

Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal (ESCE/IPS)**Relatório de Monitorização do IPS 2016/2017**

Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos

O presente Relatório de Monitorização, organizado num conjunto estruturado de pontos de acordo com as orientações da UNIQUA (Unidade de Qualidade e Avaliação do IPS), pretende sistematizar um conjunto de dados e reflexões acerca do funcionamento pedagógico da licenciatura em Gestão de Recursos Humanos, permitindo a identificação dos pontos fortes e fracos do seu funcionamento, por forma a se poder introduzir os ajustamentos e as melhorias que se mostrem adequadas.

Do conjunto dos elementos apresentados, destacamos a existência de um bom nível de reconhecimento social do curso (taxa de ocupação das vagas oferecidas) e dos seus diplomados (taxa de empregabilidade) que advém, entre outros fatores, da qualidade e da relevância do plano curricular bem como do projeto pedagógico que o sustenta.

Apesar deste balanço geral, identificaram-se alguns aspectos que importa melhorar, nomeadamente no que respeita aos indicadores de sucesso escolar de algumas UC's, aos indicadores de abandono escolar e aos indicadores respeitantes à participação dos estudantes em actividades extracurriculares e de mobilidade internacional.

PARTE A - CARACTERIZAÇÃO DE COMPETÊNCIAS DESEJADAS

No plano curricular atual e tendo em conta o relatório de adequação do curso de licenciatura em Gestão de Recursos Humanos, o perfil de competências a desenvolver pelos alunos da ESCE fundamenta-se no estipulado no Decreto-Lei nº 74/2006 de 24 de Março relativamente ao perfil do licenciado do ensino superior, a saber:

1. Possuir conhecimentos e capacidades de compreensão na área de Gestão de Recursos Humanos;
2. Saber aplicar os conhecimentos e as capacidades de compreensão adquiridos, no exercício da profissão;
3. Ter capacidade para resolver problemas no âmbito da sua área de formação;
4. Ter capacidade de recolher, selecionar e interpretar informação relevante na sua área de formação, bem como avaliar as implicações sociais e éticas da sua ação;
5. Possuir competências que lhes permitam comunicar informação, ideias, problemas e soluções;
6. Possuir competências de aprendizagem que lhes permitam uma aprendizagem ao longo da vida com elevado grau de autonomia.

Consagrado este perfil de formação, o Conselho Científico da ESCE definiu ainda um conjunto de macro-competências, transversais a todas as unidades curriculares, que, sem prejuízo de outras, deverão ser prioritárias na formação dos alunos: eficácia individual, interpessoal e grupal; flexibilidade, adaptabilidade, mobilidade; ética e responsabilidade; resolução de problemas e tomada de decisão; criatividade e inovação; compreensão organizacional; línguas; tecnologias de informação e comunicação.

Para além das competências enunciadas, que constituem a matriz do projeto educativo da ESCE, foi identificado um conjunto de competências gerais, no âmbito das ciências empresariais, a desenvolver pelos alunos do curso de Gestão de Recursos Humanos ao longo do programa de formação:

1. Domínio falado e escrito da língua materna;
2. Capacidade de utilização de técnicas de cálculo;
3. Capacidade de compreensão dos princípios da cidadania e da participação cívica;
4. Capacidade de compreensão dos sistemas de relações sociais;
5. Capacidade de compreensão da organização enquanto sistema de relações sociais;
6. Capacidade de compreensão do negócio/atividade;
7. Capacidade de compreensão da função socio-económica da organização;
8. Capacidade de compreensão das atividades técnico-administrativas da função recursos humanos;
9. Capacidade de compreensão das relações de trabalho na organização;
10. Capacidade de compreensão dos processos de mudança organizacional;
11. Capacidade de integração profissional num contexto organizacional

Este conjunto de competências gerais deverá traduzir-se no domínio de competências específicas orientadas para o exercício profissional no campo da gestão de recursos humanos.

PARTE B - CARACTERIZAÇÃO GENÉRICA DO CURSO

O objetivo principal do plano curricular da Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos é formar profissionais capazes de intervir em diferentes áreas técnicas e administrativas da função gestão de recursos humanos, compreendendo as suas implicações ao nível dos indivíduos, das organizações e da sociedade.

A estrutura curricular apresenta dois elementos distintivos. O primeiro prende-se com o facto de assentar numa formação de base generalista, centrada nas diferentes áreas funcionais da gestão e nas ciências de suporte à compreensão do funcionamento da economia, da sociedade e do indivíduo. O segundo passa pela existência de um estágio curricular em contexto real de trabalho, durante o último trimestre do plano curricular, permitindo uma aproximação às exigências do exercício profissional.

A formação privilegia a diversidade de contextos organizacionais para o exercício da profissão, sendo áreas prioritárias do exercício profissional as seguintes: elaboração e gestão do cadastro (base de dados) dos trabalhadores; gestão administrativa de recursos humanos; recrutamento, seleção e acolhimento de pessoas; gestão do desempenho; gestão das remunerações e dos benefícios; gestão de carreiras; gestão de competências; gestão da formação; higiene e segurança no trabalho; contratação colectiva de trabalho; desenvolvimento organizacional; comunicação e comportamento organizacional.

No final do ciclo formativo, os diplomados deverão estar habilitados a desenvolver um conjunto diversificado de atividades das quais destacamos a participação:

- nas ações necessárias ao cumprimento das obrigações legais das organizações no que respeita aos recursos humanos que integra;
- na definição das necessidades de recursos humanos, bem como nos processos de recrutamento e seleção;
- na elaboração/implementação de planos de acolhimento e integração;
- na análise de funções e definição de perfis de competências;
- na elaboração de balanços de competências;
- na definição/implementação de sistemas de avaliação de desempenho;
- na definição/implementação de políticas de remuneração;
- no desenho/implementação de planos de carreiras;
- na elaboração/implementação de planos de formação profissional;
- na elaboração/implementação de planos de higiene e segurança no trabalho;
- em ações de diagnóstico e intervenção organizacional;
- em processos de negociação coletiva de trabalho.

Neste sentido, as principais saídas profissionais dos diplomados em Gestão de Recursos Humanos pela ESCE/IPS são:

- Técnico/Gestor de Recursos Humanos;
- Técnico de Obrigações Legais de Recursos Humanos;
- Técnico de Formação;
- Técnico de Emprego;
- Técnico de Higiene e Segurança;
- Técnico de Recrutamento e Seleção;
- Técnico de Avaliação de Desempenho;
- Técnico de Planeamento de Carreiras;
- Técnico de Remunerações e Incentivos;

- Técnico de Negociação Coletiva;
- Técnico de Intervenção Organizacional;
- Técnico de Certificação da Qualidade.

a) Referência à metodologia seguida na conceção do curso, com vista a conseguir atingir os objetivos do processo de Bolonha (DL 74/2006):

A existência da licenciatura em Gestão de Recursos Humanos enquadra-se numa estratégia de ligação do Ensino Superior e, em particular, da ESCE com a comunidade envolvente, sobretudo a da região de Setúbal, onde existe um número significativo de organizações. Neste sentido, o objetivo geral definido para o ciclo de estudos é formar profissionais de gestão de recursos humanos capazes de intervir em diferentes áreas administrativas e técnicas da função recursos humanos compreendendo as suas implicações ao nível dos indivíduos, das organizações e da sociedade. O ciclo de estudos assenta nos princípios da interdisciplinaridade, em articulação estreita com as necessidades de especialização próprias do campo profissional e com as necessidades do mercado de trabalho.

O ciclo de estudos é gerido por estruturas organizacionais a dois níveis. Por um lado, pelos órgãos de gestão (Direção, Conselho Técnico-Científico, Conselho Pedagógico, Conselho de Representantes) que, de acordo com as competências legalmente estabelecidas, asseguram níveis mínimos de qualidade. Por outro lado, pela Direção de Curso (Diretor de Curso e Coordenadores de Ano) e pelos Responsáveis das Unidades Curriculares, os quais asseguram o cumprimento das orientações e das normas definidas pelos órgãos de gestão relativas aos cursos, velando pelo bom funcionamento dos mesmos e propondo ações de melhoria.

A estrutura curricular tem em conta a adequação ao novo paradigma de ensino previsto no âmbito do Processo de Bolonha, de passagem de um ensino baseado na transmissão de conhecimentos para um ensino baseado no desenvolvimento de competências (específicas da área profissional que irão desenvolver; transversais para perfis profissionais adaptáveis) no qual foram integrados os requisitos do Sistema Europeu de Transferência e Acumulação de Créditos (ECTs).

Com vista a minimizar dificuldades identificadas, a recolha de informação, o acompanhamento e avaliação do ciclo de estudos (aspectos fundamentais no processo de Bolonha) é materializado em quatro processos principais. O primeiro pressupõe a participação/feedback dos estudantes sobre o ciclo de estudos; o segundo assenta na participação dos docentes na prossecução/desenvolvimento do ciclo de estudos; o terceiro consiste no feedback dos profissionais das organizações; o quarto materializa-se no Relatório de Monitorização Anual da Execução do Processo de Bolonha.

b) Distribuição das horas de trabalho, por ano letivo e por unidade curricular

Tendo em conta o seu carácter interdisciplinar, a licenciatura em gestão de recursos humanos é constituída por um conjunto de áreas científicas pelas quais se distribuem os 180 créditos necessários à obtenção do respetivo diploma.

