF, acrónimo e/ou nome da entidade beneficiária

Promoção da Igualdade entre Homens e Mulheres e Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação
Regulamento (UE) n.º 1303/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro [Artigo 7.º]
Regulamento (UE) n.º 1304/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro [Artigos 7.º e 8.º]

Outra legislação aplicável: Em anexo outra legislação nacional e compromissos internacionais relevantes no domínio da igualdade entre homens e mulheres e igualdade de oportunidades e da não discriminação

Questão a verificar ao nível da Operação e/ou da Organização:	A preencher pelos beneficiários				
	S	N	NA	Exemplos	Justificação
Avaliação Global					
A operação tem em conta aspetos relacionados com a igualdade entre homens e mulheres, igualdade de oportunidades e não discriminação em razão da deficiência, raça ou origem étnica, religião ou crença, região, idade ou orientação sexual?					
A organização dispõe de indicadores quantitativos e qualitativos desagregados em relação aos aspetos da igualdade entre homens e mulheres, igualdade de oportunidades e da não discriminação em razão da deficiência, raça ou origem étnica, religião ou crença, região, idade ou orientação sexual?				Ex: Sistema de Gestão da Qualidade ou Excelência que integre a perspetiva de género	
Igualdade no acesso ao emprego, no trabalho, no ensino e na formação profissional					
A operação promove a igualdade salarial entre homens e mulheres?				Ex: Balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens; Balanço social ou qualquer outro documento de gestão onde seja feita a caracterização dos recursos humanos	
A organização dispõe de instrumentos ou foram previstas ações destinadas a promover uma gestão igualitária e não discriminatória dos recursos humanos?				Ex: - Plano para a Igualdade; - Plano de Sensibilização e Informação interno; - Plano de Formação; - Produção de suportes comunicacionais como guias, manuais, folhetos, outros	
Existe paridade entre mulheres e homens nos cargos de direção da organização? <i>Nota: Não existe paridade de género se a representatividade dos sexos é inferior a 33,3% em órgãos de administração ou fiscalização das empresas do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, ou a 40% de pessoal dirigente nos órgãos da Administração Pública; NA, por exemplo, no caso de empresários em nome individual</i>				Ex: - Estatutos/Orgânica da entidade; - Guia de boas práticas com regra de paridade de géneros em cargos dirigentes; Balanço social	
Nos mecanismos de gestão das carreiras dos recursos humanos foram estabelecidos práticas não discriminatórias que assegurem o acesso ao ensino e formação profissional e a progressão nas carreiras?				Ex: - Processos de seleção baseados na igualdade e transparência; - Formação profissional em matéria de igualdade de oportunidades; - Registos de participação em seminários, workshops de apoio à valorização/reconversão profissional	
Foram estabelecidos mecanismos e estratégias para aumentar a proporção do sexo sub-representado nos processos de decisão?				Ex: - Contratação de trabalhadores/as do género sub-representado em determinada profissão; - Ações destinadas à eliminação de estereótipos sexistas; Outros	
Promoção da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar					
A operação considera a necessidade de observar a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar?					

Programa Operacional Capital Humano
Av. João Crisóstomo, nº 11, 1000-177 LISBOA | Portugal
Tel.: +351 215 976 790
@: poch@poch.portugal2020.pt
W: www.poch.portugal2020.pt



Cofinanciado por:



União Europeia
Fundo Social Europeu

Questão a verificar ao nível da Operação e/ou da Organização:	A preencher pelos beneficiários				
	S	N	NA	Exemplos	Justificação
A organização prevê ações destinadas a facilitar a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar?				<p>Ex:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incentivos ou apoios destinados ao acolhimento de crianças em idade pré-escolar; apoio extraescolar; apoio a outras pessoas a cargo; - Modalidades de prestação de trabalho como o teletrabalho ou o trabalho a tempo parcial; - Modalidades de horário, como o horário flexível, específico ou jornada contínua; - Posto médico no local de trabalho; - Campanhas de vacinação da gripe sazonal para trabalhadores/as; outros - Apoios às famílias, nomeadamente monoparentais; - Incentivo à alternância de género no apoio à família <p>Este tipo de iniciativas estão normalmente previstas em Regulamento interno ou Balanço Social das organizações</p>	
Promoção da integração de pessoa com deficiência ou incapacidade					
A operação facilita a integração de pessoa com deficiência ou incapacidade?					
A organização adota medidas que permitam responder aos objetivos estratégicos do Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade?				<p>Ex:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Atendimento prioritário; - Acessibilidade das instalações; - Acessibilidade das plataformas e ferramentas digitais; - Suportes comunicacionais em braille para pessoas cegas ou amblíopes ou em língua gestual e legendados para pessoas surdas; - Serviços de interpretação de língua gestual; - Sites/suportes digitais/plataformas informáticas acessíveis para pessoas com outras limitações funcionais; - Modalidades de prestação de trabalho como o teletrabalho ou o trabalho a tempo parcial; - Modalidades de horário como o horário flexível ou específico 	
A organização adota políticas de gestão de recursos humanos que seja favorável à inclusão de pessoa com deficiência ou incapacidade e à melhoria das acessibilidades?				<p>Ex:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quotas de admissão para pessoas com deficiência ou incapacidade; - Formação profissional adaptada para pessoas com deficiência ou incapacidade; - Postos de trabalho adaptados às necessidades 	
Prevenção de práticas discriminatórias					
A operação promove a prevenção de práticas discriminatórias					
A organização adota orientações e/ou procedimentos que promovam a utilização de linguagem e imagens não sexista e inclusiva na comunicação interna e externa?				<p>Ex:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Manual ou guia de linguagem inclusiva; - Sessões de sensibilização para a adoção de linguagem e imagens neutras e inclusivas - Manual para apresentação de queixas de discriminação, assédio ou atitudes sexistas; - Sessões informativas ou formação - Adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio e violência no trabalho; - Sessões de sensibilização e informação sobre assédio moral, sexual e violência no trabalho; - Outros mecanismos para detetar e solucionar este tipo de situações 	
Parecer global conclusivo (a preencher pela AG/OI em sede de análise de candidatura)					
Balanço Final (a preencher pela entidade beneficiária em sede de pedido de pagamento de saldo final)					