

## Anexo B - Critérios de seleção e metodologia de avaliação das candidaturas

As candidaturas são avaliadas com base no seu mérito, sendo que esta avaliação é feita por aplicação da metodologia e dos critérios de seleção aprovados pelo Comité de Acompanhamento do Programa Operacional “Centro 2020” e que são apresentados nos parágrafos seguintes deste Anexo.

Os critérios de seleção serão alinhados de acordo com os seguintes princípios gerais:

<b>Categoria</b>	<b>Descrição</b>
<b>A. Eficácia e impacto em Resultados</b>	<p>Avalia o nível de contribuição para a concretização da métrica utilizada e objetivos delineados na programação para as prioridades de investimento em que as candidaturas se inserem, com principal foco no prosseguimento de estudos, na capacitação, na empregabilidade, na inclusão ativa, no combate à pobreza e qualquer tipo de discriminação.</p> <p>Os critérios considerados nesta categoria privilegiam a aferição do potencial de impacto em resultado e o estabelecimento de pressupostos e metas intercalares que permitam uma correta contratualização de resultados, avaliação e monitorização dos fatores críticos de sucesso da operação, tendo em atenção, designadamente, o desempenho histórico dos beneficiários.</p>
<b>B. Eficiência, qualidade e inovação</b>	<p>Pondera a racionalidade e sustentabilidade económica, bem como os recursos da operação e conseqüente adequação do esforço de financiamento ao impacto esperado em resultado (gestão inteligente dos apoios).</p> <p>Os critérios desta categoria deverão contemplar também a aferição da existência de medidas que promovam e/ou contribuam para a qualidade e inovação, no âmbito em que o projeto se insere.</p>
<b>C. Complementaridade e sinergias (não aplicável no Aviso)</b>	<p>Promove sinergias e complementaridade, não só pela qualidade e diversidade de parcerias ou protocolos com os agentes regionais, como pelo grau de envolvimento institucional da entidade, a nível local e ou regional, nomeadamente nos domínios, social, do emprego, da formação apoiada, integrando entidades diversas na procura de soluções inovadoras e que visem maximizar resultados e o seu potencial de disseminação e alavancagem de resultados.</p>
<b>D. Abrangência e transversalidade</b>	<p>Afere a ligação da candidatura com outras tipologias apoiadas.</p> <p>Os critérios desta categoria poderão apreciar também os níveis de cobertura territorial e do público-alvo da tipologia de operações.</p>
<b>E. Igualdade de oportunidades e de género</b>	<p>Pondera a existência de instrumentos que assegurem a igualdade de oportunidades e de género, em particular, no acesso ao ensino, à formação e ao mercado de trabalho.</p>

O mérito absoluto da operação é determinado pela soma ponderada das pontuações parcelares de cada um dos critérios de seleção.

A identificação de cada ponderador a aplicar a cada critério de seleção é apresentada na matriz de análise abaixo



Cada critério de seleção é classificado, recorrendo-se a três descritores de impacto, de acordo com a especificidade de cada um dos Avisos.

Sempre que os elementos disponibilizados pelo beneficiário não permitam classificar de forma fundamentada um determinado critério, será atribuída a pontuação de 1, à exceção do critério 2 cuja ponderação, no caso de ausência de histórico do beneficiário, será redistribuída pelos critérios das categorias A e B.

A classificação será estabelecida com 2 casas decimais.

As candidaturas serão selecionadas com base numa avaliação de mérito absoluto, sendo a pontuação mínima necessária para a seleção das operações 3 pontos.

Além do mérito absoluto, as candidaturas poderão ainda ser avaliadas de acordo com o seu mérito relativo, que resulta da comparação do mérito da operação avaliada com o mérito das demais operações candidatas na mesma fase de decisão, com hierarquização final das candidaturas avaliadas.

Os critérios de seleção das categorias A e B devem representar mais de 50% da ponderação total, reforçando assim o foco em resultados e na qualidade/inação.

#### **CRITÉRIOS DE DESEMPATE**

Os critérios de desempate serão os previstos no n.º 4 do artigo 11º da Portaria n.º 97-A/2015 de 30 de março, que adota o Regulamento Específico da Inclusão Social e Emprego, a saber:

- maior representatividade de mulheres nos órgãos de direção, de administração e de gestão, das entidades candidatas;
- maior igualdade salarial entre mulheres e homens que desempenham as mesmas ou idênticas funções, nas entidades candidatas;
- a pontuação atribuída aos seguintes critérios e pela seguinte ordem:
  - 1º Eficácia e impacto em Resultados;
  - 2º Eficiência, qualidade e inovação;
  - 3º Abrangência e transversalidade.

