



STAYMOBIL

2017-1-UK01-KA202-036666

01 – Enquadramento de Referência para a Mobilidade Transnacional Sustentável de EFP

Data: 22.10.2018



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Conteúdo

1. Prefácio	3
2. Garantia de qualidade da mobilidade transnacional do EFP a nível Europeu	4
3. Enquadramento de Referência StayMobil	5
4. O conteúdo essencial da ISO 26000	6
Os Sete Princípios	6
Sete Temas Principais	7
Compromisso dos <i>Stakeholders</i>	10
Lista completa de Problemas para os Sete Temas Principais	10
5. Fases de Enquadramento e Atividades Principais	13
6. Correspondência do Enquadramento StayMobil com os Temas Principais de Responsabilidade Social ISO 26000	18
7. Matriz de Indicadores StayMobil	19
Glossário:	45

AVISO LEGAL

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um endosso dos conteúdos, os quais refletem os pontos de vista apenas dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita das informações nela contidas.



1. Prefácio

O StayMobil Project é um projeto de parceria estratégica Erasmus + para a cooperação para a inovação e o intercâmbio de boas práticas, implementado entre outubro de 2017 e setembro de 2019.

O projeto é conduzido pelo consórcio de parceiros de mobilidade de seis países europeus:

Parceiro	País	Organização	
P1	Reino Unido	ET-UK	Europa Training UK
P2	Itália	ESSENIA	Essenia UETP – University and Enterprise Training Partnership s.r.l.
P3	Portugal	A.I.A.M	Associação Intercultural Amigos da Mobilidade
P4	Bulgária	ECQ	European Center for Quality
P5	Lituânia	VK	Vilnius Kolegija
P6	Alemanha	EVBB	Europäischer Verband Bildungsträger

No âmbito do projeto StayMobil, o atual Enquadramento de Referência foi elaborado tendo em conta o ciclo de controlo da qualidade e os sete temas principais de responsabilidade social (RS) definidos na norma ISO 26000. O enquadramento é um documento de metodologia de trabalho desenvolvido de acordo com a série de indicadores de qualidade focados no contexto da mobilidade transnacional, alinhados, sempre que possível, com 10 indicadores de enquadramento do EQAVET, visando avaliar, monitorar e promover garantia de qualidade e sustentabilidade da oferta de mobilidade de EFP em todas as fases.

O Enquadramento de Referência para a mobilidade transnacional sustentável de EFP é uma base conceitual e um guia estrutural para o desenvolvimento do projeto Produto 2- Manual de boas Práticas e Produto 3- Manual de recomendações.

Uma vez que todos os parceiros envolvidos no projeto já implementaram sistemas de gestão da qualidade, o Enquadramento de Referência StayMobil estabelece um conjunto de indicadores para apoiar organizações de envio, receção e intermediárias envolvidas em mobilidade transnacional de EFP com planeamento, organização, coordenação, implementação, monitorização e avaliação dos programas de mobilidade, bem como com a certificação e o reconhecimento de competências. Além disso, o enquadramento auxilia os intervenientes na avaliação e melhoria das suas estratégias em matéria de garantia da qualidade e sustentabilidade das iniciativas de mobilidade.

A combinação do ciclo de qualidade com todas as fases de mobilidade entrelaçadas com os 7 princípios RS ISO 26000 e EQAVET torna os instrumentos StayMobil em soluções inovadoras para aumentar a garantia de qualidade na mobilidade transnacional de EFP.



2. Garantia de qualidade da mobilidade transnacional do EFP a nível Europeu

A mobilidade transnacional tem-se tornado, na última década, uma palavra constante em debates sobre políticas de EFP não só no contexto da CE, mas também a nível da política nacional e regional na Europa. Pela primeira vez, o valor acrescentado da mobilidade transnacional foi oficialmente reconhecido no Tratado CE, afirmando que deveria ser encorajado e fazer parte integrante da política comunitária nos domínios da educação, da formação e da investigação, da cooperação com o mundo do trabalho e contribuindo, assim, para melhorar a qualidade de EFP.

Para garantir a qualidade da mobilidade de EFP, existem vários instrumentos desenvolvidos a nível da UE, como o QEQ, o ECVET, o EQAVET, o EUROPASS e a Carta Europeia da Qualidade para a Mobilidade, que pretendem aumentar a transparência, o reconhecimento e a qualidade das competências e qualificações.

QEQ

O Quadro Europeu de Qualificações (QEQ) é um sistema que compreende qualificações a todos os níveis e em todos os subsistemas de educação e formação (do ensino fundamental ao profissional e superior, até ao nível do doutoramento). Está estruturado em 8 níveis de referência definidos em termos de resultados de aprendizagem, isto é, conhecimentos, competências e autonomia-responsabilidade. Todos os países membros da União Europeia são obrigados a desenvolver o seu Quadro Nacional de Qualificações (QNQ) para implementar o QEQ. O objectivo é aumentar a transparência dos sistemas educativos europeus, facilitar o reconhecimento das qualificações, apoiar a mobilidade transfronteiriça dos aprendizes e a aprendizagem ao longo da vida em toda a Europa.

ECVET

O Sistema Europeu de Créditos do Ensino e Formação Profissionais (ECVET) é um enquadramento técnico para a transferência, o reconhecimento e (se for caso disso) a acumulação dos resultados de aprendizagem dos indivíduos adquiridos durante uma estadia noutro país, tendo em vista a obtenção de uma qualificação. Assim, facilita a mobilidade dos aprendizes entre os Estados-Membros europeus. Além disso, o ECVET abre novas oportunidades de permeabilidade no âmbito dos sistemas educativos nacionais: comparar as unidades de resultados de aprendizagem dos programas conexos de EFP e reconhecer as unidades já aprendidas facilitam a progressão dos alunos no seu percurso para aprendizagem ao longo da vida.

O ECVET é um instrumento de apoio à aprendizagem ao longo da vida, à mobilidade dos aprendizes e profissionais europeus e à flexibilidade do percurso de aprendizagem para alcançar qualificações profissionais. O ECVET destina-se a tornar-se uma ferramenta de «tradução» para os diferentes sistemas educativos nacionais, permitindo aos aprendizes validar nos seus próprios países a formação e a certificação recebidas no estrangeiro (já a acontecer através do sistema de crédito ECTS para a mobilidade Erasmus nível universitário).

EQAVET

O EQAVET é um sistema voluntário a ser utilizado pelas autoridades públicas e outros organismos envolvidos na garantia da qualidade, visando a melhoria da qualidade no ensino e formação profissionais (EFP). Sendo um instrumento de referência projetado para apoiar os países da União Europeia na promoção e acompanhamento da melhoria contínua em seus sistemas de EFP, contribui para a melhoria da qualidade na EFP e construção de confiança mútua entre os sistemas de EFP, tornando mais fácil para países aceitar e reconhecer as habilidades e competências adquiridas pelos alunos em diferentes países e ambientes de aprendizagem.



Sendo agora mais do que um enquadramento de referência, a EQAVET é uma comunidade de práticas que reúne os Estados-Membros, os parceiros sociais e a Comissão Europeia que fornece descritores indicativos & indicadores de qualidade e fornecem orientações, ferramentas e apoio online ao desenvolvimento e monitorização da garantia da qualidade dos sistemas de EFP¹ e prestadores de EFP², incluindo o alinhamento entre EQAVET e outras abordagens de garantia de qualidade, como o Modelo de Excelência EFQM e a norma ISO 9001³.

EUROPASS

O Europass é uma iniciativa da União Europeia (Direção-Geral) para aumentar a transparência da qualificação e da mobilidade dos cidadãos na Europa. Visa tornar as competências e qualificações de uma pessoa claramente compreendidas em toda a Europa (incluindo a União Europeia, o espaço económico europeu e os países candidatos à adesão à UE). Os cinco documentos Europass são o Curriculum Vitae, o Passaporte Linguístico, o Europass-Mobilidade, o Suplemento ao Certificado e o Suplemento ao Diploma, partilhando uma marca e logótipo comuns. Desde 2012 que os indivíduos conseguem reunir todos os documentos Europass no passaporte europeu de competências.

CARTA EUROPEIA DA QUALIDADE PARA A MOBILIDADE

A Carta Europeia da Qualidade para a Mobilidade oferece orientações sobre a mobilidade levada a cabo por jovens ou adultos individuais, para fins de aprendizagem formal e não formal e para o seu desenvolvimento pessoal e profissional.

3. Enquadramento de Referência StayMobil

O Enquadramento StayMobil representa uma matriz, compreendendo uma série de indicadores de qualidade que visam avaliar, monitorizar e promover a garantia de qualidade e sustentabilidade da mobilidade de EFP em todas as etapas. A matriz interliga os sete princípios de responsabilidade social definidos na ISO 26000 e oito atividades principais implementadas em todas as fases de mobilidade. As atividades principais são estruturadas de acordo com o ciclo de controlo da qualidade (Planear-Fazer-Confirmar-Agir) e estão alinhadas com os dez princípios da Carta Europeia da Qualidade da Mobilidade. Os indicadores, incluídos na matriz, derivam da análise das relações existentes entre cada atividade principal com cada princípio de RS. Sempre que possível, são igualmente tidos em conta 10 indicadores EQAVET.

Racional: Ciclo PFCA e referência EQAVET
ISO 26000: Diretrizes sobre Responsabilidade Social
Carta Europeia da Qualidade da Mobilidade

Indicadores de Qualidade: Sete temas principais da responsabilidade social
ISO 26000
Fases de mobilidade e atividades principais
Indicadores EOAVET

Enquadramento de Referência StayMobil: Matriz de indicadores; linha de base conceitual e guia estrutural para o desenvolvimento do Manual de Boas Práticas e Manual de Recomendações

Figura 1.
A base para o

desenvolvimento do Enquadramento de Referência StayMobil

O ciclo de qualidade do Planear-Fazer-Confirmar-Agir foi considerado como base para o enquadramento de StayMobil com o objetivo de alinhar esta nova ferramenta com

¹ EQAVET – Garantia de qualidade para sistemas de EFP: <https://www.eqavet.eu/EU-Quality-Assurance/For-VET-System>

² EQAVET – Garantia de qualidade para prestadores de EFP: <https://www.EQAVET.eu/eu-Quality-Assurance/for-vet-Providers>

³ EQAVET – Alinhamento das abordagens de garantia de qualidade com EQAVET: <https://www.eqavet.eu/Aligning-with-EQAVET>

instrumentos de qualidade já existentes, em especial com o sistema EQAVET. EQAVET utiliza a mesma metodologia e organiza o seu sistema de garantia de qualidade em quatro etapas: Planeamento, Implementação, Avaliação e Revisão.

