

Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal (ESCE/IPS)

Relatório de Monitorização

Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos - Pós Laboral

RESUMO

Dando continuidade aos Relatórios de Concretização do Processo de Bolonha, realizados durante os anos letivos anteriores, o Instituto Politécnico de Setúbal, decide dar continuidade à realização de relatórios ao nível dos Cursos, das Escolas e, também, ao nível do próprio Instituto, encarando a realização dos mesmos como uma componente de particular importância para a melhoria contínua do processo de ensino-aprendizagem da instituição, bem como de outros processos que dela fazem parte. Nesse âmbito, o presente Relatório de Curso inclui informação sobre as mudanças operadas, nomeadamente em matéria pedagógica, no sentido de uma formação orientada para o desenvolvimento das competências dos estudantes, organizada com base no sistema europeu de transferência e acumulação de créditos (ECTS). Adicionalmente, o relatório inclui um conjunto de informação e de indicadores sobre o Curso, cuja importância foi considerada relevante e que surge na sequência da necessidade e do comprometimento que a instituição tem vindo, progressivamente, a assumir relativamente à disponibilização pública de informação atualizada, imparcial e objetiva, sobre os seus cursos e graus.

PARTE A - CARACTERIZAÇÃO DE COMPETÊNCIAS DESEJADAS

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. Capacidade de resolução de problemas no âmbito da sua área de formação; 4. Capacidade de recolher, selecionar e interpretar informação relevante na sua área de formação bem como de avaliar as implicações sociais e éticas da sua ação; 5. Competências que lhes permitam comunicar informação, ideias, problemas e soluções; 6. 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. Domínio dos princípios básicos de línguas estrangeiras 4. Capacidade de utilização das tecnologias de informação 5. Capacidade de resolução de problemas 6. Capacidade de compreensão dos princípios da cidadania e da participação cívica 7. Capacidade de compreensão dos sistemas de relações sociais 8. Capacidade de compreensão da empresa/organização enquanto sistema de relações sociais 9. Capacidade de compreensão do negócio/atividade 10. Capacidade de compreensão da função socioeconómica da empresa/organização 11. Capacidade de compreensão das atividades técnico-administrativas da função recursos humanos 12. Capacidade de compreensão das relações de trabalho na empresa/organização 13. Capacidade de compreensão dos processos de mudança organizacional 14. 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

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

O objetivo principal do programa de formação em gestão de recursos humanos 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. A formação privilegia a diversidade de contextos organizacionais para o exercício da profissão sendo áreas prioritárias de exercício profissional as seguintes: elaboração e gestão do cadastro (base de dados) de pessoal; gestão administrativa de recursos humanos; recrutamento, seleção e acolhimento de pessoal; avaliação de desempenho; gestão das remunerações e dos benefícios; gestão de carreiras; gestão de competências; gestão da formação; higiene e segurança no trabalho; contratação coletiva de trabalho; desenvolvimento organizacional; comunicação organizacional . No final do ciclo formativo os diplomados deverão estar habilitados a desenvolver um conjunto diversificado de atividades das quais destacamos: - participar nas ações necessárias ao cumprimento das obrigações legais das organizações no que respeita aos recursos humanos que integra; - participar na definição das necessidades de recursos humanos bem como nos processos de recrutamento e seleção; - participar na elaboração e implementação de planos de acolhimento e integração; - participar na elaboração do manual de funções e na definição de perfis profissionais; - participar na elaboração de balanços de competências; - participar na definição e implementação de sistemas de avaliação de desempenho; - participar na definição e implementação de políticas de remuneração; - participar no desenho e implementação de planos de carreiras; - participar na elaboração e implementação de planos de formação profissional; - participar na elaboração e implementação de planos de higiene e segurança no trabalho; - participar na elaboração e implementação de planos de higiene e segurança no trabalho; - participar em ações de diagnóstico e intervenção organizacional; - participar em processos de negociação coletiva de trabalho.

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 dois elementos distintivos que gostaríamos de destacar 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 suporte à compreensão do funcionamento da economia, da sociedade e do indivíduo 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 plano curricular o qual permite uma aproximação às exigências do exercício profissional.

Tabela 1 - Distribuição das horas de trabalho

Tronco Comum - Ano letivo 2013 / 2014																	
Unidades Curriculares Obrigatórias		Tipo de Aula										Horas		Ano Curricular	Semestre	ECTS	Horas Totais
Código	Nome	T	TP	P	PL	L	TPL	E	S	OT/PL	OT	Contacto					
LGRHP1106	Contabilidade	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	60	1	1º Semestre	5,5	148,5	
LGRHP1105	Gestão de Recursos Humanos	15	-	30	-	-	-	-	-	-	-	45	1	1º Semestre	4,5	121,5	
LGRHP1101	Introdução à Gestão	30	-	15	-	-	-	-	-	-	-	45	1	1º Semestre	5,0	135	
LGRHP1104	Introdução ao Direito	30	-	15	-	-	-	-	-	-	-	45	1	1º Semestre	4,5	121,5	
LGRHP1103	Introdução às Ciências Sociais	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	60	1	1º Semestre	5,5	148,5	
LGRHP1102	Marketing	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	60	1	1º Semestre	5,0	135	
LGRHP1107	Análise Financeira	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	60	1	2º Semestre	5,0	135	
LGRHP1110	Comportamento Organizacional	15	-	30	-	-	-	-	-	-	-	45	1	2º Semestre	4,5	121,5	
LGRHP1112	Estatística	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	60	1	2º Semestre	5,5	148,5	
LGRHP1111	Informática	-	-	-	-	45	-	-	-	-	-	45	1	2º Semestre	4,5	121,5	
LGRHP1108	Microeconomia	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	60	1	2º Semestre	5,0	135	
LGRHP1109	Relacionamento Interpessoal no Trabalho	15	-	30	-	-	-	-	-	-	-	45	1	2º Semestre	5,5	148,5	
LGRHP1116	Análise de Dados	15	-	-	-	45	-	-	-	-	-	60	2	1º Semestre	5,5	148,5	
LGRHP1118	Bases de Dados	-	-	-	-	45	-	-	-	-	-	45	2	1º Semestre	4,5	121,5	

