



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:



União Europeia
Fundo Social Europeu

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, 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;

- **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;



- **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



Cofinanciado por:



União Europeia
Fundo Social Europeu



- **Bom:** Responde positivamente a >65% e \leq 75% das questões aplicáveis da checklist = 8 pontos;
- **Médio:** Responde positivamente a >50% e \leq 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



Cofinanciado por:



União Europeia
Fundo Social Europeu



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)					