O plano de estudos, distribuído por seis semestres letivos apresenta a estrutura abaixo indicada em que se apresenta a carga de trabalho por unidade curricular e os créditos que lhe estão associados (ver tabela 1).

A estrutura curricular apresenta duas particularidades merecedoras de destaque pela sua importância no quadro do projeto pedagógico que estrutura o curso: o primeiro é o facto de assentar numa formação de base generalista centrada nas diferentes áreas funcionais da gestão e nas ciências de base à compreensão do funcionamento da economia, da sociedade, do sistema organizacional do "indivíduo em relação" e o segundo que é a existência de um estágio curricular ou projeto organizacional aplicado em contexto real de trabalho durante o último trimestre do curso, facilitando uma aproximação ao contexto profissional com as "ferramentas" teóricas necessárias à compreensão dos fenómenos organizacionais.

Tabela 1 - Distribuição das horas de trabalho

		Tronco Comum - Ano letivo 2016 / 2017													
Unidades Curriculares Obrigatórias		Tipo de Aula										Horas		Ano	
Código	Nome	T	TP	P	PL	L	TPL	E	S	OT/PL	OT	Contacto	Curricular	Semestre	ECTS
LGRH20545	Contabilidade	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	60	1	1º Semestre	5,5
LGRH20555	Gestão de Recursos Humanos	15	-	30	-	-	-	-	-	-	-	45	1	1º Semestre	4,5
LGRH20553	Introdução à Gestão	30	-	15	-	-	-	-	-	-	-	45	1	1º Semestre	5,0
LGRH20554	Introdução ao Direito	30	-	15	-	-	-	-	-	-	-	45	1	1º Semestre	4,5
LGRH20558	Introdução às Ciências Sociais	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	60	1	1º Semestre	5,5
LGRH20542	Marketing	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	60	1	1º Semestre	5,0
LGRH20551	Análise Financeira	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	60	1	2º Semestre	5,0
LGRH20556	Comportamento Organizacional	15	-	30	-	-	-	-	-	-	-	45	1	2º Semestre	4,5
LGRH20543	Estatística	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	60	1	2º Semestre	5,5
LGRH20544	Informática	-	-	-	-	45	-	-	-	-	-	45	1	2º Semestre	4,5
LGRH20547	Microeconomia	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	60	1	2º Semestre	5,0
LGRH20559	Relacionamento Interpessoal no Trabalho	15	-	30	-	-	-	-	-	-	-	45	1	2º Semestre	5,5
LGRH20549	Análise de Dados	15	-	-	-	45	-	-	-	-	-	60	2	1º Semestre	5,5
LGRH20548	Bases de Dados	-	-	-	-	45	-	-	-	-	-	45	2	1º Semestre	4,5
LGRH20560	Direito do Trabalho I	15	-	30	-	-	-	-	-	-	-	45	2	1º Semestre	4,5
LGRH20562	Higiene e Segurança no Trabalho	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	60	2	1º Semestre	5,0
LGRH20546	Macroeconomia	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	60	2	1º Semestre	5,5
LGRH20561	Recrutamento e Seleção	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	60	2	1º Semestre	5,0
LGRH20563	Direito do Trabalho II	15	-	30	-	-	-	-	-	-	-	45	2	2º Semestre	4,5
LGRH20566	Estruturas e Dinâmicas Organizacionais	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	60	2	2º Semestre	5,5
LGRH20564	Gestão Administrativa de Recursos Humanos	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	60	2	2º Semestre	5,5
LGRH20550	Gestão Orçamental	15	-	30	-	-	-	-	-	-	-	45	2	2º Semestre	4,5
LGRH20565	Políticas de Remuneração	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	60	2	2º Semestre	5,5
LGRH20569	Gestão da Formação	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	60	3	1º Semestre	5,0
LGRH20552	Gestão da Qualidade	15	-	30	-	-	-	-	-	-	-	45	3	1º Semestre	4,5
LGRH20568	Gestão do Desempenho	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	60	3	1º Semestre	5,0
LGRH20570	Inovação e Mudança Organizacional	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	60	3	1º Semestre	5,0
LGRH20567	Sistemas de Informação para Recursos Humanos	15	-	-	-	45	-	-	-	-	-	60	3	1º Semestre	6,0

LGRH20574	Comunicação Organizacional	30	-	45	-	-	-	-	-	-	-	75	3	2º Semestre	3,5	94,5
LGRH20557	Estágio Curricular ou Projeto Organizacional Aplicado	-	-	-	-	-	-	280	-	-	12	292	3	2º Semestre	15,0	405
LGRH20572	Gestão de Carreiras e de Competências	30	-	45	-	-	-	-	-	-	-	75	3	2º Semestre	3,5	94,5
LGRH20571	Planeamento de Recursos Humanos	45	-	45	-	-	-	-	-	-	-	90	3	2º Semestre	4,5	121,5
LGRH20573	Relações Laborais Nacionais e Internacionais	30	-	45	-	-	-	-	-	-	-	75	3	2º Semestre	3,5	94,5
Unidades Curriculares Optativas - Opção I																
		Tipo de Aula										Horas Contacto	Ano Curricular	Semestre	ECTS	Horas Totais
Código	Nome	T	TP	P	PL	L	TPL	E	S	OT/PL OT						
LGRH20209	Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública	15	-	30	-	-	-	-	-	-	-	45	2	2º Semestre	4,5	121,5
Unidades Curriculares Optativas - Opção II																
		Tipo de Aula										Horas Contacto	Ano Curricular	Semestre	ECTS	Horas Totais
Código	Nome	T	TP	P	PL	L	TPL	E	S	OT/PL OT						
LGRH20211	E-Business	15	-	30	-	-	-	-	-	-	-	45	3	1º Semestre	4,5	121,5
LGRH20504	Empreendedorismo	15	-	30	-	-	-	-	-	-	-	45	3	1º Semestre	4,5	121,5

CT1 - Comentário à tabela 1

No que se refere à estrutura do curso, a definição dos créditos a atribuir a cada unidade curricular baseou-se em alguns pressupostos, nomeadamente:

- Cada unidade curricular deve possuir no mínimo 3 créditos e no máximo 6 créditos, devendo, este valor, ser arredondado, no máximo, até à meia unidade (0,5). São exceções, a esta lógica, as unidades curriculares de estágio, projeto, módulos inseridos em unidades curriculares ou oferecidos extra-curricularmente, bem como outras que venham a ser consideradas relevantes pelo Conselho Científico no processo educativo;
- A existência de 4 diferentes módulos que compõem os planos curriculares dos cursos da ESCE e que serviram de orientação genérica para a definição dos créditos:
 - o Unidades Curriculares de Base – 25% a 35%;
 - o Unidades Curriculares da Especialidade – 35% a 45%;
 - o Unidades Curriculares de Suporte – 10% a 20%;

Neste sentido, e de acordo com o nº 1 do art. 8º do Decreto-Lei nº 74/2006, de 24 de Março, o número total de créditos atribuídos à licenciatura em Gestão de Recursos Humanos é de 180 créditos. A estrutura curricular proposta desenvolve-se ao longo de 6 semestres letivos, com 60 créditos por ano e 30 por semestre, permitindo aos alunos a obtenção do diploma de licenciatura ao fim de 3 anos. O plano de estudos tem em conta a adequação ao novo paradigma de ensino previsto no âmbito do Processo de Bolonha no qual foram integrados os requisitos do sistema europeu de transferência e acumulação de créditos (ECTS). Os pressupostos gerais considerados para a estrutura de 1º ciclo foram os seguintes:

- o Duração de 6 semestres curriculares de trabalho;
- o Carga de trabalho total: 180 créditos;
- o Tempos lectivos de 1 ou mais horas
- o Carga semanal de contacto: 21 a 23 horas.

c) Dados comparativos com cursos tomados como referência

No contexto europeu, apesar das diferentes tradições nacionais no que respeita às formações de acesso à profissão na área da gestão de recursos humanos, é possível encontrar programas de formação similares em instituições como a London Metropolitan University e a University of Kent, no Reino Unido, a Université Paris1, em França, ou a Universitat Miguel Hernández, em Espanha.

No contexto nacional vários são os projetos de ensino similares ao proposto verificando-se uma crescente homogeneização das propostas curriculares e das designações dos respectivos cursos. Quer ao nível do ensino universitário quer politécnico constata-se uma preocupação em oferecer licenciaturas em Gestão de Recursos Humanos como resposta a uma crescente procura de tais formações por parte das empresas/organizações . Tal procura não só reflete o aumento da consciência da importância do capital humano para o desenvolvimento competitivo da economia portuguesa no contexto da sociedade do conhecimento, mas também a crescente tecnicidade associada à função recursos humanos. Exemplos dessa oferta são visíveis em instituições como o Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, o Instituto Politécnico de Castelo Branco ou o Instituto Politécnico do Porto.

Parte B2 - Estudantes à entrada

a) Vagas

A tabela 2 apresenta as vagas existentes por via do concurso nacional de acesso (CNA), por via dos concursos locais de acesso, assim como por via de outros concursos de acesso (OCA) (regime especial, reingresso, estudante internacional).