LGRHP1117	Direito do Trabalho I	15	-	30	-	-	-	-	-	-	-	45	2	1º Semestre	4,5	121,5
LGRHP1115	Higiene e Segurança no Trabalho	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	60	2	1º Semestre	5,0	135
LGRHP1113	Macroeconomia	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	60	2	1º Semestre	5,5	148,5
LGRHP1114	Recrutamento e Seleção	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	60	2	1º Semestre	5,0	135
LGRHP1122	Direito do Trabalho II	15	-	30	-	-	-	-	-	-	-	45	2	2º Semestre	4,5	121,5
LGRHP1123	Estruturas e Dinâmicas Organizacionais	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	60	2	2º Semestre	5,5	148,5
LGRHP1120	Gestão Administrativa de Recursos Humanos	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	60	2	2º Semestre	5,5	148,5
LGRHP1119	Gestão Orçamental	15	-	30	-	-	-	-	-	-	-	45	2	2º Semestre	4,5	121,5
LGRHP1121	Políticas de Remuneração	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	60	2	2º Semestre	5,5	148,5
LGRHP1127	Gestão da Formação	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	60	3	1º Semestre	5,0	135
LGRHP1124	Gestão da Qualidade	15	-	30	-	-	-	-	-	-	-	45	3	1º Semestre	4,5	121,5
LGRHP1126	Gestão do Desempenho	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	60	3	1º Semestre	5,0	135
LGRHP1128	Inovação e Mudança Organizacional	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	60	3	1º Semestre	5,0	135
LGRHP1125	Sistemas de Informação para Recursos Humanos	15	-	-	-	45	-	-	-	-	-	60	3	1º Semestre	6,0	162
LGRHP1130	Comunicação Organizacional	30	-	45	-	-	-	-	-	-	-	75	3	2º Semestre	3,5	94,5
LGRHP1133	Estágio Curricular ou Projeto Organizacional Aplicado	-	-	-	-	-	-	280	-	-	12	292	3	2º Semestre	15,0	405
LGRHP1131	Gestão de Carreiras e de Competências	30	-	45	-	-	-	-	-	-	-	75	3	2º Semestre	3,5	94,5
LGRHP1129	Planeamento de Recursos Humanos	45	-	45	-	-	-	-	-	-	-	90	3	2º Semestre	4,5	121,5
LGRHP1132	Relações Laborais Nacionais e Internacionais	30	-	45	-	-	-	-	-	-	-	75	3	2º Semestre	3,5	94,5
<b>Unidades Curriculares Optativas - Opção I</b>																
		<b>Tipo de Aula</b>										<b>Horas Contacto</b>	<b>Ano Curricular</b>	<b>Semestre</b>	<b>ECTS</b>	<b>Horas Totais</b>
<b>Código</b>	<b>Nome</b>	<b>T</b>	<b>TP</b>	<b>P</b>	<b>PL</b>	<b>L</b>	<b>TPL</b>	<b>E</b>	<b>S</b>	<b>OT/PL</b>	<b>OT</b>					
LGRHP1136	Gestão de RH na Administração Pública	15	-	30	-	-	-	-	-	-	-	45	2	2º Semestre	4,5	121,5
<b>Unidades Curriculares Optativas - Opção II</b>																
		<b>Tipo de Aula</b>										<b>Horas Contacto</b>	<b>Ano Curricular</b>	<b>Semestre</b>	<b>ECTS</b>	<b>Horas Totais</b>
<b>Código</b>	<b>Nome</b>	<b>T</b>	<b>TP</b>	<b>P</b>	<b>PL</b>	<b>L</b>	<b>TPL</b>	<b>E</b>	<b>S</b>	<b>OT/PL</b>	<b>OT</b>					
LGRHP1290	E-Business	15	-	30	-	-	-	-	-	-	-	45	3	1º Semestre	4,5	121,5

**CT1 - Comentário à tabela 1**

Como já foi referido, o plano de estudos apresenta uma estrutura curricular com dois elementos distintivos: 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 projeto organizacional aplicado ou estágio curricular em contexto real de trabalho durante o último trimestre do curso, facilitando uma aproximação ao contexto profissional da área de gestão de recursos humanos.

**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 respetivos 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 técnica 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 tabela 2 seguinte permite-nos verificar as vagas existentes quer seja por via do regime geral de ingresso, quer seja por via dos concursos especiais.

**a) Vagas****Tabela 2 - Vagas**

Vagas	2013/2014	2012/2013	2011/2012
<b>Concurso Nacional de Acesso (CNA)</b>	45	45	50
<b>Concursos Locais de Acesso (CLA)</b>	9	9	10
<b>Regime Especial (1)</b>	1	1	0
<b>Reingresso (1)</b>	2	0	2
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>55</b>	<b>62</b>

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

**CT2 - Comentário à tabela 2**

Como podemos observar, o número de vagas no Curso de Gestão de Recursos Humanos - Pós-Laboral (GRH-PL) manteve-se consideravelmente estável nestes dois últimos anos letivos, face aos anos transatos. As estatísticas de ingresso permitem-nos verificar, comparativamente, a taxa de ocupação das vagas por via do regime geral de ingresso (ver tabela 3).

**b) Estudantes provenientes do Concurso Nacional de Acesso (CNA)****Tabela 3 - Estudantes provenientes de CNA e de Regime Especial****Estudantes provenientes de CNA**

Indicadores	2013/2014	2012/2013	2011/2012
Candidatos CNA	41	89	100
Colocados CNA	11	30	33
Matriculados CNA	6	13	26
Candidatos CNA / Vagas CNA	91,1%	197,8%	200,0%
Colocados CNA / Vagas CNA	24,4%	66,7%	66,0%
Matriculados CNA / Colocados CNA	54,5%	43,3%	78,8%
Matriculados CNA / Vagas CNA	13,3%	28,9%	52,0%
Matriculados CNA / Estudantes inscritos	3,9%	7,2%	15,1%
Colocados CNA 1ª Opção	6	12	26
Matriculados CNA 1ª Opção	4	9	21
Colocados CNA 1ª opção / Colocados CNA	13,3%	26,7%	52,0%
Matriculados 1ª opção / Vagas CNA	8,9%	20,0%	42,0%

