



Relatório de Análise

Empregadores de Diplomados ISEC Lisboa

Ano Letivo 2019/2020



*No caso de imprimir este documento, este passa automaticamente a ser uma "Cópia Não Controlada".
A utilização do presente documento implica a confirmação prévia de que corresponde à versão em vigor, junto do GAGQ.*



**DOCUMENTO
VERIFICADO**

RESULTADOS CHAVE

1. Introdução e Metodologia	5
1.1. Nota Introdutória	6
1.2. Metodologia	6
2. Caracterização da Amostra	8
3. Resultados	19
4. Considerações finais	52
5. Recomendações	55
6. Anexos	58

REVISÃO DOCUMENTAL

REVISÃO DO DOCUMENTO			
Versão	Alteração	Por	Data
1.0	Emissão do documento	GAGQ	2020.DEZ.09

1.

INTRODUÇÃO E METODOLOGIA

1. INTRODUÇÃO E METODOLOGIA

1.1. Nota Introdutória

O presente relatório foi produzido no âmbito do Sistema Interno de Garantia da Qualidade do Instituto Superior de Educação e Ciências de Lisboa (de ora em diante designado apenas por SIGQ-ISEC Lisboa), o qual pretende analisar a opinião dos empregadores dos diplomados dos ciclos de estudos do ISEC Lisboa do ano letivo 2019/2020. Sendo constante o foco do ISEC Lisboa na melhoria contínua do desempenho organizacional, numa perspetiva de eficácia e eficiência do sistema, esta representa-se como uma ferramenta de apoio à monitorização do sistema de controlo e avaliação interno implementado.

Face ao exposto, apresentam-se neste relatório os resultados do Inquérito da opinião dos Empregadores de diplomados do ISEC Lisboa. O relatório compreende 6 secções: (1) Introdução e Metodologia; (2) Caracterização da amostra; (3) Resultados; (4) Considerações finais; (5) Recomendações; e (6) Anexos.

Em todo o processo, a confidencialidade dos dados foi uma preocupação dos intervenientes, tendo sido cumpridas as diretivas de tratamento de dados preconizados no RGPD.

O Gabinete de Avaliação e Garantia da Qualidade agradece a colaboração e o empenho de todos os empregadores, pela participação nos inquéritos realizados.

1.2 Metodologia

A análise da opinião dos Empregadores de diplomados do ISEC Lisboa, foi realizada através de um inquérito online, utilizando a plataforma *Google Forms*, tendo os dados resultantes sido analisados em conformidade. O tratamento dos dados obedeceu a uma estratégia que contempla a análise quantitativa das questões e a análise e transcrição de conteúdo das respostas abertas.

1. INTRODUÇÃO E METODOLOGIA

O **período de realização do inquérito** foi entre os dias 8 de julho e 31 de outubro de 2020, tendo-se enviado, durante esse período, emails de reforço a apelar à participação dos inquiridos, os quais foram enviados nos dias 22 de julho, 29 de julho, 7 de setembro, 24 de setembro, 8 de outubro, 14 de outubro, 22 de outubro e 29 de outubro.

Os Coordenadores de curso disponibilizaram a informação de contacto de 160 Empregadores, tendo sido todos contactados via email enviado pelo Gabinete de Avaliação e Garantia da Qualidade. Obtiveram-se 40 respostas válidas, o que representa uma taxa de resposta global de 25%.

O tratamento dos dados obedeceu a uma estratégia que contempla a análise descritiva dos distintos indicadores, com o objetivo de avaliar a opinião dos empregadores e a análise de conteúdo das respostas abertas. O estudo foi segmentado em várias áreas de análise, “O que mais valoriza nos seus colaboradores?”, “Qual a importância dos seguintes métodos nos processos de recrutamento na sua Organização?”, “Quais os aspetos que mais valorizam nos candidatos a recrutar?”, “Apreciação dos conhecimentos dos Diplomados pelo ISEC Lisboa”, apresentando-se também as opiniões dos empregadores acerca dos aspetos mais positivos e aspetos a melhorar dos colaboradores diplomados pelo ISEC Lisboa, a comparação dos diplomados pelo ISEC Lisboa face aos restantes colaboradores e sugestões de conteúdos a incluir nos ciclos de estudo, assim como cursos de atualização a disponibilizar pelo ISEC Lisboa.

2. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

2. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Da aplicação do inquérito online, obtiveram-se 40 respostas (do universo de 160 respostas possíveis), o que corresponde a uma taxa de resposta de 25%, tal como se pode apurar pela análise da [Figura 1](#).

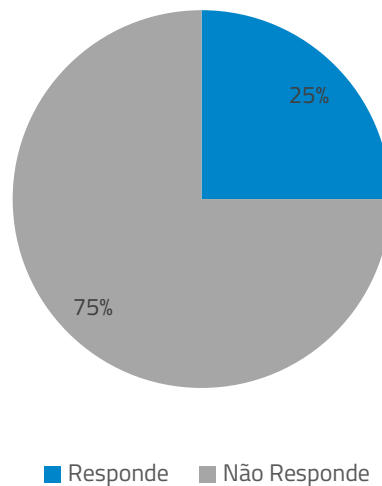


Figura 1 Respostas obtidas aos inquéritos de opinião dos Empregadores de diplomados do ISEC Lisboa (em %)

Foi solicitado aos Empregadores, que indicassem algumas informações acerca da sua Escola, Empresa ou Organização. Essas informações e respetivas figuras, que demonstram as suas respostas, encontram-se listadas abaixo:

- O seu cargo ([Figura 2](#));
- Departamento/Setor/Área que chefia ou coordena ([Figura 3](#));
- Quantidade de colaboradores sob sua responsabilidade ([Figura 4](#));
- Número total de Trabalhadores ([Figura 5](#));
- Atividade Principal ([Figura 6](#));
- Concelho da Sede ([Figura 7](#));
- Número de delegações Nacionais ([Figura 8](#));
- Número de delegações Internacionais ([Figura 9](#)).

No que respeita ao cargo que ocupam na sua Escola, Empresa ou Organização, verifica-se que 40% dos empregadores ocupam o cargo de Diretor Geral ou Sócio Gerente, 13% de

2. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Diretor de Recursos Humanos, 8% de Coordenador Pedagógico e os restantes 40% ocupam cargos diversos, essencialmente de Direção e Recrutamento (Figura 2).

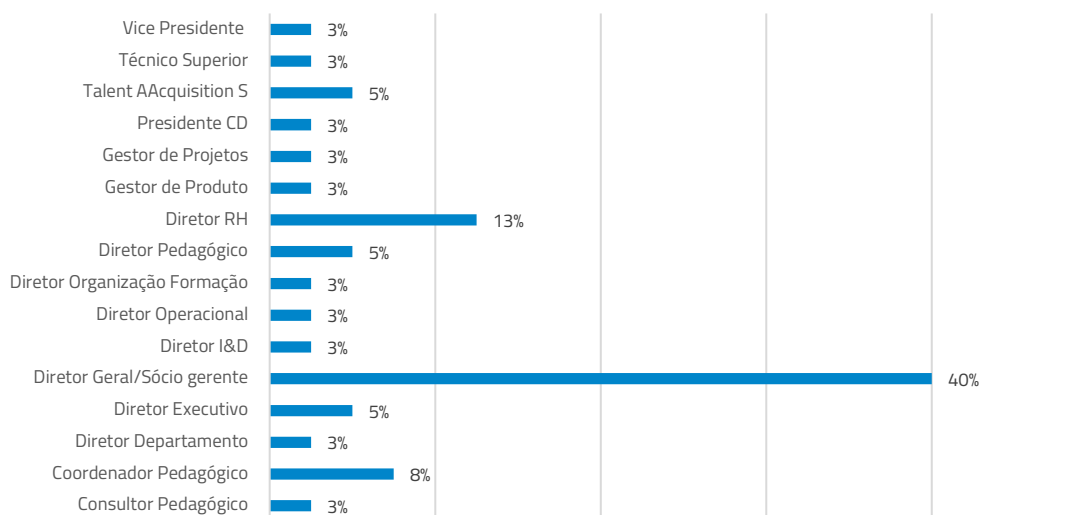


Figura 2 Cargo ocupado pelos empregadores de Diplomados do ISEC Lisboa (em %)

Pode verificar-se que 23% dos empregadores fazem parte da Administração ou Direção da área ou setor que chefiam, 20% têm funções de chefia ou coordenação no Departamento dos Recursos Humanos, também 20% coordenam na área da Educação, 10% chefiam na área do Marketing, Comunicação e Design e os restantes 28% têm funções de chefia ou coordenação em áreas distintas como Desenvolvimento e Formação, Desenvolvimento de Software ou Gestão de Projetos, entre outras (Figura 3).

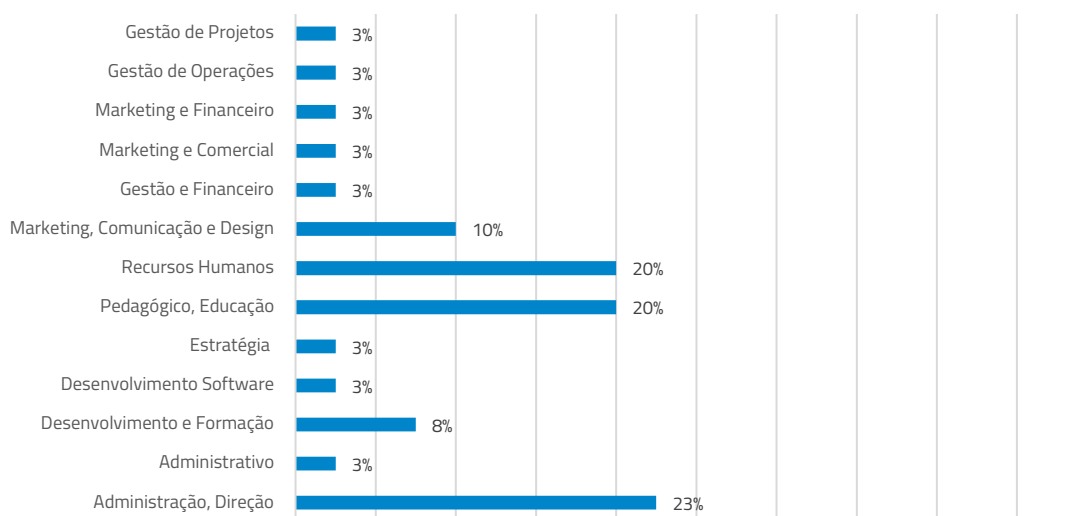


Figura 3 Departamento/Setor/Área que os Empregadores de diplomados do ISEC Lisboa chefiam ou coordenam (em %)

2. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

No que se refere à quantidade de colaboradores sob sua responsabilidade, a maioria dos empregadores (43%) tem entre 0 e 10 colaboradores sob sua responsabilidade, 20% tem entre 11 e 20 colaboradores sob sua responsabilidade, 13% tem entre 31 e 40 colaboradores, 10% tem entre 51 e 60 colaboradores, 8% tem mais de 60 colaboradores, 5% tem entre 21 e 30 colaboradores e 3% tem entre 41 e 50 colaboradores (Figura 4).

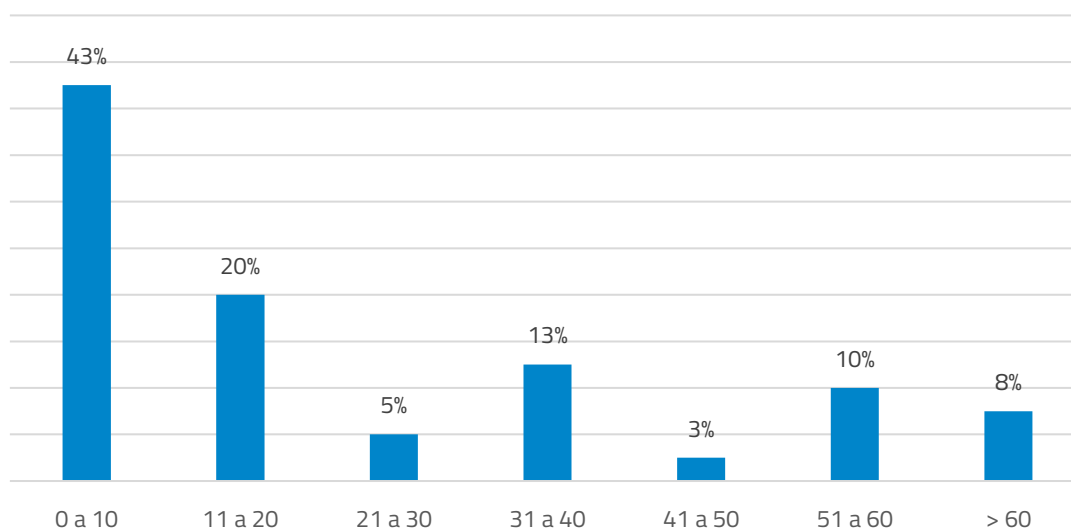


Figura 4 Quantidade de colaboradores sob responsabilidade dos Empregadores de diplomados do ISEC Lisboa (em %)

No que respeita ao número total de Trabalhadores, 25% dos empregadores indicou que a sua Empresa ou Organização tem entre 21 e 50 trabalhadores, 15% indicou ter entre 201 a 400 trabalhadores e também 15% indicou ter entre 11 e 20 trabalhadores, 13% indicou ter entre 6 e 10 trabalhadores, 10% indicou ter mais de 1000 trabalhadores e também 10% indicou ter entre 51 e 100 trabalhadores, 8% indicou ter entre 1 e 5 trabalhadores, 3% indicou ter entre 400 e 1000 trabalhadores e os restantes 3% entre 101 e 200 trabalhadores (Figura 5).

2. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

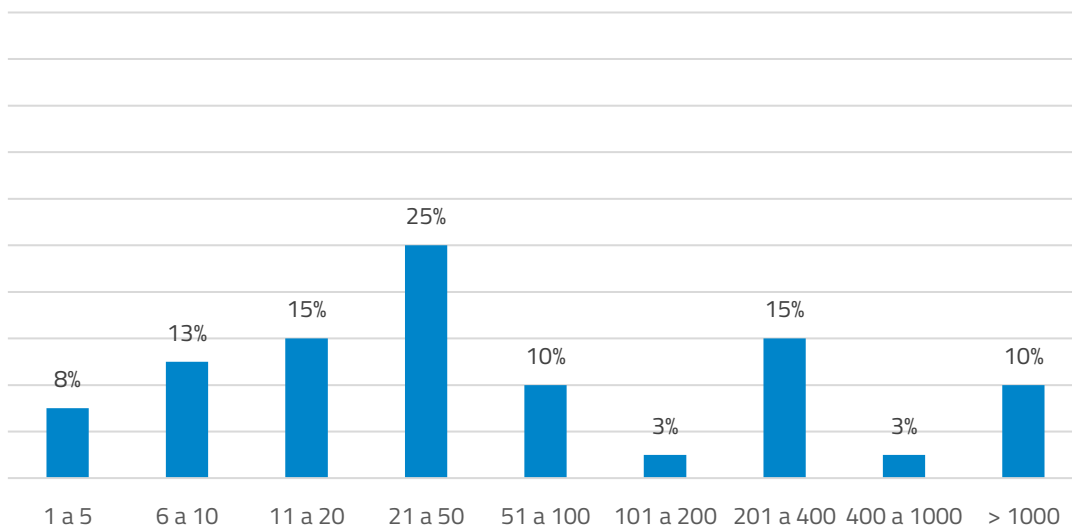


Figura 5 Número total de Trabalhadores da Empresa/Organização dos Empregadores de diplomados do ISEC Lisboa (em %)

No que respeita à Atividade principal da Empresa ou Organização, 30% dos empregadores indicou pertencer à área da Educação e Formação, 18% indicou pertencer ao ramo da Hotelaria e Restauração, 10% indicou pertencer à área da Comunicação e do Marketing e outros 10% indicou pertencer ao setor de Serviços. Os restantes 33% indicaram áreas distintas, tais como Gestão, Contabilidade e Fiscalidade, Ótica, Proteção Civil e Segurança, entre outras (Figura 6).

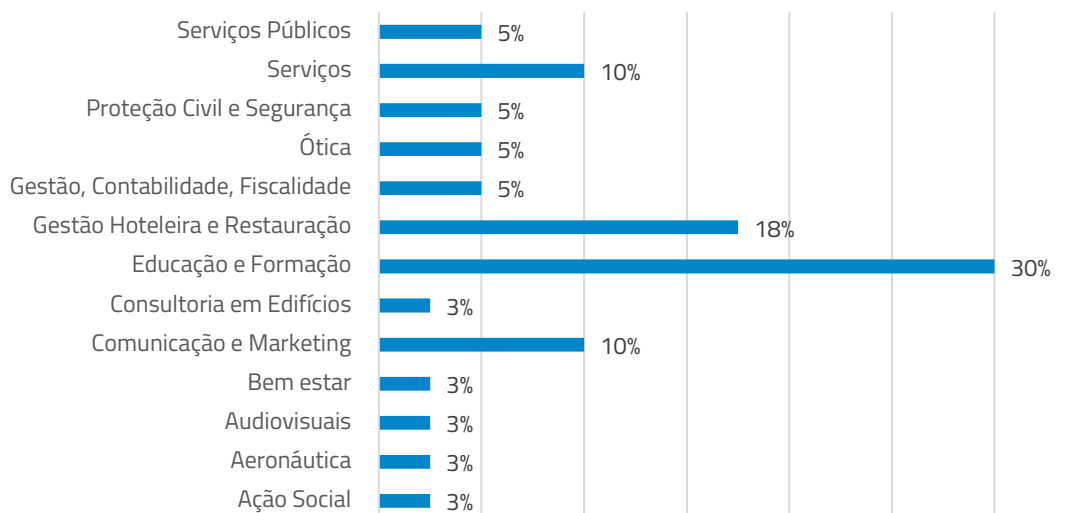


Figura 6 Atividade principal da Empresa/Organização dos Empregadores de diplomados do ISEC Lisboa (em %)

2. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Em termos de distribuição geográfica, a maioria dos empregadores (58%) indicou que a Sede da Empresa ou Organização fica no Concelho de Lisboa, 35% indicaram encontrar-se também na área metropolitana de Lisboa e Vale do Tejo (Amadora, Cascais, Loures, Odivelas, Oeiras e Sintra) e os restantes 8% no Concelho de Braga, Covilhã e Évora (Figura 7).