Tabela 2 - Vagas

Vagas		2016/2017	2015/2016	2014/2015
Concurso Nacional de Acesso (CNA)		50	50	50
Regime Especial (1)		0	5	0
Outros Concursos de Acesso (OCA)	Concursos Especiais (M23, CET, CTesP, TOCS)	8	10	7
	Mudanças de curso, Transferências e Reingressos - 1ª fase	1	3	6
	Mudanças de curso, Transferências e Reingressos - outras fases (1)	15	2	11
	Estudante Internacional	10	10	10
	Total OCA	34	25	34
Total		84	80	84

(1) O valor indicado corresponde ao número de estudantes matriculados/inscritos por esta via

CT2 - Comentário à tabela 2

A análise dos números referentes aos estudantes à entrada, evidencia uma relativa estabilidade das vagas existentes na ESCE desde 2014/15, para o curso de Gestão de Recursos Humanos. No que concerne às vagas pelo Concurso Nacional de Acesso estas mantêm-se. Em relação aos Outros Concursos de Acesso houve um aumento devido sobretudo à rubrica Mudanças de Curso, Transferências e Reingressos. Salienta-se que as 10 vagas para Estudante Internacional se mantêm.

b) Estudantes provenientes do Concurso Nacional de Acesso (CNA)

A tabela 3 permite verificar a taxa de ocupação das vagas por via do concurso nacional de acesso.

Tabela 3 - Estudantes provenientes de CNA e de Regime Especial

Estudantes provenientes de CNA

Indicadores	2016/2017	2015/2016	2014/2015
Candidatos CNA	358	375	296
Colocados CNA	55	59	62
Matriculados CNA	49	51	45
Candidatos CNA / Vagas CNA	716,0%	750,0%	592,0%
Colocados CNA / Vagas CNA	110,0%	118,0%	124,0%
Matriculados CNA / Colocados CNA	89,1%	86,4%	72,6%
Matriculados CNA / Vagas CNA	98,0%	102,0%	90,0%
Matriculados CNA / Estudantes inscritos	20,9%	21,1%	18,1%
Colocados CNA 1ª Opção	32	30	27
Matriculados CNA 1ª Opção	30	29	24
Colocados CNA 1ª opção / Colocados CNA	64,0%	60,0%	54,0%
Matriculados 1ª opção / Vagas CNA	60,0%	58,0%	48,0%

Estudantes provenientes de Regime Especial

Indicadores	2016/2017	2015/2016	2014/2015
Matriculados Regime Especial	0	0	0

CT3 - Comentário à tabela 3

No que se refere à entrada dos estudantes provenientes do Concurso Nacional de Acesso (CNA), os resultados apresentados revelam uma elevada procura do ciclo de estudos, expressa no nº de candidatos e no nº de colocados. Se consideramos o ano letivo de 2016/17 constatamos que o nº de candidatos e de colocados CNA supera o nº de vagas CNA.

Observa-se uma relativa estabilidade no número de matriculados pelo CNA no curso de GRH, relativamente às vagas existentes: 2016/17 (98,0%).

Quando se analisa a percentagem de colocados na 1ª opção CNA pelo total de colocados CNA, verifica-se que cerca de mais de metade dos colocados optou pelo curso de GRH em 1º lugar (64%).

c) Notas de ingresso

A tabela que se segue apresenta as notas de acesso ao curso.

Tabela 4 - Notas de ingresso

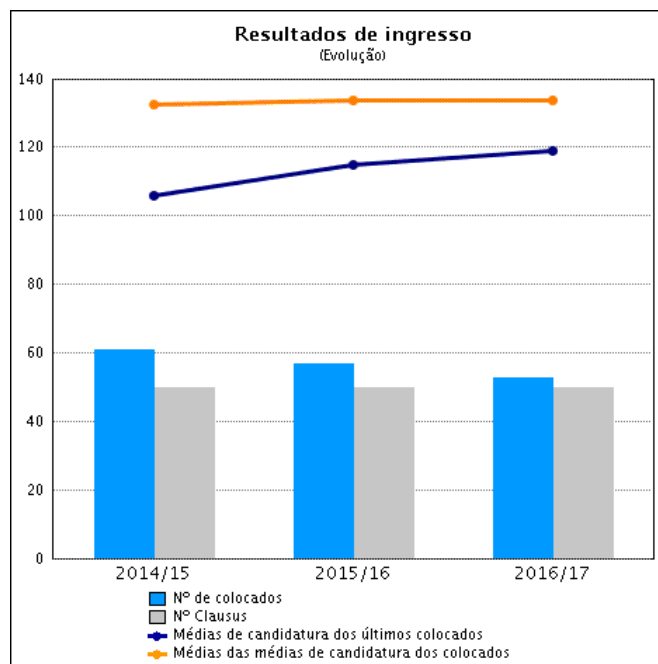
Notas de ingresso	2016/2017	2015/2016	2014/2015
Nota mínima de ingresso dos colocados CNA	119,1	108,7	106,2
Nota média de ingresso dos colocados CNA	133,8	133,2	132,2

CT4 - Comentário à tabela 4

A análise das médias de acesso mostra que a nota mínima de ingresso dos candidatos colocados pelo CNA aumentou neste ano letivo (situando-se à volta dos 12 valores).

Observamos, também, que a nota média de ingresso dos candidatos colocados pelo CNA se situa à volta dos 13 valores, tendência que se mantém nos últimos anos.

Gráfico 1 - Notas de ingresso

**CG1 - Comentário ao gráfico 1**

As estatísticas de ingresso permitem verificar que a taxa de ocupação das vagas, por via do regime geral de ingresso (todas as fases), supera largamente o número de vagas disponíveis no ano letivo em análise, tendência que se mantém desde 2014/15.

A análise das médias de acesso mostra que no ano letivo de 2016/17 existe uma ligeira tendência para a média das notas de ingresso serem mais altas relativamente ao biénio analisado anteriormente (de 2014/15 a 2015/16).

A análise das médias de acesso mostra que a média de candidatura do último candidato colocado (considerando todas as fases) corresponde a 11,9 valores no ano de 2016/17, apresentando uma ligeira subida relativamente ao ano transato.

d) Estudantes matriculados provenientes de Outros Concursos de Acesso (OCA)

A tabela seguinte permite verificar a taxa de ocupação das vagas tendo por base Outros Concursos de Acesso (OCA).

Tabela 5 - Estudantes provenientes de OCA

Indicadores	2016/2017	2015/2016	2014/2015
M23	14	8	7
CET	0	0	0
Estudante Internacional	0	0	0
OUTROS CLA	3	3	14
REINGRESSO	4	2	5
Total Matriculados OCA	21	13	26
Matriculados OCA/ Vagas OCA	87,5%	86,7%	108,3%

CT5 - Comentário à tabela 5

O número de estudantes matriculados via Outros Concursos de Acesso (OCA) em 2016/17 aumentou substancialmente, em relação ao ano anterior, sobretudo devido à rubrica M23.

e) Ocupação total de vagas

A tabela seguinte permite verificar a taxa de ocupação total das vagas (CNA e OCA).

Tabela 6 - Taxas de ocupação de vagas por tipos de ingresso

Indicadores	2016/2017	2015/2016	2014/2015
Matriculados CNA/Total de Vagas	58,3%	63,8%	53,6%
Matriculados CLA/Total Vagas	26,2%	20,0%	39,3%
Matriculados Regime Especial/Total de Vagas	1,2%	1,3%	0,0%
Total Matriculados / Total Vagas	85,7%	85,0%	92,9%

CT6 - Comentário à tabela 6

A análise da tabela 6 mostra-nos que, em termos globais, se verifica um ligeiro aumento do número de matriculados em 2016/17 face ao ano letivo anterior, sendo este

f) Proveniência dos estudantes matriculados

As tabelas seguintes permitem verificar a proveniência dos estudantes matriculados por concelho, por distrito e por região de proveniência.

Tabela 7 - Concelho de proveniência dos estudantes matriculados

Concelho	2016/2017	%	2015/2016	%	2014/2015	%
Alcochete	2	2,8%	3	4,4%	1	1,3%
Almada	6	8,3%	4	5,9%	4	5,1%
Barreiro	8	11,1%	8	11,8%	8	10,3%
Lisboa	0	0,0%	0	0,0%	4	5,1%
Loures	2	2,8%	0	0,0%	1	1,3%
Moita	9	12,5%	5	7,4%	7	9,0%
Montijo	0	0,0%	4	5,9%	2	2,6%
Mourão	0	0,0%	2	2,9%	0	0,0%
Palmela	4	5,6%	5	7,4%	8	10,3%
Santiago do Cacém	0	0,0%	0	0,0%	2	2,6%
Seixal	9	12,5%	5	7,4%	6	7,7%
Sesimbra	7	9,7%	2	2,9%	3	3,8%
Setúbal	16	22,2%	17	25,0%	23	29,5%
Sines	0	0,0%	0	0,0%	2	2,6%
Vila Franca de Xira	1	1,4%	2	2,9%	1	1,3%
Outros	8	11,1%	11	16,2%	6	7,7%
Total	72	100,0%	68	100,0%	78	100,0%

CT7 - Comentário à tabela 7

A análise da proveniência dos estudantes matriculados por concelho revela a importância assumida pelos concelhos da zona ribeirinha norte da Península de Setúbal que, demograficamente mais dinâmicos, se constituem em zonas de atracção privilegiadas, só ultrapassadas pelo próprio concelho de Setúbal.