**Estudantes provenientes de Regime Especial**

Indicadores	2013/2014	2012/2013	2011/2012
Matriculados Regime Especial	0	1	0

**CT3 - Comentário à tabela 3**

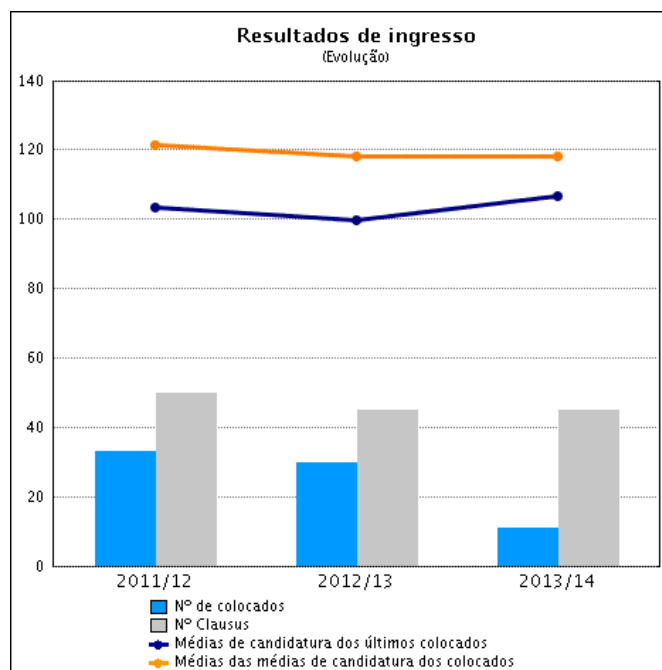
Os resultados mostram-nos que embora em 2011/2012 a taxa de candidatos do Concurso Nacional de Acesso, comparativamente às vagas existentes, tenha sido mais elevada, já no ano letivo de 2012/2013 essa taxa foi decrescendo (197,8%), tendência essa que é mais acentuada no ano letivo de 2013/2014 (91,1%). Paralelamente, comparando a taxa de candidaturas com a taxa de matrículas, no conjunto dos três anos letivos, observamos que estas seguiram direções similares. As taxas de colocação e matrícula também seguem, genericamente, a mesma tendência. A percentagem de candidatos que colocou este curso como primeira opção também tem vindo a ser reduzida de ano para ano. Relativamente aos concursos especiais, regista-se o facto de esse nº ser nulo ou pouco expressivo.

**c) Notas de ingresso****Tabela 4 - Notas de ingresso**

Notas de ingresso	2013/2014	2012/2013	2011/2012
Nota mínima de ingresso dos colocados CNA	106,9	100,0	103,5
Nota média de ingresso dos colocados CNA	118,4	118,5	121,6

**CT4 - Comentário à tabela 4**

A média de candidatura da nota mínima de ingresso, dos últimos candidatos colocados pelo CNA, manteve-se neste três últimos anos num valor semelhante ao registado o qual está situado à volta dos 10 valores. Paralelamente, pode ser observado que, nestes três anos, a nota média evidencia alguma estabilização, situando-se à volta dos 12 valores.

**Gráfico 1 - Notas de ingresso****CG1 - Comentário ao gráfico 1**

As estatísticas de ingresso permitem verificar que a taxa de ocupação das vagas, nos anos letivos 2011/2012, 2012/2013 e 2013/14, através do regime geral de ingresso (todas as fases), ficou abaixo do número de vagas disponíveis. Da análise das médias de acesso resulta que a média das médias de candidatura dos candidatos colocados, ao longo dos cinco anos de existência do Curso de Gestão de Recursos Humanos (Pós-Laboral), tem estado situada nos 12 valores. Todavia, esta média, apresenta uma tendência para a sua redução. Ao invés a média de candidatura dos últimos candidatos colocados, tem vindo a estabilizar desde 2010/11.

**d) Estudantes provenientes de Concursos Locais de Acesso (CLA)****Tabela 5 - Estudantes provenientes de CLA**

Indicadores	2013/2014	2012/2013	2011/2012
Matriculados M23	28	37	34
Matriculados CET	0	0	0

<b>Matriculados OUTROS CLA</b>	8	0	4
<b>Matriculados REINGRESSO</b>	2	1	2
<b>Total Matriculados CLA</b>	<b>38</b>	<b>38</b>	<b>40</b>
<b>Matriculados CLA / Vagas CLA</b>	<b>345,5%</b>	<b>422,2%</b>	<b>333,3%</b>

**CT5 - Comentário à tabela 5**

O número de estudantes colocados através dos Concursos Locais de Acesso (CLA) tem-se mantido, relativamente estável, no conjunto dos três anos, sendo de destacar o número de colocados maiores de 23 anos (que representam, taxas muito elevadas no quadro dos totais de estudantes colocados através dos Concursos Locais de Acesso). Estes dados poderão refletir a existência de um perfil de aluno marcado por uma experiência de vida já estruturada, em que o acesso ao curso se constitui numa segunda oportunidade formativa e que não quis ou não dispôs de condições, designadamente, socioeconómicas para realizar uma trajetória escolar contínua.

**e) Ocupação total de vagas****Tabela 6 - Taxas de ocupação de vagas por tipos de ingresso**

Indicadores	2013/2014	2012/2013	2011/2012
<b>Matriculados CNA/Total de Vagas</b>	10,5%	23,6%	41,9%
<b>Matriculados CLA/Total Vagas</b>	66,7%	69,1%	64,5%
<b>Matriculados Regime Especial/Total de Vagas</b>	0,0%	1,8%	0,0%
<b>Total Matriculados / Total Vagas</b>	<b>78,9%</b>	<b>94,5%</b>	<b>106,5%</b>

**CT6 - Comentário à tabela 6**

Através da análise da Tabela 6, verificamos ao longo do triénio, uma tendência para o decréscimo do total de matriculados decorrentes do Concurso Nacional de Acesso (CNA), sendo a sua expressão mais reduzida em 2013/2014 com um total de 10,5%. Ao invés o total de matriculados decorrentes do Concurso Local de Acesso (CLA) que evidencia alguma estabilidade no conjunto dos três anos, rondando os 65%. O conjunto dos candidatos, proveniente dos dois tipos de concurso, não preencheu o total das vagas existentes no ano letivo 2013/2014, tal como já começava a esboçar-se no ano letivo anterior.

**f) Proveniência dos estudantes matriculados****Tabela 7 - Concelho de proveniência dos estudantes matriculados**

Concelho	2013/2014	%	2012/2013	%	2011/2012	%
<b>Alcácer do Sal</b>	1	2,2%	2	3,8%	2	3,0%
<b>Alcochete</b>	1	2,2%	0	0,0%	3	4,5%
<b>Almada</b>	0	0,0%	2	3,8%	1	1,5%
<b>Barreiro</b>	1	2,2%	1	1,9%	4	6,1%
<b>Moita</b>	6	13,3%	5	9,6%	2	3,0%
<b>Montijo</b>	3	6,7%	5	9,6%	9	13,6%
<b>Palmela</b>	9	20,0%	8	15,4%	10	15,2%
<b>Seixal</b>	1	2,2%	6	11,5%	4	6,1%
<b>Sesimbra</b>	3	6,7%	2	3,8%	4	6,1%
<b>Setúbal</b>	15	33,3%	19	36,5%	24	36,4%
<b>Outros</b>	5	11,1%	2	3,8%	3	4,5%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100,0%</b>	<b>52</b>	<b>100,0%</b>	<b>66</b>	<b>100,0%</b>

**CT7 - Comentário à tabela 7**

A Tabela 7 mostra a proveniência dos estudantes admitidos por Concelho, ao longo de três anos. A análise da base geográfica de recrutamento por Concelho mostra-nos a importância assumida pelo concelho de Setúbal, seguido dos concelhos da zona ribeirinha norte da Península de Setúbal que, demograficamente mais dinâmicos, se constituem em zonas de atração privilegiadas no contexto do Distrito.