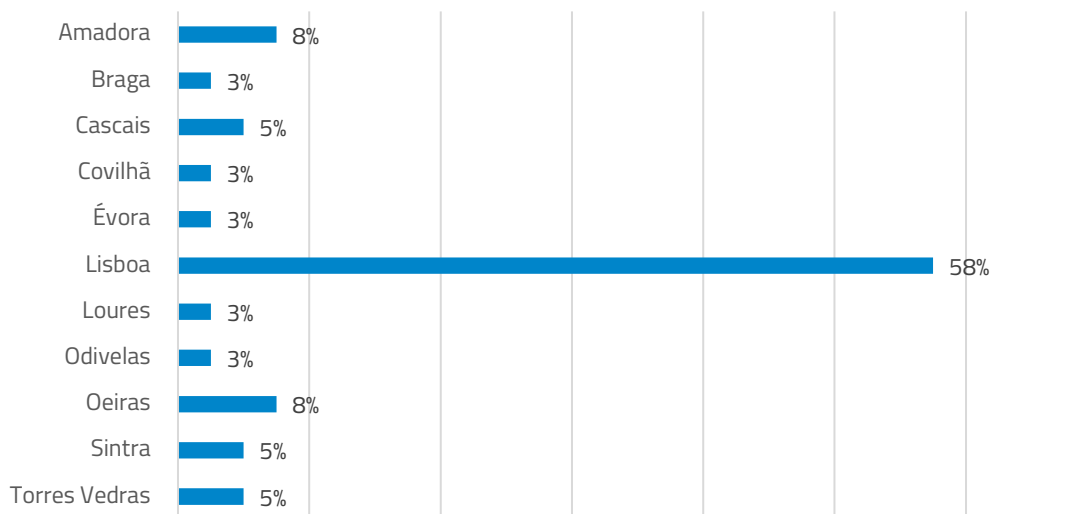


Figura 7 Concelho da Sede da Empresa/Organização dos Empregadores de diplomados do ISEC Lisboa (em %)

No que respeita ao Número de delegações Nacionais, verifica-se que 30% dos empregadores indicou que a Empresa ou Organização tem uma delegação Nacional, 23% indicou não ter nenhuma delegação Nacional, 15% indicou ter três e 10% indicou ter duas. Os restantes 23% indicaram ter entre quatro e cinquenta e três delegações Nacionais, tal como se pode verificar na Figura 8.

2. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

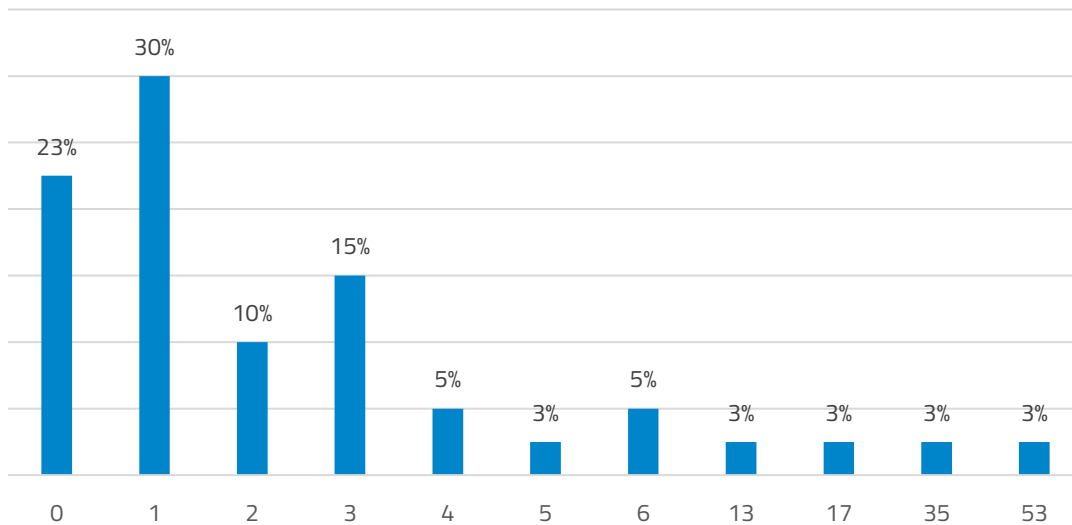


Figura 8 Número de delegações Nacionais da Empresa/Organização dos Empregadores de diplomados do ISEC Lisboa (em %)

No que respeita ao Número de delegações Internacionais, verifica-se que a maior parte dos empregadores (85%) indicou que a Empresa ou Organização não tem nenhuma delegação Internacional, 10% indicou ter uma e os restantes 5% indicaram ter duas delegações Internacionais (Figura 9).

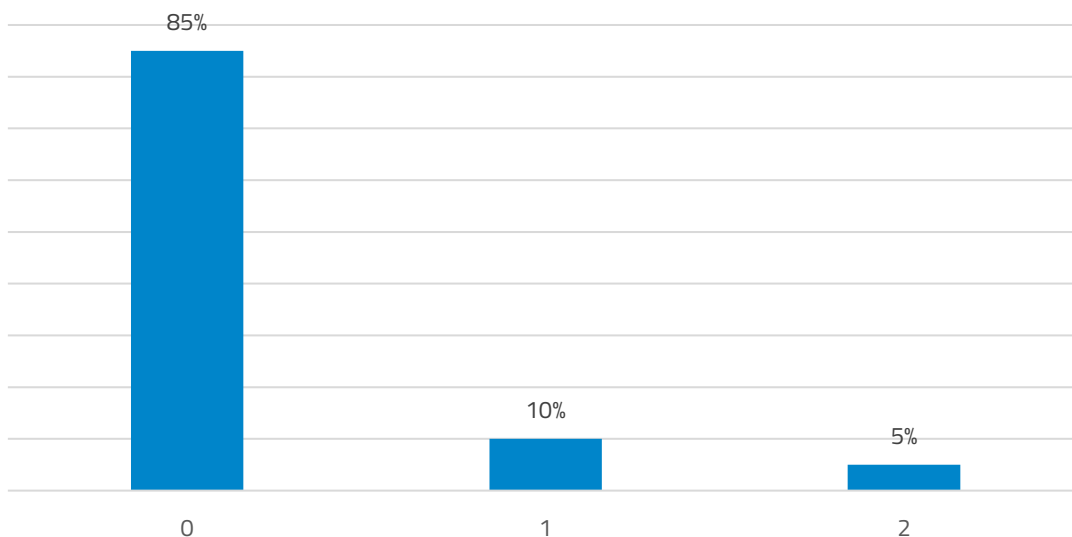


Figura 9 Número de delegações Internacionais da Empresa/Organização dos Empregadores de diplomados do ISEC Lisboa (em %)

2. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Adicionalmente, foram recolhidas algumas informações pessoais, que permitem conhecer melhor os empregadores dos diplomados do ISEC Lisboa. Essas informações e respetivas figuras, que demonstram as suas respostas, encontram-se listadas abaixo:

- Género (Figura 10);
- Idade (Figura 11);
- Área de Formação (Figura 12);
- Frequência de Ensino Formal (Figura 13);
- Escola/Instituto/Faculdade em que se formou (Figura 14);

Relativamente ao género, verifica-se que 58% indicou ser do sexo feminino e 43% do sexo masculino (Figura 10).

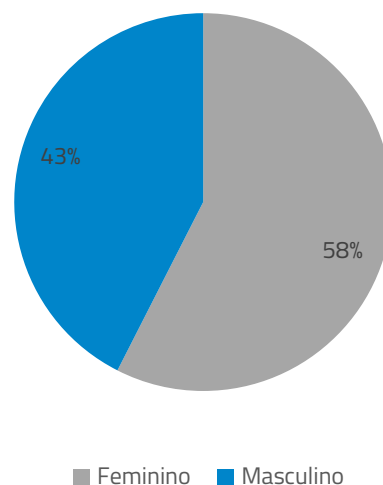


Figura 10 Género dos Empregadores de diplomados do ISEC Lisboa (em %)

No que respeita à faixa etária, verifica-se que 50% indicou ter entre 40 e 49 anos, 30% entre 30 e 39 anos, 13% entre 50 e 59 anos, 5% indicou ter mais de 60 anos e os restantes 3% entre os 25 e os 29 anos (Figura 11).

2. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

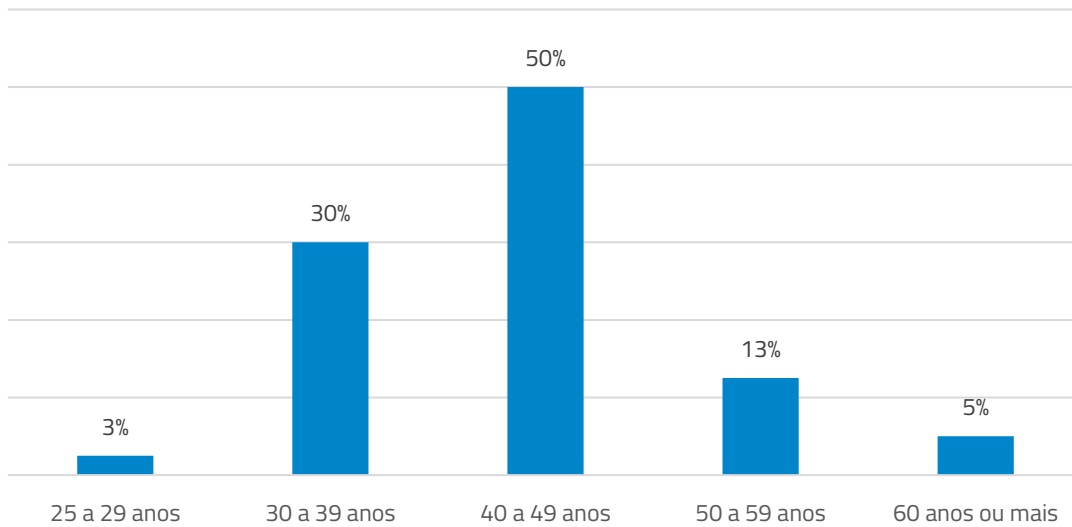


Figura 11 Faixa etária dos Empregadores de diplomados do ISEC Lisboa (em %)

Quanto à Área de Formação dos empregadores, verifica-se que 25% indicou ter formação em Economia ou Gestão de Empresas, 18% em Psicologia ou Sociologia, 15% em Educação, 10% em Comunicação e também 10% em Engenharia. Os restantes 23% têm formação em áreas distintas, tais como Proteção Civil, Optometria, Informática, Recursos Humanos, Direito e Arquitetura (Figura 12).

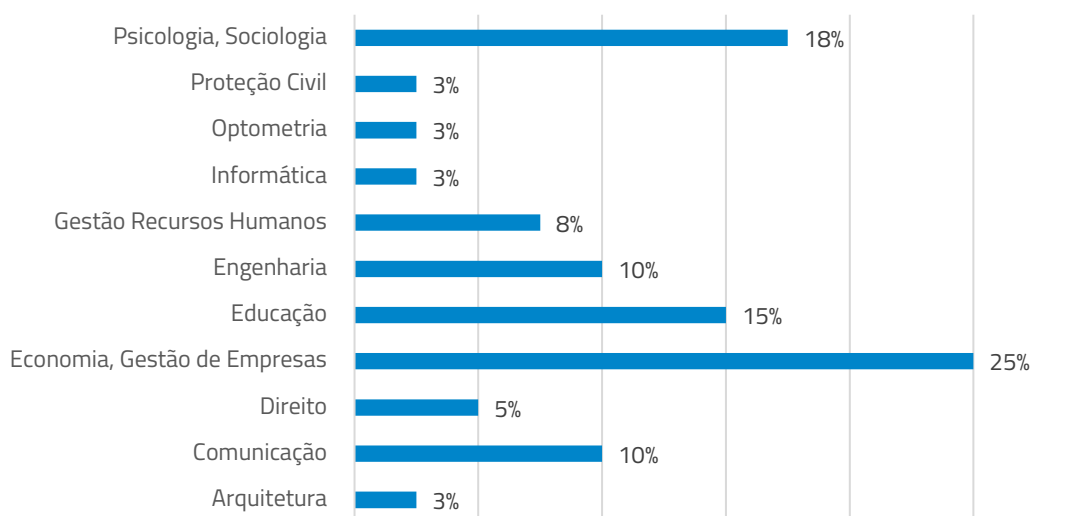


Figura 12 Área de Formação dos Empregadores de diplomados do ISEC Lisboa (em %)

2. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

No que respeita à frequência de ensino formal, verifica-se que 28% indicou ter Licenciatura pré-Bolonha, 25% indicou ter Licenciatura (3 ou 4 anos), 20% indicou ter Mestrado e 8% indicou ter Mestrado pré-Bolonha. Os restantes distribuem-se de forma igual pelo Ensino Secundário, Doutoramento e Bacharelato. É de referir que 13% dos empregadores referiu ter tido outro tipo de frequência de ensino formal, indicando MBA, Pós-graduação e cursos com equivalência a pós-graduação (Figura 13).

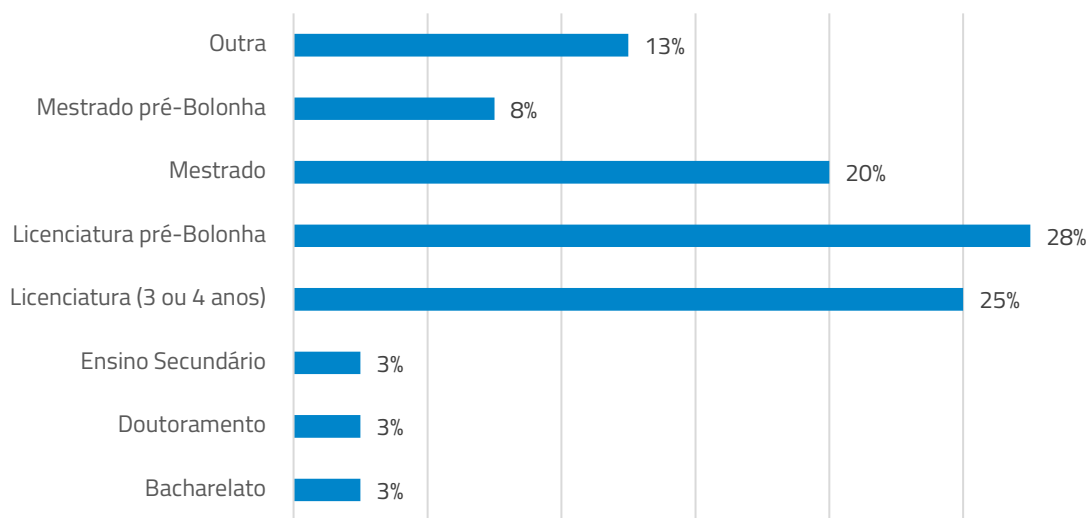


Figura 13 Frequência de ensino formal dos Empregadores de diplomados do ISEC Lisboa (em %)

Por último, averiguou-se onde é que os empregadores se formaram, tendo-se verificado que as respostas a esta questão são muito diversificadas, tendo-se contudo concluído que a maioria dos empregadores que responderam ao inquérito frequentaram instituições em Lisboa, como a Católica, Universidade Lusíada, Universidade Nova de Lisboa, entre outras, tal como se pode verificar na Figura 14.

2. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

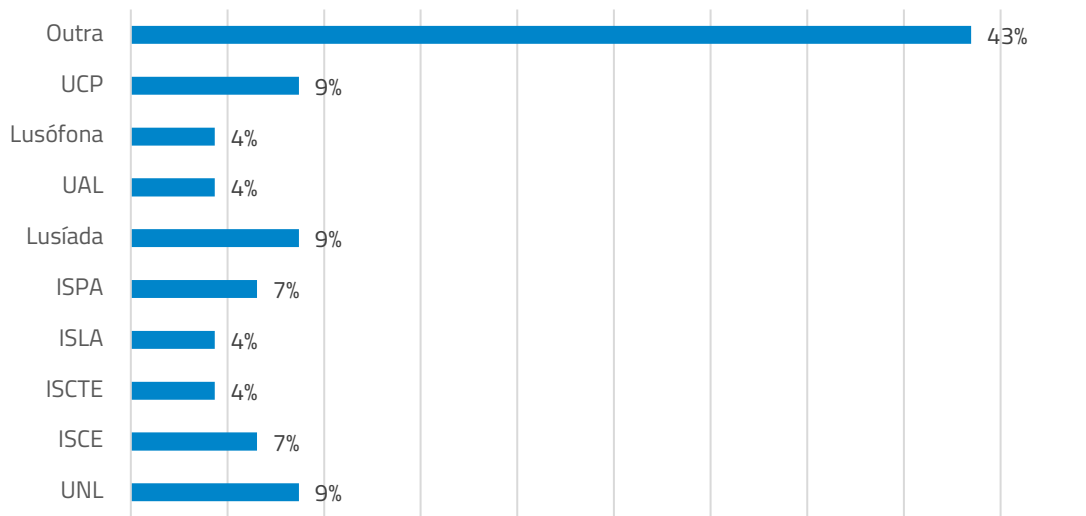


Figura 14 Escola/Instituto/Faculdade em que Empregadores de diplomados do ISEC Lisboa se formaram (em %)

3. **RESULTADOS**

3. RESULTADOS

3.1 Opinião dos Empregadores acerca do que mais valorizam nos seus Colaboradores

No que respeita à opinião dos empregadores acerca do que mais valorizam nos seus colaboradores, foram avaliados diversos parâmetros, no que respeita ao seu grau de importância. Os parâmetros avaliados encontram-se listados abaixo, bem como as figuras que demonstram os resultados obtidos no inquérito para cada parâmetro:

- Empenho nas funções (Figura 15);
- Capacidade de trabalho em equipa (Figura 16);
- Capacidade de coordenação e chefia (Figura 17);
- Capacidade de inovação (Figura 18);
- Autonomia (Figura 19);
- Responsabilidade (Figura 20);
- Polivalência de funções (Figura 21);
- Produtividade (Figura 22).

Da importância do parâmetro “Empenho nas funções” constatou-se que a maioria dos empregadores (93%) considera que este parâmetro é muito importante na valorização dos seus colaboradores e 3% consideram este parâmetro razoavelmente importante. É de referir que 5% dos empregadores não sabem ou não responderam a esta questão (Figura 15).

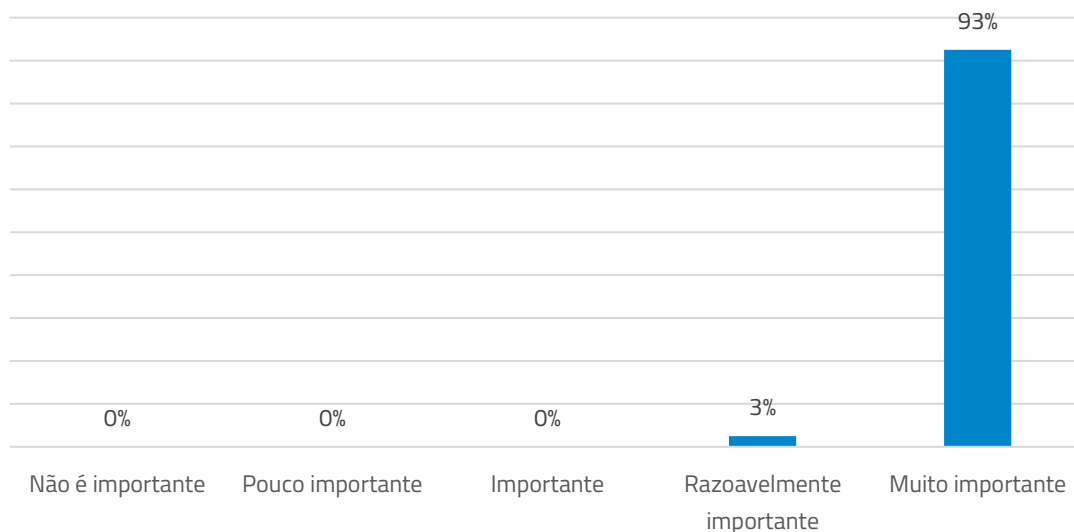


Figura 15 Grau de importância do parâmetro “Empenho nas funções” (em %)

3. RESULTADOS

No que respeita ao grau de importância do parâmetro “Capacidade de trabalho em equipa” constatou-se que a maioria dos empregadores (85%) considera que este parâmetro é muito importante na valorização dos seus colaboradores e 13% consideram este parâmetro razoavelmente importante. É de referir que 3% dos empregadores não sabem ou não responderam a esta questão (Figura 16).

