



GRELHA DE ANÁLISE E SELEÇÃO DE CANDIDATURAS

TIPOLOGIA DE OPERAÇÃO

**QUALIDADE E EFICIÊNCIA DO SISTEMA DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO PARA PROMOÇÃO DO
SUCESSO ESCOLAR - PARCERIAS PARA A MELHORIA DA QUALIDADE DO SISTEMA DE
EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO**

AVISO N.º POCH-67-2023-03

NOTA METODOLÓGICA PARA AVALIAÇÃO DA GRELHA ANÁLISE E SELEÇÃO DE CANDIDATURAS

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:





I – Critérios de seleção

1 - Relevância da iniciativa proposta, carácter inovador e transferibilidade para contextos práticos de aprendizagem, em linha com as prioridades do sistema de educação e de qualificação, designadamente com a Estratégia de Especialização Inteligente e o Plano de Transição Digital

Relevância da iniciativa - A escala de apreciação é aplicada em função do contributo da operação para o sistema de aprendizagem de jovens e adultos, medida pelo número de alinhamentos desta com as questões elencadas no quadro 1:

- **Elevado** – responde positivamente a todas as questões elencadas no quadro 1 = 15 pontos;
- **Bom** – responde positivamente a 4 ou 5 questões elencadas no quadro 1 = 12 pontos;
- **Médio** - responde positivamente a 2 ou 3 questões elencadas no quadro 1 = 8 pontos;
- **Baixo** – responde positivamente a menos de 2 questões elencadas no quadro 1 ou não responde = 5 pontos.

Quadro 1

A operação contribui direta ou indiretamente para:
• O sucesso das práticas de ensino / formação
• Reforço da qualidade do processo de aprendizagem
• Igualdade da população nos processos de aprendizagem
• Modernização das práticas pedagógicas
• Acelerar a digitalização nos processos de ensino e de aprendizagem
• Combater reduzidos hábitos de leitura da população

Em sede de memória descritiva ou em campo próprio do formulário de candidatura do Balcão 2020, deverá a entidade beneficiária identificar o contributo da operação para as dimensões do quadro 1, se aplicável (max. 1 pág.)



2 – Qualidade técnica do projeto, tendo em conta os objetivos a atingir, as ações a desenvolver, as metodologias a utilizar e os resultados esperados

Qualidade da operação - A escala de apreciação é aplicada em função da capacidade da operação para responder aos atuais desafios da educação, medida pelo número de alinhamentos desta com as questões elencadas no quadro 2:

- **Elevado** – responde positivamente a todas as questões elencadas no quadro 2 = 15 pontos;
- **Bom** – responde positivamente a 4 ou 5 questões elencadas no quadro 2 = 12 pontos;
- **Médio** - responde positivamente a 2 ou 3 questões elencadas no quadro 2 = 8 pontos;
- **Baixo** – responde positivamente a menos de 2 questões elencadas no quadro 2 ou não responde = 5 pontos.

Quadro 2

A operação contribui direta ou indiretamente para:
• Promover o interesse e a motivação para a leitura
• Motivar jovens e/ou adultos para a prática da escrita
• Atrair público menos qualificado para a aprendizagem
• Melhorar continuamente a qualidade das práticas pedagógicas
• Reforçar competências em áreas/disciplinas estruturantes, como o português, a matemática e as ciências naturais
• Garantir a integração de soluções digitais nas práticas pedagógicas

Em sede de memória descritiva ou em campo próprio do formulário de candidatura do Balcão 2020, deverá a entidade beneficiária identificar o contributo das operações para as questões do quadro 2, se aplicável (max. 1 pág.)



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

Qualidade da parceria - A escala de apreciação é aplicada tendo em conta a qualidade da parceria:

- **Elevado:** Todas as entidades parceiras apresentam historial relevante na área de implementação do projeto, bem como um contributo relevante previsto para a sua implementação = 10 pontos;
- **Bom:** Nem todas as entidades parceiras apresentam historial relevante na área de implementação do projeto, mas o contributo para a sua implementação é sempre relevante = 8 pontos;
- **Médio:** Nem todas as entidades parceiras apresentam historial relevante na área de implementação do projeto e o contributo previsto para a sua implementação não é sempre relevante = 5 pontos;
- **Baixo:** As entidades parceiras não apresentam claramente historial relevante na área de implementação do projeto, nem em regra um contributo relevante para a implementação da operação = 3 pontos.