**Tabela 8 - Distrito de proveniência dos estudantes matriculados**

Distrito	2013/2014	%	2012/2013	%	2011/2012	%
<b>Santarém</b>	2	4,4%	0	0,0%	1	1,5%
<b>Setúbal</b>	40	88,9%	50	96,2%	63	95,5%
<b>Outros</b>	3	6,7%	2	3,8%	2	3,0%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100,0%</b>	<b>52</b>	<b>100,0%</b>	<b>66</b>	<b>100,0%</b>

**CT8 - Comentário à tabela 8**

A análise da base geográfica de recrutamento mostra-nos a existência de uma forte regionalização centrada quase exclusivamente no distrito de Setúbal (96, 1% em 2012/13 e 88,9% em 2013/14), o que reflete o reconhecimento que o Curso e a Escola continuam a ter na região, pese ainda os constrangimentos à mobilidade, por parte de uma população que frequenta o curso na condição de trabalhador-estudante. Outros distritos representam uma incipiente base geográfica quanto ao recrutamento de alunos para este curso, dado, eventualmente o seu funcionamento ocorrer em regime pós-laboral.

**Tabela 9 - Região de proveniência dos estudantes matriculados**

Região	2013/2014	%	2012/2013	%
<b>ALENTEJO</b>	1	2,2%	0	0,0%
<b>ALGARVE</b>	1	2,2%	0	0,0%
<b>CENTRO</b>	2	4,4%	1	1,9%
<b>ILHAS</b>	0	0,0%	0	0,0%
<b>LISBOA</b>	41	91,1%	51	98,1%
<b>NORTE</b>	0	0,0%	0	0,0%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100,0%</b>	<b>52</b>	<b>100,0%</b>

**CT9 - Comentário à tabela 9**

Relativamente à região do país de onde provém os estudantes de GRH-PL, a tabela nº 9 confirma os dados já referidos nas duas tabelas anteriores, ou seja, em virtude do concelho e distrito de Setúbal estarem situados na zona da Grande Lisboa, esta aparece como a zona de proveniência, esmagadoramente maioritária, destes estudantes.

## g) Distribuição dos estudantes matriculados

Tabela 10 - Distribuição por género, dos estudantes matriculados

Género	2013/2014	%	2012/2013	%	2011/2012	%
Feminino	26	57,8%	38	73,1%	48	72,7%
Masculino	19	42,2%	14	26,9%	18	27,3%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100,0%</b>	<b>52</b>	<b>100,0%</b>	<b>66</b>	<b>100,0%</b>

## CT10 - Comentário à tabela 10

Os estudantes da licenciatura em Gestão de Recursos Humanos Pós-Laboral apresentam um elevado índice de feminização, traduzido no facto de nos anos 2011 a 2013 mais de 70% dos alunos que se inscreveram pela primeira vez serem do sexo feminino. No ano letivo 2013/14 essa tendência mostra uma redução substancial, no sentido de um maior equilíbrio entre sexos.

Tabela 11 - Distribuição por faixa etária, dos estudantes matriculados

Faixas Etárias	2013/2014	%	2012/2013	%	2011/2012	%
Até 20 anos	1	2,2%	0	0,0%	0	0,0%
Dos 21 aos 23 anos	4	8,9%	6	11,5%	8	12,1%
Dos 24 aos 27 anos	8	17,8%	8	15,4%	14	21,2%
Dos 28 aos 35 anos	8	17,8%	18	34,6%	12	18,2%
Dos 36 aos 40 anos	8	17,8%	7	13,5%	15	22,7%
Mais de 40 anos	16	35,6%	13	25,0%	17	25,8%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100,0%</b>	<b>52</b>	<b>100,0%</b>	<b>66</b>	<b>100,0%</b>

## CT11 - Comentário à tabela 11

Os dados presentes na tabela nº 10 evidenciam uma dispersão pelo conjunto das faixas etárias indicadas a partir dos 21 anos. Nos dois últimos anos tornou-se mais expressivo o nº de estudantes, matriculados pela primeira vez, que já tinha mais de 40 anos.

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

Escolaridade dos pais	2013/2014	%	2012/2013	%
Sem nível de escolaridade	1	1,1%	6	5,8%
Básico 1	29	32,2%	39	37,5%
Básico 2	12	13,3%	5	4,8%
Básico 3	17	18,9%	15	14,4%
Secundário	11	12,2%	20	19,2%
Superior	6	6,7%	4	3,9%
Desconhecido	14	15,6%	13	12,5%
Sem Informação	0	0,0%	2	1,9%
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100,0%</b>	<b>104</b>	<b>100,0%</b>

## CT12 - Comentário à tabela 12

Relativamente à origem socioeconómica/escolaridade dos pais, os dados presentes na tabela nº 12 evidenciam uma distribuição pelo conjunto dos níveis considerados. Todavia, a incidência maior, está no primeiro nível do Ensino Básico. No seu conjunto é o Ensino Básico que domina o nível de escolaridade dos pais destes estudantes, segue-se o Ensino Secundário, convém ainda referir percentagens significativas de estudantes cuja informação é desconhecida.

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

Situação Profissional dos pais	2013/2014	%	2012/2013	%
Reformados	20	22,2%	28	26,9%
Empregados	28	31,1%	35	33,7%
Desconhecido	12	13,3%	11	10,6%
Desempregados	9	10,0%	7	6,7%
Outros	21	23,3%	21	20,2%
Sem Informação	0	0,0%	2	1,9%
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100,0%</b>	<b>104</b>	<b>100,0%</b>

## CT13 - Comentário à tabela 13

No que se refere à origem socioeconómica/situação profissional dos pais observa-se a distribuição pelo conjunto de categorias consideradas, com saliência para a as situações de Empregados e Reformados. As categorias Desconhecido e Outros também são particularmente expressivas, o que sugere a necessidade de uma melhor recolha destes dados.