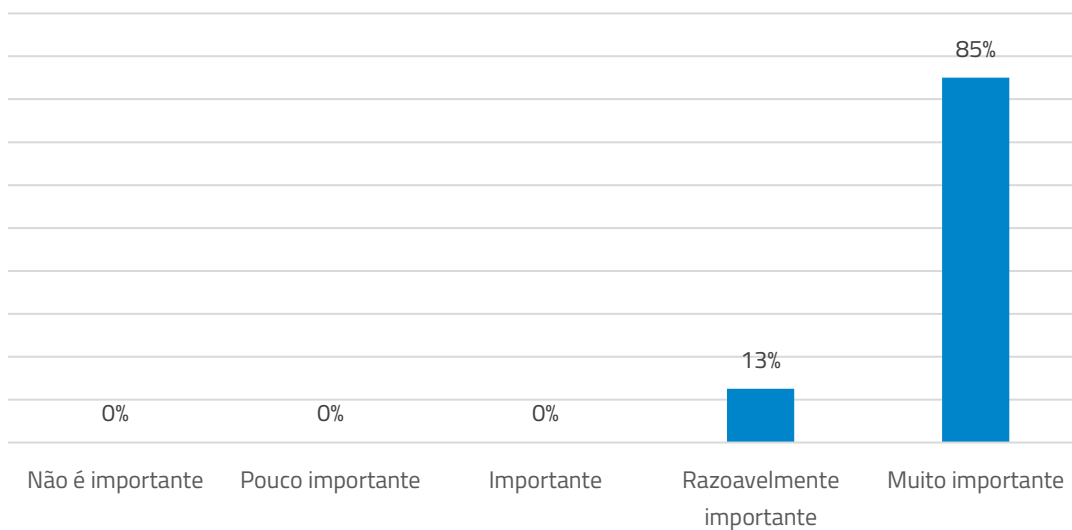


Figura 16 Grau de importância do parâmetro “Capacidade de trabalho em equipa” (em %)

Relativamente ao grau de importância do parâmetro “Capacidade de coordenação e chefia” verifica-se que 43% dos empregadores indicou que este parâmetro é muito importante na valorização dos seus colaboradores, 35% indicou ser razoavelmente importante, 18% indicou ser importante e os restantes 5% indicaram ser pouco importante (Figura 17).

3. RESULTADOS

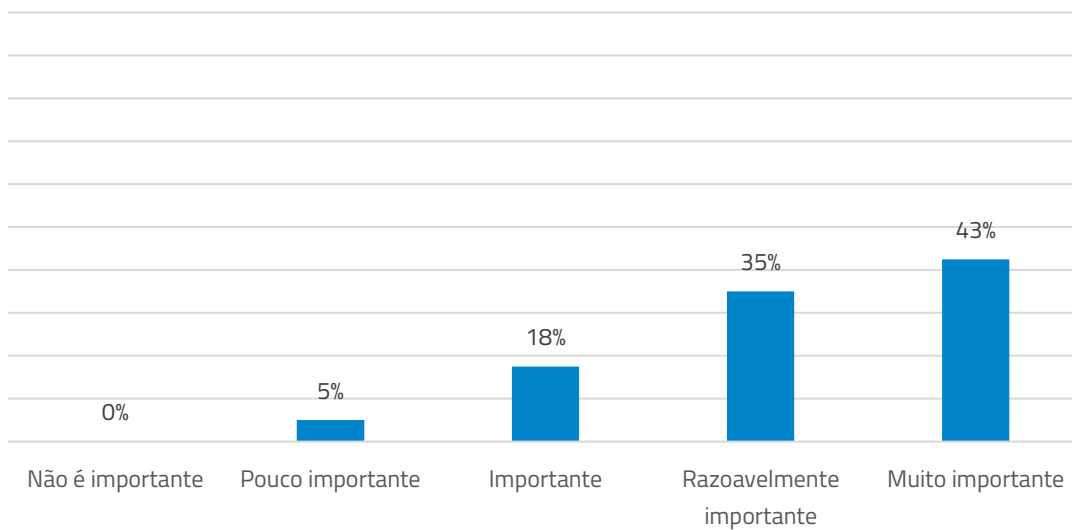


Figura 17 Grau de importância do parâmetro "Capacidade de coordenação e chefia" (em %)

No que se refere ao grau de importância do parâmetro "Capacidade de inovação" verifica-se que 68% dos empregadores indicou que este parâmetro é muito importante na valorização dos seus colaboradores, 25% indicou ser razoavelmente importante e 8% indicou ser importante (Figura 18).

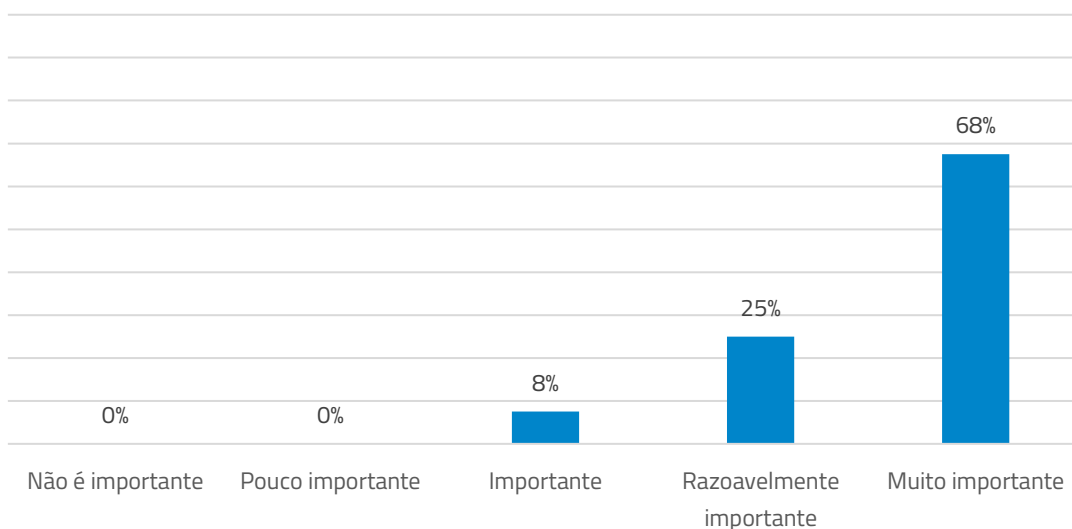


Figura 18 Grau de importância do parâmetro "Capacidade de inovação" (em %)

No que respeita ao grau de importância do parâmetro "Autonomia" verifica-se que 85% dos empregadores indicou que este parâmetro é muito importante na valorização dos seus colaboradores, 8% indicou ser razoavelmente importante e 5% indicou ser importante. É de

3. RESULTADOS

referir que 3% dos empregadores não sabem ou não responderam a esta questão (Figura 19).

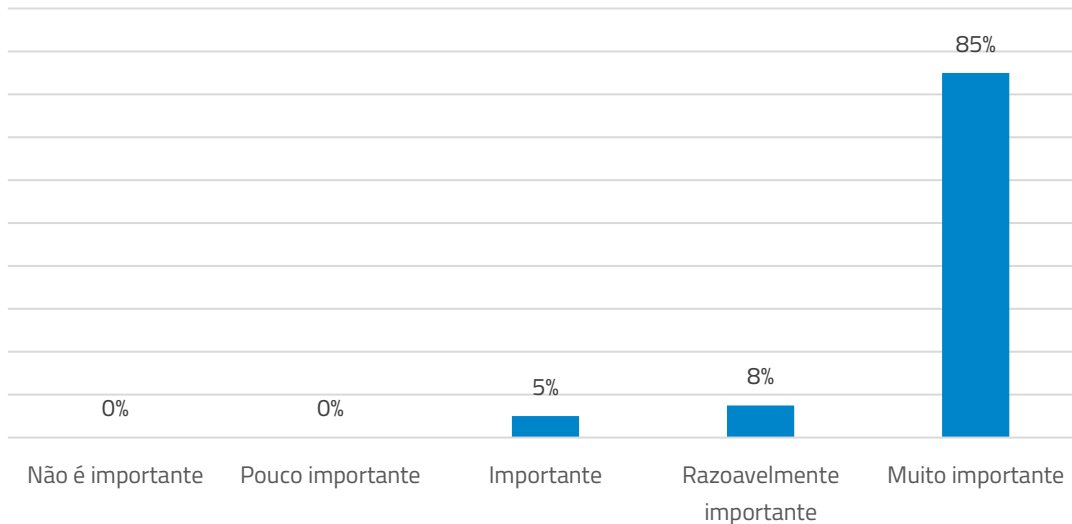


Figura 19 Grau de importância do parâmetro "Autonomia" (em %)

Relativamente ao grau de importância do parâmetro "Responsabilidade" verifica-se que 88% dos empregadores indicou que este parâmetro é muito importante na valorização dos seus colaboradores e 5% indicou ser razoavelmente importante. É de referir que 8% dos empregadores não sabem ou não responderam a esta questão (Figura 20).

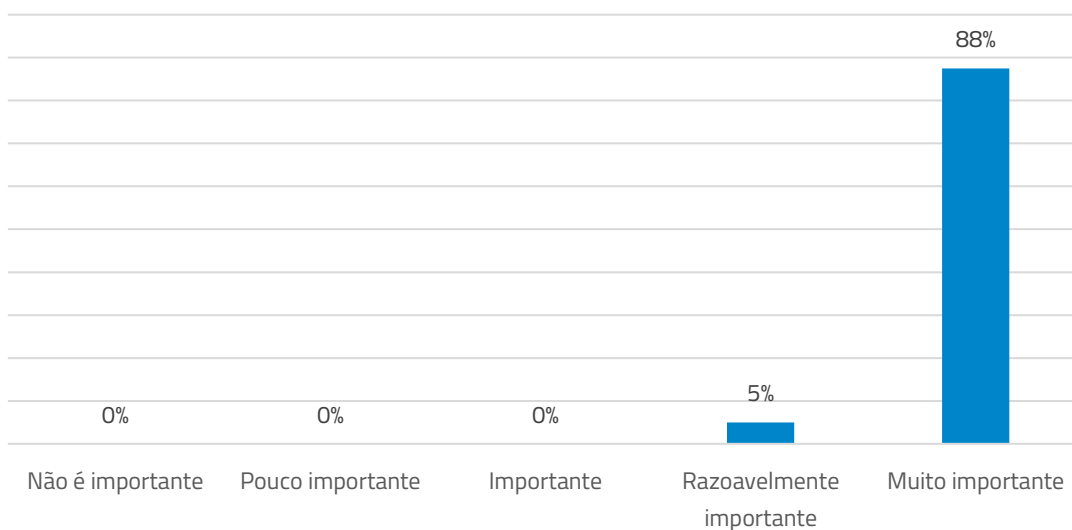


Figura 20 Grau de importância do parâmetro "Responsabilidade" (em %)

3. RESULTADOS

No que se refere ao grau de importância do parâmetro “Polivalência de Funções” verifica-se que 70% dos empregadores indicou que este parâmetro é muito importante na valorização dos seus colaboradores, 23% indicou ser razoavelmente importante, 5% indicou ser importante e 3% indicou ser pouco importante (Figura 21).

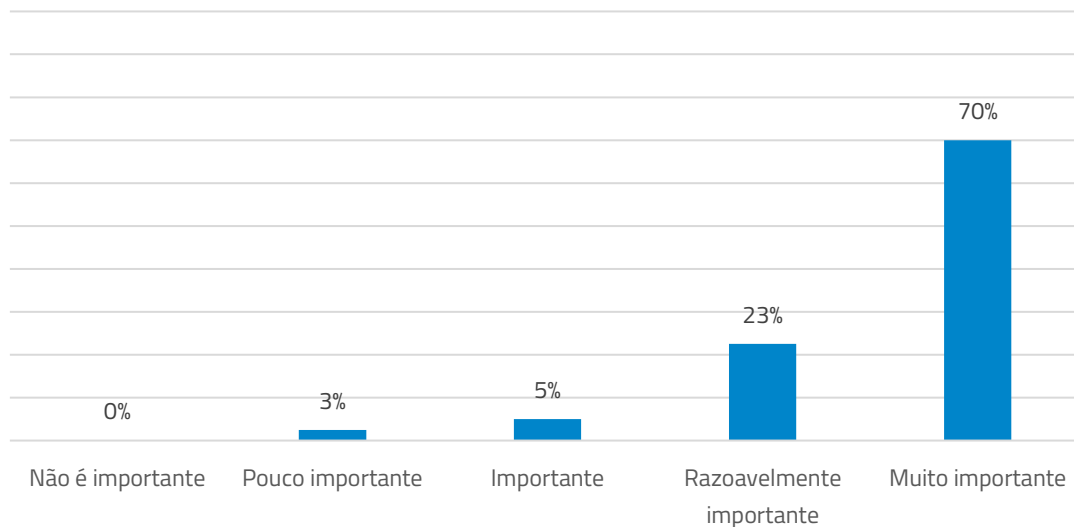


Figura 21 Grau de importância do parâmetro “Polivalência de funções” (em %)

Por último, questionou-se o grau de importância do parâmetro “Produtividade”, tendo-se verificado que 85% dos empregadores indicou que este parâmetro é muito importante na valorização dos seus colaboradores. Os restantes 13% indicaram ser razoavelmente importante e 3% dos empregadores não sabem ou não responderam a esta questão (Figura 22).

3. RESULTADOS

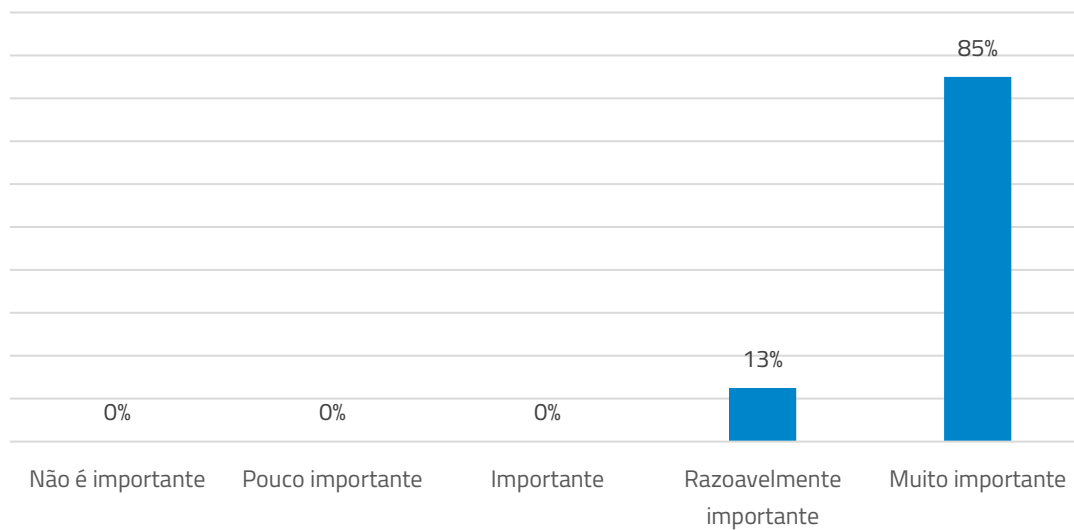


Figura 22 Grau de importância do parâmetro “Produtividade” (em %)

Em termos globais, no que respeita à opinião dos empregadores acerca do que mais valorizam nos seus colaboradores, os parâmetros mais avaliados como muito importantes foram o “Empenho nas funções”, a “Responsabilidade”, a “Produtividade”, a “Autonomia” e “Capacidade de trabalho em equipa”.

3.2 Opinião dos Empregadores acerca da importância dos métodos nos processos de recrutamento da sua Organização

No que respeita à opinião dos empregadores acerca da importância dos métodos nos processos de recrutamento da sua Organização, foram avaliados diversos métodos, no que respeita ao seu grau de importância. Os métodos avaliados encontram-se listados abaixo, bem como as figuras que demonstram os resultados obtidos no inquérito para cada método:

- Provas de Seleção (Figura 23);
- Concurso (Figura 24);
- Entrevista (Figura 25);
- Apreciação do CV (Figura 26);
- Recomendações pessoais (Figura 27);
- Recrutamento por empresa externa (Figura 28);
- Outro processo (Figura 29).

3. RESULTADOS

No que se refere ao grau de importância do método “Provas de Seleção”, verifica-se que 33% dos empregadores indicou que este método é muito importante nos processos de recrutamento da sua Organização, 20% indicou ser importante e 10% indicou ser pouco importante. Os restantes 38% indicaram não utilizar este método (Figura 23).

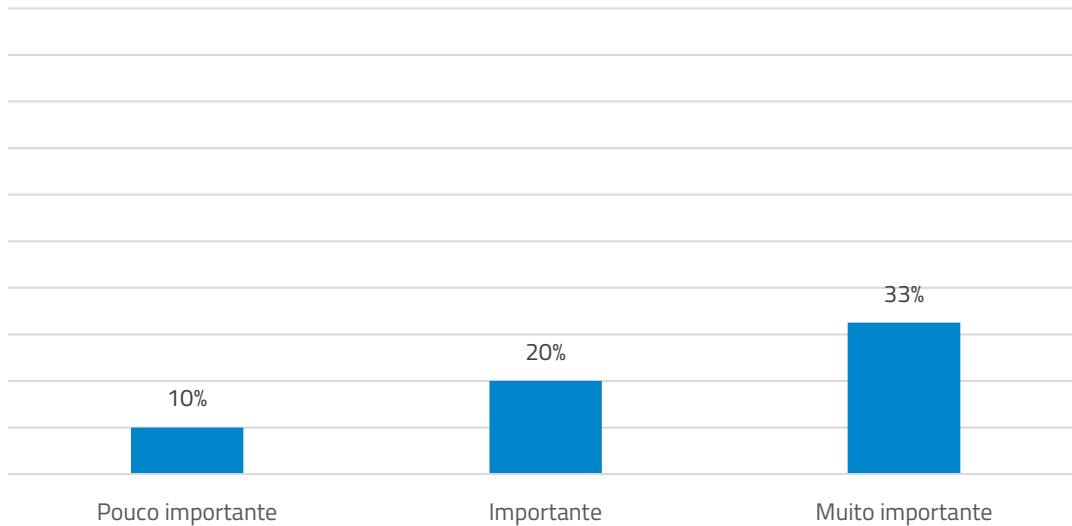


Figura 23 Grau de importância do parâmetro “Provas de Seleção” (em %)

No que se refere ao grau de importância do método “Concurso”, verifica-se que 23% dos empregadores indicaram que este método é importante nos processos de recrutamento da sua Organização e também 23% indicaram ser pouco importante, 8% indicou ser muito importante e os restantes 48% indicaram não utilizar este método (Figura 24).