Baseado na Carta Europeia de Qualidade para a Mobilidade, o Enquadramento de Referência StayMobil pressupõe o compromisso dos atores de mobilidade de EFP (organizações de envio, receção e intermediárias) para fornecer uma alta qualidade de experiências de mobilidade e promover a coesão social, a sustentabilidade financeira e ambiental nas suas ações. Este princípio-chave está em conformidade com a ISO 26000, definições de responsabilidade social e desenvolvimento sustentável:

Responsabilidade social (RS) é da responsabilidade de uma organização pelos impactos das suas decisões e atividades na sociedade e no ambiente através de comportamento transparente e ético que:

- ☐ Contribui para o desenvolvimento sustentável, incluindo a saúde e o bem-estar da sociedade
- ☐ Tem em consideração as expectativas dos *Stakeholders*
- ☐ Está em conformidade com as leis aplicáveis e consistente com normas internacionais de comportamento, e
- ☐ É integrado em toda a organização e praticado nas suas relações.

Aumentar a responsabilidade social contribui para um "ciclo virtuoso", onde cada ação fortalece a organização e a Comunidade, incentivando o desenvolvimento sustentável.

Desenvolvimento sustentável é satisfazer as necessidades da sociedade, enquanto vivem dentro dos limites ecológicos do planeta e sem comprometer a capacidade das gerações futuras de satisfazer as suas necessidades.

Os três pilares do desenvolvimento sustentável (social, económico e ambiental) são incorporados nos sete temas principais de responsabilidade social da ISO 26000.

4. O conteúdo essencial da ISO 26000

- ☐ Sete princípios
- ☐ Sete temas principais de responsabilidade social e problemas relacionados
- ☐ Compromisso dos *Stakeholders*

Os Sete Princípios

1. **Responsabilidade** - "estado de ser responsável por decisões e atividades perante quem rege a organização, autoridades judiciais e, mais amplamente, seus *stakeholders*" (aqueles que são afetados pelas suas ações). "
2. **Transparência** - "transparência sobre as decisões e atividades que afetam a sociedade, a economia e o ambiente e vontade de comunicar estas de forma clara, precisa, oportuna, honesta e completa."
3. **Comportamento Ético** - "comportamento que está em conformidade com os princípios aceites como corretos ou de boa conduta no contexto de uma situação particular".
4. **Respeito pelos interesses dos stakeholders** – "identificar os grupos de *stakeholders* - aqueles que são afetados por suas decisões e ações - e responder às suas preocupações."



5. **Respeito pelo estado de direito** - "No contexto da responsabilidade social, respeito pelo estado de direito significa que uma organização está em conformidade com todas as leis e regulamentos aplicáveis, mesmo que eles não sejam devidamente aplicados."
6. **Respeito pelas normas internacionais de comportamento**- "...derivado do direito internacional consuetudinário, os princípios geralmente aceites de direito internacional, ou acordos intergovernamentais que são universalmente ou quase universalmente reconhecidos."
7. **Respeito pelos direitos humanos** - "Em situações onde os direitos humanos não são protegidos, tomar medidas para respeitar os direitos humanos e evitar tirar partido destas situações."

Em resumo, os 7 Princípios:

- ❑ Estabelecer a estrutura subjacente para a tomada de decisões socialmente responsável
- ❑ Conectar cada usuário da ISO 26000 com uma comunidade global de todos aqueles que seguem os princípios
- ❑ Enfatizar que a Responsabilidade Social é um processo que se desenvolve e evolui com a prática

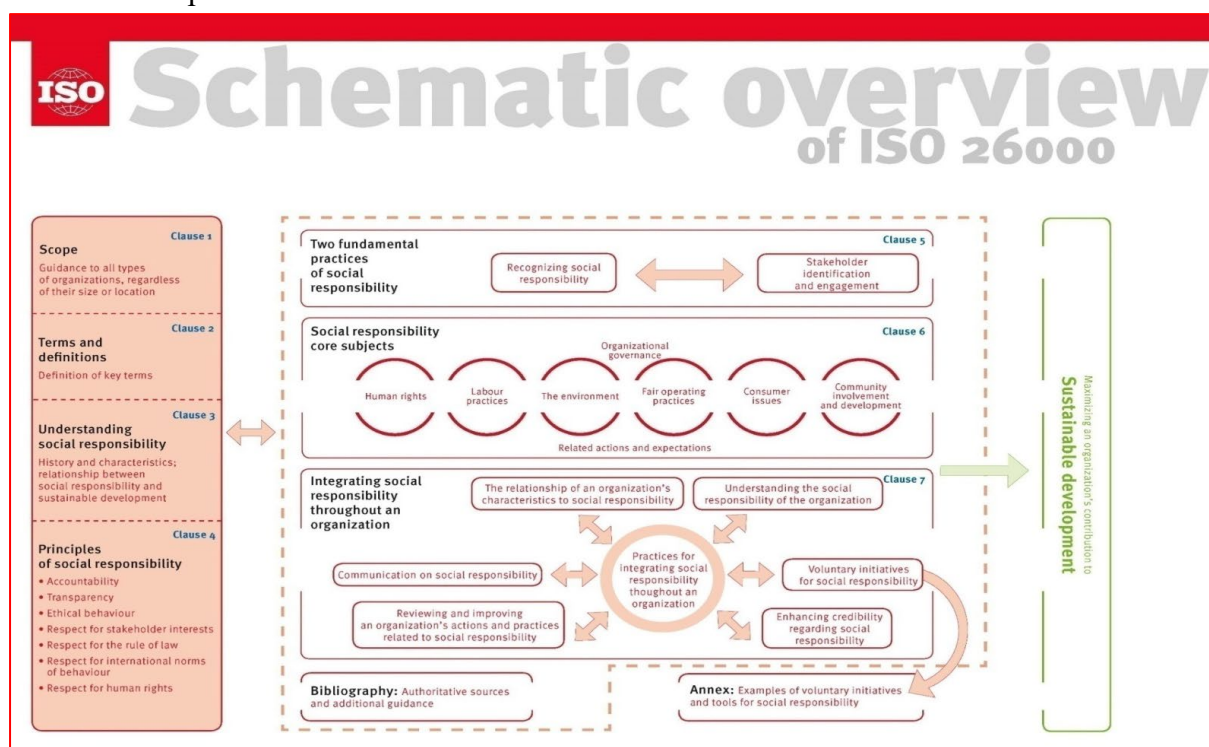


Figura 2. Visão Geral da ISO 26000

Sete Temas Principais

1 - Governança organizacional, como o sistema pelo qual uma organização toma e implementa decisões em busca dos seus objetivos, comprometendo ambos os mecanismos formais com base em estruturas e processos definidos e os mecanismos informais emergentes através das ligações entre a cultura e os valores da organização.

No caso específico das organizações que lidam com mobilidade de aprendizagem, está relacionada com o compromisso organizacional para gerir a mobilidade transnacional de EFP eficientemente de uma forma sustentável.

2 – Direitos Humanos, como todo o conjunto de direitos fundamentais a que todos os seres humanos têm direito, considerando, por isso, duas grandes categorias de direitos humanos: direitos civis e políticos (direito à vida e à liberdade, à igualdade perante a lei e à liberdade de expressão) e direitos económicos, sociais e culturais (o direito ao trabalho, o direito à alimentação, o direito do mais alto padrão atingível de saúde, o direito à educação e o direito à segurança social).

No contexto de mobilidade transnacional, está diretamente ligado à promoção da igualdade de oportunidades, acesso à formação de mobilidade de EFP, cultura e local de trabalho; promoção de comportamento responsável e sustentável e de cidadania; respeito pelos seres humanos e diferenças, etc.

3 – Práticas laborais, como todo o conjunto de políticas e práticas relacionadas com o trabalho realizado dentro, ou em nome da organização, incluindo trabalho subcontratado e estendendo-se além da relação de uma organização com seus colaboradores diretos ou as responsabilidades que uma organização tem no ambiente de trabalho que possui ou controla diretamente.

Isto significa para a mobilidade transnacional de EFP integrar e fortalecer conteúdos como a saúde e segurança no trabalho nas áreas de higiene, segurança, segurança no trabalho, proteção contra acidentes, prevenção de fogo, ergonomia (especialmente a considerar: as correspondentes regras nacionais e comunitárias, políticas, etc.); fornecimento de equipamentos de segurança e formação; implantação e desenvolvimento dos recursos humanos (implantação com base no seu perfil profissional, competências e educação, agendar ainda mais formação prática de acordo com as (novas)necessidades.

4 - Ambiente, no que respeita ao facto de que as decisões tomadas e as atividades da organização têm invariavelmente um impacto (através da escolha e utilização dos recursos, a localização das atividades da organização, a geração de resíduos e poluição e os impactos das atividades da organização sobre os habitats naturais) sobre o meio ambiente.

Isto significa para a mobilidade transnacional do EFP reduzir e otimizar o consumo de energia dentro da organização e suas atividades (reduzir emissões de poluentes para o ar, a água e o solo, tanto quanto possível), para evitar qualquer tipo de poluição, praticar contratos públicos ecológicos, uso de recursos sustentáveis, renováveis sempre que possível para praticar a abordagem do ciclo de vida (incluindo a eliminação) – visam reduzir o desperdício, re-utilizar produtos ou componentes e reciclar materiais.

5 - Práticas operacionais justas, no que diz respeito à adoção de condutas éticas nas relações da organização com outras organizações, incluindo relacionamentos entre organizações, com clientes e órgãos governamentais, bem como entre organizações e seus parceiros, fornecedores, empreiteiros, clientes, concorrentes e as associações de que são membros.

No caso de organizações que lidam com a prática operacional de mobilidade transnacional de EFP, questões surgem na prevenção de suborno e corrupção no processo de mobilidade de aprendizagem, observância, promoção e incentivo de padrões de comportamento ético, a responsabilização, a igualdade e a transparência, bem como a concorrência leal e o respeito pelos direitos de propriedade.

6 - Consumo, como assumir a responsabilidade de fornecer informações precisas, usando informações de marketing justas, transparentes e úteis e processos contratuais, promovendo o



consumo sustentável e projetando produtos e serviços que forneçam acesso a todos e satisfaçam, se for caso disso, os vulneráveis e desfavorecidos.

Em termos de organizações que lidam com a mobilidade de EFP transnacional, o consumo está muito relacionado com a proteção da saúde e segurança dos participantes na mobilidade de aprendizagem durante o período de mobilidade, bem como a proteção dos dados pessoais e da privacidade, assegurando serviços de publicidade e de comercialização, fornecendo informações claras e úteis aos participantes na mobilidade do EFP, dando especial atenção às necessidades de informação das pessoas vulneráveis (por exemplo, pessoas com deficiências físicas ou mentais, incluindo visão ou audição, incapacidade de leitura, etc.), minimizando os riscos decorrentes da utilização e disponibilização de produtos ou serviços que não cumpram a legislação e as políticas da UE.

Os participantes satisfeitos são o fator crítico tanto na construção de confiança e gratificação, quanto no fortalecimento do respeito e da reputação dos organizadores de mobilidade.

7 - Envolvimento e Desenvolvimento da Comunidade, em que a organização se considera parte integrante e não separada da Comunidade para abordar o envolvimento e o desenvolvimento da Comunidade, os direitos dos membros da comunidade de tomar decisões em relação à sua comunidade, as características e a história da Comunidade enquanto interage com ela e o valor de trabalhar em parceria, apoiando o intercâmbio de experiências, recursos e esforços. Em outras palavras, é o envolvimento e o trabalho em rede no território; trabalhar em rede com empresas e profissionais; cooperação com os parceiros a nível local e Europeu, as empresas, os *stakeholders* e os clientes (participantes).