## Parte B3 - Estudantes inscritos

## a) Distribuição dos estudantes inscritos por ano curricular

Tabela 14 - Distribuição dos estudantes inscritos por ano curricular

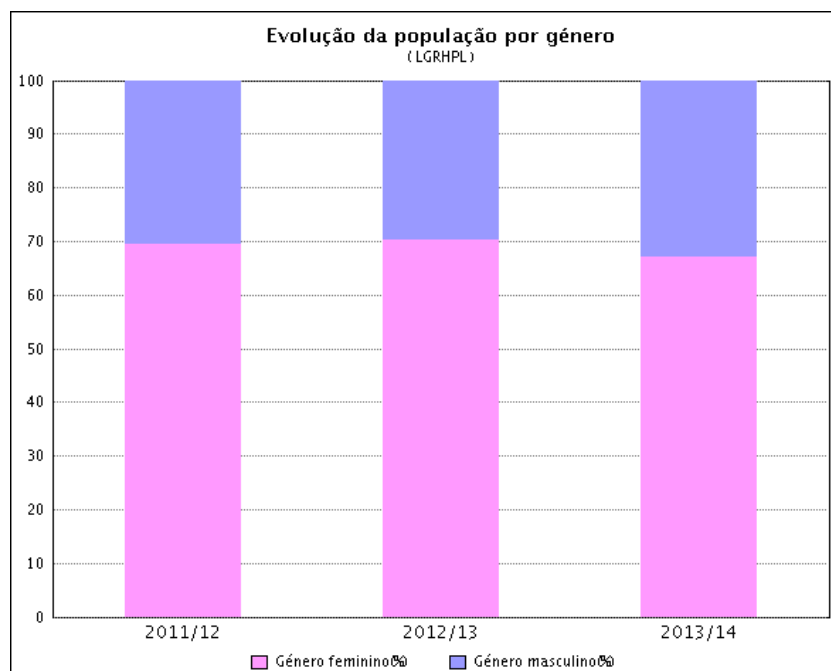
Ano Curricular	2013/2014	%	2012/2013	%	2011/2012	%
1º Ano	51	33,3%	67	37,2%	77	44,8%
2º Ano	46	30,1%	59	32,8%	54	31,4%
3º Ano	56	36,6%	54	30,0%	41	23,8%
<b>Total</b>	<b>153</b>	<b>100,0%</b>	<b>180</b>	<b>100,0%</b>	<b>172</b>	<b>100,0%</b>

## CT14 - Comentário à tabela 14

A distribuição dos alunos da Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos (Pós-Laboral) pelo conjunto dos anos curriculares, ao longo do triénio em análise, evidencia nos anos letivos de 2011 a 2013 uma redução do 1º para o 3º ano. Estes dados não serão alheios ao facto do primeiro ano apresentar uma maior taxa de reprovação. Todavia, o ano letivo 2013/2014 parece evidenciar uma redução dos desequilíbrios anteriores.

## b) Distribuição dos estudantes inscritos por género

Gráfico 2 - Distribuição dos estudantes inscritos por género



## CG2 - Comentário ao gráfico 2

Tal como referido anteriormente, os estudantes da Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos Pós-Laboral apresentam um elevado índice de feminização, embora esteja patente uma redução dessa tendência no último ano analisado.

## c) Distribuição dos estudantes inscritos por faixa etária

Tabela 15 - Distribuição dos estudantes inscritos por faixa etária

Faixas etárias	2013/2014	%	2012/2013	%	2011/2012	%
Até 20 anos	1	0,7%	0	0,0%	0	0,0%
Dos 21 aos 23 anos	10	6,5%	15	8,3%	20	11,6%
Dos 24 aos 27 anos	30	19,6%	43	23,9%	39	22,7%
Dos 28 aos 35 anos	37	24,2%	42	23,3%	37	21,5%
Dos 36 aos 40 anos	25	16,3%	31	17,2%	32	18,6%
Mais de 40 anos	50	32,7%	49	27,2%	44	25,6%
<b>Total</b>	<b>153</b>	<b>100,0%</b>	<b>180</b>	<b>100,0%</b>	<b>172</b>	<b>100,0%</b>

## CT15 - Comentário à tabela 15

Os dados presentes na tabela nº 15 evidenciam uma dispersão dos estudantes pelo conjunto das faixas etárias indicadas, com saliência para os maiores de 21 anos. A faixa etária que compreende menos estudantes, além daquela que comportaria alunos com idades inferiores a 20 anos, é a faixa seguinte, ou seja, entre os 21 e os 23 anos. Estes dados confirmam a caracterização destes estudantes enquanto adultos.

## d) Estudantes com Estatuto Trabalhador Estudante (ETE)

Tabela 16 - Estudantes com Estatuto de Trabalhador Estudante

Estudantes com ETE	2013/2014	%	2012/2013	%	2011/2012	%
Estudantes com ETE/Estudantes inscritos	98	64,0%	127	71,0%	127	74,0%

## CT16 - Comentário à tabela 16

A percentagem de estudantes com estatuto de trabalhador estudante tem oscilado entre os 74% e 64% ao longo dos três anos. Numa análise mais detalhada, observa-se a tendência para algum decréscimo destes valores nos últimos anos, designadamente em 2013/2014. Este facto poderá estar associado ao grande aumento das taxas de desemprego, existentes na região e no país, nos últimos anos.

## Parte B4 - Mobilidade e Internacionalização

## B4.1 - Mobilidade

Tabela 17 - Informação relativa a mobilidade dos estudantes

Mobilidade	2013/2014	2012/2013	2011/2012
Estudantes em mobilidade incoming (1)	1	2	0
Estudantes em mobilidade outgoing (1)	0	0	0
Graduados com Mobilidade	0	0	0
Estudantes incoming/Estudantes inscritos	0,7%	1,1%	0,0%
Estudantes outgoing/Estudantes inscritos	0,0%	0,0%	0,0%

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

CT17 - Comentário à tabela 17

Este relatório reporta ao 5º ano de implementação do Curso de Gestão de Recursos Humanos em regime Pós-Laboral, não existindo alunos a frequentar programas de mobilidade internacional. Os dados apresentados remetem para a realidade da ESCE e não especificamente desta Licenciatura. Com efeito, o facto de estarmos perante um curso a funcionar em regime pós-laboral tende a atrair pouco os estudantes em programas de mobilidade internacional.

B4.2 - Internacionalização

Tabela 18 - Informação relativa à internacionalização de estudantes e docentes

Internacionalização	2013/2014	2012/2013	2011/2012
Estudantes Estrangeiros	1	1	1
Docentes Estrangeiros	0	1	1
Graduados Estrangeiros	0	0	0

CT18 - Comentário à tabela 18

De acordo com os dados presentes na tabela o nº de estudantes e docentes estrangeiros, neste curso é, absolutamente, incipiente.