4 - Adequação dos Recursos Humanos e dos meios a mobilizar aos resultados pretendidos, em termos da previsível eficácia e eficiência na utilização dos mesmos

Adequação dos recursos humanos afetos à operação - A escala de apreciação é aplicada tendo em conta o resumo curricular ou profissional apresentado na memória descritiva a anexar à candidatura no Balcão 2020 pela entidade beneficiária (máx.1 página).

- **Elevado:** A equipa nomeada para o projeto inclui pelo menos 1 pessoa com formação e com experiência superior a 5 anos em gestão de projetos = 10 pontos;
- **Bom:** A equipa nomeada para o projeto inclui pelo menos 1 pessoa com formação e com experiência superior a 3 anos em gestão de projetos = 8 pontos;

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





- **Médio:** A equipa nomeada para o projeto inclui pelo menos 1 pessoa com formação e/ou experiência superior a 2 anos em gestão de projetos = 5 pontos;
- **Baixo:** A equipa nomeada para o projeto inclui pelo menos 1 pessoa com formação e/ou experiência superior a 1 anos em gestão de projetos = 3 pontos.

5 – Existência de mecanismos de monitorização e avaliação da eficácia, eficiência, adequação e impacto das intervenções

Mecanismos de monitorização e avaliação da eficácia, eficiência, adequação e impacto das intervenções - A escala de apreciação é aplicada tendo em conta o fundamento apresentado pela entidade beneficiária anexado à candidatura em “Memória Descritiva da Operação” (máx. 1 página).

- **Elevado:** está previsto existirem mecanismos permanentes de monitorização e avaliação da operação = 15 pontos;
- **Bom:** está previsto existirem mecanismos regulares de monitorização e avaliação da operação = 12 pontos;
- **Médio:** está previsto existirem mecanismos pontuais de monitorização e avaliação da operação = 8 pontos;
- **Baixo:** não estão previstos mecanismos de monitorização e avaliação da operação = 5 pontos.

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

Grau de eficiência da entidade beneficiária, medida pela taxa de execução financeira da média das operações encerradas da entidade que foram financiadas pelo POCH – Será avaliado o nível de execução financeira da entidade beneficiária em projetos já encerrados e financiados pelo PO, no presente período de programação. A apreciação terá em conta os dados disponíveis no sistema de informação, não sendo necessário a entidade beneficiária disponibilizar esta informação.

- **Elevado:** $\geq 90\%$ = 10 pontos;
- **Bom:** $\geq 85\%$ e $< 90\%$ = 8 pontos;

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:





- **Médio:** $\geq 80\%$ e $< 85\%$ = 5 pontos;
- **Baixo:** $< 80\%$ = 3 pontos.

7 – Adequação do esforço de financiamento ao impacto esperado em resultado

Adequação do esforço de financiamento ao impacto esperado - Realizações: Será avaliado o compromisso assumido pela entidade beneficiária na operação

- **Elevado:** $\geq 90\%$ = 15 pontos;
- **Bom:** $\geq 80\%$ e $< 90\%$ = 12 pontos;
- **Médio:** $> 75\%$ e $< 80\%$ = 8 pontos;
- **Baixo:** $< 75\%$ = 5 pontos.

8 – Capacidade, qualidade e adequação das infraestruturas, equipamentos e recursos didáticos

Considera-se que este critério **não é aplicável no presente Aviso**, atendendo às características das operações a financiar.

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 anexo 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 = 10 pontos;

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





- **Bom:** Responde positivamente a >65% e ≤ 75% das questões aplicáveis da checklist = 8 pontos;
- **Médio:** Responde positivamente a >50% e ≤65% das questões aplicáveis da checklist = 5 pontos;
- **Baixo:** Responde positivamente a menos de 50% das questões aplicáveis da checklist = 3 pontos.

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





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 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					

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 operação considera a necessidade de observar a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar?					
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 	



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

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