Isso significa que a mobilidade de EFP transnacional realize ações que beneficiem as comunidades - como a criação de emprego, o desenvolvimento de competências e o aumento da contratação local; respeitar os usos tradicionais dos recursos naturais pelas populações locais; consultar diretamente com os membros da Comunidade antes de projetar programas de mobilidade transnacional de EFP; considerar "investimento social": programas que melhorarão a qualidade de vida e aumentarão a capacidade da comunidade de desenvolver de forma sustentável.





Figura 3. ISO 26000 Temas principais da Responsabilidade Social

Compromisso dos *Stakeholders*

- ☐ “A identificação e o compromisso dos *Stakeholders* são centrais para abordar a responsabilidade social de uma organização.” (ISO 26000:2010 Cláusula 5.3)
- ☐ Comunicação estabelece canais para troca de conhecimentos, sugestões, reclamações e ideias para soluções.
- ☐ Identificar os *Stakeholders* e desenvolver canais de comunicação com eles é uma das partes mais gratificantes e desafiadoras da responsabilidade social.
- ☐ Comece a comunicar o respeito e a vontade de se envolver **antes** que uma crise surja.
- ☐ O objetivo é construir confiança e credibilidade para o longo prazo, para não encontrar "soluções rápidas" para problemas.

ISO 26000 define um "*Stakeholder*" como **"um indivíduo ou grupo que tem um interesse em qualquer decisão ou atividade de uma organização."**

"Compromisso dos *stakeholders*" é definido como **"atividade empreendida para criar oportunidades de diálogo entre uma organização e um ou mais dos seus stakeholders, com o objetivo de fornecer uma base informada para as decisões da organização."**

Lista completa de Problemas para os Sete Temas Principais

Cada questão tem uma definição e uma descrição, seguidas de uma lista de ações e de expectativas relacionadas.



Governança organizacional

- ☐ Problema 1: Processos decisórios e estrutura

Direitos humanos

- ☐ Problema 1: Diligência devida
- ☐ Problema 2: Situações de risco de direitos humanos
- ☐ Problema 3: Prevenção de cumplicidade
- ☐ Problema 4: Resolver reclamações
- ☐ Problema 5: Discriminação e grupos vulneráveis
- ☐ Problema 6: Direitos civis e políticos
- ☐ Problema 7: Direitos económicos, sociais e culturais
- ☐ Problema 8: Princípios e direitos fundamentais no trabalho

Práticas laborais

- ☐ Problema 1: Emprego e relações laborais
- ☐ Problema 2: Condições de trabalho e protecção social
- ☐ Problema 3: Diálogo social
- ☐ Problema 4: Saúde e segurança no trabalho
- ☐ Problema 5: Desenvolvimento e formação humana no local de trabalho

O ambiente

- ☐ Problema 1: Prevenção da poluição
- ☐ Problema 2: Uso de recursos sustentáveis
- ☐ Problema 3: Mitigação e adaptação às alterações climáticas
- ☐ Problema 4: Protecção do ambiente, da biodiversidade e da restauração dos habitats naturais

Práticas operacionais justas

- ☐ Problema 1: Anticorrupção
- ☐ Problema 2: Envolvimento político responsável
- ☐ Problema 3: Concorrência justa
- ☐ Problema 4: Promover a responsabilidade social na cadeia de valor
- ☐ Problema 5: Respeito pelos direitos de propriedade

Consumo

- ☐ Problema 1: Marketing justo, informação factual e imparcial e práticas contratuais justas
- ☐ Problema 2: Proteger a saúde e a segurança dos consumidores
- ☐ Problema 3: Consumo sustentável
- ☐ Problema 4: Serviço ao consumidor, suporte e reclamação e resolução de litígios



- ☐ Problema 5: Proteção e privacidade dos dados do consumidor
- ☐ Problema 6: Acesso a serviços essenciais
- ☐ Problema 7: Educação e sensibilização

Envolvimento e desenvolvimento da Comunidade

- ☐ Problema 1: Envolvimento da Comunidade
- ☐ Problema 2: Educação e cultura
- ☐ Problema 3: Criação de emprego e desenvolvimento de competências
- ☐ Problema 4: Desenvolvimento e acesso à tecnologia
- ☐ Problema 5: Criação de riqueza e renda
- ☐ Problema 6: Saúde
- ☐ Problema 7: Investimento social



5. Fases de Enquadramento e Atividades Principais

O enquadramento StayMobil está estruturado em 4 fases principais da mobilidade transnacional e cada uma delas corresponde às quatro fases do ciclo de qualidade EQAVET⁴.



Figura 4. Fases de mobilidade transnacional de EFP do enquadramento StayMobil

A fase de planeamento da mobilidade compreende todas as ações ocorridas antes da mobilidade transnacional e abrange todos os elementos e ações relacionadas com a preparação para a mobilidade do EFP.

A fase de implementação da mobilidade corresponde ao período "durante a mobilidade". Envolve as ações de todos os intervenientes na mobilidade veterinária (participantes, organizações de envio, organizações intermediárias e organizações de receção).

Fase de avaliação da mobilidade, corresponde à fase "após a mobilidade" e abrange todos os aspetos relacionados com a certificação, reconhecimento de competências e avaliação dos resultados alcançados contra os acordos de aprendizagem e avaliação da satisfação dos participantes com a experiência de mobilidade.

A fase de revisão da mobilidade é realizada após a implementação e avaliação do projeto de mobilidade. Avalia o impacto da mobilidade nos participantes e nos principais *stakeholders* e impulsiona a melhoria contínua da mobilidade transnacional de EFP para a sustentabilidade.

No Enquadramento de Referência StayMobil, cada fase da mobilidade transnacional de EFP divide-se em duas atividades principais:

⁴ <https://www.eqavet.eu/Eqavet2017/media/Materials-Cycle-poster/Quality-Cycle-Poster-English.pdf?ext=.pdf>



Figura 5. Atividades principais para cada fase de mobilidade

Fase 1 – Planeamento da Mobilidade	
Informações & Orientação, Compromisso & Responsabilidades	Plano de Aprendizagem, Personalização & Preparação Geral
Disponibilização de informações claras e fiáveis, assistência em planos de viagens, seguros, procedimentos de seleção dos participantes, mobilidade e outros aspetos práticos. Os acordos de parceria entre todos os intervenientes na mobilidade (organizações de envio, intermediários e/ou de receção), estipulando direitos e obrigações, são preparados antes da mobilidade.	Assinatura de contratos de formação, acordos de aprendizagem/mobilidade e compromissos de qualidade com os participantes da mobilidade, tendo como parte integrante o plano de aprendizagem inicialmente elaborado de acordo com o seu percurso de aprendizagem pessoal. Preparação pré-partida adaptada às necessidades específicas dos participantes, como linguística, pedagógica, jurídica, cultural ou financeira.
Fase 2 – Implementação da Mobilidade	
Implementação do Plano de Aprendizagem	Mentoria & Monitorização
Implementação dos planos de aprendizagem individual dos participantes da mobilidade (teórica, prática com base no trabalho, etc.) originalmente compatível com percursos de aprendizagem pessoais e que visam melhorar as suas competências.	Mentoria das organizações de receção para aconselhar e ajudar os participantes da mobilidade durante toda a sua estadia (alojamento, alimentação, transporte local, etc.) e garantir a sua integração, juntamente com a monitorização/controle constante sobre

	a implementação bem-sucedida do plano de aprendizagem.
Fase 3 – Avaliação da Mobilidade	
Avaliação de Resultados de Aprendizagem Alcançados	Certificação & Reconhecimento
Avaliação do trabalho e progresso dos participantes da mobilidade durante o período de aprendizagem/ formação/ estágios de trabalho e a medição dos resultados alcançados/ resultado da aprendizagem em termos de conhecimento, habilidades e competências.	Certificação dos resultados de aprendizagem especificados no acordo de aprendizagem e alcançados durante o período de mobilidade com Europass, créditos ECVET, certificado de presença emitido pela instituição de receção, certificado de trabalho, etc., e reconhecimento adicional de resultados de aprendizagem pela instituição de envio.
Fase 4 – Revisão da Mobilidade	
Avaliação de Impacto	Desenvolvimento de Estratégias de Melhoria
Avaliação de impacto como um processo de análise do efeito das atividades de mobilidade transnacional de EFP sobre os participantes, organizações de envio, receção e intermediárias e a sociedade.	Desenvolvimento de estratégias para implementação de ações de melhoria com base nos resultados proporcionados pela implementação da mobilidade, avaliação da aprendizagem, avaliação de satisfação, avaliação de impacto e autoavaliação.

Figura 6. Breve descrição das atividades principais dentro de quatro fases de mobilidade

Fase: **Planeamento da mobilidade**

Atividade principal 1:

- ❑ **Informações & Orientação, Compromisso & Responsabilidades**— antes da mobilidade, deve ser fornecido a todos os participantes informações e orientações claras e fiáveis sobre a mobilidade, os procedimentos de seleção e as condições em que pode ser assumida; assistência em planos de viagens, seguros, verificações médicas, autorizações de residência ou de trabalho, alojamento, segurança e proteção dos participantes, pedido de visto, segurança social e qualquer outro apoio logístico e prático. A fim de garantir a elevada qualidade da mobilidade e o respeito dos princípios da Carta Europeia da Qualidade para a Mobilidade⁵, todos os aspetos da mobilidade, incluindo os direitos e responsabilidades das organizações de envio, receção e/ou intermediárias, serão determinados e negociados através da celebração de acordos de parceria entre as partes.

⁵ Recomendação (CE) n.º 2006/961 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de dezembro de 2006, relativa à mobilidade transnacional no seio da Comunidade para fins de educação e formação: Carta Europeia da Qualidade para a Mobilidade [Publicação Oficial L 394 de 30.12.2006].



Actividade Principal 2:

- ❑ ***Plano de Aprendizagem, Personalização & Preparação Geral*** – *antes da mobilidade*, os contratos de formação devem ser assinados entre a organização de envio e os participantes na mobilidade. Cada contrato de formação individual deve ser complementado com um compromisso de qualidade e um acordo de aprendizagem/mobilidade, incluindo um plano de aprendizagem personalizado /programa de formação. As tarefas a serem atribuídas dentro do período de formação, conhecimentos, habilidades e competências a serem adquiridas pelos participantes da mobilidade, mecanismos de monitorização e mentoria durante a formação, bem como os métodos de avaliação e validação dos resultados da formação devem ser comunicados em todos os documentos contratuais com todos os participantes na mobilidade. Os participantes também receberão uma preparação pré-partida adaptada às suas necessidades específicas, incluindo atividades preparatórias linguísticas, pedagógicas, relacionadas com a tarefa, prevenção de riscos, jurídicas ou culturais, contribuindo subsequentemente para uma maior eficácia da aprendizagem, comunicação intercultural e uma melhor compreensão da cultura do país recetor.