## MATRIZ DE ANÁLISE DOS CRITÉRIOS DE SELEÇÃO

	Ponderação						
1. Contributo para o alcance dos indicadores de resultado do CENTRO 2020	20%						
<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>Criação líquida de PT superior a 2 PT</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>Criação líquida de PT igual a 2 PT</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td>Criação líquida de PT igual a 1 PT</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> </table>	Criação líquida de PT superior a 2 PT	5	Criação líquida de PT igual a 2 PT	4	Criação líquida de PT igual a 1 PT	3	
Criação líquida de PT superior a 2 PT	5						
Criação líquida de PT igual a 2 PT	4						
Criação líquida de PT igual a 1 PT	3						
2. Efeito dos projetos sobre a sustentabilidade do emprego relativamente a grupos excluídos, socialmente desfavorecidos ou vulneráveis	5%						
<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>Mais de um contrato de trabalho será celebrado para criação de emprego no âmbito do projeto com pessoas de grupos excluídos, socialmente desfavorecidos ou vulneráveis.</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>Um contrato de trabalho será celebrado para criação de emprego no âmbito do projeto com pessoas de grupos excluídos, socialmente desfavorecidos ou vulneráveis.</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td>Outras situações elegíveis.</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> </table>	Mais de um contrato de trabalho será celebrado para criação de emprego no âmbito do projeto com pessoas de grupos excluídos, socialmente desfavorecidos ou vulneráveis.	5	Um contrato de trabalho será celebrado para criação de emprego no âmbito do projeto com pessoas de grupos excluídos, socialmente desfavorecidos ou vulneráveis.	3	Outras situações elegíveis.	1	
Mais de um contrato de trabalho será celebrado para criação de emprego no âmbito do projeto com pessoas de grupos excluídos, socialmente desfavorecidos ou vulneráveis.	5						
Um contrato de trabalho será celebrado para criação de emprego no âmbito do projeto com pessoas de grupos excluídos, socialmente desfavorecidos ou vulneráveis.	3						
Outras situações elegíveis.	1						
3. Adequação dos Postos de Trabalho a contratar com a estratégia de desenvolvimento/criação da entidade	35%						
<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>Encontram-se claramente identificados os perfis profissionais dos trabalhadores a contratar, relevando total coerência com a estratégia de constituição/concretização/consolidação da entidade.</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>Não se encontram claramente identificados os perfis profissionais ou não revelam coerência com a estratégia de constituição/concretização/consolidação da entidade.</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td>Não se encontram claramente identificados os perfis profissionais nem revelam coerência com a estratégia de constituição/concretização/consolidação da entidade.</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> </table>	Encontram-se claramente identificados os perfis profissionais dos trabalhadores a contratar, relevando total coerência com a estratégia de constituição/concretização/consolidação da entidade.	5	Não se encontram claramente identificados os perfis profissionais ou não revelam coerência com a estratégia de constituição/concretização/consolidação da entidade.	3	Não se encontram claramente identificados os perfis profissionais nem revelam coerência com a estratégia de constituição/concretização/consolidação da entidade.	1	
Encontram-se claramente identificados os perfis profissionais dos trabalhadores a contratar, relevando total coerência com a estratégia de constituição/concretização/consolidação da entidade.	5						
Não se encontram claramente identificados os perfis profissionais ou não revelam coerência com a estratégia de constituição/concretização/consolidação da entidade.	3						
Não se encontram claramente identificados os perfis profissionais nem revelam coerência com a estratégia de constituição/concretização/consolidação da entidade.	1						
4. Articulação com as Estratégias Territoriais (EIDT / EDL / PEDU / PARU/PROVERE)	40%						
<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>Evidencia forte integração/articulação com as principais prioridades da estratégia territorial.</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>Apenas remete para referências genéricas às principais prioridades da estratégia territorial.</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td>Não evidencia integração/articulação com as principais prioridades da estratégia territorial.</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> </table>	Evidencia forte integração/articulação com as principais prioridades da estratégia territorial.	5	Apenas remete para referências genéricas às principais prioridades da estratégia territorial.	4	Não evidencia integração/articulação com as principais prioridades da estratégia territorial.	3	
Evidencia forte integração/articulação com as principais prioridades da estratégia territorial.	5						
Apenas remete para referências genéricas às principais prioridades da estratégia territorial.	4						
Não evidencia integração/articulação com as principais prioridades da estratégia territorial.	3						

Nota: Link a ter em consideração no ponto 4.:

<http://www.centro.portugal2020.pt/index.php/abordagens-territoriais>