B4.3 - Parcerias internacionais

As oportunidades disponíveis aos alunos da Licenciatura de Gestão de Recursos Humanos da ESCE/IPS estão integradas no Programas Erasmus e na Mobilidade Internacional – Brasil . De forma a concretizar estas oportunidades, destaca-se um conjunto de parcerias europeias e brasileiras existentes na ESCE: PARCERIAS INTERNACIONAIS – PROGRAMA ERASMUS 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 Holanda: - Hogeschool Rotterdam Reino Unido: - Dundee College Bélgica: - Karel De Grote - Hogeschool - Katholieke Hogeschool Antwerpen - Katholieke Hogeschool Kempen - Hogeschool West - Vlaanderen Alemanha: - International School of Management Alemanha - Technische Universität Kaiserslautern Dinamarca: - Niels Brock Copenhagen Business College Itália: - Università degli Studi di Firenze Irlanda: - Dundalk Institute of Technology Grécia: - Technological Educational Institute of Patras 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 República Checa: - Vysoka Skola Technicka a Economicka - College of Polytechnics Jihlava - Private College of Economic Studies Hungria: - Kodolányi János Fiskola Letónia: - Rigas Tehniska Universitate - Banku Augstskola - BA School of Business and Finance Lituânia: - Vilnius Law and Business College Lituânia 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 - Universidade Federal do Rio Grande do Norte - Universidade Federal da Bahia

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 formatadores 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 e aulas práticas) 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, e com o recurso a uma multiplicidade de abordagens em função das opções dos docentes e dos objetivos associados a cada unidade curricular. Destaca-se, igualmente, a oportunidade que os estudantes têm de realização de um estágio curricular ou em alternativa um projeto organizacional aplicado no último trimestre do curso. Os estudantes do curso em regime pós-laboral realizam na sua grande maioria projetos organizacionais aplicados que são objeto de um relatório e avaliado em prova pública com a participação de três docentes da Escola. De acordo com o regulamento geral de avaliação da ESCE, os docentes recorreram a um conjunto relativamente diversificado de instrumentos de avaliação, os quais se caracterizam por articular dimensões de avaliação individual com dimensões de avaliação coletiva ,através de formatos de avaliação escrita e oral, entre outros.

PARTE D - ANÁLISE GLOBAL DOS RESULTADOS

Parte D1 - Resultados Académicos

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

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	2013/2014				2012/2013				2011/2012			
			Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av
LGRHP1107	Análise Financeira	Finanças	68	61,8%	48,5%	78,6%	78	61,5%	43,6%	70,8%	89	57,3%	43,8%	76,5%
LGRHP1110	Comportamento Organizacional	Gestão de Recursos Humanos	48	75,0%	68,8%	91,7%	57	75,4%	66,7%	88,4%	69	73,9%	71,0%	96,1%
LGRHP1106	Contabilidade	Contabilidade	53	79,2%	56,6%	71,4%	68	77,9%	61,8%	79,2%	75	72,0%	60,0%	83,3%
LGRHP1112	Estatística	Métodos Quantitativos	106	36,8%	16,0%	43,6%	113	44,2%	18,6%	42,0%	130	50,8%	32,3%	63,6%
LGRHP1105	Gestão de Recursos Humanos	Gestão de Recursos Humanos	45	84,4%	77,8%	92,1%	58	84,5%	74,1%	87,8%	66	74,2%	68,2%	91,8%
LGRHP1111	Informática	Sistemas e Tecnologias de Informação	67	76,1%	50,7%	66,7%	78	73,1%	42,3%	57,9%	82	63,4%	43,9%	69,2%
LGRHP1101	Introdução à Gestão	Gestão	59	81,4%	64,4%	79,2%	66	78,8%	54,5%	69,2%	92	81,5%	70,7%	86,7%
LGRHP1104	Introdução ao Direito	Direito	48	93,8%	68,8%	73,3%	58	79,3%	67,2%	84,8%	75	76,0%	66,7%	87,7%
LGRHP1103	Introdução às Ciências Sociais	Gestão de Recursos Humanos	48	87,5%	83,3%	95,2%	59	79,7%	76,3%	95,7%	71	76,1%	70,4%	92,6%
LGRHP1102	Marketing	Marketing	46	87,0%	65,2%	75,0%	60	83,3%	70,0%	84,0%	78	78,2%	71,8%	91,8%
LGRHP1108	Microeconomia	Economia	76	59,2%	31,6%	53,3%	81	59,3%	37,0%	62,5%	97	71,1%	41,2%	58,0%
	Relacionamento	Gestão de												

LGRHP1109	Interpessoal no Trabalho	Recursos Humanos	47	74,5%	68,1%	91,4%	61	73,8%	68,9%	93,3%	73	69,9%	64,4%	92,2%
<b>1º ano</b>			<b>711</b>	<b>70,7%</b>	<b>53,3%</b>	<b>75,3%</b>	<b>837</b>	<b>70,3%</b>	<b>53,2%</b>	<b>75,7%</b>	<b>997</b>	<b>69,2%</b>	<b>56,6%</b>	<b>81,7%</b>

**CT19 - Comentário à tabela 19**

Os resultados decorrentes da implementação do plano curricular e do modelo pedagógico adotado podem considerar-se satisfatórios. Numa primeira observação verificamos que só cerca de 70% dos estudantes inscritos são avaliados no conjunto das unidades curriculares. Relativamente à taxa média de aprovação, entre o total daqueles que se sujeitam à avaliação, situa-se acima dos 75%, o que constitui um indicador aceitável. Contudo, existem determinadas unidades curriculares que contribuem de modo mais acentuado para a redução desta percentagem e, nas quais é necessário melhorar os indicadores de sucesso escolar, potenciando, designadamente, o aproveitamento ao nível do regime da avaliação contínua, dado que o modelo pedagógico adotado assenta preferencialmente na formação presencial. Os resultados, embora situados acima dos 75%, considerando os estudantes aprovados de entre os avaliados, também podem refletir as dificuldades deste tipo de alunos em se integrarem na lógica escolar que lhes é fornecida, a par das dificuldades em disponibilizar tempo para acompanharem as atividades letivas e o estudo, dada a sua condição de trabalhadores-estudantes e as implícitas exigências e dificuldades na conciliação da vida profissional com a familiar e a académica. Estes factos tendem a exigir, também da parte dos docentes, o desenvolvimento de novas abordagens pedagógicas, capazes de contribuir para a superação das limitações apontadas, constituindo por isso, um desafio coletivo. As Unidades Curriculares cuja taxa de sucesso é inferior aos 75%, nos anos letivos 2011/2012 e 2012/2013 e 2013/2014, com saliência para este último, são as seguintes, por ordem crescente de sucesso: Estatística, Microeconomia e Informática. Convém, ainda referir que Introdução à Gestão obteve em 2011/2012 taxas acima dos 75%, mas decaiu em 2012/2013, tendo no último ano letivo em análise obtido de aprovação substancialmente mais elevadas. Salienta-se a Estatística como sendo a UC com menor taxa de sucesso (63,6% em 2011/12 e 42% em 2012/13 e 43,6% em 2013/14), com efeito, trata-se de uma das unidades curriculares mais críticas ao longo dos cinco anos de existência do curso. Estes resultados podem decorrer, entre outros fatores, das metodologias de ensino-aprendizagem adotadas e de problema anteriores associados aos baixos níveis de literacia matemática que tendem a dificultar o sucesso escolar nas unidades curriculares em que é exigida essa competência de base. É de salientar, ainda, que em 2011/12, 2012/13 e 2013/14, a taxa de sucesso em Informática foi respetivamente de 69,2%, 57,9% e 64,7% evidenciando, neste último ano, uma tendência para o atenuar do problema, quando comparado os resultados do ano letivo anterior. A unidade curricular de Microeconomia evidencia, dados que exigem a máxima atenção, dado que a taxa de sucesso decaiu substancialmente neste último ano, relativamente a anos precedentes (53,3% em 2013/14, 62,5 % em 2012/13 e 58 % em 2011/12 ), destaque-se que o histórico desta unidade curricular tenha, ao longo do tempo, situado os seus resultados numa taxa de sucesso inferior à média do conjunto das unidades curriculares em análise.