Fase: Implementação da Mobilidade**Actividade Principal 3:**

- ❑ ***Implementação do Plano de Aprendizagem***– *durante a mobilidade*, as organizações de receção assegurarão a implementação bem-sucedida do plano de aprendizagem de mobilidade/programa de formação. Os mentores/tutores das organizações de receção apresentarão aos participantes o processo de trabalho/formação, o tempo de trabalho, as regras de segurança, as atividades práticas que devem ser empreendidas e a forma como o seu desempenho será medido. Ao mesmo tempo, os mentores/tutores/formadores devem proporcionar formação que assegure uma aplicação harmoniosa do plano de aprendizagem/programa de formação, inicialmente elaborado de acordo com o percurso de aprendizagem pessoal, as habilidades e as competências dos participantes na mobilidade.

Actividade Principal 4:

- ❑ ***Mentoria & Monitorização*** – *durante a mobilidade*, a organização de receção deve fornecer apoio de orientação aos participantes da mobilidade, aconselhá-los sobre quaisquer questões emergentes, ajudá-los a lidar com quaisquer desafios que enfrentem durante a sua estadia no estrangeiro, e garantir a sua integração harmoniosa no novo ambiente. Além disso, a fim de garantir que o plano de aprendizagem de cada participante seja coerente com o objetivo da mobilidade, os representantes das organizações de envio, receção e/ou intermediárias monitorarão a aprendizagem geral/processo de formação e o progresso dos participantes. As ferramentas de monitorização podem ser diversas (verificações de desempenho e presença, questionários de opinião e satisfação realizados por participantes da mobilidade, mentores/tutores e/ou formadores, etc.). Com base nos resultados de monitorização, medidas corretivas, se necessário, podem ser aplicadas para garantir a qualidade do processo de aprendizagem/formação.



Fase: Avaliação da Mobilidade**Atividade Principal 5:**

- ❑ ***Avaliação de Resultados de Aprendizagem Alcançados*** – após a mobilidade, a avaliação dos conhecimentos, habilidades, competências e experiência adquirida no estrangeiro deve fazer com que seja possível avaliar se os objetivos do plano de aprendizagem foram alcançados. Os resultados da aprendizagem podem ser avaliados através de exames práticos no final dos estágios de aprendizagem/formação/trabalho; verificações de desempenho, autoavaliação, etc.

Atividade Principal 6:

- ❑ ***Certificação & Reconhecimento*** – após a mobilidade, conhecimentos, aptidões e competências adquiridas pelos participantes durante o período de mobilidade devem ser certificados pela organização de receção com Europass, créditos ECVET, certificado de presença, certificado de trabalho, etc. Esses instrumentos possibilitam que as organizações de envio reconheçam os conhecimentos, habilidades e competências adquiridas, sem exigir que os participantes façam mais cursos ou exames após o retorno ao país de origem.

Fase: Revisão da Mobilidade**Atividade Principal 7:**

- ❑ ***Avaliação de Impacto*** – após a implementação e avaliação das atividades de mobilidade, as organizações de envio, de receção e/ou intermediárias avaliarão o impacto da mobilidade nos participantes, nas organizações de envio, de receção e intermediárias e na sociedade. Os efeitos de impacto da mobilidade em indivíduos e organizações podem ser positivos ou negativos, bem-sucedidos ou não, a curto ou a longo prazo, bem como previstos ou imprevistos. A avaliação de impacto pode ser feita usando várias ferramentas de avaliação (por exemplo, relatórios de avaliação e questionários de opinião sobre o programa de mobilidade, questionários de satisfação, etc.).

Atividade Principal 8:

- ❑ ***Desenvolvimento de Estratégias de Melhoria*** – uma vez avaliado o impacto da mobilidade, as organizações de envio, receção e/ou intermediárias devem prosseguir com o desenvolvimento de estratégias para a implementação de ações de melhoria, garantindo, assim, a melhoria contínua da mobilidade transnacional sustentável de EFP.



6. Correspondência do Enquadramento StayMobil com os Temas Principais de Responsabilidade Social ISO 26000

A fim de estabelecer a lista de indicadores do Enquadramento StayMobil, cada atividade principal foi relacionada com cada tema principal de Responsabilidade Social, conforme apresentado na matriz abaixo:

Matriz de indicadores do Enquadramento STAYMOBIL		SETE TEMAS PRINCIPAIS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL						
Fases	Atividades Principais	1. Governança Organizacional	2. Direitos Humanos	3. Práticas Laborais	4. O Ambiente	5. Práticas Operacionais Justas	6. Consumo	7. Envolvimento e Desenvolvimento da Comunidade
Planeamento da Mobilidade	Informações & Orientação, Compromisso & Responsabilidades	+	+	+	+	+	+	+
	Plano de Aprendizagem, Personalização & Preparação Geral	+	+	+	+	-	+	+
Implementação da Mobilidade	Implementação do Plano de Aprendizagem	+	+	+	+	+	+	+
	Mentoria & Monitorização	+	+	+	+	+	+	-
Avaliação da Mobilidade	Avaliação de Resultados de Aprendizagem Alcançados	+	+	+	+	+	+	+
	Certificação & Reconhecimento	+	-	-	-	+	-	+
Revisão da Mobilidade	Avaliação de Impacto	+	+	+	+	+	+	+
	Desenvolvimento e Estratégias de Melhoria	+	+	+	+	+	+	+

Figura 7. Enquadramento de Referência StayMobil: Matriz de Indicadores

Onde a atividade principal for compatível com o respetivo tema principal de responsabilidade social, são criados indicadores específicos (ver tabela A abaixo). Esses indicadores servem de base para o desenvolvimento de questões orientadoras, visando apoiar a autoavaliação das organizações de envio, receção e/ou intermediárias no que diz respeito à implementação de uma abordagem sustentável para a contínua melhoria da qualidade na mobilidade transnacional de EFP.

7. Matriz de Indicadores StayMobil

Tabela A. Lista dos Indicadores correspondentes às Fases de Mobilidade e aos Principais Temas de Responsabilidade Social

Matriz de Indicadores do Enquadramento STAYMOBIL		SETE TEMAS PRINCIPAIS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL						
Fases	Atividades Principais	1 Governação Organizacional	2. Direitos Humanos	3. Práticas Laborais	4. O Ambiente	5. Práticas Operacionais Justas	6. Consumo	7. Envolvimento e Desenvolvimento da Comunidade
Planeamento da Mobilidade	A. Informações & Orientação, Compromisso & Responsabilidades	A.1. Responsabilidades claramente declaradas de todas as organizações envolvidas	A.2. Igualdade de oportunidades para participação na mobilidade	A.3. Visitas de planeamento antecipado às organizações de receção/colocação de trabalho	A.4. Redução de energia e papel durante a elaboração da documentação	A.5.1 Código de ética A.5.2 Competição justa e aberta no processo de seleção	A.6.1 Fontes de informação claras e fiáveis A.6.2 Proteção de dados pessoais	A.7. Definir regras de mobilidade em relação à Comunidade
	B. Plano de Aprendizagem, Personalização & Preparação Geral	B.1.1 Preparação do plano de aprendizagem B.1.2 Preparação individualmente adaptada dos participantes	B.2. Nível de qualidade igual de preparação e respeito pela diversidade	B.3. Sensibilização para as práticas e políticas laborais, direitos e deveres	B.4. Preparação online dos participantes	-	B.6. Avaliação de riscos e plano de mitigação	B.7.1 Alinhamento do plano de aprendizagem com as necessidades do mercado de trabalho B.7.2 Envolvimento da Comunidade na preparação dos participantes

Implementação da Mobilidade	C. Implementação do Plano de Aprendizagem	C.1. Alinhamento das atividades de formação/trabalho com o plano de aprendizagem	C.2. Adesão aos direitos humanos e princípios de equidade	C.3. Prestação de formação e equipamento de segurança	C.4. Utilização de ferramentas ecológicas e estratégias de poupança de energia	C.5. Práticas de comportamento ético	C.6. Utilidade das atividades de formação/trabalho	C.7. Envolvimento da Comunidade na implementação do plano de aprendizagem
	D Mentoria & Monitorização	D.1. Desenvolvimento e aplicação de ferramentas de mentoria & monitorização	D.2. Monitorização contínua do respeito pelos direitos humanos	D.3. Recolha de opinião dos mentores/tutores/formadores	D.4. Aumento da utilização das TIC	D.5. Transparência das práticas de monitorização	D.6.1. Proteção da saúde e segurança dos participantes D.6.2. Recolha de opinião dos participantes	-
Avaliação da Mobilidade	E. Avaliação de Resultados de Aprendizagem Alcançados	E.1. Correspondência dos resultados de aprendizagem aos objetivos do plano de aprendizagem	E.2. Imparcialidade nos critérios de avaliação	E.3. Grau de satisfação dos mentores/tutores/formadores	E.4. Ferramentas de avaliação ecológicas	E.5. Práticas de avaliação transparentes	E.6. Grau de satisfação dos participantes	E.7. Participação da Comunidade na avaliação dos resultados alcançados
	F. Certificação & Reconhecimento	F.1. Implementação de medidas formais de reconhecimento e certificação	-	-	-	F.5. Transparência das práticas de certificação e reconhecimento	-	F.7. Empregabilidade dentro da Comunidade
Revisão da Mobilidade	G. Avaliação de Impacto	G.1. Elaboração de instrumentos de avaliação do impacto da mobilidade no nível individual,	G.2. Melhor acesso ao trabalho/educação adicional	G.3. Avaliação da saúde e da segurança no trabalho	G.4. Monitorização do consumo de recursos & resíduos	G.5. Parcerias de mobilidade a longo prazo	G.6. Impacto da mobilidade nos participantes	G.7. Impacto da mobilidade na Comunidade



		organizacional e social						
	H. Desenvolvimento e Estratégias de Melhoria	H.1. Estratégias de melhoria no que respeita à implementação de mobilidades	H.2. Procedimentos para prevenir a discriminação em todas as fases de mobilidade	H.3. Melhoria das práticas laborais das organizações	H.4. Plano de melhoria ambiental	H.5. Reconhecimento e fortalecimento da reputação	H.6. Estratégias de melhoria no que diz respeito à experiência dos participantes adquirida durante a mobilidade	H.7. Estratégias para reforçar as ligações entre a mobilidade do EFP, o mercado de trabalho e a comunidade

A Tabela B abaixo especifica os tipos de indicadores e fornece descritores detalhados para cada indicador. O tipo de indicadores é marcado como: Qualitativo e/ou Quantitativo. Se o indicador for Quantitativo, é fornecida uma nota curta sobre em que é que a medida se baseia.