Tabela 8 - Distrito de proveniência dos estudantes matriculados

Distrito	2016/2017	%	2015/2016	%	2014/2015	%
Beja	1	1,4%	2	2,9%	2	2,6%
Évora	0	0,0%	4	5,9%	0	0,0%
Funchal	2	2,8%	1	1,5%	0	0,0%
Lisboa	5	6,9%	4	5,9%	7	9,0%
Santarém	2	2,8%	1	1,5%	0	0,0%
Setúbal	61	84,7%	54	79,4%	68	87,2%
Outros	1	1,4%	2	2,9%	1	1,3%
Total	72	100,0%	68	100,0%	78	100,0%

CT8 - Comentário à tabela 8

A análise da base geográfica de recrutamento mostra a existência de uma forte regionalização centrada no distrito de Setúbal, o que reflete o reconhecimento que o curso e a Escola atingiram na região.

Tabela 9 - Região de proveniência dos estudantes matriculados

Região	2016/2017	%	2015/2016	%
ALENTEJO	1	1,4%	6	8,8%
ALGARVE	0	0,0%	0	0,0%
CENTRO	2	2,8%	2	2,9%
ILHAS	3	4,2%	2	2,9%
LISBOA	66	91,7%	58	85,3%
NORTE	0	0,0%	0	0,0%
Total	72	100,0%	68	100,0%

CT9 - Comentário à tabela 9

A análise da proveniência dos estudantes matriculados por região, mostra a existência de uma forte regionalização centrada na região da grande Lisboa (Lisboa e Vale do Tejo) com 66 estudantes em 2016/17 (o que corresponde a 91,7%). Esta situação reflete o reconhecimento do curso e da Escola nesta região.

g) Distribuição dos estudantes matriculados

As tabelas seguintes permitem verificar a distribuição dos estudantes matriculados por género, por idade, por origem socioeconómica / escolaridade dos pais e por origem socioeconómica / situação profissional dos pais.

Tabela 10 - Distribuição por género, dos estudantes matriculados

Género	2016/2017	%	2015/2016	%	2014/2015	%
Feminino	57	79,2%	52	76,5%	59	75,6%
Masculino	15	20,8%	16	23,5%	19	24,4%
Total	72	100,0%	68	100,0%	78	100,0%

CT10 - Comentário à tabela 10

Os estudantes da licenciatura em Gestão de Recursos Humanos apresentam um elevado índice de feminização, traduzido no facto de no triénio apresentado na Tabela 10, pelo menos cerca de 70% dos alunos que se inscreveram pela primeira vez serem do sexo feminino.

Tabela 11 - Distribuição por faixa etária, dos estudantes matriculados

Faixas Etárias	2016/2017	%	2015/2016	%	2014/2015	%
Até 20 anos	17	23,6%	17	25,0%	19	24,4%
Dos 21 aos 23 anos	32	44,4%	37	54,4%	40	51,3%
Dos 24 aos 27 anos	14	19,4%	4	5,9%	10	12,8%
Dos 28 aos 35 anos	5	6,9%	6	8,8%	7	9,0%
Dos 36 aos 40 anos	2	2,8%	2	2,9%	0	0,0%
Mais de 40 anos	2	2,8%	2	2,9%	2	2,6%
Total	72	100,0%	68	100,0%	78	100,0%

CT11 - Comentário à tabela 11

Do ponto de vista da faixa etária, os dados apresentados na Tabela 11 evidenciam que a maioria dos estudantes matriculados pela primeira vez no curso de Gestão de Recursos Humanos tem até 23 anos de idade (2016/17 - 68%).

Refira-se ainda a existência de alguns estudantes matriculados com mais de 23 anos (2016/17 - 31,9%). Estes surgem sobretudo de uma lógica de angariação de novos públicos através dos concursos especiais (ex. concursos para os maiores de 23 anos).

Tabela 12 - Distribuição dos estudantes matriculados por origem socioeconómica/escolaridade dos pais (do pai e da mãe)

Escolaridade dos pais	2016/2017	%	2015/2016	%
Sem nível de escolaridade	3	2,1%	1	0,7%
Básico 1	10	6,9%	15	11,0%
Básico 2	19	13,2%	12	8,8%
Básico 3	31	21,5%	28	20,6%
Secundário	33	22,9%	52	38,2%
Superior	10	6,9%	16	11,8%
Desconhecido	12	8,3%	10	7,4%
Sem Informação	26	18,1%	2	1,5%
Total	144	100,0%	136	100,0%

CT12 - Comentário à tabela 12

Do ponto de vista da origem social os estudantes que acedem à licenciatura em Gestão de Recursos Humanos caracterizam-se por serem predominantemente oriundos de famílias com reduzido capital escolar já que, na maioria dos casos, as habilitações dos progenitores não ultrapassam a escolaridade obrigatória e apenas uma minoria (6,9% em 2016/17) possui formação de nível superior.

Tabela 13 - Distribuição dos estudantes matriculados por origem socioeconómica/situação profissional dos pais (do pai e da mãe)

Situação Profissional dos pais	2016/2017	%	2015/2016	%
Reformados	9	6,3%	9	6,6%
Empregados	64	44,4%	89	65,4%
Desconhecido	13	9,0%	8	5,9%
Desempregados	19	13,2%	10	7,4%
Outros	13	9,0%	18	13,2%
Sem Informação	26	18,1%	2	1,5%
Total	144	100,0%	136	100,0%

CT13 - Comentário à tabela 13

Do ponto de vista da origem socioeconómica dos estudantes de Gestão de Recursos Humanos (considerando a situação profissional dos pais), caracterizam-se por serem oriundos de famílias com uma situação profissional (empregados) - 44,4% em 2016/17. É importante, todavia, fazer uma referência à percentagem de estudantes cujos pais estão desempregados (13,2% em 2016/17), o que coloca um conjunto de desafios no desenvolvimento de medidas/instrumentos que visem combater o abandono escolar (e, portanto, que maximizem a retenção/permanência destes estudantes no ensino), uma vez que estamos perante uma população com potenciais dificuldades financeiras.

Parte B3 - Estudantes inscritos

As tabelas seguintes permitem verificar a distribuição dos estudantes inscritos por ano curricular, por género, por idade e por estatuto (trabalhador estudante).

a) Distribuição dos estudantes inscritos por ano curricular

A tabela seguinte permite verificar a distribuição dos estudantes inscritos por ano curricular.

Tabela 14 - Distribuição dos estudantes inscritos por ano curricular

Ano Curricular	2016/2017	%	2015/2016	%	2014/2015	%
1º Ano	77	32,9%	82	33,9%	79	31,7%
2º Ano	74	31,6%	75	31,0%	83	33,3%
3º Ano	83	35,5%	85	35,1%	87	34,9%
Total	234	100,0%	242	100,0%	249	100,0%

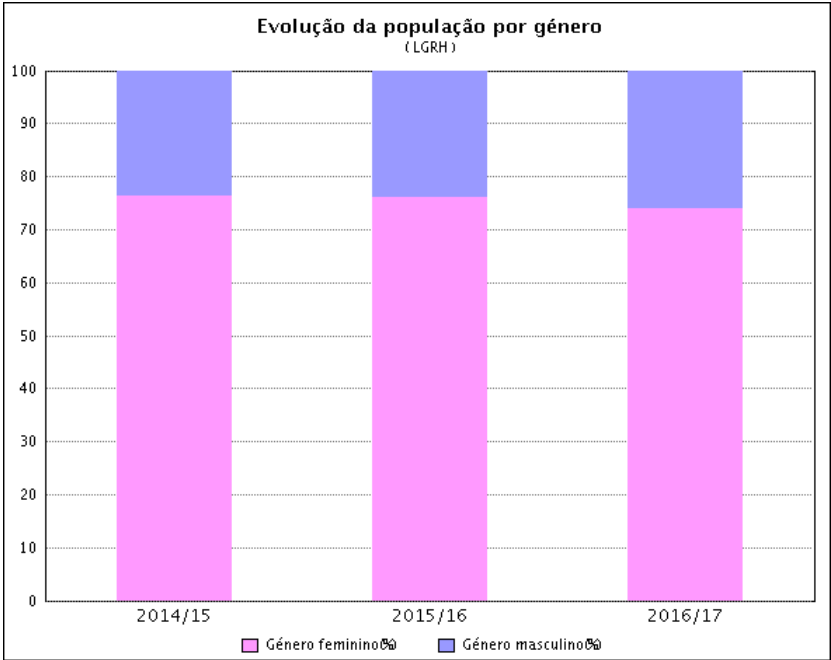
CT14 - Comentário à tabela 14

O número de alunos inscritos neste triénio (de 2014/15 a 2016/17) tem diminuído ligeiramente nos três anos curriculares.

b) Distribuição dos estudantes inscritos por género

O gráfico seguinte permite verificar a distribuição dos estudantes inscritos por género.

Gráfico 2 - Distribuição dos estudantes inscritos por género



CG2 - Comentário ao gráfico 2

Quanto à análise dos inscritos na licenciatura de Gestão de Recursos Humanos por género, constata-se uma clara estabilidade na predominância do grupo feminino.

c) Distribuição dos estudantes inscritos por faixa etária

A tabela seguinte permite verificar a distribuição dos estudantes inscritos por idade.

Tabela 15 - Distribuição dos estudantes inscritos por faixa etária

Faixas etárias	2016/2017	%	2015/2016	%	2014/2015	%
Até 20 anos	17	7,3%	19	7,9%	20	8,0%
Dos 21 aos 23 anos	138	59,0%	155	64,0%	154	61,8%
Dos 24 aos 27 anos	45	19,2%	53	21,9%	55	22,1%
Dos 28 aos 35 anos	28	12,0%	11	4,5%	15	6,0%
Dos 36 aos 40 anos	3	1,3%	2	0,8%	2	0,8%
Mais de 40 anos	3	1,3%	2	0,8%	3	1,2%
Total	234	100,0%	242	100,0%	249	100,0%

CT15 - Comentário à tabela 15

Do ponto de vista da faixa etária, os dados apresentados na Tabela 15 evidenciam que a maioria dos estudantes inscritos no curso de Gestão de Recursos Humanos tem até 23 anos de idade (2016/17 - 66,3%).

d) Estudantes com Estatuto Trabalhador Estudante (ETE)

A tabela seguinte permite verificar a distribuição dos estudantes inscritos por estatuto.