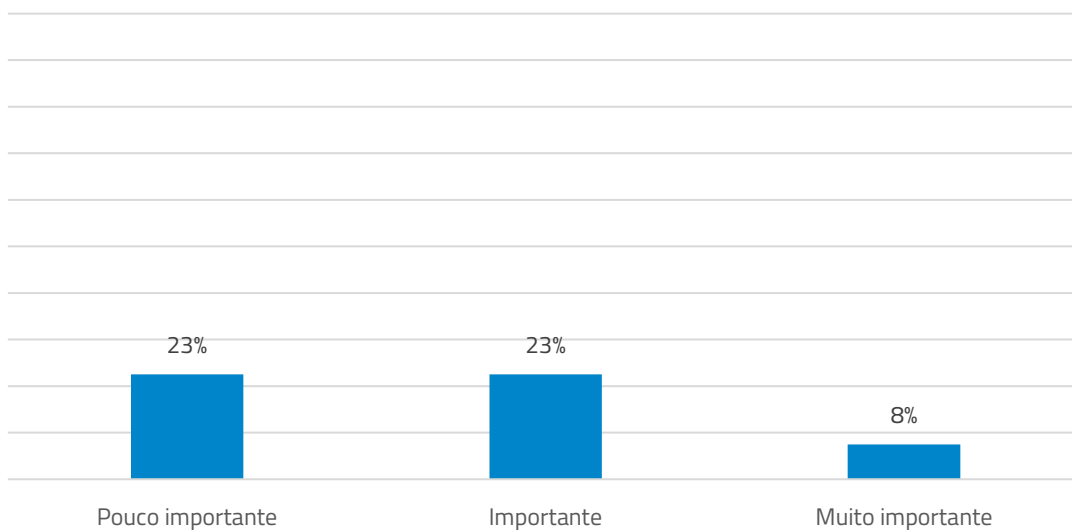


Figura 24 Grau de importância do parâmetro “Concurso” (em %)

3. RESULTADOS

Relativamente ao grau de importância do método “Entrevista”, verifica-se que a maioria dos empregadores (90%) indicaram que este método é muito importante nos processos de recrutamento da sua Organização e os restantes 10% indicaram ser importante (Figura 25).

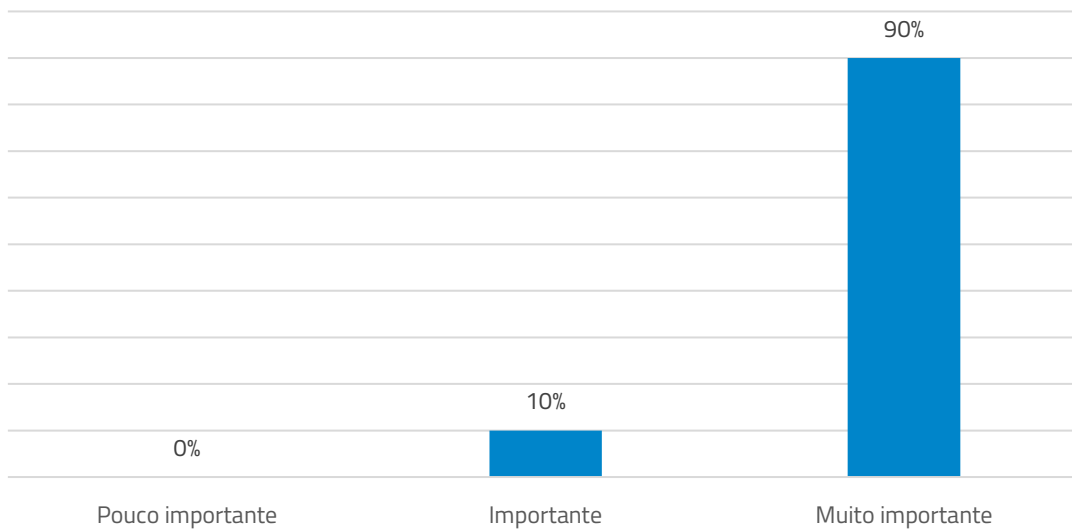


Figura 25 Grau de importância do parâmetro “Entrevista” (em %)

No que respeita ao grau de importância do método “Apreciação do CV”, verifica-se que 53% dos empregadores indicaram que este método é importante nos processos de recrutamento da sua Organização, 45% indicaram ser muito importante e os restantes 3% indicaram ser pouco importante (Figura 26).

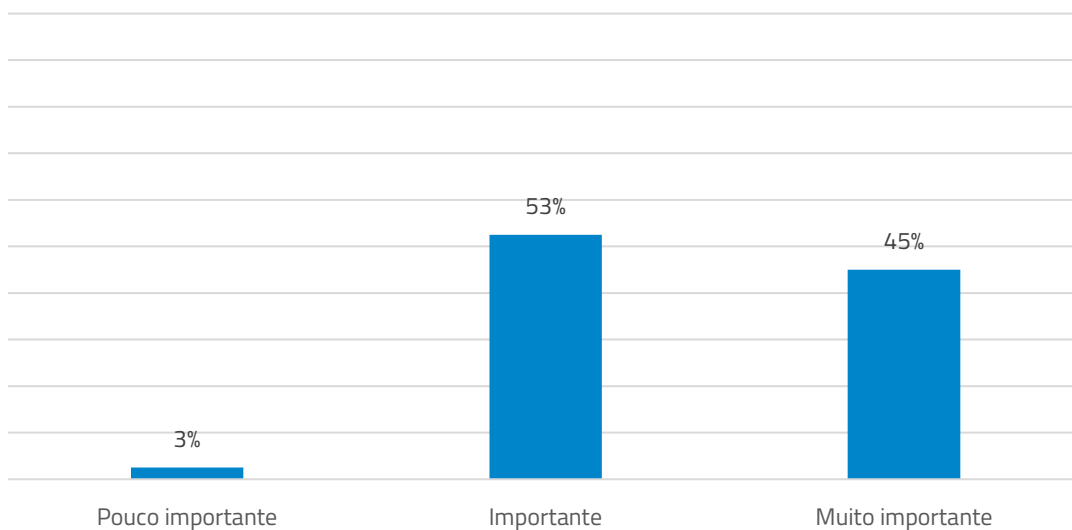


Figura 26 Grau de importância do parâmetro “Apreciação do CV” (em %)

3. RESULTADOS

No que se refere ao grau de importância do método “Recomendações Pessoais”, verifica-se que 48% dos empregadores indicaram que este método é muito importante nos processos de recrutamento da sua Organização, 30% indicaram ser importante e os restantes 23% indicaram ser pouco importante (Figura 27).

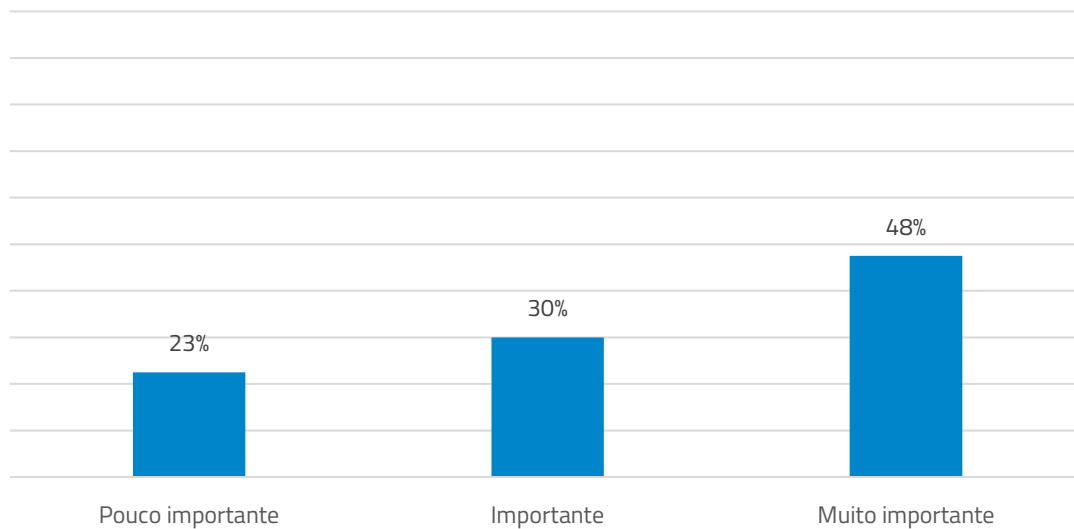


Figura 27 Grau de importância do parâmetro “Recomendações Pessoais” (em %)

No que se refere ao grau de importância do método “Recrutamento por empresa externa”, verifica-se que 33% dos empregadores indicaram que este método é pouco importante nos processos de recrutamento da sua Organização, 20% indicaram ser importante, 8% indicaram ser muito importante e os restantes 40% indicaram não utilizar este método (Figura 28).

3. RESULTADOS

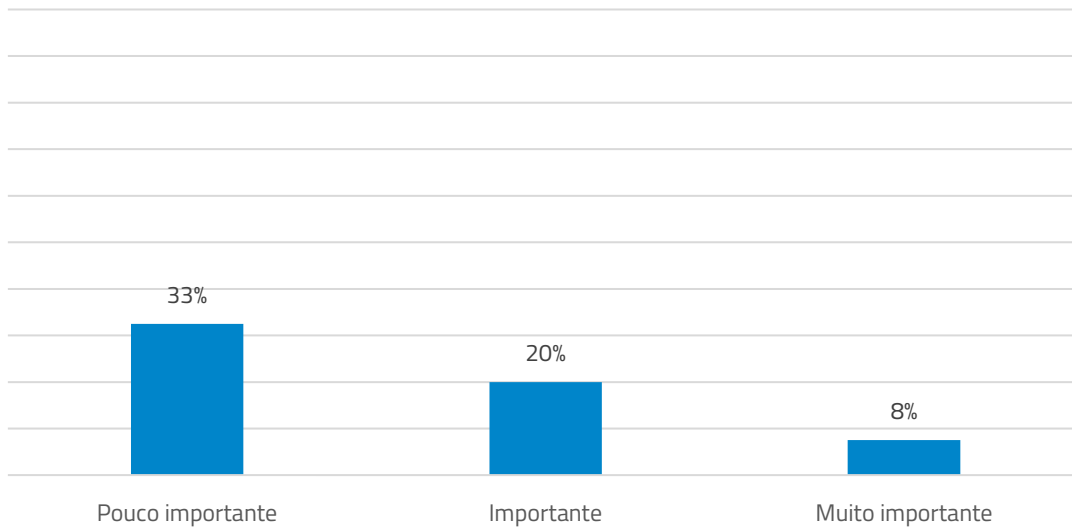


Figura 28 Grau de importância do parâmetro "Recrutamento por empresa externa" (em %)

Por último, no que se refere ao grau de importância de "Outro processo" de recrutamento, verifica-se que 18% dos empregadores indicaram que outro processo é pouco importante nos processos de recrutamento da sua Organização, 3% indicaram ser muito importante e também 3% indicaram ser importante, sendo que 78% dos empregadores referiram não utilizar outro processo de recrutamento (Figura 29). Quando questionados quais os outros processos de recrutamento utilizados, os empregadores indicaram a realização de teste, a avaliação DISC (teste de personalidade) e o recrutamento de estagiários da própria Organização.

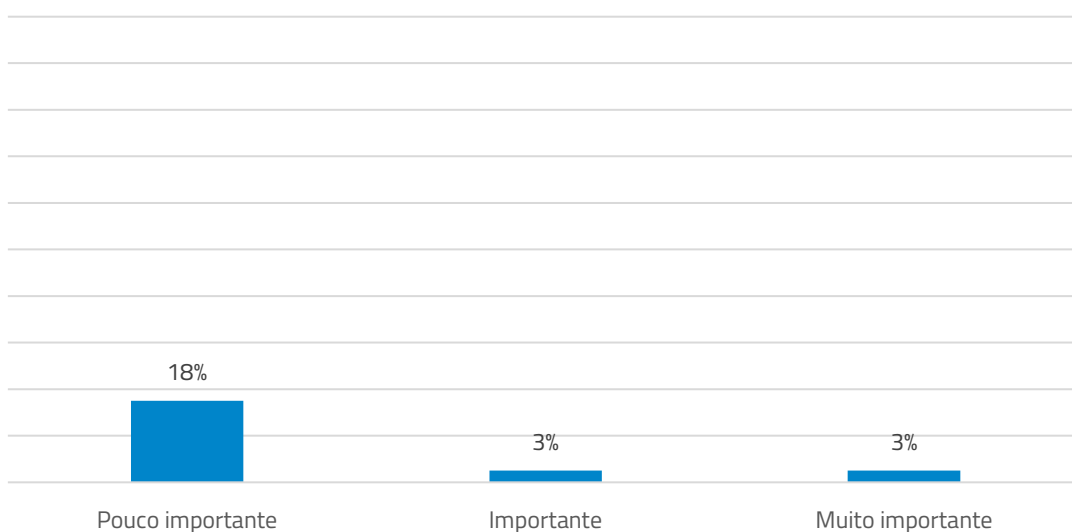


Figura 29 Grau de importância do parâmetro "Outro processo" de recrutamento (em %)

3. RESULTADOS

Em termos globais, no que respeita à opinião dos empregadores acerca da importância dos métodos nos processos de recrutamento, o método mais avaliado como muito importante foi a “Entrevista” (90%).

3.3 Opinião dos Empregadores acerca dos aspetos que mais valorizam nos candidatos a recrutar

No que respeita à opinião dos empregadores acerca do que mais valorizam nos candidatos a recrutar, foram avaliados diversos parâmetros, no que respeita ao seu grau de importância. Os parâmetros avaliados encontram-se listados abaixo, bem como as figuras que demonstram os resultados obtidos no inquérito para cada parâmetro:

- Experiência Profissional prévia (Figura 30);
- Competências técnicas (Figura 31);
- Qualificações científicas (Figura 32);
- Escola de Formação (Figura 33);
- Nota final de curso (Figura 34);
- Cartas de Recomendação ou Referências (Figura 35);
- Resultado das Provas de Seleção (Figura 36);
- Resultado da Entrevista (Figura 37).
- Género (Figura 38).
- Idade (Figura 39).

No que se refere ao grau de importância do parâmetro “Experiência profissional prévia”, verifica-se que 50% dos empregadores indicaram que este parâmetro é importante na valorização dos candidatos a recrutar, 28% indicaram ser muito importante, 20% indicaram ser pouco importante e os restantes 3% indicaram não considerar este parâmetro (Figura 30).

3. RESULTADOS

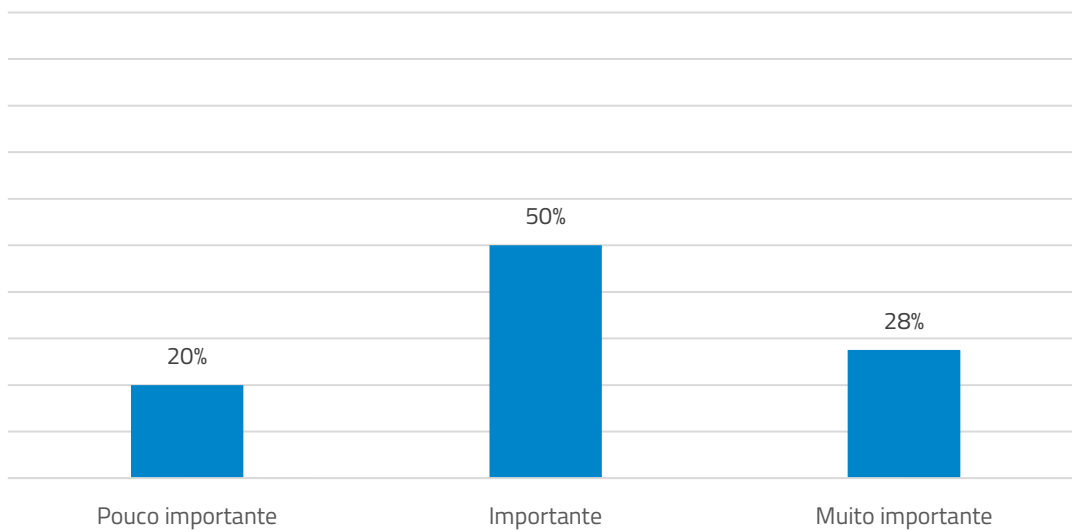


Figura 30 Grau de importância do parâmetro "Experiência profissional prévia" (em %)

Relativamente ao grau de importância do parâmetro "Competências técnicas", verifica-se que 68% dos empregadores indicaram que este parâmetro é muito importante na valorização dos candidatos a recrutar e os restantes 33% indicaram ser importante (Figura 31).

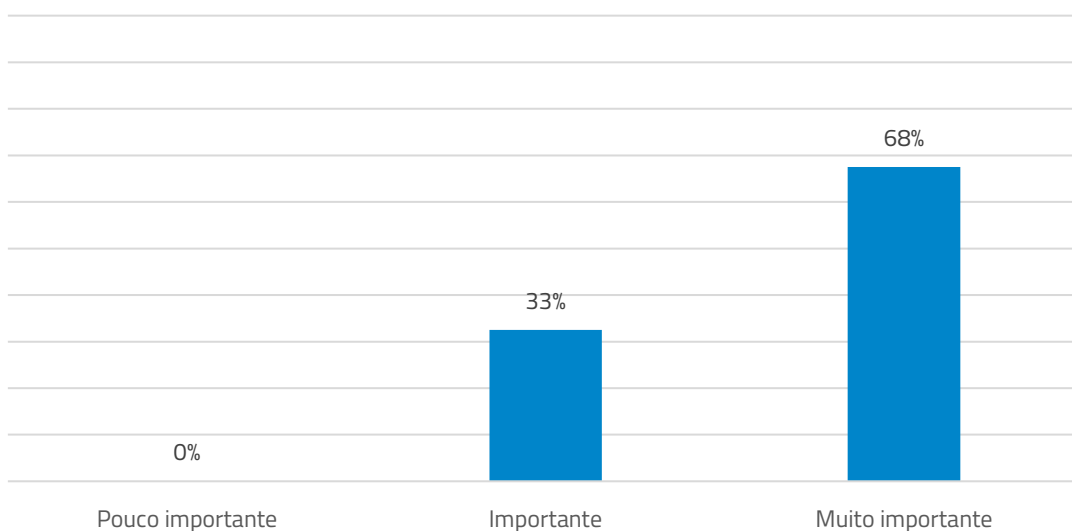


Figura 31 Grau de importância do parâmetro "Competências Técnicas" (em %)

No que se refere ao grau de importância do parâmetro "Qualificações científicas", verifica-se que a maior parte dos empregadores (70%) indicaram que este parâmetro é importante

3. RESULTADOS

na valorização dos candidatos a recrutar, 28% indicaram ser muito importante e os restantes 3% indicaram ser pouco importante (Figura 32).