Tabela B

1. GOVERNAÇÃO ORGANIZACIONAL		
INDICADOR	DESCRIÇÃO	Tipo de Indicador
A.1. Responsabilidades claramente declaradas de todas as organizações envolvidas	As organizações devem assegurar que todos os aspetos da mobilidade (objetivos, atividades, período de implementação da mobilidade, resultados esperados, monitorização, avaliação e reconhecimento, bem como transportes, alojamento, refeições e programa cultural), incluindo os direitos e responsabilidades de todas as partes envolvidas, são determinados e negociados através da celebração de acordos de parceria entre as partes.	<i>Qualitativa</i>
B.1.1 Preparação do plano de aprendizagem	As organizações devem garantir que o plano de aprendizagem/programa de formação para os participantes é elaborado de acordo com as vias de aprendizagem pessoal dos participantes da mobilidade, as suas necessidades de aprendizagem e expectativas para o desenvolvimento profissional e pessoal.	<i>Qualitativa</i>

1. GOVERNAÇÃO ORGANIZACIONAL		
INDICADOR	DESCRIÇÃO	Tipo de Indicador
B.1.2 Preparação individualmente adaptada dos participantes	As organizações devem garantir que a preparação pré-partida seja adaptada às necessidades específicas dos participantes da mobilidade e inclua uma preparação intercultural, linguística, pedagógica, jurídica e financeira adequada.	<i>Qualitativa</i>
C.1. Alinhamento das atividades de formação/trabalho com o plano de aprendizagem	As organizações devem garantir que todas as atividades de formação durante o período de mobilidade (teórico, prático ou baseado no trabalho, etc.) estejam em consonância com o plano de aprendizagem/programa de formação inicialmente elaborado dos participantes da mobilidade, esteja de acordo com as vias de aprendizagem pessoal e contribua para o desenvolvimento de competências.	<i>Qualitativa</i>
D.1. Desenvolvimento e aplicação de ferramentas de mentoria & monitorização	As organizações devem identificar mecanismos de orientação eficazes para aconselhar e ajudar os participantes ao longo de seu período de mobilidade e integração, bem como desenvolver ferramentas de monitorização personalizadas e úteis para processos de monitorização regulares e eficientes dentro cada fase de implementação da mobilidade. Com base nos resultados de mentoria e monitorização, medidas corretivas devem ser aplicadas para garantir uma elevada qualidade na aprendizagem e formação.	<i>Qualitativa</i>
E.1. Correspondência dos resultados de aprendizagem aos objetivos do plano de aprendizagem	As organizações devem garantir a avaliação dos conhecimentos, competências, habilidades e experiência adquirida. Os resultados de aprendizagem acumulados no estrangeiro devem ser avaliados em relação ao plano de aprendizagem/programa de formação, a fim de determinar se os objetivos visados durante a fase de preparação foram alcançados. Os resultados da aprendizagem devem ser avaliados e medidos no final dos estágios de aprendizagem/formação/trabalho, utilizando ferramentas como: verificações de desempenho, autoavaliação, etc.	<i>Qualitativa</i>
F.1. Implementação de medidas formais de	As organizações devem prestar assistência para o reconhecimento, validação e certificação das habilidades e competências adquiridas pelos participantes, especialmente no(s) contexto(s) das atividades de educação e	<i>Qualitativa</i>



1. GOVERNAÇÃO ORGANIZACIONAL		
INDICADOR	DESCRIÇÃO	Tipo de Indicador
reconhecimento e certificação	formação não formais. Os instrumentos de certificação europeus comuns devem ser utilizados para um reconhecimento transparente e abrangente dos resultados de aprendizagem alcançados.	
G.1. Elaboração de instrumentos de avaliação do impacto da mobilidade no nível individual, organizacional e social	As organizações devem garantir que o impacto da mobilidade seja mensurável. Os instrumentos de avaliação e os indicadores de concretização devem ser identificados e utilizados em todas as fases de mobilidade para medir eficazmente o impacto da mobilidade nos participantes, nas organizações de envio, intermediárias e/ou de receção, bem como noutros <i>stakeholders</i> e na sociedade. As organizações devem considerar o alcance provável do impacto desejado a nível local, regional, nacional e Europeu e/ou internacional.	<i>Qualitativa</i>
H.1. Estratégias de melhoria no que respeita à implementação de mobilidades	As organizações devem prosseguir com o desenvolvimento de estratégias para melhorar a implementação de programas de mobilidade em todas as fases. Um guia claro para melhorias deve vigorar depois de avaliar o impacto da mobilidade em todos os intervenientes envolvidos.	<i>Qualitativa</i>



2. DIREITOS HUMANOS		
INDICADOR	DESCRIÇÃO	Tipo de indicador
A.2. Igualdade de oportunidades para participação na mobilidade	As organizações devem assegurar que os direitos humanos sejam respeitados ao longo do processo de informação e seleção dos participantes, incentivando a participação de todos os indivíduos que cumpram os requisitos estabelecidos do programa, sem qualquer discriminação com base em: género, raça, crenças, religião, convicção política ou outra, origem nacional ou social, orientação sexual, etc.	<i>Qualitativa</i>
B.2. Nível de qualidade igual de preparação e respeito pela diversidade	As organizações devem assegurar que todos os participantes da mobilidade são fornecidos com o mesmo nível de qualidade de preparação e que os direitos humanos e as diferenças individuais (género, religião, etc.) são respeitados no processo de personalização da experiência de mobilidade (preparação do plano de aprendizagem, identificação de alojamento, etc.).	<i>Qualitativa</i>
C.2. Adesão aos direitos humanos e princípios de equidade	As organizações devem assegurar que todos os aspetos de mobilidade sejam geridos e realizados com respeito pelos direitos humanos, pelos princípios da equidade e pelos valores de financiamento da UE. O número de horas de trabalho e as condições de trabalho devem respeitar as leis e regulamentos do país de receção. Os participantes devem ser providos de apoio adequado durante a implementação do plano de aprendizagem por tutores e mentores profissionais promovendo o seu desenvolvimento pessoal e profissional.	<i>Qualitativa</i>
D.2. Monitorização contínua do respeito pelos direitos humanos	As organizações devem assegurar que as condições de vida e de trabalho dos participantes da mobilidade aderem aos padrões de qualidade durante toda a estada no exterior. O respeito de tais condições deve ser garantido através de monitorização contínua. As organizações devem também: prestar atenção à opinião dos participantes, implementar estratégias de resolução de problemas e assegurar que o processo de aprendizagem respeite os direitos humanos e o ritmo de aprendizagem de cada participante.	<i>Qualitativa</i>



2. DIREITOS HUMANOS		
INDICADOR	DESCRIÇÃO	Tipo de indicador
E.2. Imparcialidade nos critérios de avaliação	As organizações devem assegurar que os procedimentos de avaliação são baseados em critérios objetivos e não afetados por qualquer preconceito pessoal em relação a aspetos tais como género, raça, crenças, religião, convicção política ou outra, origem nacional ou social, orientação sexual, etc.	<i>Qualitativa</i>
G.2. Melhor acesso ao trabalho/educação adicional	As organizações devem avaliar o impacto da mobilidade no que diz respeito à melhoria das oportunidades dos participantes (incluindo grupos vulneráveis e pessoas com deficiência), para que possam ter sucesso na educação e na formação e adquirir as competências de que necessitam para um estágio ou um emprego em consonância com as novas exigências do mercado de trabalho.	<i>Qualitativa</i>
H.2. Procedimentos para prevenir a discriminação em todas as fases de mobilidade	As organizações devem melhorar a qualidade das atividades de mobilidade através da aplicação de procedimentos sistematizados bem-sucedidos, que garantam a prevenção da discriminação em todas as fases da mobilidade transnacional de EFP.	<i>Qualitativa</i>



3. PRÁTICAS LABORAIS		
INDICADOR	DESCRIÇÃO	Tipo de indicador
A.3. Visitas de planeamento antecipado às organizações de receção /colocação de trabalho	As “Visitas de Planeamento Antecipado” do pessoal das organizações de envio às de receção (prestadores de EFP e/ou empresas) visam facilitar a cooperação interinstitucional, preparar melhor as mobilidades e garantir a sua elevada qualidade. Essas visitas devem ser utilizadas como uma oportunidade para verificar e monitorizar as condições de formação e/ou colocação no trabalho, clarificar questões de saúde e segurança, bem como quaisquer outras práticas laborais pertinentes, que devem ser consideradas no processo de preparação dos participantes à sua mobilidade.	<i>Qualitativa</i>
B.3. Sensibilização para as práticas e políticas laborais, direitos e deveres	As organizações devem assegurar que os participantes da mobilidade estejam cientes das práticas e políticas laborais praticadas na organização de receção, e que tenham uma compreensão clara dos seus direitos e deveres durante a formação/colocação de trabalho. Uma fonte confiável de informações (por exemplo, código de conduta, pessoal de RH) deve estar disponível para os participantes da mobilidade, para que eles possam esclarecer quaisquer dúvidas sobre as práticas laborais.	<i>Qualitativa</i>
C.3. Prestação de formação e equipamento de segurança	As organizações devem assegurar que os participantes da mobilidade sejam instruídos sobre a segurança ocupacional e que implementem as tarefas de forma segura. Todos os participantes devem ser formados em práticas de trabalho seguras e no uso de equipamentos de segurança (se aplicável). Recomenda-se a supervisão contínua dos participantes durante a formação/estágios de trabalho. Quando práticas de trabalho não seguras são detetadas e as medidas de segurança, saúde e bem-estar não são seguidas por nenhum dos participantes, o trabalho ou atividade deve ser rescindido até que a ação corretiva seja tomada.	<i>Qualitativa</i>
D.3. Recolha de opinião dos mentores/ tutores/ formadores	As organizações devem assegurar que os mentores/tutores/formadores fornecem uma opinião/avaliação regular sobre o desempenho dos participantes da mobilidade durante a formação/ estágios de trabalho, etc. A opinião/avaliação pode ser escrita ou oral, servindo como um bom guia sobre como o trabalho dos participantes está progredir – o que foi bem feito e o que precisa ser melhorado, como as tarefas específicas e/ou o desempenho geral podem ser melhorados, de modo a que os resultados da aprendizagem sejam alcançados.	<i>Qualitativa</i>



3. PRÁTICAS LABORAIS		
INDICADOR	DESCRIÇÃO	Tipo de indicador
E.3. Grau de satisfação dos mentores/tutores/formadores	As organizações devem assegurar que a satisfação dos mentores/tutores/formadores com o desempenho dos participantes da mobilidade é medido no que diz respeito aos resultados de aprendizagem alcançados.	<i>Qualitativa</i>
G.3. Avaliação da saúde e da segurança no trabalho	As organizações devem rever as políticas e práticas relacionadas com a saúde e segurança no trabalho, verificar a sua adesão às regras nacionais e da UE, implementar verificações regulares de equipamentos, sinais de segurança e da utilização de equipamentos de proteção individual (tais como capacetes de segurança, luvas, proteção ocular, vestuário de alta visibilidade, calçado de segurança e arneses de segurança, etc.) no trabalho, onde aplicável.	<i>Qualitativa</i>
H.3. Melhoria das práticas laborais das organizações	As organizações devem implementar boas práticas laborais em qualquer estratégia de melhoria destinada a aumentar a eficiência e a eficácia da mobilidade transnacional de EFP.	<i>Qualitativa</i>