Tabela 16 - Estudantes com Estatuto de Trabalhador Estudante

Estudantes com ETE	2016/2017	%	2015/2016	%	2014/2015	%
Estudantes com ETE/Estudantes inscritos	31	13,0%	33	14,0%	22	9,0%

CT16 - Comentário à tabela 16

Quanto à análise dos estudantes inscritos na licenciatura de Gestão de Recursos Humanos com o estatuto de trabalhador estudante (ETE) face ao total de estudantes inscritos, constata-se um ligeiro decréscimo de 2015/16 (14%) para 2016/17 (13%).

Parte B4 - Mobilidade e Internacionalização

As tabelas seguintes permitem verificar a distribuição dos estudantes inscritos tendo em consideração a mobilidade e a internacionalização.

B4.1 - Mobilidade

A tabela seguinte refere-se à mobilidade (incoming e outgoing) dos estudantes.

Tabela 17 - Informação relativa a mobilidade dos estudantes

Mobilidade	2016/2017	2015/2016	2014/2015
Estudantes em mobilidade incoming (1)	5	8	8
Estudantes em mobilidade outgoing (1)	2	6	3
Graduados com Mobilidade	4	4	3
Estudantes incoming/Estudantes inscritos	2,1%	3,3%	3,2%
Estudantes outgoing/Estudantes inscritos	0,9%	2,5%	1,2%

Observações (1) Conceito de estudante em mobilidade incoming por curso (Ver Glossário IPS)

CT17 - Comentário à tabela 17

Apesar do conjunto de actividades de mobilidade em que a ESCE tem estado envolvida, os alunos da licenciatura em GRH apresentam, ainda, um reduzido índice de participação no que se refere a outgoing e graduados em programas internacionais (0,9% no ano letivo 2016/17).

No que se refere aos estudantes incoming, os dados apresentados revelam a tendência já anteriormente observada da procura dos cursos oferecidos pela ESCE. Todavia, estes dados apenas podem ser analisados numa perspectiva de Unidade Organizacional e não de curso, pois referem-se aos alunos que se encontram matriculados no Módulo Internacional (onde existem dois módulos relacionados com a área de Gestão de Recursos Humanos: "Managing People at Work" e "People in Organization"). Não foram fornecidos dados sobre as respectivas matrículas nas Unidades Curriculares do curso de GRH.

B4.2 - Internacionalização

A tabela seguinte refere-se à internacionalização dos estudantes, dos docentes e dos graduados.

Tabela 18 - Informação relativa à internacionalização de estudantes e docentes

Internacionalização	2016/2017	2015/2016	2014/2015
Estudantes Estrangeiros	33	39	43
Docentes Estrangeiros	0	0	0
Graduados Estrangeiros	9	8	8

CT18 - Comentário à tabela 18

No que diz respeito à Internacionalização, tem-se registado uma elevada e crescente procura de estudantes estrangeiros pelo ciclo de estudos (alunos inscritos no curso com nacionalidade estrangeira, incluindo a dupla nacionalidade). Em relação ao número de graduados estrangeiros, este manteve-se no ano letivo em análise, apesar do universo reduzido.

B4.3 - Parcerias internacionais

As parcerias internacionais têm como objetivo incentivar e apoiar a mobilidade internacional dos alunos em ambiente académico, procurando proporcionar-lhes uma experiência de ensino enriquecedora em termos, não apenas educacionais, mas também linguísticos e culturais. As oportunidades disponíveis aos alunos da Licenciatura

de Gestão de Recursos Humanos da ESCE/IPS estão sobretudo integradas no Programas Erasmus (inserido no Programa Aprendizagem ao Longo da Vida) e na Mobilidade Internacional – Brasil (as bolsas de mobilidade neste âmbito podem ser financiadas pelo Programa de Bolsas Luso-Brasileiras Santander Universidades, promovido pelo Banco Santander Totta, ou pelo Plano de Apoio Financeiro à Mobilidade Internacional, constituído pelo IPS). Em qualquer dos casos, a mobilidade dos estudantes consiste na realização de um período de estudos que pode incluir estágio. De forma a concretizar estas oportunidades, destacam-se um conjunto de parcerias europeias e brasileiras:

PARCERIAS INTERNACIONAIS – PROGRAMA ERASMUS

Bélgica

- Karel De Grote
- Hogeschool
- Katholieke Hogeschool Antwerpen
- Katholieke Hogeschool Kempen
- Hogeschool West
- Vlaanderen

República Checa

- Vysoka Skola Technicka a Economicka
- College of Polytechnics Jihlava
- Private College of Economic Studies

Alemanha

- International School of Management Alemanha
- Technische Universität Kaiserslautern

Dinamarca - Niels Brock Copenhagen Business College

Espanha

- Universidad de Alicante
- Universidad de Extremadura
- Universidad de Barcelona (Facultat d' Economia i Empresa)
- Universidad Politécnica de Cartagena
- Universidad de Sevilla
- Universidade de Vigo

França

- Université de Picardie Jules Verne
- School of International Business
- Université Paris 13
- INSEEC Paris
- Université de Poitiers

Grécia

- Technological Educational Institute of Patras

Hungria

- Kodolányi János Fiskola

Itália

- Università degli Studi di Firenze

Irlanda

- Dundalk Institute of Technology

Letónia

- Rigas Tehniska Universitate
- Banku Augstskola
- BA School of Business and Finance

Lituânia

- Vilnius Law and Business College Lituânia

Holanda

- Hogeschool Rotterdam

Polónia

- Gdansk University of Technology
- Poznan University of Economics
- The West Pomeranian Business School
- Angelus Silesius State School of Higher Vocational Education in Walbrzych

Finlândia

- Helsinki Metropolia University of Applied Sciences
- Laurea University of Applied Sciences

Eslováquia

- Comenius University in Bratislava

Reino Unido

- Dundee College

PARCERIAS INTERNACIONAIS – MOBILIDADE INTERNACIONAL – BRASIL

Protocolos de Cooperação:

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
 Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro
 Universidade Federal do Ceará
 Universidade Federal de Juiz de Fora

Programa de Bolsas Luso-Brasileiras Santander Universidades:

Universidade Estadual de Campinas
 Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho"
 Universidade Federal da Paraíba
 Universidade Federal de Santa Catarina
 Universidade de São Paulo

PARTE C - CARACTERIZAÇÃO DAS ABORDAGENS PEDAGÓGICAS

As práticas pedagógicas em uso se, por um lado, são influenciadas pelas especificidades das diferentes unidades curriculares que compõem o programa de estudos, por outro, são induzidas pelo regulamento geral de avaliação, aprovado pelos órgãos da Escola, o qual estabelece um conjunto de parâmetros formatador da margem de autonomia dos docentes e indutor de uma cultura pedagógica específica.

A tradição da Escola, a par da organização estrutural das atividades letivas, nomeadamente da organização dos tempos letivos (por exemplo: distinção entre aulas teóricas, aulas práticas e aulas laboratoriais), aponta para um modelo pedagógico que procura conciliar atividades de natureza expositiva, nas aulas teóricas, mais ou menos permeáveis à utilização de métodos mistos em função da dimensão das turmas, com atividades de natureza participativa, nas aulas práticas, com recurso a uma multiplicidade de abordagens em função das opções dos docentes e dos objetivos associados a cada unidade curricular.

Das metodologias de ensino que facilitam a participação dos estudantes destacam-se ainda a realização de Seminários/Workshops/Aulas Abertas, organizados por entidades externas ou oferecidas pela unidade curricular, que visa o aprofundamento de temas específicos, com recurso a académicos e profissionais das organizações.

É de referir, ainda, que todos os estudantes da Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos realizam um estágio curricular ou, em alternativa, um projeto organizacional aplicado que é objeto de um relatório e avaliado em prova pública com a participação do orientador da instituição de acolhimento e de docentes da Escola e que, pela sua natureza, exige uma prática pedagógica diferente, assente num regime de tutoria. Trata-se de uma experiência pedagógica que se tem constituído numa mais-valia para estudantes e docentes dado constituir-se num instrumento privilegiado de interface com o campo profissional em que o curso se insere e de facilitação de acesso ao primeiro emprego.

No que respeita ao processo de avaliação de desempenho escolar dos alunos, constata-se o desenvolvimento de uma cultura assente no incentivo da avaliação contínua, mas também continuada, em aula ao longo do semestre.

De acordo com o regulamento geral de avaliação da ESCE, os docentes recorrem a um conjunto diversificado de instrumentos de avaliação, os quais se caracterizam por articular dimensões de avaliação individual com avaliação coletiva e de avaliação escrita com avaliação oral. Em termos de avaliação individual, destacam-se, em primeira instância, os testes e os exames. Para além destes refiram-se ainda os trabalhos escritos individuais, as apresentações orais individuais, a resolução/discussão de exercícios individualmente e a resolução/discussão de casos práticos individualmente. Em termos de avaliação em grupo, destacam-se os trabalhos escritos em grupo, as apresentações orais em grupo, a resolução/discussão de exercícios em grupo e a resolução/discussão de casos práticos em grupo.