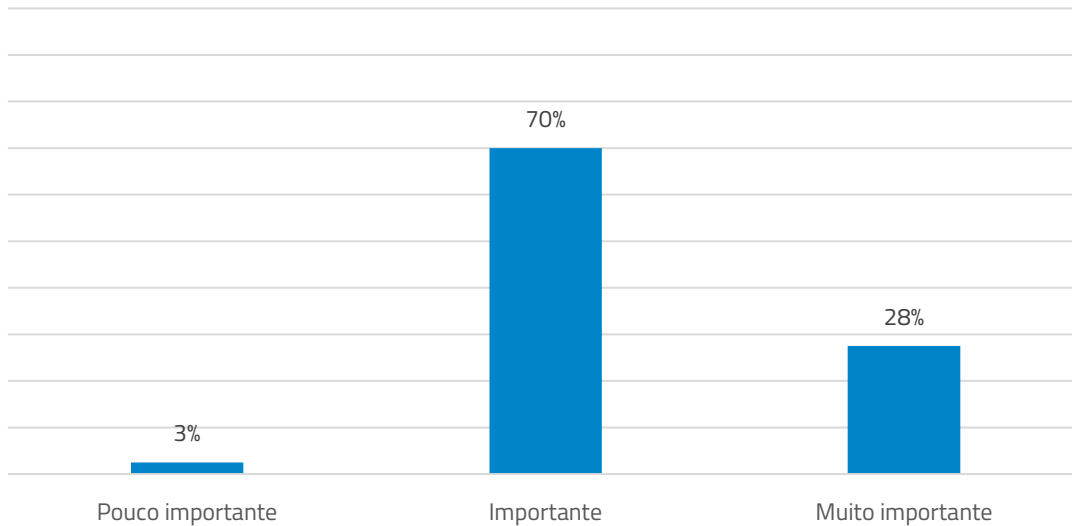


Figura 32 Grau de importância do parâmetro "Qualificações científicas" (em %)

No que respeita ao grau de importância do parâmetro "Escola de Formação", verifica-se que a maior parte dos empregadores (63%) indicaram que este parâmetro é importante na valorização dos candidatos a recrutar, 28% indicaram ser muito importante e os restantes 10% indicaram ser pouco importante (Figura 33).

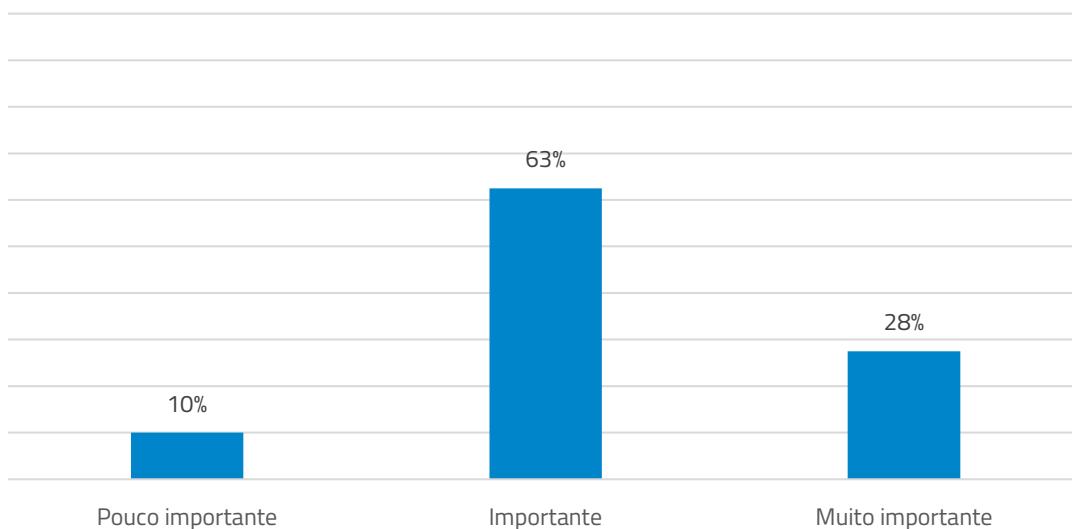


Figura 33 Grau de importância do parâmetro "Escola de Formação" (em %)

3. RESULTADOS

Em relação ao grau de importância do parâmetro “Nota final de curso”, verifica-se que 50% dos empregadores indicou que este parâmetro é pouco importante na valorização dos candidatos a recrutar, 48% indicou ser importante e os restantes 3% indicaram ser muito importante (Figura 34).

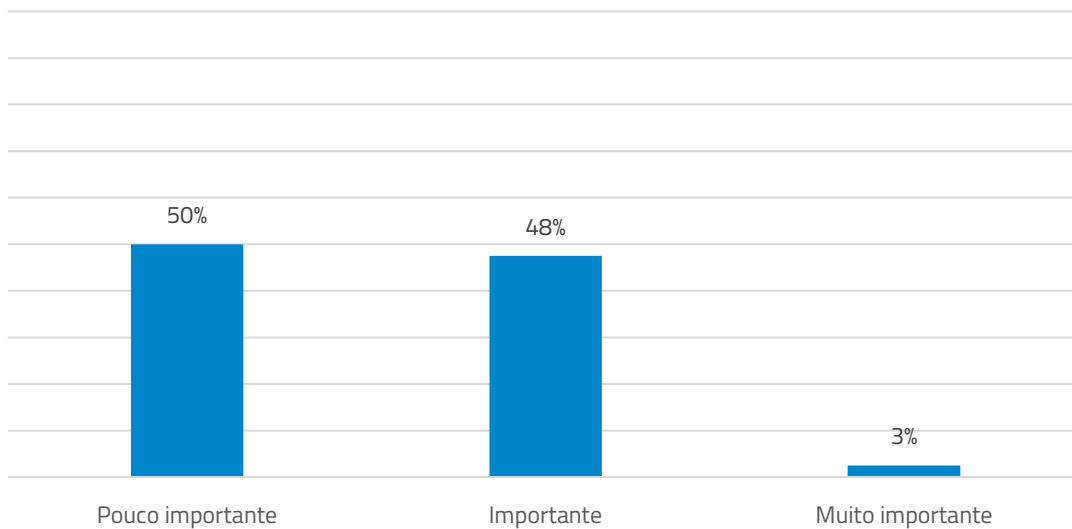


Figura 34 Grau de importância do parâmetro “Nota final de curso” (em %)

No que diz respeito ao grau de importância do parâmetro “Cartas de Recomendação ou Referências”, verifica-se que 63% dos empregadores indicou que este parâmetro é importante na valorização dos candidatos a recrutar, 23% indicou ser muito importante e os restantes 15% indicaram ser pouco importante (Figura 35).

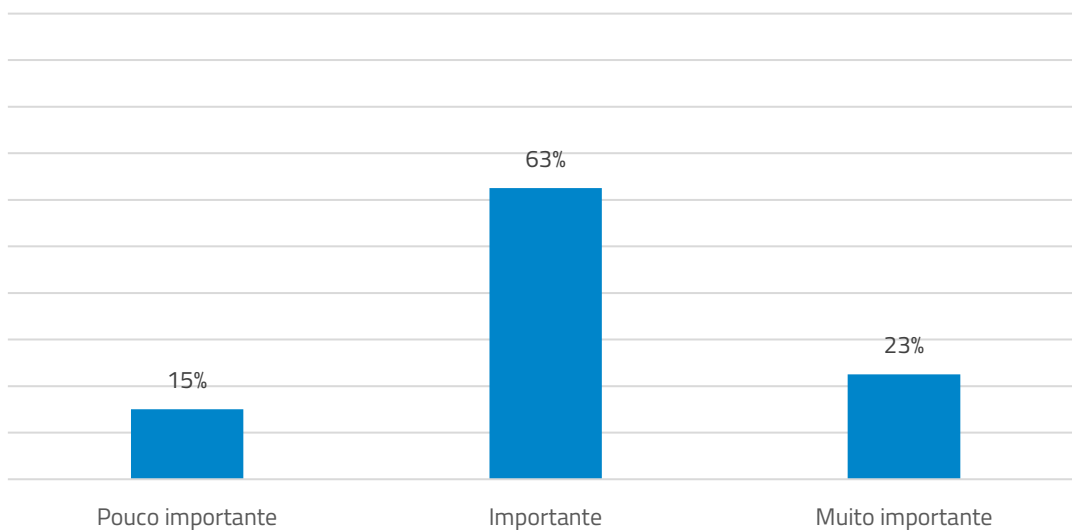


Figura 35 Grau de importância do parâmetro “Cartas de Recomendação ou Referências” (em %)

3. RESULTADOS

No que se refere ao grau de importância do parâmetro “Resultado das provas de seleção”, verifica-se que 33% dos empregadores indicou que este parâmetro é importante na valorização dos candidatos a recrutar, 30% indicou ser muito importante, 13% indicaram ser pouco importante e os restantes 25% indicaram não considerar este parâmetro (Figura 36).

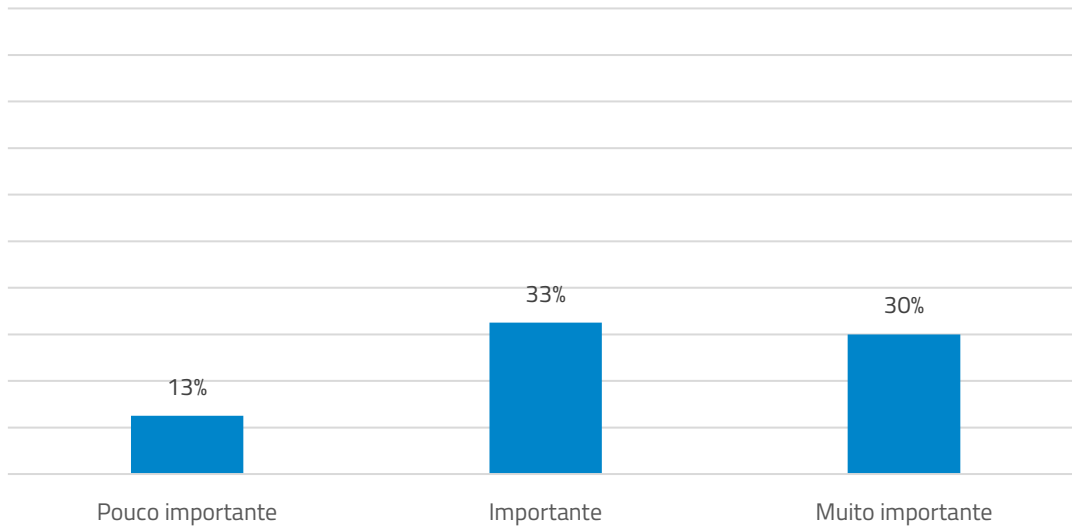


Figura 36 Grau de importância do parâmetro “Resultado das Provas de Seleção” (em %)

No que respeita ao grau de importância do parâmetro “Resultado da Entrevista”, verifica-se que a maior parte dos empregadores (78%) indicou que este parâmetro é muito importante na valorização dos candidatos a recrutar, 20% indicou ser importante e os restantes 3% indicaram ser pouco importante (Figura 37).

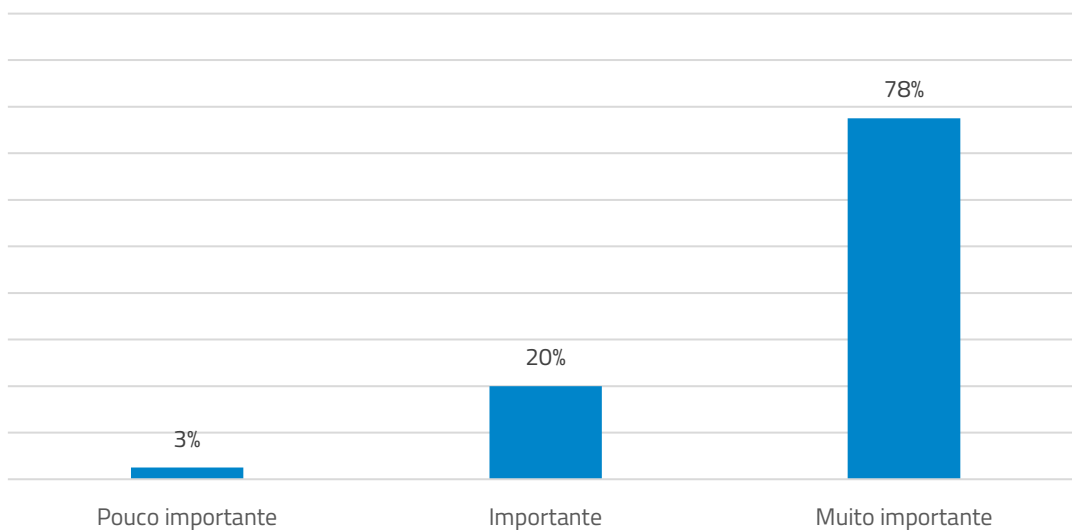


Figura 37 Grau de importância do parâmetro “Resultado da Entrevista” (em %)

3. RESULTADOS

No que se refere ao grau de importância do parâmetro “Género”, verifica-se que 40% indicou que este parâmetro é pouco importante na valorização dos candidatos a recrutar, 8% indicou ser importante, 3% indicou ser muito importante e os restantes 50% indicaram não considerar este parâmetro (Figura 38).

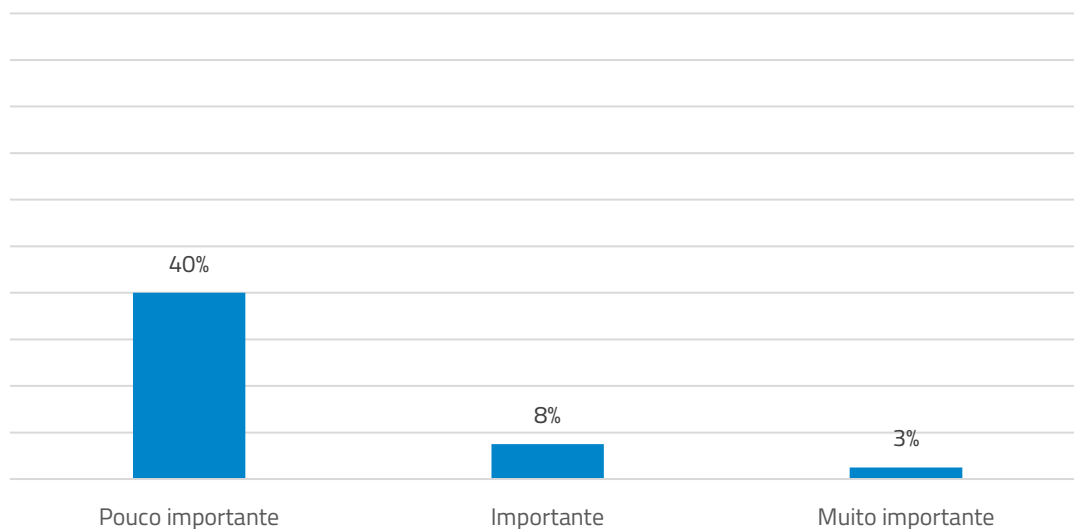


Figura 38 Grau de importância do parâmetro “Género” (em %)

Por último, no que respeita ao grau de importância do parâmetro “Idade”, verifica-se que 38% indicou que este parâmetro é pouco importante na valorização dos candidatos a recrutar, 20% indicou ser importante e os restantes 43% indicaram não considerar este parâmetro (Figura 39).

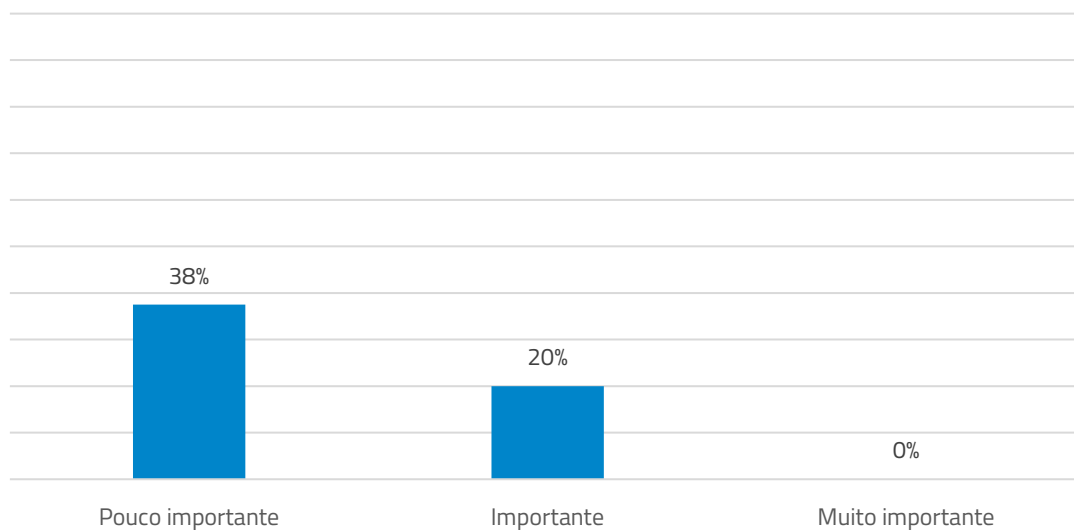


Figura 39 Grau de importância do parâmetro “Idade” (em %)

3. RESULTADOS

Em termos globais, no que respeita à opinião dos empregadores acerca dos aspetos mais valorizados nos candidatos a recrutar, os parâmetros avaliados e escolhidos como muito importantes foram o “Resultado da Entrevista” e as “Competências técnicas”.

3.4 Quantidade de colaboradores técnicos superiores profissionais, licenciados ou mestres pelo ISEC Lisboa que trabalham sob orientação dos empregadores

No que respeita aos colaboradores do ISEC Lisboa a trabalhar sob orientação dos empregadores, verifica-se que 50% dos empregadores indicou não ter nenhum colaborador do ISEC Lisboa a trabalhar sob sua orientação, 20% indicaram ter um colaborador, 13% indicaram ter dois colaboradores, 10% indicaram ter 3 colaboradores, 3% indicaram ter 4 colaboradores e os restantes 5% indicaram ter mais de 20 colaboradores (Figura 40).