4. AMBIENTE		
INDICADOR	DESCRIÇÃO	Tipo de indicador
A.4. Redução de energia e papel durante a elaboração da documentação	As organizações devem garantir que o processo de preparação para a mobilidade seja ecológica; a utilização de materiais de escritório seja consciente (por exemplo, sempre que possível, os documentos em papel são substituídos por digitais); o consumo de energia seja reduzido (por exemplo, as luzes são desligadas quando não é necessário, etc.).	<i>Quantitativa</i>
B.4. Preparação online dos participantes	As organizações devem procurar realizar a preparação de pré-partida dos participantes da mobilidade online através de ferramentas de comunicação eletrónica ou redes sociais, resultando num corte significativo de papel.	<i>Qualitativa</i>
C.4. Utilização de ferramentas ecológicas e estratégias de poupança de energia	As organizações devem garantir que o processo de implementação do plano de aprendizagem/programa de formação siga as regras e/ou diretrizes ambientais: escolhendo materiais naturais, reciclagem, uso de fontes renováveis de energia, uso inteligente de materiais, etc. No entanto, estes não devem ter um impacto negativo na segurança dos participantes.	<i>Qualitativa</i>
D.4. Aumento da utilização das TIC	As organizações devem incentivar o aumento da utilização das TIC nos processos de mentoria e monitorização, tais como a manutenção dossiês eletrónicos de mentores/tutores/formadores e de participantes mais respeitadores do ambiente do que o tradicional armazenamento de documentação em papel.	<i>Qualitativa</i>
E.4. Ferramentas de avaliação ecológicas	As organizações devem-se esforçar para usar ferramentas ecológicas para avaliar os resultados de aprendizagem alcançados dos participantes da mobilidade. As verificações da avaliação podem ser feitas online, reduzindo a impressão e o uso do papel. Tais medidas devem resultar na redução da pegada de carbono de cada parte participante.	<i>Qualitativa</i>
G.4. Monitorização do consumo de recursos & resíduos	As organizações devem avaliar uso/corte dos recursos regularmente. A frequência dessa avaliação deve ser ajustada à capacidade de cada organização.	<i>Quantitativa</i>
H.4. Plano de melhoria ambiental	As organizações devem desenvolver um plano claro e preciso para reduzir a sua pegada de carbono, investindo em novas ferramentas e máquinas, usando principalmente materiais naturais, reciclando e mudando para fontes	<i>Qualitativa</i>



4. AMBIENTE		
INDICADOR	DESCRIÇÃO	Tipo de indicador
	de energia renováveis. Cada parte participante deve ter como objetivo melhorar continuamente seu desempenho ambiental.	

5. PRÁTICAS OPERACIONAIS JUSTAS		
INDICADOR	DESCRIÇÃO	Tipo de indicador
A.5.1. Código de ética	As organizações devem ter um código de ética que: comunique a missão, os valores e os princípios da organização; promova uma conduta honesta e ética, incluindo o tratamento ético de conflitos de interesses reais ou aparentes entre as partes envolvidas na mobilidade; promova os princípios da responsabilidade social das empresas.	<i>Qualitativa</i>
A.5.2. Competição justa e aberta no processo de seleção	As organizações devem garantir que os participantes da mobilidade sejam selecionados unicamente com base no mérito através de uma competição justa e aberta. Isto implica que os critérios de seleção sejam comunicados a todas as partes envolvidas na mobilidade, de modo a garantir a igualdade, bem como o processo de seleção justo, honesto, cortês e profissional.	<i>Qualitativa</i>
C.5. Práticas de comportamento ético	As organizações devem garantir que as mais elevadas normas jurídicas e morais sejam cumpridas nas suas relações com todas as partes envolvidas na mobilidade.	<i>Qualitativa</i>
D.5. Transparência das práticas de monitorização	As organizações devem comunicar os princípios e métodos de monitorização, bem como a frequência e o calendário das atividades de monitorização a todas as partes envolvidas. Estes princípios, métodos e calendário devem ser seguidos durante a execução do plano de aprendizagem/programa de formação.	<i>Qualitativa</i>
E.5. Práticas de avaliação transparentes	As organizações devem comunicar os critérios para avaliação de resultados de aprendizagem, atividades de avaliação e resultados, bem como evidências que comprovem a concretização dos resultados de aprendizagem pelos participantes da mobilidade para todas as partes envolvidas. As práticas de avaliação devem ser orientadas pelos princípios da transparência e da responsabilização.	<i>Qualitativa</i>



5. PRÁTICAS OPERACIONAIS JUSTAS		
INDICADOR	DESCRIÇÃO	Tipo de indicador
F.5. Transparência das práticas de certificação e reconhecimento	As organizações devem utilizar instrumentos de certificação europeus comuns (como a Mobilidade Europass), assegurando que os resultados de aprendizagem alcançados estão claramente indicados nos documentos de certificação, e que os resultados de certificação e/ou reconhecimento são comunicados dentro das organizações.	<i>Qualitativa</i>
G.5. Parcerias de mobilidade a longo prazo	As organizações devem medir e avaliar o impacto da mobilidade nos indivíduos, organizações de envio, receção e intermediárias. As relações de longo prazo com todas as partes envolvidas devem ser monitorizadas.	<i>Qualitativa</i>
H.5. Reconhecimento e fortalecimento da reputação	As organizações devem atuar sobre qualquer comentário negativo e implementar as respetivas ações de melhoria para o fortalecimento da sua reputação.	<i>Qualitativa</i>

6. CONSUMO		
INDICADOR	DESCRIÇÃO	Tipo de indicador
A.6.1. Fontes de informação claras e fiáveis	As organizações devem assegurar a disponibilização de informações claras e fiáveis sobre os objetivos de mobilidade e os resultados pretendidos, os requisitos para os participantes na mobilidade, os critérios e métodos de selecção, as pessoas responsáveis das organizações de envio, receção e intermediárias, comité de avaliação e prazos, alojamento, regime de viagens e refeições, programa cultural, serviços de acessibilidade e facilidades para grupos vulneráveis, etc.	<i>Qualitativa</i>
A.6.2. 2 Proteção de dados pessoais	As organizações devem garantir que os dados pessoais dos participantes da mobilidade sejam justamente processados, respeitando a legislação nacional aplicável, bem como os direitos e liberdades dos indivíduos. O tratamento de dados pessoais deve limitar-se ao cumprimento dos propósitos específicos, explícitos e legítimos da pessoa responsável. Apenas pessoas responsáveis processam e têm acesso a documentos pessoais. Os	<i>Qualitativa</i>



6. CONSUMO		
INDICADOR	DESCRIÇÃO	Tipo de indicador
	mecanismos de proteção dos dados pessoais devem ser descritos nos acordos de parceria e nos contratos de formação.	
B.6. Avaliação de riscos e plano de mitigação	As organizações devem identificar quaisquer riscos, tais como os decorrentes de necessidades especiais, restrições alimentares, alergias, condições crónicas que necessitam de tratamento médico contínuo, assim como situações de emergência, tais como atrasos de aeronaves, perda de documentos, etc. e planear as ações de mitigação necessárias para lidar e minimizar os efeitos negativos sobre outras atividades de mobilidade.	<i>Qualitativa</i>
C.6. Utilidade das atividades de formação/trabalho	As organizações devem garantir que as atividades de formação/trabalho sejam efetivas no que diz respeito à obtenção de competências especificadas no plano de aprendizagem sejam cativantes para os participantes da mobilidade.	<i>Qualitativa</i>
D.6.1 Proteção da saúde e segurança dos participantes	As organizações devem garantir que a saúde e a segurança dos participantes da mobilidade sejam protegidas e garantidas durante o período de mobilidade, incluindo o cuidado da higiene pessoal e da aparência, apoiando os participantes em todos os tipos de situações de crise, garantir o transporte seguro, condições de alojamento apropriadas e refeições seguras e saudáveis, familiarização com as regras de segurança no alojamento, assegurando a segurança de pertences pessoais, etc.	<i>Qualitativa</i>
D.6.2. Recolha de opinião dos participantes	As organizações devem assegurar que os participantes da mobilidade forneçam opinião sobre a implementação da formação/mobilidade, nomeadamente a satisfação com a qualidade da formação/estágio de trabalho; pessoal de mentoria; tarefas e trabalhos; suporte e sobrecarga de trabalho; habilidades e competências adquiridas; equipamentos e condições de trabalho; utilização de recursos de informação, etc.	<i>Qualitativa</i>
E.6. Grau de satisfação dos participantes	As organizações devem medir a satisfação dos participantes da mobilidade, no final das atividades de formação, no que diz respeito aos resultados de aprendizagem alcançados em relação às suas expectativas e/ou necessidades	<i>Qualitativa</i>



6. CONSUMO		
INDICADOR	DESCRIÇÃO	Tipo de indicador
	iniciais. Os resultados mostrarão se os resultados de aprendizagem alcançados estão de acordo ou excedem as expectativas dos participantes.	
G.6. Impacto da mobilidade nos participantes	As organizações devem realizar avaliações regulares do impacto dos programas de mobilidade sobre os participantes. Em caso de impacto negativo(s), devem ser tomadas medidas imediatas. O impacto deve ser avaliado de forma qualitativa e quantitativa.	<i>Qualitativa</i>
H.6. Estratégias de melhoria no que diz respeito à experiência dos participantes adquirida durante a mobilidade	As estratégias para melhorar a implementação dos programas de mobilidade deverão ter por objetivo melhorar a experiência dos participantes (incl. tanto a experiência no domínio do estudo ou da prática, como a experiência com a cultura estrangeira).	<i>Qualitativa</i>



7. ENVOLVIMENTO E DESENVOLVIMENTO DA COMUNIDADE		
INDICADOR	DESCRIÇÃO	Tipo de indicador
A.7. Definir regras de mobilidade em relação à Comunidade	As organizações devem estabelecer todas as regras relativas à mobilidade transnacional de EFP, tendo em conta a cultura, os padrões de comportamento, as necessidades e as tendências da comunidade de que fazem parte, de modo a ajudar a comunidade a crescer, a desenvolver e a melhorar.	<i>Qualitativa</i>
B.7.1 Alinhamento do plano de aprendizagem com as necessidades do mercado de trabalho	As organizações devem assegurar a relevância do plano de aprendizagem/programa de formação para as necessidades do mercado de trabalho (ou seja, as habilidades e as competências que são planeadas para serem alcançadas pelos participantes devem ter procura no mercado de trabalho).	<i>Qualitativa</i>
B.7.2 Envolvimento da Comunidade na preparação dos participantes	As organizações devem realizar a preparação de pré-partida em estreita cooperação com os representantes da comunidade de envio e receção (por exemplo, especialistas, professores, representantes de empresas de colocação de trabalho, etc.).	<i>Qualitativa</i>
C.7. Envolvimento da Comunidade na implementação do plano de aprendizagem	As organizações devem procurar a cooperação com empresas, associações, organizações e peritos na Comunidade recetora para a implementação do plano de aprendizagem/programa de formação, de modo a assegurar o intercâmbio de boas práticas, conhecimentos e experiência, bem como maior produtividade das respetivas organizações.	<i>Qualitativa</i>
E.7. Participação da comunidade na avaliação dos resultados alcançados	As organizações devem tomar medidas para envolver a comunidade recetora na avaliação dos resultados alcançados na mobilidade transnacional de EFP.	<i>Qualitativa</i>
F.7. Empregabilidade dentro da Comunidade	As organizações devem medir novos empregos na comunidade como resultado direto da implementação do programa de mobilidade.	<i>Qualitativa</i>



7. ENVOLVIMENTO E DESENVOLVIMENTO DA COMUNIDADE		
INDICADOR	DESCRIÇÃO	Tipo de indicador
G.7. Impacto da mobilidade na comunidade	As organizações devem realizar avaliações regulares do impacto que o seu trabalho tem sobre a comunidade de que fazem parte, incluindo reuniões com os seus representantes, a fim de acompanhar as tendências e a direção em que as coisas estão a progredir. Em caso de impacto negativo(s), devem ser tomadas medidas imediatas. O impacto deve ser avaliado de forma qualitativa e quantitativa.	<i>Qualitativa</i>
H.7. Estratégias para reforçar as ligações entre a mobilidade do EFP, o mercado de trabalho e a comunidade	As organizações devem desenvolver uma estratégia para estabelecer ou reforçar as ligações entre os programas de mobilidade de EFP, os requisitos do mercado de trabalho para os licenciados em EFP no que diz respeito às suas habilidades e competências, bem como à comunidade no seu conjunto no que diz respeito à criação de emprego, emprego local, melhoria da qualidade de vida e aumento da capacidade para desenvolver sustentavelmente.	<i>Qualitativa</i>



A Tabela C apresenta um conjunto de questões correspondentes a cada indicador e estruturada identificada de acordo com as fases de mobilidade e as atividades principais.