PARTE D - ANÁLISE GLOBAL DOS RESULTADOS

As tabelas seguintes permitem fazer uma análise global dos resultados no que se refere aos resultados académicos e às percepções sobre o processo de ensino/aprendizagem.

Parte D1 - Resultados Académicos

Os resultados académicos serão analisados seguidamente tendo em consideração os indicadores de sucesso global por ano lectivo e por UC/Módulo, as retenções e o abandono escolar e os indicadores de eficácia global.

a) Indicadores de sucesso global por ano letivo e por UC/Módulo

As tabelas seguintes referem-se aos indicadores de sucesso escolar nas diferentes UC's que constituem o 1º, 2º e 3º anos curriculares do curso.

Tabela 19 - Número de inscrições e taxas de sucesso escolar das UC que integram o 1º Ano do Plano de Estudos

Código da Unidade Curricular	Unidade Curricular	Área Científica	2016/2017				2015/2016				2014/2015			
			Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av
LGRH20551	Análise Financeira	Finanças	100	75,0%	62,0%	82,7%	108	79,6%	55,6%	69,8%	113	85,0%	61,1%	71,9%
LGRH20556	Comportamento Organizacional	Gestão de Recursos Humanos	72	79,2%	77,8%	98,2%	87	86,2%	79,3%	92,0%	87	87,4%	75,9%	86,8%
LGRH20545	Contabilidade	Contabilidade	102	86,3%	57,8%	67,0%	101	100,0%	56,4%	56,4%	100	88,0%	62,0%	70,5%
LGRH20543	Estatística	Métodos Quantitativos	135	74,1%	40,7%	55,0%	152	68,4%	43,4%	63,5%	163	76,1%	42,3%	55,6%
LGRH20555	Gestão de Recursos Humanos	Gestão de Recursos Humanos	78	87,2%	82,1%	94,1%	80	86,3%	71,3%	82,6%	80	90,0%	78,8%	87,5%
LGRH20544	Informática	Sistemas e Tecnologias de Informação	97	82,5%	55,7%	67,5%	101	87,1%	59,4%	68,2%	105	87,6%	64,8%	73,9%
LGRH20553	Introdução à Gestão	Gestão	81	86,4%	82,7%	95,7%	88	84,1%	71,6%	85,1%	85	83,5%	71,8%	85,9%
LGRH20554	Introdução ao Direito	Direito	101	87,1%	73,3%	84,1%	111	93,7%	60,4%	64,4%	85	84,7%	40,0%	47,2%
LGRH20558	Introdução às Ciências Sociais	Gestão de Recursos Humanos	73	86,3%	83,6%	96,8%	82	90,2%	82,9%	91,9%	76	86,8%	82,9%	95,5%
LGRH20542	Marketing	Marketing	91	89,0%	63,7%	71,6%	93	91,4%	63,4%	69,4%	95	91,6%	70,5%	77,0%
LGRH20547	Microeconomia	Economia	96	83,3%	56,3%	67,5%	104	85,6%	61,5%	71,9%	109	85,3%	65,1%	76,3%
LGRH20559	Relacionamento Interpessoal no Trabalho	Gestão de Recursos Humanos	73	80,8%	76,7%	94,9%	88	86,4%	78,4%	90,8%	84	82,1%	78,6%	95,7%
1º ano			1099	82,7%	65,5%	79,2%	1195	85,8%	63,5%	74,0%	1182	85,1%	64,2%	75,4%

CT19 - Comentário à tabela 19

No que diz respeito aos alunos aprovados que se submeteram à avaliação, mais particularmente no referente ao ano de 2016/17, as taxas são globalmente satisfatórias (8 unidades curriculares têm taxas de sucesso superiores a 60%, sendo que 6 destas têm taxas de sucesso superiores a 70%). Pelo lado menos positivo destaca-se a UC de Informática (com apenas 55,7% de aprovações), Contabilidade (com apenas 57,8% de aprovações), Microeconomia (com apenas 56,3% de aprovações) e Estatística (com apenas 40,7% de aprovações).

Quando analisamos o ano de 2016/17, comparativamente ao biénio anterior, observamos que a taxa de sucesso da UC Análise Financeira (62%), que registava uma taxa de reprovações elevada, aumentou. Por outro lado, destacam-se as UC's de Microeconomia por um decréscimo da taxa de sucesso em 2016/17 em relação ao biénio anterior e Informática. Por último, a UC de Estatística mantém em 2016/17 uma taxa de sucesso semelhante aos anos letivos anteriores.

Estes últimos resultados apresentados parecem decorrer de um problema estrutural associado aos baixos índices de literacia matemática, que tendem a dificultar o sucesso escolar nas disciplinas em que é exigida essa competência de base. Estes valores podem ainda indiciar uma dificuldade de adaptação ao ensino superior, face à transição do ensino secundário.

Tabela 20 - Número de inscrições e taxas de sucesso escolar das UC que integram o 2º Ano do Plano de Estudos

Código da Unidade Curricular	Unidade Curricular	Área Científica	2016/2017				2015/2016				2014/2015			
			Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av
LGRH20549	Análise de Dados	Métodos Quantitativos	87	95,4%	74,7%	78,3%	86	82,6%	69,8%	84,5%	106	88,7%	68,9%	77,7%
LGRH20548	Bases de Dados	Sistemas e Tecnologias de Informação	97	93,8%	68,0%	72,5%	88	88,6%	52,3%	59,0%	89	92,1%	65,2%	70,7%
LGRH20560	Direito do Trabalho I	Direito	82	92,7%	69,5%	75,0%	79	97,5%	77,2%	79,2%	89	91,0%	76,4%	84,0%
LGRH20563	Direito do Trabalho II	Direito	82	87,8%	80,5%	91,7%	69	89,9%	73,9%	82,3%	79	91,1%	83,5%	91,7%
LGRH20566	Estruturas e Dinâmicas Organizacionais	Gestão de Recursos Humanos	74	94,6%	58,1%	61,4%	79	93,7%	75,9%	81,1%	84	91,7%	77,4%	84,4%
LGRH20564	Gestão Administrativa de Recursos Humanos	Gestão de Recursos Humanos	78	93,6%	84,6%	90,4%	72	93,1%	81,9%	88,1%	90	90,0%	85,6%	95,1%
LGRH20209	Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública	Gestão de Recursos Humanos	67	89,6%	86,6%	96,7%	64	93,8%	85,9%	91,7%	85	90,6%	88,2%	97,4%
LGRH20550	Gestão Orçamental	Gestão	99	92,9%	69,7%	75,0%	112	94,6%	63,4%	67,0%	102	90,2%	47,1%	52,2%
LGRH20562	Higiene e Segurança no Trabalho	Gestão de Recursos Humanos	66	93,9%	90,9%	96,8%	65	92,3%	86,2%	93,3%	82	93,9%	92,7%	98,7%
LGRH20546	Macroeconomia	Economia	64	95,3%	85,9%	90,2%	67	97,0%	88,1%	90,8%	84	95,2%	89,3%	93,8%
LGRH20565	Políticas de Remuneração	Gestão de Recursos Humanos	79	89,9%	75,9%	84,5%	79	92,4%	81,0%	87,7%	83	94,0%	84,3%	89,7%
LGRH20561	Recrutamento e Seleção	Gestão de Recursos Humanos	76	94,7%	77,6%	81,9%	70	95,7%	81,4%	85,1%	82	95,1%	86,6%	91,0%
2º ano			951	92,8%	76,1%	82,0%	930	92,5%	75,2%	81,3%	1055	91,8%	77,9%	84,8%

CT20 - Comentário à tabela 20

No que se refere às UC's do 2º ano embora se verifique globalmente uma ligeira diminuição da taxa de sucesso, no que se refere aos alunos aprovados que se submeteram à avaliação em 2016/17 as taxas são globalmente muito satisfatórias (a maioria das unidades curriculares tem taxas de sucesso superiores a 60%). Salienta-se no entanto a diminuição acentuada da taxa de sucesso da UC Estruturas e Dinâmicas Organizacionais que passou de 81,1% em 2015/16 para 58,1 em 2016/17. >

Tabela 21 - Número de inscrições e taxas de sucesso escolar das UC que integram o 3º Ano do Plano de Estudos

Código da Unidade Curricular	Unidade Curricular	Área Científica	2016/2017				2015/2016				2014/2015			
			Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av
LGRH20574	Comunicação Organizacional	Gestão de Recursos Humanos	61	96,7%	93,4%	96,6%	69	97,1%	97,1%	100,0%	69	98,6%	98,6%	100,0%
LGRH20211	E-Business	Gestão	35	100,0%	100,0%	100,0%	34	94,1%	94,1%	100,0%	32	96,9%	96,9%	100,0%
LGRH20504	Empreendedorismo	Gestão	25	92,0%	92,0%	100,0%	34	100,0%	100,0%	100,0%	37	94,6%	94,6%	100,0%
LGRH20557	Estágio Curricular ou Projeto Organizacional Aplicado	Gestão de Recursos Humanos	74	75,7%	75,7%	100,0%	70	80,0%	80,0%	100,0%	78	89,7%	89,7%	100,0%
LGRH20569	Gestão da Formação	Gestão de Recursos Humanos	65	96,9%	90,8%	93,7%	66	100,0%	97,0%	97,0%	72	95,8%	93,1%	97,1%
LGRH20552	Gestão da Qualidade	Gestão	60	98,3%	90,0%	91,5%	68	98,5%	92,6%	94,0%	74	95,9%	93,2%	97,2%