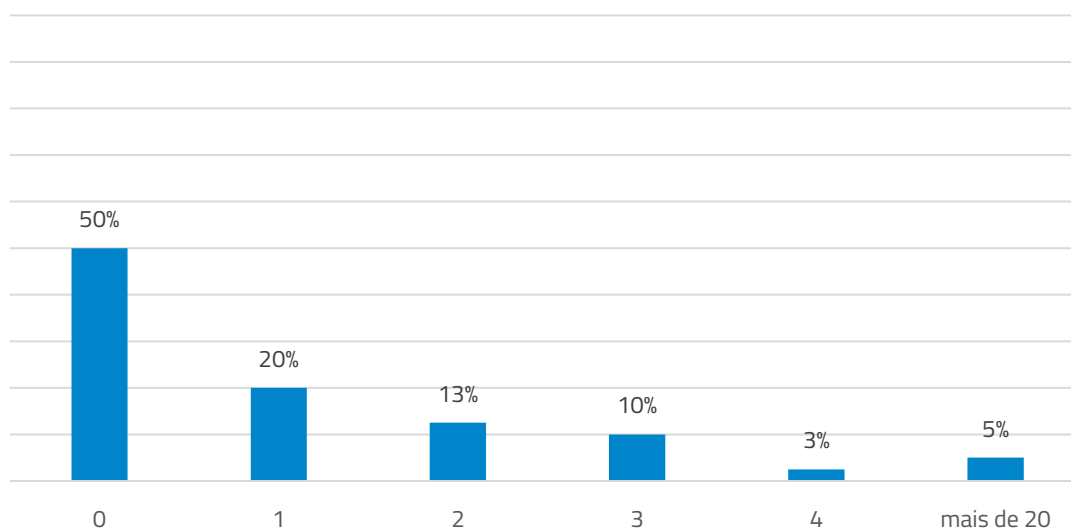


Figura 40 Quantidade de colaboradores do ISEC Lisboa a trabalhar sob orientação dos empregadores (em %)

3.5 Áreas de formação dos colaboradores diplomados pelo ISEC Lisboa

Em relação às áreas de formação dos colaboradores diplomados pelo ISEC Lisboa, os empregadores referiram que 26% dos colaboradores são da área da Educação, 15% de Comunicação e Marketing e também 15% de Multimédia, 13% são de Aeronáutica, 9% de

3. RESULTADOS

Gestão Financeira e Contabilidade e também 9% de Design e Produção Gráfica. Os restantes 13% são das áreas de Gestão Autárquica, Gestão Hoteleira, Ótica e Optometria e Proteção Civil (Figura 41).

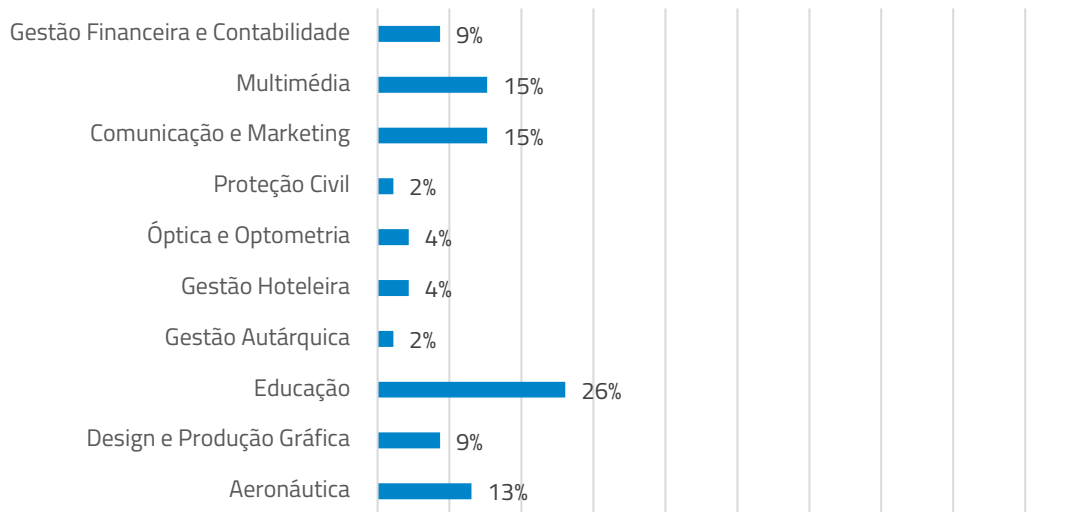


Figura 41 Áreas de formação dos colaboradores diplomados pelo ISEC Lisboa (em %)

3.6 Apreciação dos conhecimentos dos Diplomados pelo ISEC Lisboa

No que respeita à opinião dos empregadores acerca dos conhecimentos dos Diplomados pelo ISEC Lisboa, foram avaliados os diversos tipos de conhecimentos, encontrando-se os mesmos listados abaixo, bem como as figuras que demonstram os resultados obtidos no inquérito para cada um:

- Conhecimentos teóricos (Figura 42);
- Conhecimentos práticos (Figura 43);
- Conhecimentos informáticos (Figura 44);
- Conhecimento de línguas estrangeiras (Figura 45);
- Conhecimento do “state of the art” da profissão (Figura 46).

No que se refere à avaliação dos “Conhecimentos teóricos” dos Diplomados pelo ISEC Lisboa, verifica-se que 28% dos empregadores indicaram que os diplomados têm

3. RESULTADOS

conhecimentos teóricos altos, 20% indicaram ter conhecimentos teóricos médios, 3% indicaram não saber e 50% não respondeu (Figura 42).

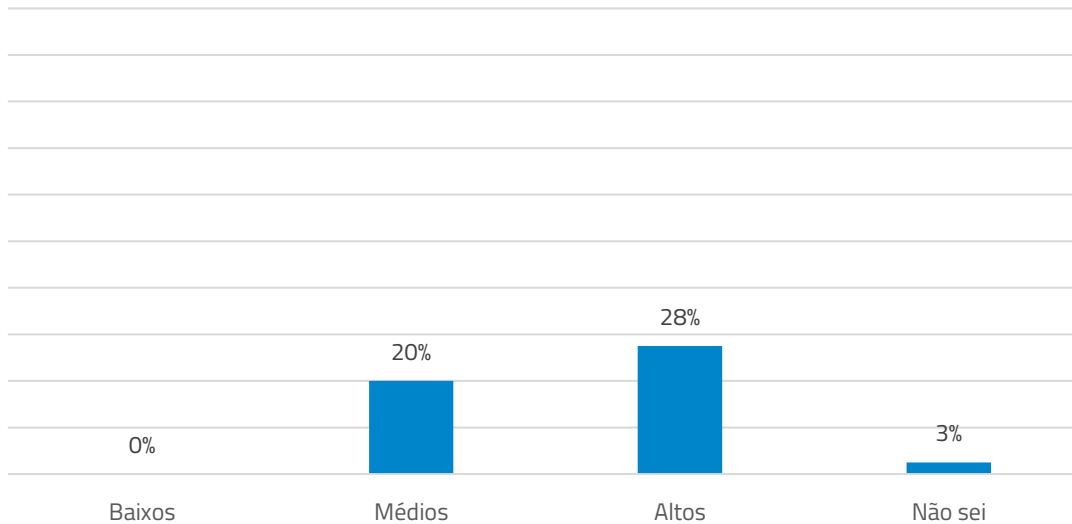


Figura 42 “Conhecimentos teóricos” dos Diplomados pelo ISEC Lisboa (em %)

No que se refere à avaliação dos “Conhecimentos práticos” dos Diplomados pelo ISEC Lisboa, verifica-se que 30% dos empregadores indicaram que os diplomados têm conhecimentos práticos altos, 15% indicaram ter conhecimentos práticos médios, 3% indicaram ter conhecimentos práticos baixos, 3% indicou não saber e 50% não respondeu (Figura 43).

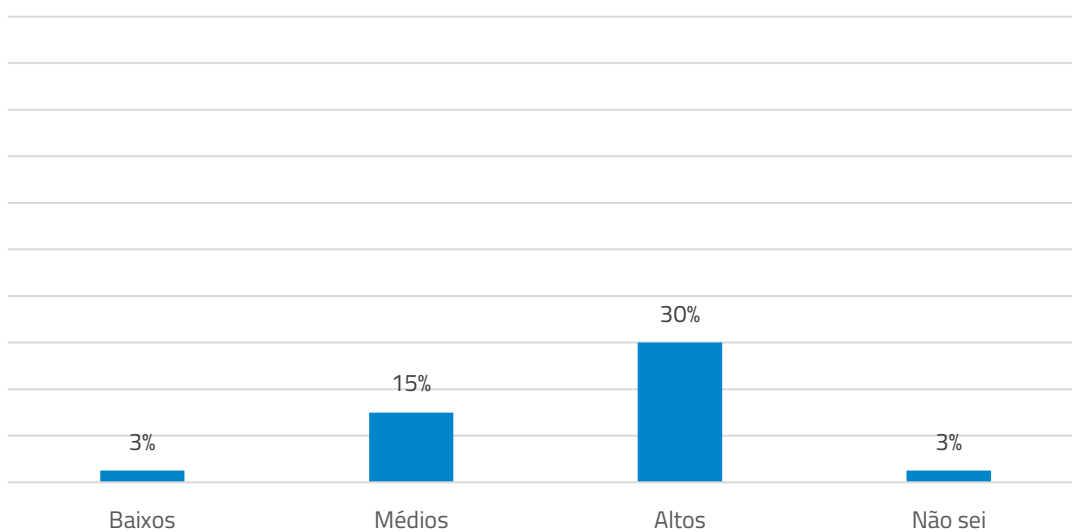


Figura 43 “Conhecimentos práticos” dos Diplomados pelo ISEC Lisboa (em %)

3. RESULTADOS

Relativamente à avaliação dos “Conhecimentos informáticos” dos Diplomados pelo ISEC Lisboa, verifica-se que 23% dos empregadores indicaram que os diplomados têm conhecimentos informáticos altos, 20% indicaram ter conhecimentos informáticos médios, 3% indicaram ter conhecimentos informáticos baixos, 5% indicou não saber e 50% não respondeu (Figura 44).

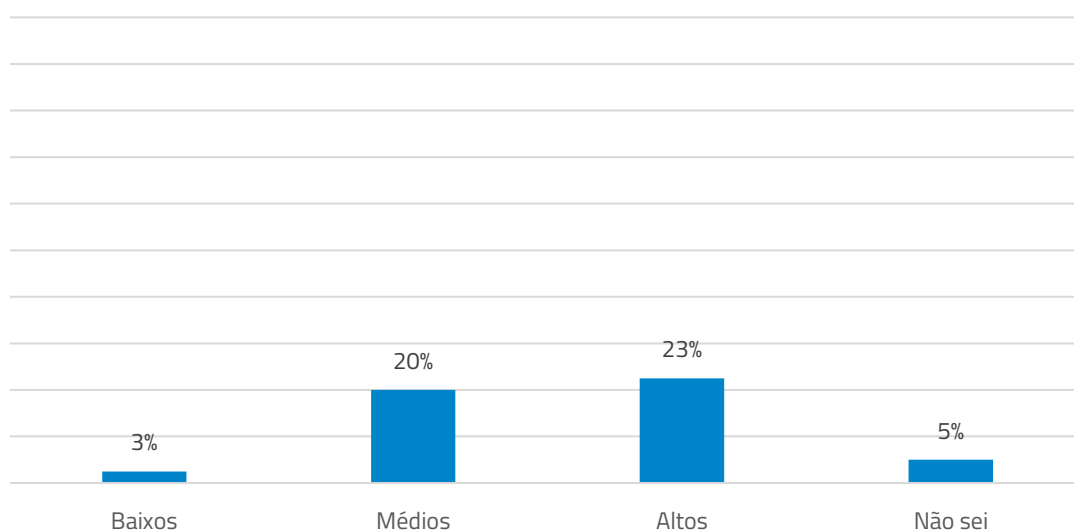


Figura 44 “Conhecimentos informáticos” dos Diplomados pelo ISEC Lisboa (em %)

No que se refere à avaliação dos “Conhecimento de línguas estrangeiras” dos Diplomados pelo ISEC Lisboa, verifica-se que 28% dos empregadores indicaram que os diplomados têm conhecimentos de línguas estrangeiras médios, 13% indicaram ter conhecimentos de línguas estrangeiras altos, 10% indicaram não saber e 50% não respondeu (Figura 45).

3. RESULTADOS

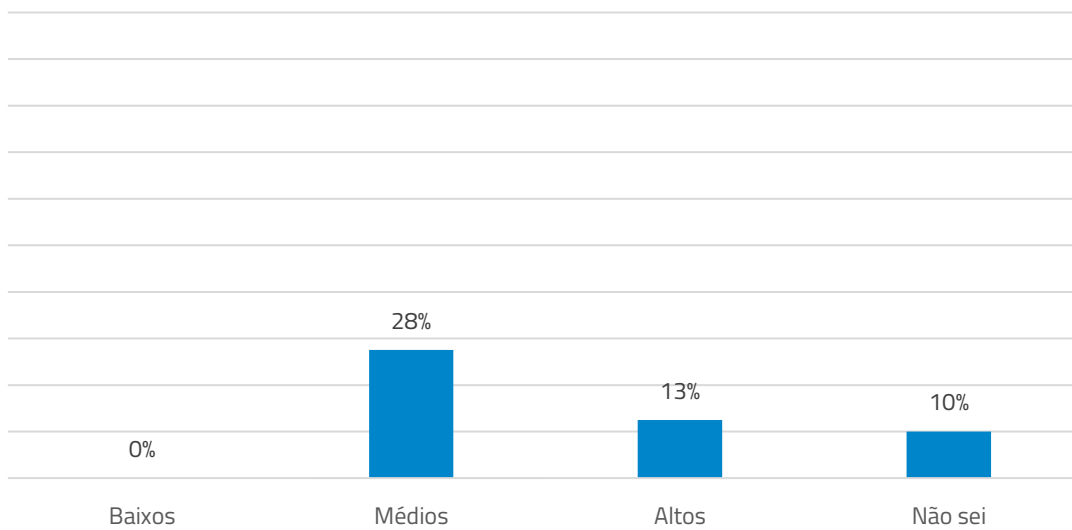


Figura 45 “Conhecimentos de línguas estrangeiras” dos Diplomados pelo ISEC Lisboa (em %)

Por último, relativamente à avaliação do “Conhecimento do state of the art” dos Diplomados pelo ISEC Lisboa, verifica-se que 30% dos empregadores indicaram que os diplomados têm conhecimentos altos, 13% indicaram ter conhecimentos médios, 3% indicaram ter conhecimentos baixos, 5% indicaram não saber e 50% não respondeu (Figura 46).

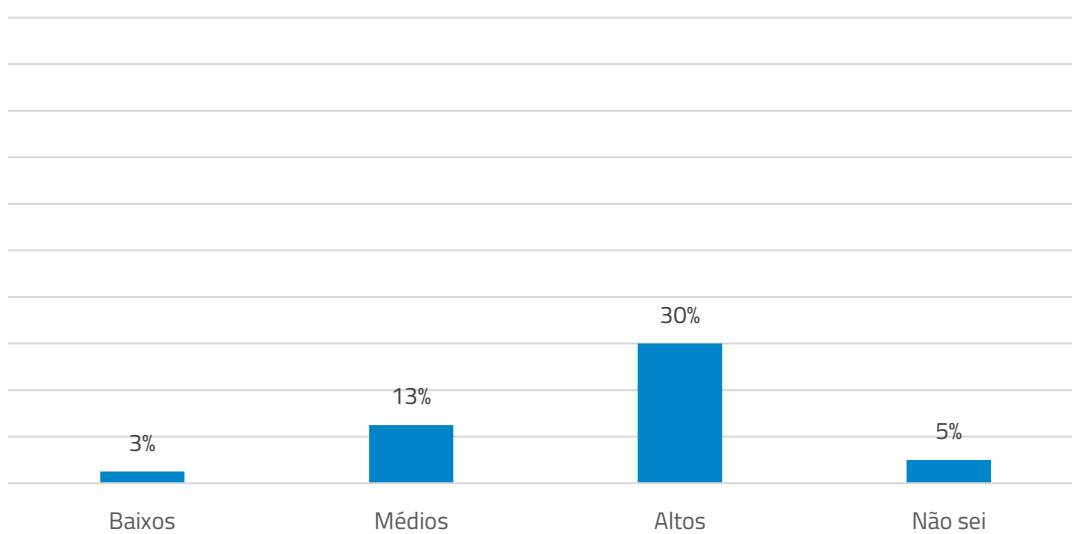


Figura 46 “Conhecimento do state of the art” dos Diplomados pelo ISEC Lisboa (em %)

3. RESULTADOS

Em termos globais, no que respeita à opinião dos empregadores acerca do que mais apreciam dos conhecimentos dos diplomados pelo ISEC Lisboa, é de referir que 50% dos empregadores não avaliaram estes parâmetros. Dos outros 50%, que responderam, a maior parte indicou que os diplomados têm conhecimentos (teóricos, práticos, informáticos e do "state of art da profissão") altos. Apenas no que respeita ao conhecimento de línguas estrangeiras, a maior parte dos empregadores indicou que os diplomados pelo ISEC Lisboa têm conhecimentos médios.

3.7 Aspetos mais positivos respeitantes à formação recebida no ISEC Lisboa

Foi dada a oportunidade aos empregadores de exprimirem as suas opiniões acerca dos aspetos mais positivos respeitantes à formação recebida no ISEC Lisboa. Os aspetos mais positivos que os empregadores referiram, foram a disponibilidade, dedicação, responsabilidade e conhecimento dos diplomados pelo ISEC Lisboa, a componente teórica e prática e a qualidade do ensino e formação. As respostas foram categorizadas e encontram-se listadas na [Tabela 1](#).

Tabela 1 Aspetos mais positivos respeitantes à formação recebida no ISEC Lisboa

Aspetos mais positivos	Respostas dos empregadores
Disponibilidade, Dedicação, Responsabilidade, Conhecimento	Disponibilidade.
	Dedicação total e competência nos trabalhos atribuídos.
	Parte da postura e profissionalismo de cada formando, como da dedicação à formação obtida.
	Responsabilidade, interesse, conhecimento.
	Responsabilidade.
Componente Teórica e Prática	Componente Teórico Prática.
	Componente prática.
	Saber teórico e prático.
	Componente prática.
Qualidade	Qualidade do ensino.
	A qualidade da formação técnica.

3. RESULTADOS

3.8 Aspectos de formação dos diplomados a ser melhorados no ISEC Lisboa

Os empregadores exprimiram também as suas opiniões acerca dos aspetos de formação dos diplomados a ser melhorados no ISEC Lisboa. Os aspetos que mais foram referidos pelos empregadores, a ser melhorados foram, a componente prática e a experiência no contexto de trabalho. As respostas foram categorizadas e encontram-se listadas na [Tabela 2](#).

Tabela 2 Aspetos de formação dos diplomados a ser melhorados no ISEC Lisboa

Aspetos a ser melhorados	Respostas dos empregadores
Componente prática e Experiência	Parte prática.
	Quem faz Mestrado em Educação Pré-Escolar, deve ter aptidão para exercer as funções, como, quem faz o Mestrado em 1 ° Ciclo. Existem muitas formandas a aderir aos dois Mestrados (e no fundo nem sabem o que querem e como exercer (mas penso que seja um erro de todas as escolas de formação). A vocação faz toda a diferença! Também deve haver UC direcionadas à valência de Creche. Cada vez mais, existem Creches e para acompanhar os grupos é necessário Educadoras e muitas alegam que a experiência é em pré-escolar!
	Experiência.
	Experiência no contexto de trabalho.
Estágio curricular integrado na Indústria	Integração na indústria na fase de estágio curricular.

3.9 Comparação dos Diplomados pelo ISEC Lisboa face aos restantes colaboradores

No que respeita à opinião dos empregadores acerca dos Diplomados pelo ISEC Lisboa e comparando com os restantes colaboradores, foram avaliados diversos aspetos, encontrando-se os mesmos listados abaixo, bem como as figuras que demonstram os resultados obtidos no inquérito para cada um:

- Empenho nas funções ([Figura 47](#));
- Capacidade de trabalho em equipa ([Figura 48](#));
- Capacidade de coordenação e chefia ([Figura 49](#));
- Capacidade de inovação ([Figura 50](#));

3. RESULTADOS

- Autonomia (Figura 51);
- Responsabilidade (Figura 52);
- Polivalência de Funções (Figura 53);
- Produtividade (Figura 54).

