



Grelha de Análise e Seleção de Candidaturas

TIPOLOGIA DE OPERAÇÃO: CURSOS DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO DE ADULTOS (EFA)

POCH-70-2021-03

Nota Metodológica

1. Taxas de certificação (conclusão), de empregabilidade e de prosseguimento de estudos (dados históricos)

1.1 Neste subcritério devem ser verificadas as **taxas de conclusão**, nos seguintes termos:

A taxa de conclusão é o rácio entre o número de alunos que concluem o curso, face ao número de alunos inscritos que iniciaram a ação. Os limites indicados na escala do subcritério 1.1. devem ser verificados através da recolha da taxa média de conclusão dos formandos na entidade nos últimos 3 anos (civis) disponíveis para esta tipologia de operação, validada através dos dados inseridos no SIGO.

Considera-se:

- **Elevado** - se a taxa de conclusão média dos últimos 3 anos for $\geq 60\%$;
- **Bom** - se a taxa de conclusão média dos últimos 3 anos for $\geq 55\%$ a $< 60\%$;
- **Médio** - se a taxa de conclusão média dos últimos 3 anos for $\geq 50\%$ a $< 55\%$;
- **Baixo** - se a taxa de conclusão média dos últimos 3 anos for $< 50\%$.

Este subcritério será apurado com os dados da DGEEC residentes no SIGO.

1.2 Neste subcritério devem ser verificadas as **taxas de empregabilidade e de prosseguimento de estudos, nos seis meses seguintes à conclusão/certificação** registadas nesta tipologia de operação, considerando a média dos últimos 3 anos civis disponíveis. A entidade candidata deverá declarar qual o seu histórico, fundamentando o seu posicionamento com base na informação que tenha apurado nesse domínio.

Considera-se:

- **Elevado** - se a taxa de empregabilidade e de prosseguimento dos estudos média, dos últimos 3 anos, for $\geq 65\%$;
- **Bom** - se a taxa de empregabilidade e de prosseguimento dos estudos média, dos últimos 3 anos, for $\geq 55\%$ a $< 65\%$;

- **Médio** - se a taxa de empregabilidade e de prosseguimento dos estudos média, dos últimos 3 anos, for $\geq 50\%$ a $< 55\%$;
- **Baixo** - se a taxa de empregabilidade e de prosseguimento dos estudos média, dos últimos 3 anos, for $< 50\%$ ou não dispuser de dados neste domínio, tendo ministrado cursos EFA nesse período.

Caso se tratem de entidades novas no sistema ou que tenham histórico de conclusão nesta tipologia inferior a 3 anos civis, será a cotação do critério redistribuída uniformemente por toda a grelha de análise.

2. Relevância da formação proposta face às necessidades regionais e nacionais (cf. Redes de planeamento da oferta formativa, incluindo nestas os CQ), avaliada nomeadamente pelas respetivas áreas de formação e saídas profissionais prioritárias e mecanismos de encaminhamento dos públicos para a oferta de formação

2.1 Neste subcritério deve ser ponderada a incidência territorial prevista para os cursos propostos, por NUTS III, em função da proporção de adultos em plena idade ativa (25 - 64 anos) aí residentes e que não possuem o ensino secundário completo. No caso da candidatura abranger mais do que uma NUT III, essa proporção deverá ser em função da proporção de adultos em plena idade ativa (25 - 64 anos) residentes no conjunto das NUTS III a abranger e que não possuem o ensino secundário completo.

Considera-se:

- **Elevado** - se $\geq 60\%$ da população residente nas NUTS III a abranger não possui o ensino secundário completo;
- **Bom** - se $\geq 50\%$ a $< 60\%$ da população residente nas NUTS III a abranger não possui o ensino secundário completo;
- **Médio** - se $\geq 40\%$ a $< 50\%$ da população residente nas NUTS III a abranger não possui o ensino secundário completo;

- **Baixo** - se <40% da população residente nas NUTS III a abranger não possui o ensino secundário completo.

2.2 Este subcritério avalia em que medida a entidade se compromete em integrar adultos encaminhados por um Centro Qualifica (CQ).

Considera-se:

- **Elevada** - se $\geq 70\%$ dos formandos a admitir tiverem como origem o reencaminhamento de um CQ;
- **Alta** - se $\geq 60\%$ a <70% dos formandos a admitir tiverem como origem o reencaminhamento de um CQ;
- **Média** - se $\geq 50\%$ a <60% dos formandos a admitir tiverem como origem o reencaminhamento de um CQ;
- **Baixa** - se <50% dos formandos a admitir tiverem como origem o reencaminhamento de um CQ.

Este subcritério será apurado com os dados da DGEEC, residentes no SIGO, tendo em consideração que a entidade beneficiária encontra-se obrigada a apresentar candidatura pedagógica na plataforma SIGO, uma vez que é uma condição de admissibilidade ter o seu curso com autorização de funcionamento concedida, nos termos do artigo 17.º da Portaria n.º 230/2008, de 7 de março, na sua redação atual.

Caso, à data da análise técnica/de mérito, não exista informação sobre a origem do encaminhamento dos formandos, na plataforma SIGO, deverá a pontuação deste subcritério ser atribuída em função do compromisso assumido pelo candidato sobre esta matéria, sendo que o grau de cumprimento desse compromisso poderá vir a ser considerado na apreciação de candidaturas futuras do mesmo beneficiário no âmbito das medidas de apoio à formação certificada de adultos.

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. 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

4.1 Neste subcritério afere-se a existência e a relevância dos **mecanismos de monitorização e controlo da qualidade do processo formativo**, durante e após a 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 que já foi implementada ou está em via de implementação, o sistema EQAVET;
- **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.