Tabela C

Fase	Atividade Principal	Indicadores e Perguntas
Planeamento da Mobilidade	A. Informações & Orientação, Compromisso & Responsabilidades	A.1. Responsabilidades claramente declaradas de todas as organizações envolvidas Q1. Antes da mobilidade, são concluídos acordos de parceria com todas as organizações envolvidas que abrangem todos os aspectos da mobilidade, incluindo os direitos e responsabilidades claras das organizações de envio, receção e/ou intermediárias? Q2. Refere-se regularmente aos princípios da Carta Europeia da Qualidade para a Mobilidade, ao planear a mobilidade? A.2. Igualdade de oportunidades para participação na mobilidade Q3. Assegura que os critérios de selecção para a participação na mobilidade e no processo de selecção não são discriminatórios e respeitam a igualdade de oportunidades? Q4. As pessoas responsáveis pelo recrutamento de participantes estão cientes dos princípios da não discriminação e instruídas a respeitá-las durante o processo de selecção? A.3. Visitas de planeamento antecipado às organizações de receção/colocação de trabalho Q5. São organizadas visitas de planeamento antecipado a organizações de receção/colocação de trabalho com o objetivo de verificar as condições de formação/trabalho? A.4. Redução de energia e papel durante a elaboração da documentação Q6. É usado algum sistema de gestão eletrónico de documentos, que ajuda a rastrear, gerir, armazenar e reduzir o papel, enquanto prepara a documentação de mobilidade? A.5.1 Código de ética Q7. Existe um código de ética ou qualquer outro documento interno abordando práticas comerciais éticas na sua organização? Q8. Foram estabelecidos procedimentos para comunicar os principais princípios do código de ética aos participantes da mobilidade e a outros Stakeholders (organizações de envio, receção e/ou intermediárias)?

		A.5.2. Concorrência justa e aberta no processo de seleção Q9. O procedimento e os critérios para selecionar participantes de mobilidade é comunicado a todas as partes envolvidas? Q10. É garantida a competição aberta para todos, justa e baseada no mérito entre os potenciais participantes de mobilidade? A.6.1. Fontes de informação claras e fiáveis Q11. São fornecidas informações claras sobre os objetivos, as atividades e os resultados esperados da mobilidade aos potenciais participantes? Q12. É explicado de forma clara aos potenciais participantes como fazer o arquivo dos seus documentos de candidatura? Q13. São usados todos os canais de comunicação relevantes para informar e alcançar todos os potenciais participantes na mobilidade? Q14. É designada uma pessoa responsável com quem os potenciais participantes podem entrar em contato em caso de dúvidas sobre o processo de candidatura? Q15. Os participantes são informados sobre o custo total da mobilidade, incluindo o custo de formação, viagens, alojamento, vida, programa cultural? A.6.2. Proteção de dados pessoais Q16. Existem mecanismos internos para proteger os dados pessoais de todas as partes envolvidas na mobilidade? Q17. É adquirido o consentimento dos participantes da mobilidade para recolher, gravar, armazenar e usar em relatórios os seus dados pessoais? Q18. Os regulamentos de proteção de dados estão incluídos nos acordos de parceria e nos contratos de formação? A.7. Definir regras de mobilidade em relação à Comunidade Q19. Ao definir regras de mobilidade, são respeitadas e tidas em consideração as diferenças culturais existentes entre os países de envio e de receção?
	B. Plano de Aprendizagem, Personalização & Preparação Geral	B.1.1 Preparação do plano de aprendizagem Q20. São assinados contratos de formação individuais com os participantes da mobilidade que contêm um compromisso de qualidade e um plano de aprendizagem/programa de formação? Q21. Existe a garantia de que os planos de aprendizagem sejam elaborados de acordo com os percursos de aprendizagem individuais dos participantes e as necessidades de formação?



		Q22. É assegurado que o plano de aprendizagem seja acordado e assinado pelas organizações de envio e receção e participantes antes da mobilidade? Q23. São os tipos e a carga de trabalho das atividades de formação propostas no plano de aprendizagem alinhados com os resultados da aprendizagem? Q24. São incluídos detalhes sobre possíveis problemas de reintegração no plano de aprendizagem? B.1.2 Preparação individualmente adaptada dos participantes Q25. É organizada a preparação pré-partida da formação com base na avaliação das necessidades individuais, incluindo a preparação linguística, pedagógica, jurídica e financeira? Q26. É fornecida assistência clara com preparações de viagem, seguros, verificações médicas, autorizações de residência/trabalho, alojamento, segurança e segurança social para mobilidades? Q27. É verificado se todos os documentos necessários de todos os participantes são válidos? B.2. Nível de qualidade igual de preparação e respeito pela diversidade Q28. Foram estabelecidos procedimentos (internamente e com parceiros) para garantir que todos os participantes são fornecidos com o mesmo nível de qualidade de preparação pré-partida, independentemente do seu perfil pessoal e antecedentes? Q29. Ao personalizar a experiência de mobilidade, é tido em conta o contexto pessoal dos participantes para garantir que os direitos humanos e as diferenças individuais sejam respeitadas? Q30. Ao preparar os participantes para a mobilidade, é usada uma abordagem participativa para garantir que ninguém está excluído do processo de preparação pré-partida? Q31. São incluídos na preparação pré-partida dos participantes, tópicos como direitos humanos, cívicos, interculturalidade e respeito pelos outros? B.3. Sensibilização para as práticas e políticas laborais, direitos e deveres Q32. São informados todos os participantes sobre as práticas e políticas de trabalho da organização de receção e os seus direitos e deveres durante a formação/colocação de trabalho? B.4. Preparação online dos participantes Q33. São usadas ferramentas online como parte da preparação pré-partida dos participantes da mobilidade (por exemplo, webinars, MOOCs, plataformas de e-learning, videoconferência, etc.)?
--	--	---



		Q34. É reduzido o uso de papel durante a preparação pré-partida dos participantes da mobilidade (por exemplo, usar materiais eletrônicos em vez de folhetos de papel em preparação linguística, cultural, jurídica e financeira)? B.6. Avaliação de riscos e plano de mitigação Q35. São recolhidas informações dos participantes da mobilidade sobre as suas necessidades especiais, restrições dietéticas, alergias, condições crônicas que exigem tratamento médico contínuo, etc.? Q36. São identificados os riscos que podem ocorrer durante o período de implementação da mobilidade (incl. situações de emergência, tais como atrasos de aeronaves, perda de documentos, acidentes, violações das regras de alojamento e regras de formação/trabalho, etc.)? Q37. É desenvolvido um plano que inclua potenciais respostas de risco (prevenção ou mitigação de riscos)? B.7.1 Alinhamento do plano de aprendizagem com as necessidades do mercado de trabalho Q38. São consideradas as tendências e as exigências do mercado de trabalho para as habilidades e competências, ao mesmo tempo que é preparado o plano de aprendizagem? B.7. Envolvimento da Comunidade na preparação dos participantes Q39. Os representantes das instituições/organizações relevantes da comunidade de envio e receção são envolvidos na preparação pré-partida dos participantes (por exemplo, especialistas, professores, representantes de empresas de colocação de trabalho, etc.)
Implementação da Mobilidade	C. Implementação do Plano de Aprendizagem	C.1. Alinhamento das atividades de formação/trabalho com o plano de aprendizagem Q40. É assegurado que todas as atividades de formação durante o período de mobilidade (teórica, prática ou baseada no trabalho, etc.) estão em consonância com o Plano de Aprendizagem/Programa de Formação inicialmente elaborado pelos participantes da mobilidade? C.2. Adesão aos direitos humanos e princípios de equidade As empresas de receção são selecionadas com base no seu profissionalismo, confiabilidade e respeito pelas leis e regulamentos relacionados a condições justas de trabalho e horário de trabalho? Q42. São criadas condições apropriadas para cada participante da mobilidade implementar o seu Plano de Aprendizagem e atingir os resultados de aprendizagem pretendidos?

		Q43. Os mentores/tutores/formadores são conscientes da necessidade de apoiar os participantes da mobilidade na aquisição de resultados de aprendizagem, tendo em conta a sua origem pessoal e profissional e as necessidades específicas sem qualquer discriminação? C.3. Prestação de formação e equipamento de segurança Q44 É garantido que os participantes da mobilidade são instruídos sobre os regulamentos de segurança nos seus estágios de formação/trabalho? Q45. É garantida a supervisão contínua dos participantes da mobilidade no que diz respeito à adesão às regras de segurança durante a formação/colocação no trabalho? Q46. É garantido que os participantes trabalhem com equipamentos, ferramentas e dispositivos de trabalho seguros? C.4. Utilização de ferramentas ecológicas e estratégias de poupança de energia Q47. É aplicada alguma medida para reduzir o uso de materiais e/ou consumo de energia durante a implementação do Plano de Aprendizagem? C.5. Práticas de comportamento ético Q48. São estabelecidos procedimentos para assegurar que o Código de Ética seja seguido por todas as partes envolvidas na implementação do Plano de Aprendizagem (os participantes da mobilidade e os mentores/tutores/formadores)? C.6. Utilidade das atividades de formação/trabalho Q49 São realizadas reuniões/consultas regulares com os participantes da mobilidade em relação à eficácia e usabilidade das suas atividades de formação/trabalho para o alcance de competências especificadas no Plano de Aprendizagem? C.7. Envolvimento da Comunidade na implementação do plano de aprendizagem Q50. São envolvidos os representantes de empresas, organizações, associações, etc. da comunidade recetora na implementação do Plano de Aprendizagem (por exemplo, palestrantes convidados, visitas de estudo)?
	D. Mentoria & Monitorização	D.1. Desenvolvimento e aplicação de ferramentas de mentoria & monitorização Q51. Existe um Plano de Monitorização que inclua diferentes aspectos e frequência de monitorização, pessoas responsáveis, métodos de monitorização e ferramentas?