No que se refere à avaliação do aspeto “Empenho nas funções” dos Diplomados pelo ISEC Lisboa, em comparação com os restantes colaboradores, verifica-se que 33% dos empregadores indicaram que os diplomados do ISEC Lisboa têm um desempenho acima da média, 10% indicaram que têm um desempenho na média, 5% indicaram ter um desempenho muito acima da média, 3% indicaram a opção não saber ou não responder. De referir que 50% dos empregadores não responderam a esta questão (Figura 47).

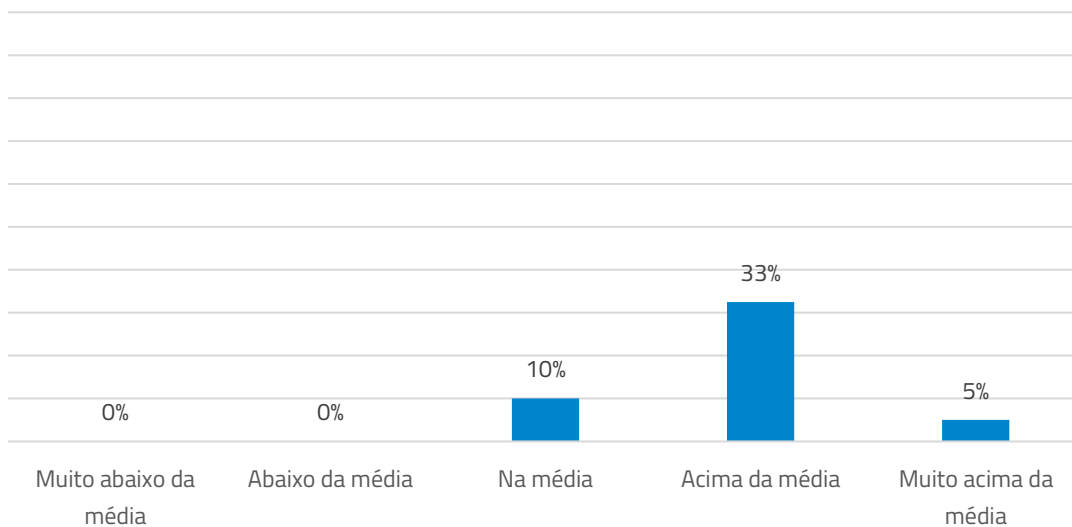


Figura 47 Desempenho dos Diplomados pelo ISEC Lisboa no que respeita ao “Empenho nas funções” (em %)

No que respeita à avaliação do aspeto “Capacidade de trabalho em equipa” dos Diplomados pelo ISEC Lisboa, em comparação com os restantes colaboradores, verifica-se que 25% dos empregadores indicaram que os diplomados do ISEC Lisboa têm um desempenho acima da média, 20% indicaram que têm um desempenho na média, 3% indicaram ter um desempenho muito acima da média, 3% indicaram a opção não saber ou não responder. De referir que 50% dos empregadores não responderam a esta questão (Figura 48).

3. RESULTADOS

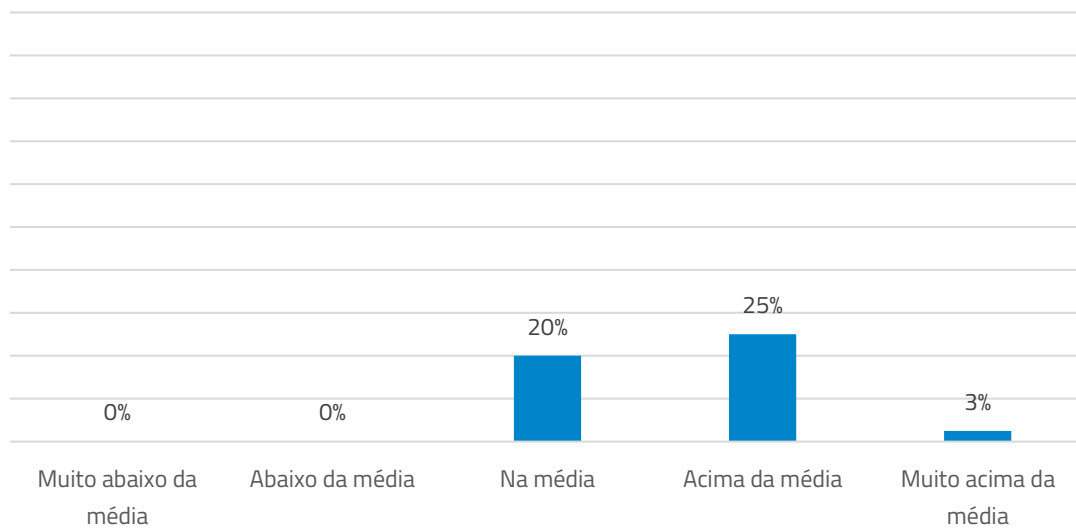


Figura 48 Desempenho dos Diplomados pelo ISEC Lisboa no que respeita à “Capacidade de trabalho em equipa” (em %)

Relativamente à avaliação do aspeto “Capacidade de coordenação e chefia” dos Diplomados pelo ISEC Lisboa, em comparação com os restantes colaboradores, verifica-se que 23% dos empregadores indicaram que os diplomados do ISEC Lisboa têm um desempenho na média, 20% indicaram que têm um desempenho acima da média e 8% indicaram a opção não saber ou não responder. De referir que 50% dos empregadores não responderam a esta questão (Figura 49).

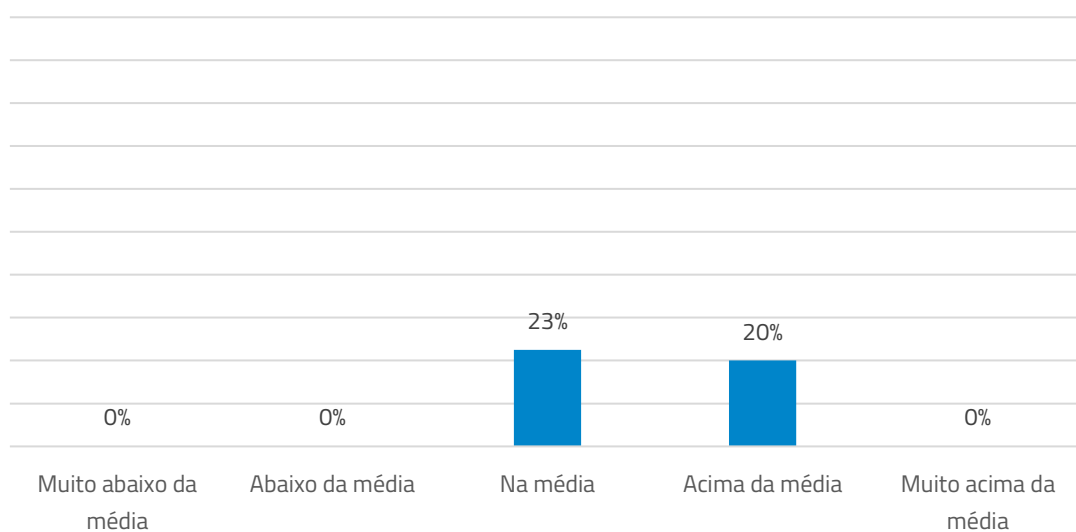


Figura 49 Desempenho dos Diplomados pelo ISEC Lisboa no que respeita à “Capacidade de coordenação e chefia” (em %)

3. RESULTADOS

No que se refere à avaliação do aspeto “Capacidade de inovação” dos Diplomados pelo ISEC Lisboa, em comparação com os restantes colaboradores, verifica-se que 23% dos empregadores indicaram que os diplomados do ISEC Lisboa têm um desempenho acima da média, 18% indicaram que têm um desempenho na média, 3% indicaram ter um desempenho abaixo da média, 5% indicaram ter um desempenho muito acima da média e 3% indicaram a opção não saber ou não responder. De referir que 50% dos empregadores não responderam a esta questão (Figura 50).

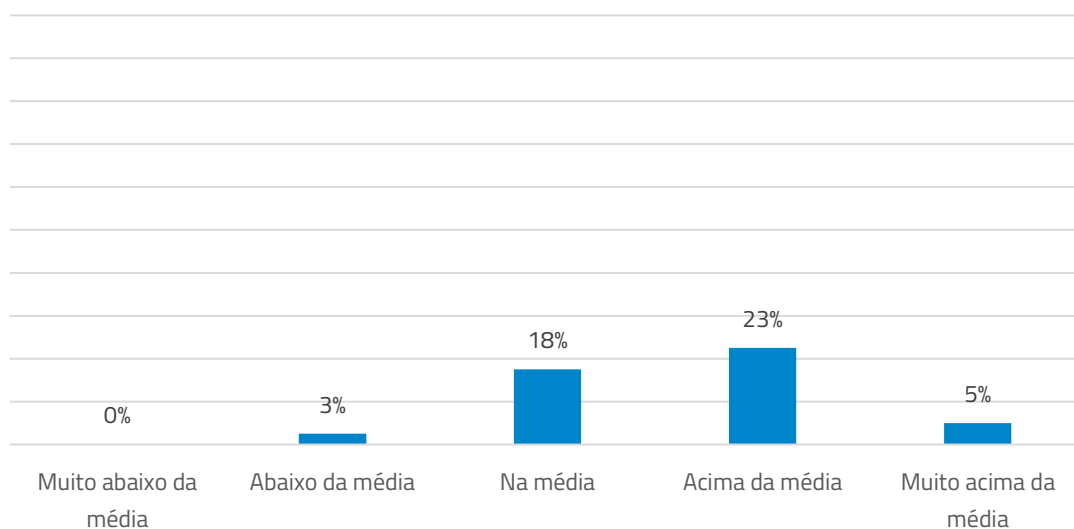


Figura 50 Desempenho dos Diplomados pelo ISEC Lisboa no que respeita à “Capacidade de inovação” (em %)

No que concerne à avaliação do aspeto “Autonomia” dos Diplomados pelo ISEC Lisboa, em comparação com os restantes colaboradores, verifica-se que 20% dos empregadores indicaram que os diplomados do ISEC Lisboa têm um desempenho acima da média, 18% indicaram que têm um desempenho na média, 10% indicaram ter um desempenho muito acima da média e 3% indicaram a opção não saber ou não responder. De referir que 50% dos empregadores não responderam a esta questão (Figura 51).

3. RESULTADOS

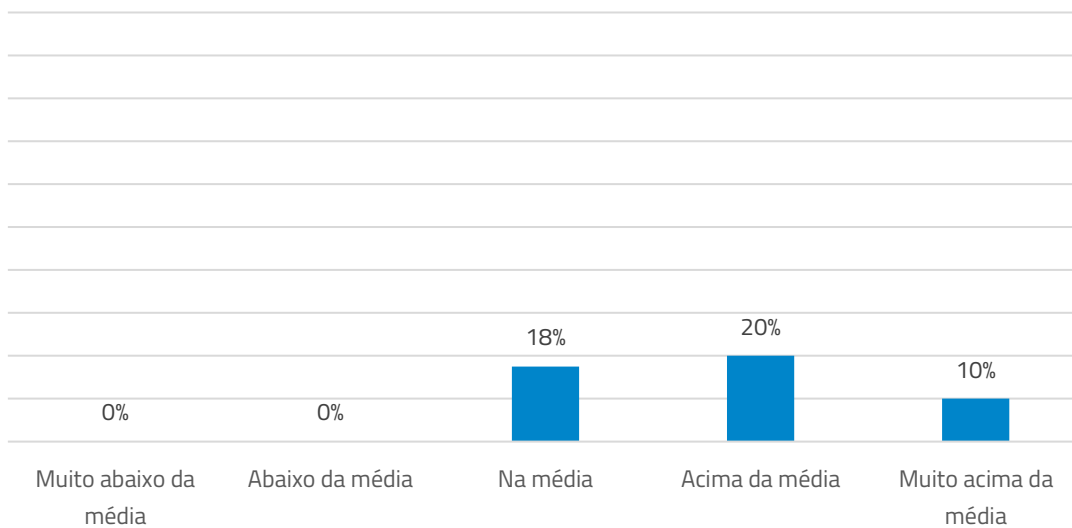


Figura 51 Desempenho dos Diplomados pelo ISEC Lisboa no que respeita à "Autonomia" (em %)

No que respeita à avaliação do aspeto "Responsabilidade" dos Diplomados pelo ISEC Lisboa, em comparação com os restantes colaboradores, verifica-se que 23% dos empregadores indicaram que os diplomados do ISEC Lisboa têm um desempenho acima da média, 13% indicaram que têm um desempenho na média e também 13% indicaram ter um desempenho muito acima da média, 3% indicaram a opção não saber ou não responder. De referir que 50% dos empregadores não responderam a esta questão (Figura 52).

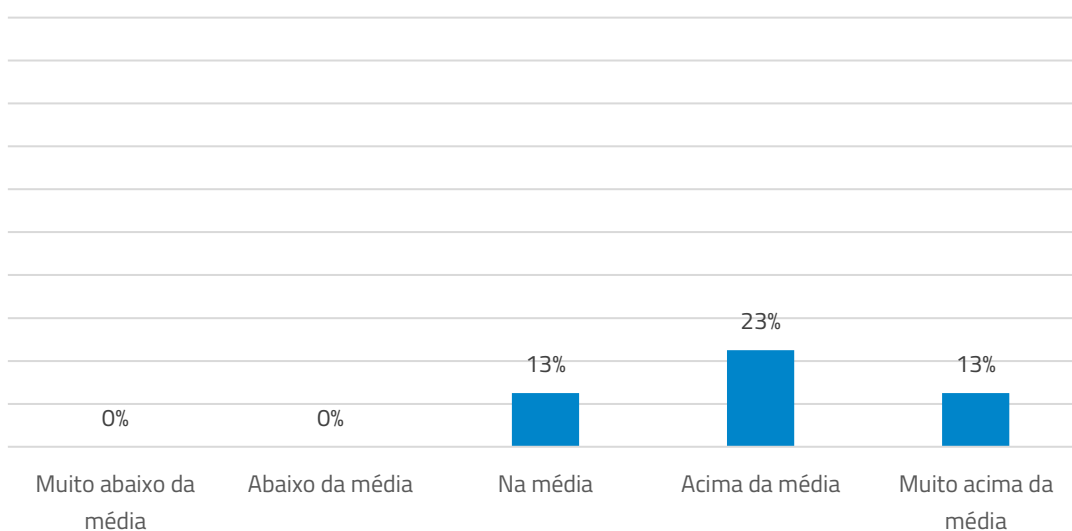


Figura 52 Desempenho dos Diplomados pelo ISEC Lisboa no que respeita a "Responsabilidade" (em %)

3. RESULTADOS

No que se refere à avaliação do aspeto “Polivalência de funções” dos Diplomados pelo ISEC Lisboa, em comparação com os restantes colaboradores, verifica-se que 28% dos empregadores indicaram que os diplomados do ISEC Lisboa têm um desempenho acima da média, 13% indicaram que têm um desempenho na média, 8% indicaram ter um desempenho muito acima da média, 3% indicaram a opção não saber ou não responder. De referir que 50% dos empregadores não responderam a esta questão (Figura 53).

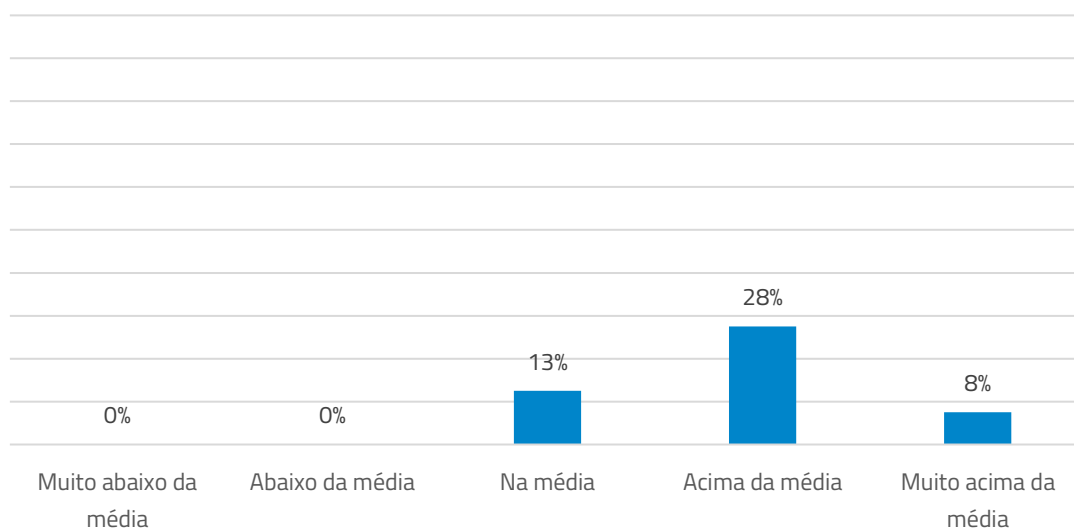


Figura 53 Desempenho dos Diplomados pelo ISEC Lisboa no que respeita à “Polivalência de funções” (em %)

Por último, no que se refere à avaliação do aspeto “Produtividade” dos Diplomados pelo ISEC Lisboa, em comparação com os restantes colaboradores, verifica-se que 18% dos empregadores indicaram que os diplomados do ISEC Lisboa têm um desempenho acima da média e também 18% indicaram que têm um desempenho na média, 10% indicaram ter um desempenho muito acima da média, 3% indicaram ter um desempenho abaixo da média e 3% indicaram a opção não saber ou não responder. De referir que 50% dos empregadores não responderam a esta questão (Figura 54).