LGRH20572	Gestão de Carreiras e de Competências	Gestão de Recursos Humanos	67	97,0%	97,0%	100,0%	67	98,5%	94,0%	95,5%	75	100,0%	96,0%	96,0%
LGRH20568	Gestão do Desempenho	Gestão de Recursos Humanos	69	97,1%	89,9%	92,5%	70	97,1%	84,3%	86,8%	75	94,7%	88,0%	93,0%
LGRH20570	Inovação e Mudança Organizacional	Gestão de Recursos Humanos	65	93,8%	90,8%	96,7%	64	98,4%	93,8%	95,2%	78	94,9%	91,0%	95,9%
LGRH20571	Planeamento de Recursos Humanos	Gestão de Recursos Humanos	62	95,2%	95,2%	100,0%	66	97,0%	95,5%	98,4%	71	97,2%	97,2%	100,0%
LGRH20573	Relações Laborais Nacionais e Internacionais	Gestão de Recursos Humanos	72	95,8%	83,3%	87,0%	69	98,6%	84,1%	85,3%	72	97,2%	95,8%	98,6%
LGRH20567	Sistemas de Informação para Recursos Humanos	Gestão de Recursos Humanos	62	93,5%	90,3%	96,6%	75	93,3%	93,3%	100,0%	67	97,0%	92,5%	95,4%
3º ano			717	94,0%	90,0%	95,7%	752	95,9%	91,6%	95,6%	800	96,0%	93,6%	97,5%

CT21 - Comentário à tabela 21

No que diz respeito aos alunos aprovados que se submeteram à avaliação, considerando o ano letivo de 2016/17, as taxas são globalmente elevadas no 3º ano curricular (todas as unidades curriculares têm taxas de sucesso superiores a 70%).

Tabela 22 - Número de inscrições e taxas de sucesso escolar das UC que integram o Plano de Estudos (global)

	2016/2017				2015/2016				2014/2015			
	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av
Global	2767	89,1%	75,5%	84,7%	2877	90,6%	74,6%	82,4%	3037	90,3%	76,7%	84,9%

CT22 - Comentário à tabela 22

A tabela 22 apresenta o indicador global de sucesso escolar.

Os resultados decorrentes da implementação do plano curricular e do modelo pedagógico adotado podem considerar-se bastante satisfatórios. No que concerne aos alunos que se submeteram à avaliação, as taxas de aprovação atingem valores superiores a 80% no triénio 2014/15-2016/17. Tal não significa, contudo, que não existam situações (leia-se UC's) em que é necessário melhorar os indicadores de sucesso escolar.

b) Retenção e abandono do curso

A tabela seguinte apresenta os dados relativos à retenção e abandono escolar.

Tabela 23 - Retenção e abandono do curso

Indicadores	2016/2017	%	2015/2016	%	2014/2015	%
Retenção no 1º Ano	10	12,2%	19	24,1%	12	14,1%
Anulações de matrícula no curso	32	13,7%	30	12,4%	21	8,4%

CT23 - Comentário à tabela 23

No que se refere à retenção no 1º ano, embora tenha diminuído, os dados apresentados na Tabela 23 indicam uma percentagem ainda considerável no ano letivo de 2016/17 (12,2%). Esta taxa de retenção no 1º ano está necessariamente articulada com os indicadores de sucesso/insucesso das diversas UC's já analisadas anteriormente (Tabela 19). A percentagem de retenção no 1º ano não é alheia ao facto de algumas das unidades curriculares em que as reprovações, em sentido restrito, registaram valores mais elevados estarem inseridas no 1º ano curricular.

No que concerne às taxas de abandono escolar, ressalva-se a necessidade de uma reflexão aprofundada. Não obstante, considerando o triénio de 2014/15 a 2016/17, observa-se um aumento do abandono escolar (13,7% em 2016/17).

Entre os motivos que podem estar por detrás das taxas de abandono escolar verificadas, poderão estar entre outros:

- Motivos financeiros;
- A dificuldade em conseguir aprovação em determinadas unidades curriculares (sobretudo UC's do primeiro ano)
- Dificuldade de adaptação ao ensino superior.

Para uma intervenção positiva da ESCE/IPS que contribua para a reversibilidade da situação do abandono escolar, torna-se imperativa uma reflexão profunda sobre:

- os apoios financeiros disponíveis;
- o plano de estudo do curso (nomeadamente a distribuição de unidades curriculares do 1º ano, e o conteúdo programático/avaliação das unidades curriculares com carácter marcado de matemática).

De notar que já foram efetuadas intervenções por parte dos agentes diretamente envolvidos na gestão do curso de GRH, com vista a minimizar a dificuldade de adaptação ao ensino superior. A formalização do processo de acolhimento de novos estudantes e a criação de um manual de acolhimento constituem exemplos de iniciativas levadas a cabo pela ESCE no sentido ultrapassar algumas das dificuldades sentidas pelos estudantes em anos transatos. Este é um processo contínuo e permanente, que deverá ser alvo de um acompanhamento regular de forma a monitorizar a sua evolução.

Tabela 24 - Indicadores de eficácia global

Indicadores	2016/2017	2015/2016	2014/2015
Total de Graduados	58	59	63
Graduados em até N anos/Total de Graduados	77,6% - 45	72,9% - 43	71,4% - 45
Graduados em N + 1anos/Total de Graduados	12,1% - 7	25,4% - 15	14,3% - 9

Graduados em N + 2anos/Total de Graduados	8,6% - 5	1,7% - 1	6,3% - 4
Graduados em > N + 2anos/Total de Graduados	1,7% - 1	0,0% - 0	7,9% - 5
N.º médio de inscrições dos Graduados	3	3	3
Graduados/Estudantes matriculados	80,6%	86,8%	80,8%
Nota Média Final dos Diplomados	13,9	13,6	13,6

c) Indicadores de eficácia global

A tabela seguinte apresenta os dados relativos aos indicadores de eficácia global.

CT24 - Comentário à tabela 24

Relativamente aos indicadores de eficácia global, há uma ligeira diminuição da eficácia, constatada na diminuição do número total de graduados (58 em 2016/17).

Verifica-se um ligeiro aumento da percentagem dos estudantes que concluíram a licenciatura dentro dos anos previstos pelo plano curricular de 2015/16 (72,9%) para 2016/17 (77,6%) e uma diminuição dos alunos que concluíram em mais 1 ano que os anos previstos pelo plano curricular (N+1) de 2015/16 (25,4%) para 2016/17 (12,1%). Contrabalançando esta análise, verifica-se um aumento da percentagem dos estudantes que concluíram a licenciatura em mais 2 anos que os anos previstos pelo plano curricular (N+2) de 2015/16 (1,7%) para 2016/17 (8,6%).

/>

Parte D3 - Perceções sobre o processo de Ensino/Aprendizagem

PARTE E - MEDIDAS DE APOIO AO SUCESSO ESCOLAR

Decorrente de uma reflexão contínua sobre a importância de iniciativas que visem a melhoria do funcionamento do curso de GRH, salienta-se a relevância dos seguintes âmbitos de acção:

- Formação de docentes de forma a melhorarem as suas práticas pedagógicas e científicas;
- Incentivo à participação dos alunos nas actividades lectivas e à valorização do processo de avaliação contínua tendo em vista a melhoria dos indicadores de sucesso escolar bem como do seu perfil de competências;
- Reforço da articulação dos conteúdos programáticos das unidades curriculares, potenciando o desenvolvimento de competências integradas dos licenciados;
- Reforço dos níveis de participação dos alunos de Gestão de Recursos Humanos em actividades de mobilidade internacional e de formação extracurricular;

No âmbito das iniciativas que visam a melhoria do funcionamento do curso de GRH, salienta-se ainda a permanente recolha de informação, o acompanhamento e avaliação do ciclo de estudos. Este é materializado em quatro processos principais. O primeiro (participação/feedback dos estudantes sobre o ciclo de estudos) é materializado na realização de reuniões, resposta a inquéritos, participação em focus grupo. O segundo (participação dos docentes na prossecução/desenvolvimento do ciclo de estudos) materializa-se em reuniões periódicas. O terceiro (feedback dos profissionais das organizações) materializa-se no estágio e representa um vetor fundamental de avaliação do próprio ciclo de estudos. O quarto (Relatório de Monitorização Anual da Execução do Processo de Bolonha elaborado com base no guião da UNIQUA/IPS) representa uma componente importante na identificação de ações de melhoria. Finalmente, refira-se o papel desempenhado pelo Conselho Pedagógico, órgão constituído por docentes e estudantes, assume um papel estratégico de recolha de informação, acompanhamento e avaliação do projeto formativo.

PARTE F - AÇÕES DE APOIO AO DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS EXTRACURRICULARES

O desenvolvimento de competências extracurriculares tem passado por três tipos de iniciativas: o desenvolvimento de jogos pedagógicos, a realização de conferências, seminários, visitas de estudo, e aulas abertas e o aprofundamento de uma cultura de participação e reflexão crítica.