**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	2013/2014				2012/2013				2011/2012			
			Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av
LGRHP1116	Análise de Dados	Métodos Quantitativos	54	72,2%	70,4%	97,4%	64	81,3%	73,4%	90,4%	55	70,9%	54,5%	76,9%
LGRHP1118	Bases de Dados	Sistemas e Tecnologias de Informação	48	89,6%	75,0%	83,7%	59	86,4%	76,3%	88,2%	53	94,3%	66,0%	70,0%
LGRHP1117	Direito do Trabalho I	Direito	41	97,6%	87,8%	90,0%	62	88,7%	82,3%	92,7%	44	79,5%	59,1%	74,3%
LGRHP1122	Direito do Trabalho II	Direito	43	88,4%	88,4%	100,0%	59	84,7%	72,9%	86,0%	40	82,5%	72,5%	87,9%
LGRHP1123	Estruturas e Dinâmicas Organizacionais	Gestão de Recursos Humanos	41	90,2%	70,7%	78,4%	52	88,5%	80,8%	91,3%	43	81,4%	79,1%	97,1%
LGRHP1120	Gestão Administrativa de Recursos Humanos	Gestão de Recursos Humanos	43	81,4%	81,4%	100,0%	55	81,8%	76,4%	93,3%	43	69,8%	67,4%	96,7%
LGRHP1136	Gestão de RH na Administração Pública	Gestão de Recursos Humanos	40	90,0%	87,5%	97,2%	51	84,3%	80,4%	95,3%	39	84,6%	82,1%	97,0%
LGRHP1119	Gestão Orçamental	Gestão	51	82,4%	52,9%	64,3%	67	86,6%	67,2%	77,6%	54	83,3%	55,6%	66,7%
LGRHP1115	Higiene e Segurança no Trabalho	Gestão de Recursos Humanos	47	91,5%	83,0%	90,7%	51	92,2%	74,5%	80,9%	46	78,3%	78,3%	100,0%
LGRHP1113	Macroeconomia	Economia	39	97,4%	89,7%	92,1%	48	91,7%	91,7%	100,0%	43	100,0%	86,0%	86,0%
LGRHP1121	Políticas de Remuneração	Gestão de Recursos Humanos	43	83,7%	79,1%	94,4%	58	81,0%	72,4%	89,4%	46	78,3%	65,2%	83,3%
LGRHP1114	Recrutamento e Seleção	Gestão de Recursos Humanos	48	89,6%	83,3%	93,0%	50	94,0%	76,0%	80,9%	45	86,7%	84,4%	97,4%
<b>2º ano</b>			<b>538</b>	<b>87,4%</b>	<b>78,4%</b>	<b>89,8%</b>	<b>676</b>	<b>86,5%</b>	<b>76,6%</b>	<b>88,5%</b>	<b>551</b>	<b>82,4%</b>	<b>70,1%</b>	<b>85,0%</b>

**CT20 - Comentário à tabela 20**

Os resultados decorrentes da implementação do plano curricular e do modelo pedagógico adotado podem considerar-se bastante satisfatórios na medida em que as taxas de aprovação na maioria das unidades curriculares se situam acima dos 80% no 2º ano, sendo várias as que têm indicadores de sucesso superiores a 90%. No conjunto dos anos letivos a exceção relaciona-se, predominantemente, com a unidade curricular Gestão Orçamental com uma taxa de sucesso de 64,3% no ano letivo 2013/14.

**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	2013/2014				2012/2013				2011/2012			
			Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av
LGRHP1130	Comunicação Organizacional	Gestão de Recursos Humanos	43	100,0%	97,7%	97,7%	37	97,3%	94,6%	97,2%	28	96,4%	96,4%	100,0%
LGRHP1290	E-Business	Área Científica não definida no sistema	45	97,8%	97,8%	100,0%	43	93,0%	93,0%	100,0%	27	96,3%	77,8%	80,8%
	Estágio													



LGRHP1133	Curricular ou Projeto Organizacional Aplicado	Gestão de Recursos Humanos	49	73,5%	73,5%	100,0%	44	72,7%	70,5%	96,9%	30	70,0%	70,0%	100,0%
LGRHP1127	Gestão da Formação	Gestão de Recursos Humanos	43	97,7%	95,3%	97,6%	41	95,1%	92,7%	97,4%	28	100,0%	96,4%	96,4%
LGRHP1124	Gestão da Qualidade	Gestão	46	100,0%	84,8%	84,8%	41	95,1%	90,2%	94,9%	28	96,4%	92,9%	96,3%
LGRHP1131	Gestão de Carreiras e de Competências	Gestão de Recursos Humanos	43	97,7%	95,3%	97,6%	38	94,7%	94,7%	100,0%	29	93,1%	93,1%	100,0%
LGRHP1126	Gestão do Desempenho	Gestão de Recursos Humanos	45	95,6%	88,9%	93,0%	41	95,1%	92,7%	97,4%	27	96,3%	96,3%	100,0%
LGRHP1128	Inovação e Mudança Organizacional	Gestão de Recursos Humanos	46	89,1%	73,9%	82,9%	41	95,1%	90,2%	94,9%	27	96,3%	88,9%	92,3%
LGRHP1129	Planeamento de Recursos Humanos	Gestão de Recursos Humanos	41	97,6%	95,1%	97,5%	37	97,3%	97,3%	100,0%	27	96,3%	96,3%	100,0%
LGRHP1132	Relações Laborais Nacionais e Internacionais	Gestão de Recursos Humanos	41	100,0%	95,1%	95,1%	37	97,3%	97,3%	100,0%	28	96,4%	96,4%	100,0%
LGRHP1125	Sistemas de Informação para Recursos Humanos	Gestão de Recursos Humanos	46	93,5%	91,3%	97,7%	40	92,5%	90,0%	97,3%	27	96,3%	96,3%	100,0%
<b>3º ano</b>			<b>488</b>	<b>94,5%</b>	<b>89,5%</b>	<b>94,8%</b>	<b>440</b>	<b>93,0%</b>	<b>90,9%</b>	<b>97,8%</b>	<b>306</b>	<b>93,8%</b>	<b>90,8%</b>	<b>96,9%</b>

**CT21 - Comentário à tabela 21**

Os resultados decorrentes da implementação do plano curricular e do modelo pedagógico adotado podem considerar-se muito satisfatórios na medida em que as taxas de aprovação na maioria das unidades curriculares rondam os 95%.