		Q52. É prestado apoio aos participantes na forma de tutoria e mentoria durante as atividades de formação/trabalho? Q53. É explicado aos participantes da mobilidade os papéis dos mentores, tutores e formadores nas atividades de formação/trabalho? Q54. Os participantes são aconselhados e ajudados em toda a sua mobilidade e assegurada a sua integração? Q55. É continuamente avaliada a qualidade do apoio de mentoria? Q56. Os resultados de monitorização e medidas corretivas são registrados e documentados? D.2. Monitorização contínua do respeito pelos direitos humanos Q57. É informado aos mentores/tutores/formadores, aos provedores de alojamento, etc. sobre todos os aspectos relacionados aos direitos humanos e tratamento igualitário dos participantes da mobilidade? Q58. São implementadas verificações regulares das condições de trabalho dos participantes da mobilidade, com vista ao respeito pelos direitos humanos? D.3. Recolha de opinião dos mentores/tutores/formadores Q59. São estabelecidas práticas e ferramentas para recolher a opinião dos mentores/tutores/formadores sobre o desempenho dos participantes da mobilidade durante os estágios de formação/trabalho? D.4. Aumento da utilização das TIC Q60. São usadas ferramentas online para manter a mentoria e a monitorização de publicações/dossiês, a recolha de informação, etc., com o objetivo de reduzir o uso de papel? D.5. Transparência das práticas de monitorização Q61. Os participantes da mobilidade e os representantes de todas as organizações envolvidas são informados sobre princípios, métodos, frequência e prazo das atividades de monitorização? Q62. Os representantes de todas as organizações envolvidas participam na monitorização da implementação da mobilidade? D.6.1. Proteção da saúde e segurança dos participantes Q63. São apresentadas aos participantes as regras de segurança e higiene pessoal? Q64. É implementada a monitorização e controle regulares sobre transporte, acomodação, alimentação e segurança dos participantes da mobilidade em relação à sua saúde e segurança?
--	--	--



		Q65. É designada uma pessoa para suporte de emergência 24 horas dos participantes da mobilidade? Q66. É fornecido aos participantes um número de contato de emergência 24 horas? D.6.2. Recolha de opinião dos participantes Q67. Foram estabelecidas práticas e ferramentas para recolher a opinião dos participantes da mobilidade sobre todos os aspectos da mobilidade (incluindo formação/colocação de trabalho; equipe de mentores; tarefas e trabalhos; apoio e sobrecarga de trabalho; habilidades e competências adquiridas; equipamentos e condições de trabalho; transporte; alojamento e refeições; programa cultural)?
Avaliação da Mobilidade	E. Avaliação de Resultados de Aprendizagem Alcançados	E.1. Correspondência dos resultados de aprendizagem aos objetivos do plano de aprendizagem Q68. Existem processos para avaliar se os objetivos do Plano de Aprendizagem foram atingidos? Q69. Existem ferramentas práticas, como testes de autoavaliação ou avaliações de desempenho, usadas para avaliar e medir os resultados da aprendizagem? E.2. Imparcialidade nos critérios de avaliação Q70. É assegurado que os critérios de avaliação sejam não-discriminatórios, objetivos e claros? Q71. São fornecidas aos mentores/tutores/formadores, informações relacionadas com aspectos sociais, culturais, étnicos, religiosos, etc. dos participantes, com o objetivo de evitar preconceitos que possam afetar negativamente a avaliação do desempenho e do comportamento do participante? E.3. Grau de satisfação dos mentores/tutores/formadores Q72. É medido o grau de satisfação dos mentores/tutores/formadores com as atividades de formação/trabalho, o desempenho dos participantes e os resultados de aprendizagem alcançados? E.4. Ferramentas de avaliação ecológicas Q73. Existe um esforço em usar ferramentas ecológicas para avaliar os resultados de aprendizagem alcançados pelos participantes da mobilidade? E.5. Práticas de avaliação transparentes Q74. São projetadas ferramentas de avaliação para avaliar o desempenho dos participantes e a obtenção dos resultados de aprendizagem, com base nos critérios de avaliação definidos? Q75. Os mentores/tutores/formadores, bem como os participantes da mobilidade são informados sobre os critérios, processos e ferramentas utilizados para avaliar a obtenção dos resultados da aprendizagem?



		Q76. São comunicados os resultados da avaliação a todas as partes envolvidas? E.6. Grau de satisfação dos participantes Q77. É medido o grau de satisfação dos participantes com as atividades de formação/trabalho, o seu desempenho e os resultados de aprendizagem alcançados? E.7. Participação da Comunidade na avaliação dos resultados alcançados Q78. Os representantes das organizações de receção (para além dos mentores/tutores/formadores) são envolvidos no processo de avaliação dos resultados de aprendizagem alcançados pelos participantes da mobilidade?
	F. Certificação & Reconhecimento	F.1. Implementação de medidas formais de reconhecimento e certificação Q79. É fornecida assistência no reconhecimento, validação e certificação dos resultados de aprendizagem dos participantes e, em particular, daqueles adquiridos no contexto de atividades de educação e formação não formais? F.5. Transparência das práticas de certificação e reconhecimento Q80 São utilizados instrumentos europeus comuns para certificação e reconhecimento dos resultados de aprendizagem alcançados? F.7. Empregabilidade dentro da Comunidade Q81. É medida a percentagem dos participantes da mobilidade que receberam uma oferta de emprego quer na comunidade de envio quer na recetora como resultado da formação/trabalho no exterior?
Revisão da Mobilidade	G. Avaliação de Impacto	G.1. Elaboração de instrumentos de avaliação do impacto da mobilidade no nível individual, organizacional e social Q82. Existem ferramentas/políticas implementadas para garantir que o impacto da mobilidade seja mensurável? Q83. São identificados indicadores específicos e limiares para medir o impacto da mobilidade nos participantes, nas organizações envolvidas e na comunidade? Q84. Ao medir o impacto, é considerada o âmbito provável do impacto desejado nos níveis local, regional, nacional e europeu e/ou internacional?



		G.2. Melhor acesso ao trabalho/educação adicional Q85. É medido o impacto da mobilidade no que diz respeito a melhorar as oportunidades dos participantes para continuar a educação ou conseguir emprego? G.3. Avaliação da saúde e da segurança no trabalho Q86. Existem políticas e práticas em vigor para rever e avaliar a saúde e a segurança no trabalho, com vista a reforçar o impacto da mobilidade nas partes envolvidas? G.4. Monitorização do consumo de recursos & resíduos Q87. É medido o impacto da mobilidade no domínio do ambiente em relação à utilização dos recursos e à produção de resíduos? G.5. Parcerias de mobilidade a longo prazo Q88. Existem relações contínuas e duradouras (acordos de cooperação) com prestadores de EFP, empresas de colocação, organizações intermediárias, etc. para uma maior cooperação na mobilidade transnacional de EFP? G.6. Impacto da mobilidade nos participantes Q89. São conduzidos inquéritos de acompanhamento entre os participantes na mobilidade no que diz respeito ao impacto da mobilidade no seu desenvolvimento pessoal e profissional? G.7. Impacto da mobilidade na Comunidade Q90. São divulgados e promovida a exploração dos resultados da mobilidade pelas instituições/organizações relevantes na Comunidade (incluindo autoridades locais, prestadores de educação e formação, empresas, associações, etc.)? Q91. É medido o impacto da mobilidade na Comunidade tendo em consideração a ligação reforçada entre o ensino do EFP e o mercado de trabalho?
	H. Desenvolvimento e Estratégias de Melhoria	H.1. Estratégias de melhoria no que respeita à implementação de mobilidades Q92. Depois de avaliar o impacto da mobilidade em todos os atores envolvidos, é produzido, se necessário, um plano claro ou estratégia para melhoria? Q93. São implementadas, se houver, as ações de melhoria? H.2. Procedimentos para prevenir a discriminação em todas as fases de mobilidade



		Q94. É avaliada e melhorada a eficácia dos procedimentos estabelecidos para prevenir qualquer tipo de discriminação ou violação dos direitos humanos em todas as fases de mobilidade? H.3. Melhoria das práticas laborais das organizações Q95. É realizada alguma ação de melhoria como resultado da monitorização e avaliação das práticas laborais? H.4. Plano de melhoria ambiental Q96. Existem planos de curto, médio e longo prazo para reduzir o impacto ambiental das mobilidades? H.5. Reconhecimento e fortalecimento da reputação Q97. A resposta a alguma opinião negativa sobre a mobilidade é feita aplicando e adotando as medidas corretivas? Q98. São publicados os depoimentos de experiências positivas de mobilidade no seu site ou noutros canais de média? H.6. Estratégias de melhoria no que diz respeito à experiência dos participantes adquirida durante a mobilidade Q99. São consideradas as opiniões dos participantes sobre toda a experiência de mobilidade, enquanto são planeadas e implementadas ações de melhoria? H.7. Estratégias para reforçar as ligações entre a mobilidade do EFP, o mercado de trabalho e a comunidade Q100. São desenvolvidas e implementadas estratégias para melhorar as ligações entre os programas de mobilidade EFP, os requisitos do mercado de trabalho e as necessidades da comunidade?
--	--	--



Glossário:

- ❑ **Organização de envio**⁶: encarregada de seleccionar os alunos/pessoal do EFP e enviá-los para o estrangeiro.
- ❑ **Organização de receção**⁶: encarregada de receber estudantes/pessoal de EFP estrangeiros e de lhes oferecer um programa de actividades, ou beneficiar de uma actividade de formação prestada pelo pessoal de EFP.
- ❑ **Organização intermediária**⁶: Trata-se de uma organização ativa no mercado de trabalho ou nos domínios da educação, da formação e da juventude que não é uma organização de envio, mas cuja perícia lhe permite prestar assistência aos prestadores de EFP de envio com procedimentos administrativos, disposições práticas, harmonização dos perfis de aprendiz com as necessidades das empresas em caso de estágios e preparação dos participantes.
- ❑ **Participante**⁶: para os projetos pertinentes para o domínio do ensino e formação profissionais, os principais objetivos são: aprendizes e estudantes no ensino profissional, profissionais e formadores na formação profissional, pessoal das organizações de ensino profissional inicial, formadores e profissionais nas empresas.
- ❑ **Plano de aprendizagem individual** é uma ferramenta de planeamento e monitorização adaptada às necessidades dos participantes da mobilidade que personaliza as oportunidades de aprendizagem ao longo de cada experiência de mobilidade, ampliando as perspetivas e apoiando a concretização dos objetivos. Deve delinear os objetivos e os resultados esperados da aprendizagem, bem como a forma como estes devem ser alcançados e avaliados. Deve também ter em consideração questões de reintegração.

⁶ Guia do programa Erasmus +, versão 2 (2018): 15/12/2017



STAYMOBIL

2017-1-UK01-KA202-036666



WWW.STAYMOBIL.EU



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union