4.2 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 existência de sistemas de acompanhamento da inserção profissional dos diplomados de forma sistemática e estruturada no tempo;
- **Pontuais** – quando se verifica a existência de sistemas de acompanhamento da inserção profissional dos diplomados de forma não sistemática e estruturada no tempo;
- **Inexistentes** – quando não são verificados mecanismos de acompanhamento dos diplomados.

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

5.1 Este subcritério considera o histórico da entidade, relativamente ao registo de abandonos da formação na mesma tipologia nos 3 anos civis anteriores.

Eficiência pedagógica aferida pela taxa de abandono da formação

Considera-se:

- **Elevado** – se <15%.
- **Bom** - se $\geq 15\%$ a <25%;
- **Médio** – se $\geq 25\%$ a <50%
- **Baixo** – se $\geq 50\%$

Este subcritério será apurado com os dados da DGEEC, residentes no SIGO.

- 5.2** Este subcritério pretende considerar o cumprimento do indicador em projetos anteriores na mesma tipologia de intervenção. Será analisado com base nos dados apurados em SIFSE relativos à execução financeira dos projetos nos 3 anos civis anteriores.

Eficiência administrativa e financeira aferida pela taxa de execução

Considera-se:

- **Elevado** – se o nível de cumprimento for $\geq 90\%$;
- **Bom** – se o nível de cumprimento for $\geq 70\%$ a $<90\%$;
- **Médio** – se o nível de cumprimento for $\geq 50\%$ a $<70\%$;
- **Baixo** – se o nível de cumprimento for $<50\%$.

Caso se tratem de entidades novas no sistema ou que tenham histórico de conclusão nesta tipologia inferior a 3 anos civis, será a cotação do critério redistribuída uniformemente por toda a grelha de análise.

6. 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, na sua atual redação. Os dados para preenchimento e pontuação da grelha serão apurados após o fecho do concurso e respetiva submissão das candidaturas.

- 6.1 Taxa de conclusão**, avaliada pela percentagem de formandos que terminaram o curso com sucesso no tempo previsto para a sua duração, face ao número de adultos apoiados que iniciaram esse mesmo curso, considerando-se:

- **Elevado** - $\geq 70\%$;
- **Bom** - $\geq 65\%$ a $<70\%$;

- **Médio** - >60% a <65%;
- **Baixo** - =60%.

6.2 Taxa de empregabilidade e de prosseguimento de estudos, considerando que, de acordo com o n.º 1 do artigo 18.º da Portaria n.º 60-A/2015, de 2 de março, na sua atual redação, só são financiadas operações que se proponham atingir no mínimo 50 % de empregabilidade ou prosseguimentos de estudos dos formandos nos seis meses seguintes ao fim do curso em causa.

Considera-se:

- **Elevado** - $\geq 70\%$;
- **Bom** - $\geq 60\%$ a $< 70\%$;
- **Médio** - $> 50\%$ a $< 60\%$;
- **Baixo** - =50%

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

Neste ponto serão avaliados os seguintes subcritérios, mediante declaração e evidências apresentadas pela Entidade:

7.1 Qualificação dos Recursos Humanos

Considera-se:

- **Elevado:** Se, em média, $\geq 90\%$ dos colaboradores a imputar à operação têm formação superior;
- **Bom:** Se, em média, $\geq 80\%$ a $< 90\%$ dos colaboradores a imputar à operação têm formação superior;
- **Médio:** Se, em média, $\geq 70\%$ a $< 80\%$ dos colaboradores a imputar à operação têm formação superior;

- **Baixo:** Se, em média, <70% dos colaboradores a imputar à operação têm formação superior.

7.2 Experiência dos recursos humanos permanentes afetos à operação na área pedagógica

Considera-se:

- **Elevado** - $\geq 60\%$ dos colaboradores com 3 ou mais anos de experiência na área pedagógica;
- **Bom** - ≥ 40 a $<60\%$ dos colaboradores com 3 ou mais anos de experiência na área pedagógica;
- **Médio** - ≥ 20 a $<40\%$ dos colaboradores com 3 ou mais anos de experiência na área pedagógica;
- **Baixo** - $<20\%$ dos colaboradores com 3 ou mais anos de experiência na área pedagógica.

7.3 Infraestruturas/instalações/equipamentos/recursos didáticos

Neste ponto deve ser verificada a capacidade interna da entidade, assim como a capacidade de outras entidades com as quais possam vir a ser estabelecidos protocolos, nos seguintes termos:

- **Muito adequados:** Os recursos físicos/didáticos de que a entidade dispõe e/ou no âmbito de parcerias para o efeito com outras entidades públicas ou privadas, evidenciam uma qualidade e quantidade totalmente adequada às exigências do curso, nomeadamente no que se refere à localização, qualidade dos espaços em cumprimento das normas instituídas ao nível da higiene e segurança no trabalho;
- **Adequados:** Os recursos físicos/didáticos de que a entidade dispõe e/ou no âmbito de parcerias com outras entidades públicas ou privadas, são adequados em qualidade às exigências do curso mas não em quantidade;
- **Pouco adequados:** Os recursos físicos/didáticos de que a escola dispõe, ela própria ou no âmbito de parcerias de instalações a promover com outras entidades públicas ou privadas, são pouco adequados, em qualidade, às exigências do curso.

8. 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.

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 perspectiva 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 estabelecidas 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?					

Questão a verificar ao nível da Operação e/ou da Organização:	A preencher pelos beneficiários				Justificação
	S	N	NA	Exemplos	
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)					