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

	2013/2014				2012/2013				2011/2012			
	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av
<b>Global</b>	1737	82,6%	71,3%	86,3%	1953	81,0%	69,8%	86,2%	1854	77,2%	66,2%	85,8%

**CT22 - Comentário à tabela 22**

Os resultados presentes nesta tabela vem confirmar, em termos relativos, o que foi referido, relativamente às tabelas anteriores.

**b) Retenção e abandono do curso****Tabela 23 - Retenção e abandono do curso**

Indicadores	2013/2014	%	2012/2013	%	2011/2012	%
<b>Retenção no 1º Ano</b>	5	7,5%	11	14,3%	13	18,6%
<b>Anulações de matrícula no curso</b>	33	21,6%	48	27,1%	32	20,0%

**CT23 - Comentário à tabela 23**

No que diz respeito à retenção no 1º ano, os dados apresentados na Tabela 23 indicam um decréscimo de 2011/12 para 2012/13 (15,4% e 18,6%, respetivamente). Estas taxas de retenção no 1º ano, estão necessariamente articuladas com os indicadores de sucesso/insucesso das múltiplas unidades curriculares já analisadas na 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, a saber: Estatística, Informática, Microeconomia e ainda Introdução à Gestão. No que concerne às taxas de abandono escolar, verifica-se um aumento muito significativo de 2011/12 para 2012/13 (19,9 % e 32,4% respetivamente). Tal facto, poderá estar associado ao acentuar da crise económica que se vive no país e, muito embora já existam estudos no IPS a explicar os motivos do abandono, conviria que estes fossem representativos dos cursos, por forma a podermos compreender melhor os motivos que levam os estudantes deste curso pós-laboral ao abandono escolar.

**Tabela 24 - Indicadores de eficácia global**

Indicadores	2013/2014	2012/2013	2011/2012
<b>Total de Graduados</b>	33	30	20
<b>Graduados em até N anos/Total de Graduados</b>	69,7% - 23	56,7% - 17	70,0% - 14
<b>Graduados em N + 1anos/Total de Graduados</b>	24,2% - 8	23,3% - 7	20,0% - 4
<b>Graduados em N + 2anos/Total de Graduados</b>	6,1% - 2	13,3% - 4	10,0% - 2
<b>Graduados em &gt; N + 2anos/Total de Graduados</b>	0,0% - 0	6,7% - 2	0,0% - 0
<b>N.º médio de inscrições dos Graduados</b>	3	4	3
<b>Graduados/Estudantes matriculados</b>	73,3%	57,7%	30,3%
<b>Nota Média Final dos Diplomados</b>	13,9	13,1	13,4

**c) Indicadores de eficácia global****CT24 - Comentário à tabela 24**

Relativamente aos indicadores de eficácia global, salienta-se a percentagem de estudantes que concluiu a licenciatura dentro dos anos previstos pelo plano curricular ser inferior ao desejável. Com efeito, só cerca de 65% é que o conseguiu em três anos letivos. Este dado pode resultar não só dos elementos anteriormente identificados, mas também de possíveis estratégias dos alunos quanto à gestão das matrículas ao longo do tempo, derivados das suas sobrecargas enquanto trabalhadores-estudantes.

**Parte D2 - Outros indicadores relevantes**

**Parte D3 - Perceções sobre o processo de Ensino/Aprendizagem****PARTE E - MEDIDAS DE APOIO AO SUCESSO ESCOLAR**

Consequência de uma reflexão contínua sobre a importância de iniciativas que visem uma melhoria do curso de gestão de recursos humanos (pós-laboral) e que potenciem o sucesso escolar, salientam-se os seguintes âmbitos de ação: - Formação contínua do corpo docente, ao nível das práticas pedagógicas e científicas. - Valorização do processo de avaliação contínua, adaptando-o à realidade do pós-laboral (ex., investir mais na avaliação em sala de aula, reduzindo ao máximo os trabalhos de grupo a realizar em horário extra-aulas). - Melhorar a articulação dos conteúdos programáticos das diferentes unidades curriculares. - Garantir que a realização do Projeto Organizacional Aplicado ou Estágio decorra nos timings esperados, de modo a permitir que os estudantes concluam a licenciatura durante os três anos curriculares previstos.

**PARTE F - AÇÕES DE APOIO AO DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS EXTRACURRICULARES**

As limitações de tempo destes alunos dificulta a sua participação em ações extracurriculares, todavia procuramos incentivar a sua participação em ações como: Seminários, Conferências, Feira de Emprego e Semana do Curso de Gestão de Recursos Humanos.

**PARTE G - INSERÇÃO NA VIDA ATIVA E EMPREGABILIDADE**

O facto de não dispormos de dados objetivos relativos ao curso, sobre o período em análise, impede-nos de fazer considerações sobre este item.

**PARTE FINAL - CONCLUSÕES E PROPOSTAS DE MELHORIA****A. - Análise global dos resultados**

Este relatório reporta, respetivamente, aos três últimos anos de implementação do curso, e constitui, tal como em anos anteriores, um espaço e um momento de reflexão relativamente ao processo de melhoria do funcionamento da Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos Pós-Laboral que gostaríamos de assinalar. Tal como em relatórios anteriores, mantemos que dos elementos aqui sistematizados importa destacar a capacidade que o Curso tem evidenciado em atrair alunos na sua zona geográfica de influência, conforme se pode constatar pela taxa de ocupação das vagas disponibilizadas. Tal significa que o projeto científico-pedagógico que sustenta o curso 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. Apesar deste balanço positivo, identificaram-se alguns aspetos que importa melhorar nomeadamente no que respeita aos indicadores de sucesso escolar e aos modelos pedagógicos adotados.

**B. - Propostas de melhoria a implementar**

No conjunto das propostas de melhoria salientamos, presentemente, aquelas que já foram propostas no âmbito das medidas de apoio ao sucesso escolar.