Relativamente à primeira iniciativa, destaca-se a participação na Business Week (International Week) e os Jogos Internacionais de Gestão (International Workshop) que, a par com a mobilidade internacional, se constituem em oportunidades formativas de elevado valor face à possibilidade de contactar com outras culturas nacionais, com outras formas de relacionamento pedagógico e com outras formas de ser estudante. É neste espírito que se enquadra o desenvolvimento do PoliEmpreende: Concurso de Ideias/Ações de Formação. Todas estas oportunidades têm-se constituído, ao longo dos anos, numa aposta estratégica da ESCE da qual os alunos da licenciatura em Gestão de Recursos Humanos têm vindo a beneficiar.

No que se refere à segunda iniciativa, contou-se com a realização de vários eventos, uns de carácter transversal, enquanto outros assumiram-se especificamente para a área de GRH.

Por último, e no que respeita à terceira iniciativa, destaca-se o aprofundamento de uma cultura de participação e de reflexão crítica, a qual tem vindo a caracterizar o projeto pedagógico da ESCE e que se traduz num ambiente de forte proximidade entre alunos e docentes, na participação dos alunos nos órgãos da Escola e na realização de apresentações e discussões de trabalhos. Neste campo, é de sublinhar a importância do modelo adoptado para a gestão dos estágios curriculares, o qual se constitui num momento ímpar quer no que respeita ao seu papel enquanto espaço de síntese curricular, quer enquanto espaço de reforço do sentido de responsabilidade social e ética.

PARTE G - INSERÇÃO NA VIDA ATIVA E EMPREGABILIDADE

O acompanhamento do processo de inserção na vida ativa dos diplomados tem vindo a constituir-se numa preocupação constante. Destacamos o estágio, identificado como um elemento estratégico do projeto formativo, fundamental para o acesso ao primeiro emprego. Neste campo assume um papel fundamental a capacidade em garantir a disponibilidade de organizações propiciadoras de estágios. Destaca-se ainda a promoção da Feira de Emprego, potenciadora de oportunidades que visam a inserção profissional dos recém-diplomados. Esta iniciativa procura facilitar o contacto entre os alunos e os potenciais empregadores. Paralelamente e com o intuito de dotar os alunos de maior assertividade na procura de emprego, refira-se ainda a realização do Workshop de Preparação para a Procura de Emprego. Foi também criado um Portal de Emprego, uma plataforma on line, onde são disponibilizadas as ofertas de trabalho e estágios, e o Programa de Mentoria que visa pôr em contacto diplomados e estudantes.

No âmbito de um estudo realizado pelo Núcleo de Estudos e Planeamento do IPS sobre o percurso profissional dos diplomados do IPS no ano letivo 2014/15, um ano após a conclusão do curso (questionário aplicado a 749 participantes com uma taxa de resposta global de cerca de 72%) verificou-se que 12,5% dos estudantes se encontram desempregados. Destaca-se o facto de existir uma percepção positiva da adequação entre a área de formação e a área de emprego (64%). De acordo com dados mais recentes fornecidos pela DGES em junho de 2017 a média de desempregados diplomados no Curso de Gestão de Recursos Humanos inscritos no IIEFP é de 8,8%.

PARTE FINAL - CONCLUSÕES E PROPOSTAS DE MELHORIA

Seguidamente, tendo em conta o diagnóstico efectuado, apresentam-se as conclusões e as propostas de melhoria a implementar para o Curso de GRH.

A. - Análise global dos resultados

O presente relatório permitiu refletir sobre o processo de melhoria do funcionamento da licenciatura em GRH. Dos elementos referenciados e sistematizados, é de realçar a capacidade que a licenciatura em GRH tem evidenciado ao nível da atração de alunos e em conseguir propiciar saídas profissionais adequadas. Esta situação é corroborada quer pela taxa de ocupação das vagas disponibilizadas quer pela taxa de empregabilidade alcançada.

A análise efectuada permite ainda afirmar que o projecto científico-pedagógico, que sustenta a licenciatura, se mostra adequado para a prossecução dos objetivos a que se propõe, na medida em que permite um elevado nível de reconhecimento social do curso e dos seus diplomados. Na base desta situação está a estrutura do curso bem como as elevadas competências detidas pelo corpo docente.

Relativamente à Caracterização das Abordagens Pedagógicas é de destacar três aspectos principais, os quais vêm ao encontro do postulado no Processo de Bolonha.

Primeiro, salienta-se a aplicação de um modelo pedagógico que procura conciliar atividades de natureza expositiva nas aulas teóricas, mais ou menos permeáveis à utilização de métodos mistos em função da dimensão das turmas, com atividades de natureza participativa nas aulas práticas com recurso a uma multiplicidade de abordagens em função das opções dos docentes e dos objetivos associados a cada unidade curricular, com evidentes resultados positivos.

Segundo, destaca-se a formalização e sistematização dos elementos que integram o programa da unidade curricular.

Terceiro, e no que respeita ao processo de avaliação de desempenho escolar dos alunos, realce para a aprovação de um novo regulamento recentemente. Este vem reforçar o desenvolvimento de uma cultura assente no incentivo da avaliação contínua, mas também continuada, em aula ao longo do semestre.

Quanto à Análise Global dos Resultados no ano letivo de 2016/17, podemos considerar os resultados em termos globais bastante satisfatórios (no que concerne aos alunos que se submeteram à avaliação, as taxas de aprovação atingem valores superiores a 70%). Não obstante, é sobretudo no 1º ano do plano de estudos que se observam algumas exceções a esta regra. Na verdade, os resultados em relação ao 1º ano do plano de estudos são significativamente inferiores aos resultados do 2º e 3º anos da licenciatura, facto que parece decorrer de um problema estrutural associado aos baixos índices de literacia matemática, que tendem a dificultar o sucesso escolar nas disciplinas em que é exigida essa competência de base. Estes valores podem ainda indiciar uma dificuldade de adaptação ao ensino superior, face à transição do ensino secundário.

Mais especificamente, quando analisamos os resultados do 1º ano do plano de estudos no ano de 2016/17, comparativamente ao biénio anterior, observamos, no global, os valores são semelhantes ao biénio anterior. Salienta-se que a UC Análise Financeira aumentou consideravelmente a sua taxa de sucesso (de 55,6% em 2015/16 passou para 62,0% em 2016/17). Por último, a UC de Estatística mantém em 2016/17 uma taxa de sucesso semelhante aos anos letivos anteriores (40,7%). Quanto ao 2º ano os resultados em termos globais são satisfatórios mas diminuíram ligeiramente em praticamente todas as UC's, salientando-se uma diminuição acentuada na UC Estratégias e Dinâmicas Organizacionais (de 75,9% em 2015/16 para 58,1% em 2016/17).

Em suma, os resultados decorrentes da implementação do plano curricular e do modelo pedagógico adotado podem considerar-se bastante satisfatórios. No que concerne aos alunos que se submeteram à avaliação, as taxas de aprovação atingem valores superiores a 70% no triénio 2015/16-2016/17. Tal não significa, contudo, que não existam situações (leia-se UC's) em que é necessário melhorar os indicadores de sucesso escolar.

No que se refere à retenção no 1º ano, apesar de ter diminuído ainda se observa uma percentagem considerável no ano letivo de 2016/17 (12,%). Esta taxa de retenção no 1º ano está necessariamente articulada com os indicadores de sucesso/insucesso das diversas UC's. A percentagem de retenção no 1º ano não é alheia ao facto de algumas das unidades curriculares em que as reprovações registaram valores mais elevados estarem inseridas no 1º ano curricular.

No que concerne às taxas de abandono escolar, ressalva-se a necessidade de uma reflexão aprofundada. Não obstante, considerando o biénio 2015/16, observa-se um ligeiro aumento do abandono escolar (de 12,4% em 2015/16 para 13,7% em 2016/17).

Por último, importa referir a tendência no ano letivo em análise para a diminuição ligeira diminuição da eficácia global, traduzida sobretudo numa diminuição do nº de graduados. Não obstante, salienta-se que a percentagem de estudantes que concluiu a licenciatura dentro dos anos previstos pelo plano curricular é ainda inferior ao desejável (em 2016/17 77,6% concluiu a licenciatura dentro dos anos previstos pelo plano curricular).

B. - Propostas de melhoria a implementar

O presente relatório permitiu refletir sobre o processo de melhoria do funcionamento da licenciatura em GRH. Apesar do balanço positivo, é importante refletir sobre aspectos a melhorar, a saber:

- Garantir o cumprimento das medidas de reforma da gestão administrativa e pedagógica dos estágios curriculares, com vista a permitir que, em condições normais, os estudantes concluem o curso durante os três anos curriculares previstos. Dada a dificuldade de articulação do início do estágio curricular e timing da sua conclusão, deverá procurar sensibilizar-se os estudantes para se inscreverem na unidade curricular de estágio logo que cumpram os requisitos.
- Reforço dos níveis de participação dos estudantes de Gestão de Recursos Humanos em atividades de mobilidade internacional e de formação extracurricular. A este nível deverá procurar sensibilizar-se os estudantes para a importância das atividades extracurriculares como complemento fundamental da aprendizagem. Desenvolver ações com vista a alargar o leque de parcerias específicas com instituições internacionais ao nível do ciclo de estudos. Aprofundamento da atuação operacional do CIMOB/IPS. Estudar a possibilidade de "acreditação" das atividades extracurriculares.
- Indicadores de sucesso escolar em algumas UC's não específicas do ciclo de estudo. Deverá continuar a desenvolver-se esforços neste sentido (e.g., Estatística).
- Elevada taxa de abandono escolar dos estudantes do ciclo de estudos. A este nível deverá continuar a desenvolver-se esforços no sentido de minorar este problema (mais acentuado em contextos de crise económico-financeira).