3. RESULTADOS

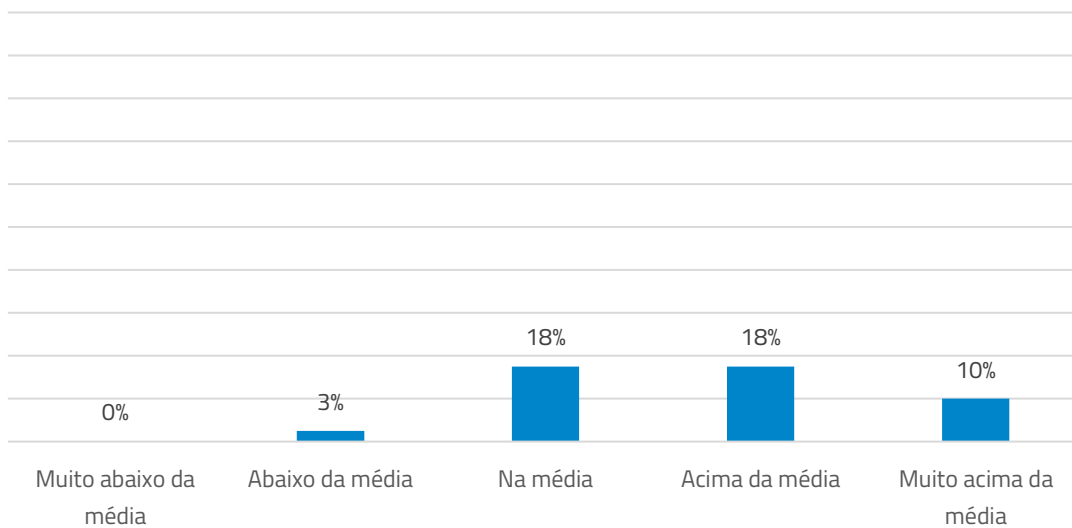


Figura 54 Desempenho dos Diplomados pelo ISEC Lisboa no que respeita a "Produtividade" (em %)

Em termos globais, no que respeita à opinião dos empregadores acerca do que mais apreciam dos conhecimentos dos diplomados pelo ISEC Lisboa, é de referir que 50% dos empregadores não avaliaram estes parâmetros. Dos outros 50%, que responderam, a maior parte indicou como parâmetros acima da média, o "Empenho nas funções", a "Capacidade de trabalho em equipa", a "Capacidade de inovação", a "Autonomia", a "Responsabilidade", a "Polivalência de funções" e a "Produtividade". No que respeita ao parâmetro "Capacidade de coordenação e chefia", a maior parte dos empregadores indicou que os diplomados do ISEC Lisboa estão na média dos conhecimentos.

3.10 Conteúdos a incluir nos cursos, de forma a melhorar a formação dos diplomados pelo ISEC Lisboa

Os empregadores exprimiram as suas opiniões acerca dos conteúdos com relevância, a incluir nos currículos dos cursos, de forma a ser melhorada a formação dos Diplomados pelo ISEC Lisboa, tendo referido que se devem incluir mais conteúdos com componente mais prática e mais conteúdos relacionados com a valência de Creche. As respostas foram categorizadas e encontram-se listadas na [Tabela 3](#).

3. RESULTADOS

Tabela 3 Conteúdos a incluir nos cursos, de forma a melhorar a formação dos diplomados pelo ISEC Lisboa

Conteúdos a incluir	Respostas dos Empregadores
Componente mais prática	Mais partes práticas.
	Componente prática das profissões.
Mais conteúdo de Creches	Devem explorar mais unidades curriculares direcionadas à valência de Creche.
	Mais informação sobre a 1º infância - desenvolvimento cognitivo.

3.11 Colaboração futura com o ISEC Lisboa

Atendendo à importância da participação das Empresas e Organizações na definição dos currículos dos cursos, os empregadores foram questionados se teriam possibilidade para participar em grupo de trabalho (cerca de duas reuniões por ano), para melhoria da formação dos TeSP, Licenciados e Mestres do ISEC Lisboa, tendo-se verificado que 31% dos empregadores indicou que “sim, em data a combinar”, 27% indicou que “dependeria do meu volume de trabalho”, 20% indicou que “sim, sem dúvida”, 14% indicou que “dependeria da altura do ano”, 4% indicou que “difícilmente participaria” e 4% indicou que “não estou disponível” (Figura 55).

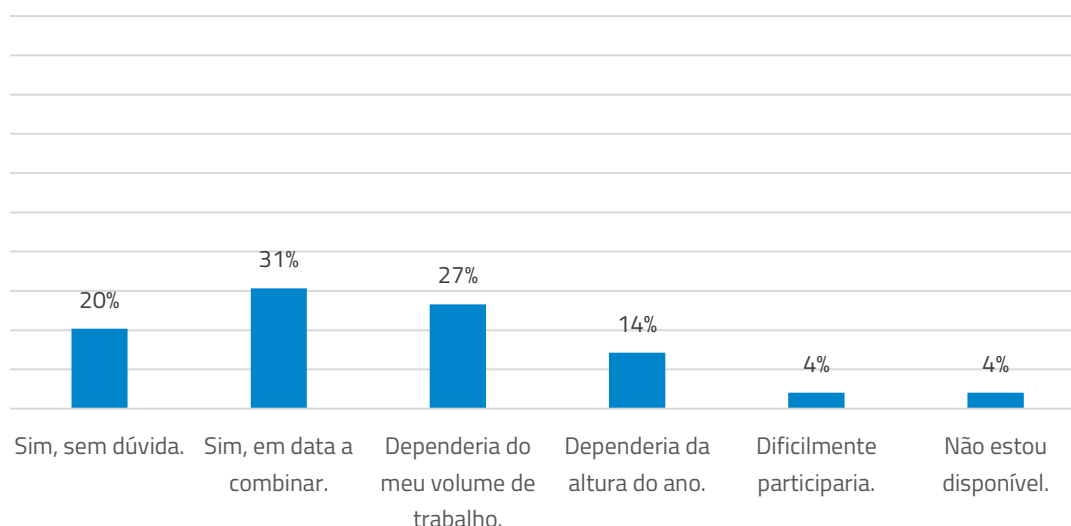


Figura 55 Disponibilidade dos empregadores para colaboração futura com o ISEC Lisboa (em %)

3. RESULTADOS

3.12 Sugestões de Cursos de Atualização que deveriam ser oferecidos pelo ISEC Lisboa como aprendizagem ao longo da vida

Os empregadores exprimiram as suas sugestões no que diz respeito a cursos de atualização que deveriam ser oferecidos pelo ISEC Lisboa como aprendizagem ao longo da vida, atendendo às necessidades dos seus colaboradores. As sugestões dadas englobaram cursos em gestão de empresas e financeira, liderança e recursos humanos, de competências comportamentais, sociais e comerciais e de programação, entre outros. As respostas foram categorizadas por áreas e encontram-se listadas na [Tabela 4](#).

Tabela 4 Sugestões de Cursos de Atualização que deveriam ser oferecidos pelo ISEC Lisboa como aprendizagem ao longo da vida

Sugestões de cursos de atualização	Respostas dos empregadores
Gestão de empresas	Gestão básica de empresas.
Comportamental, social, comercial	Competências tecnológicas e sociais.
	Comportamental e comercial.
	Educação para as Emoções.
Educação	Modelos e metodologias de trabalho; trabalho colaborativo; envolvimento parental; intervenção 0-3 anos.
	Sobre didáticas (técnicas de ensinar) e avaliação (processo de melhoria das aprendizagens).
	Apostarem em Pós-Graduações em Creche; Doutoramentos específicos à infância, Especializações direcionadas à infância.
	Relação Mãe /Bebé.
Gestão de Recursos Humanos, Liderança	Gestão de RH, Controlo Operacional, Liderança, Técnicas Vendas e Marketing.
	Trabalho em equipa, Inovação, Adaptação.
	Gestão de processos, recrutamento, pessoas.
	Liderança, equipas multidisciplinares, criatividade.
Segurança e Projetos	Peritos de Segurança Contra Incêndios, Pós-Laboral e Gestão de projetos.
Gestão Financeira e de Recursos Humanos	Relato financeiro, Fiscalidade, Recursos Humanos.
Programação	Programação.
Projeto de Desenvolvimento	Abordagem às fases de Projeto de Desenvolvimento (EASA Part-21J).

3. RESULTADOS

3.13 Observações finais dos empregadores

No final do questionário, alguns empregadores transmitiram algumas observações finais, nomeadamente no que diz respeito à importância da formação e ao interesse deste estudo, tal como se pode verificar na [Tabela 5](#).

Tabela 5 Observações finais dos Empregadores

Observações finais dos Empregadores
A formação é muito importante, mas também é muito importante a forma de entrega do formando!
Felicito pelo interesse em fazer um estudo importante para a plataforma escola/empresa.
Um estagiário do ISEC Lisboa, demonstrou caráter e capacidade de aprendizagem, para além da sua fácil integração e interação com os colegas em ambiente de trabalho. Nota-se evidentemente alguma imaturidade na abordagem de certos temas, o que não sendo de todo negativo, demonstra, ao contrário, humildade q.b. e aceitação da natural supremacia quer técnica, quer "hierárquica" dos colegas com quem interagiu. Adicionalmente, é uma pessoa bem formada, tendo sido facilmente aceite pelo Grupo, admitindo-se com bastante naturalidade que a sua passagem pelo nosso escritório, seja o prenúncio de futura colaboração profissional, numa fase mais madura do seu percurso académico e pós-académico.

4. **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A **Qualidade é um dos valores âncora do ISEC Lisboa** e, como tal, a instituição trabalha diariamente para promover e consolidar a cultura de qualidade e melhoria contínua nos serviços que presta a todas as suas partes interessadas. A importância da avaliação nas suas diferentes vertentes e públicos alvo e da persecução e consolidação de uma cultura de melhoria contínua, é prioridade para o ISEC Lisboa.

O presente relatório de análise aos empregadores dos diplomados do ISEC Lisboa do ano letivo 2019/2020, foi produzido no âmbito do SIGQ-ISEC Lisboa, pretendendo **contribuir para melhorar os planos de curso do ISEC Lisboa e tornar o desempenho dos futuros diplomados pelo ISEC Lisboa mais eficaz nas organizações em que desempenham funções. A taxa de resposta ao inquérito de empregadores foi de 25%, isto é, dos 160 empregadores de diplomados pelo ISEC Lisboa inquiridos, obtiveram-se 40 respostas.**

No que respeita à opinião dos empregadores de diplomados do ISEC Lisboa, acerca do que mais valorizam nos seus colaboradores, em termos globais, os parâmetros avaliados como muito importantes foram o “Empenho nas funções”, a “Responsabilidade”, a “Produtividade”, a “Autonomia” e “Capacidade de trabalho em equipa”. No que diz respeito à sua opinião acerca da importância dos métodos nos processos de recrutamento, o método mais avaliado como muito importante foi a “Entrevista” (90%). Por sua vez, os aspetos mais valorizados nos candidatos a recrutar prendem-se com parâmetros considerados como muito importantes, a saber: o “Resultado da Entrevista” e as “Competências técnicas”.

No que respeita à opinião dos empregadores acerca do que mais apreciam dos conhecimentos dos diplomados pelo ISEC Lisboa, é de referir que 50% dos empregadores não avaliaram estes parâmetros. Dos outros 50%, que responderam, a maior parte indicou que os diplomados têm conhecimentos (teóricos, práticos, informáticos e do “state of art da profissão”) altos. Apenas no que respeita ao conhecimento de línguas estrangeiras, a maior parte dos empregadores indicou que os diplomados pelo ISEC Lisboa têm conhecimentos médios.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os aspetos mais positivos que os empregadores referiram, respeitante à formação recebida no ISEC Lisboa, foram a disponibilidade, dedicação, responsabilidade e conhecimento dos diplomados pelo ISEC Lisboa, a componente teórica e prática e a qualidade do ensino e formação. Por sua vez, os aspetos de formação dos diplomados do ISEC Lisboa a serem melhorados, que mais foram referidos pelos empregadores, foram a componente prática e a experiência no contexto de trabalho.

No que diz respeito à opinião dos empregadores acerca do que mais apreciam dos conhecimentos dos diplomados pelo ISEC Lisboa, é de referir que 50% dos empregadores não avaliaram estes parâmetros. Dos outros 50%, que responderam, a maior parte indicou como parâmetros acima da média, o “Empenho nas funções”, a “Capacidade de trabalho em equipa”, a “Capacidade de inovação”, a “Autonomia”, a “Responsabilidade”, a “Polivalência de funções” e a “Produtividade”. No que respeita ao parâmetro “Capacidade de coordenação e chefia”, a maior parte dos empregadores indicou que os diplomados do ISEC Lisboa estão na média dos conhecimentos.

Quando questionados por conteúdos a incluir nos cursos, de forma a melhorar a formação dos diplomados pelo ISEC Lisboa, os empregadores referiram que se devem incluir mais conteúdos com componente mais prática e mais conteúdos relacionados com a valência de Creche. Foram dadas também, sugestões de cursos, em gestão de empresas e financeira liderança e recursos humanos, de competências comportamentais, sociais e comerciais e de programação, entre outros.

Seguramente, momentos de avaliação e reflexão como o que espelha o presente relatório, são passos importantes para envolver, consolidar, desenvolver, interpretar, discutir e implementar melhorias estruturantes, com o foco na excelência do ISEC Lisboa.

5. RECOMENDAÇÕES

5. RECOMENDAÇÕES

A compilação e análise das respostas dadas pelos empregadores de diplomados dos ciclos de estudo do ISEC Lisboa, relativamente ao desempenho dos diplomados e dos planos de curso, apresenta-se como uma **ferramenta de melhoria contínua** sobre o culminar do percurso académico dos diplomados do ISEC Lisboa e, como um contributo fundamental à **demonstração da melhoria plena em que o SIGQ-ISEC Lisboa se traduz**. É recomendação do GAGQ que:

1. Se continue a **aferir as diversas informações** contidas no presente relatório, replicando esta boa prática de reflexão sobre os resultados da satisfação dos empregadores com os diplomados e ciclos de estudos do ISEC Lisboa, nos anos letivos subsequentes;
2. A **Direção do ISEC Lisboa e a Direções de Escola reflitam sobre as opiniões expressas pelos Empregadores**, as quais se podem traduzir em alterações e melhorias nos conteúdos dos ciclos de estudo do ISEC Lisboa, no prazo de um mês à receção do presente relatório;
3. O **GIP promova a comunicação entre o ISEC Lisboa e empregadores e ações de acompanhamento de diplomados**, de forma a proporcionar a melhoria da taxa de resposta a este inquérito nos anos letivos subsequentes;
4. Seja **avaliado, pelo GIP a possibilidade do desenvolvimento de um sistema efetivo de acompanhamento do percurso do diplomado**, o qual promova o intercâmbio de conhecimentos (entre si, o ISEC Lisboa e os futuros diplomados do ISEC Lisboa), nomeadamente pela difusão de boas práticas e aprendizagem mútua;
5. Seja analisado e avaliado junto dos Serviços Académicos, a **viabilidade do registo do percurso académico do aluno**, promovendo assim uma análise ponderada (de forma retrospectiva) sobre os graus anteriores frequentados pelos alunos inscritos e diplomados do ISEC Lisboa, os quais permitiriam reforçar a qualidade das análises efetuadas no presente relatório do próximo ano letivo;
6. De forma transversal, exista **uma melhor articulação entre os diversos serviços e gabinetes internos que têm a seu cargo a definição e execução de orientações estratégicas que visam a melhoria da empregabilidade dos diplomados do ISEC Lisboa**, por forma a estabelecer-se um contacto e acompanhamento mais efetivo

5. RECOMENDAÇÕES

dos mesmos no mercado de trabalho, enquanto ponte relevante entre o ISEC Lisboa e os empregadores;

7. Se **augmente a oferta formativa interna e a divulgação de iniciativas e de boas práticas**, visando o desenvolvimento de competências relacionadas com o empreendedorismo e o autoemprego, enquanto possível saída profissional;
8. Se **reforce a Rede Know Now Know How de Recursos Humanos** para que se aposte na disponibilidade para uma **colaboração reforçada e centralizada entre o ISEC Lisboa e as ordens e associações profissionais**, devendo esta ser aprofundada sem hesitações, traduzindo-se num esforço colaborativo o qual poderá repercutir efeitos na racionalização e reorganização da oferta formativa do ISEC Lisboa, ao nível dos seus vários ciclos, assim como na revisão e atualização curriculares, no sentido da definição e reconhecimento de competências.

6. **ANEXOS**

6. ANEXOS

Anexo I – Instrumento de monitorização | Questionário utilizado

Opinião dos Empregadores

Caros Empregadores de Diplomados do ISEC Lisboa (Instituto Superior de Educação e Ciências de Lisboa);

é missão do ISEC Lisboa procurar formar os melhores Técnicos Superiores Profissionais, Licenciados e Mestres nas suas áreas de intervenção. No entanto, esta missão apenas terá sucesso com a colaboração de todos os que dirigem, chefiam e empregam os nossos Diplomados.

Por este motivo pedimos a sua opinião sobre a formação e o atual desempenho dos nossos antigos alunos. Sem a sua contribuição será mais difícil melhorar os nossos planos de curso e tornar o desempenho dos nossos diplomados mais eficaz nas organizações em que desempenham funções.

Este é um processo normal de colaboração entre escolas do Ensino Superior e Empregadores em que pedimos um pouco do seu tempo e a sua colaboração para melhorar aquilo que fazemos, a formação de Professores, Engenheiros e Técnicos. Pretendemos que estes deem o seu melhor à sociedade e às organizações em que trabalham. Entre elas a sua.

Pre vemos que a resposta deste questionário lhe tome 10 minutos do seu tempo.

É garantida a confidencialidade dos dados fornecidos.

Agradecemos antecipadamente a sua amável colaboração e enviamos cumprimentos.

O Gabinete de Avaliação e Garantia da Qualidade do ISEC Lisboa.

Qualquer questão poderá ser colocada através do e-mail: g.avaliacao@iseclisboa.pt

***Obrigatório**

A sua Empresa/Escola/Organização

1. Qual seu Cargo? *

2. Departamento/Sector/Área que chefia ou coordena: *

6. ANEXOS

3. Quantos colaboradores tem sob sua responsabilidade? *

4. O que mais valoriza nos seus colaboradores ? *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Não é importante	Pouco importante	Importante	Razoavelmente importante	Muito importante	Não se Não respon
Empenho nas funções	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidade de trabalho em equipe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidade de coordenação e chefia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidade de inovação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autonomia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Responsabilidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Polivalência de Funções	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Produtividade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Recrutamento na sua Empresa/Escola/Organização

6. ANEXOS

5. Qual a importância dos seguintes métodos nos processos de recrutamento na sua Organização? *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Pouco importante	Importante	Muito importante	Não utilizado
Provas de Selecção	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Concurso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entrevista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apreciação do CV	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Recomendações Pessoais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Recrutamento por empresa externa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Outro processo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Se respondeu OUTRO PROCESSO diga-nos qual:

6. ANEXOS

7. Aspetos mais valorizados nos candidatos a recrutar: *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Pouco importante	Importante	Muito importante	Não consideramos
Experiência Profissional prévia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Competências técnicas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Qualificações científicas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Escola de Formação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nota final de curso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cartas de Recomendação ou Referências	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resultado das Provas de Selecção	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resultado da Entrevista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Género	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Idade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Técnico Superiores Profissionais, Licenciados ou Mestres do ISEC Lisboa

6. ANEXOS

8. Quantos colaboradores Técnicos Superiores Profissionais, Licenciados ou Mestres pelo ISEC Lisboa trabalham sob sua orientação? *

Marcar apenas uma oval.

- Nenhum *Avançar para a pergunta 15*
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6 a 10
- 11 a 15
- 16 a 20
- mais de 20

Áreas de Formação dos Diplomados do ISEC Lisboa

6. ANEXOS

9. Quais as áreas de formação dos seus colaboradores diplomados pelo ISEC Lisboa? *

(Assinale o número de CTeSP, Licenciados ou Mestres por área.)

Marcar apenas uma oval por linha.

	zero	um	dois	três	quatro	cinco	6 a 10	11 a 15	1
Aeronáutica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Design e Produção Gráfica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Educação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Energias Renováveis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Gestão Autárquica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Gestão Hoteleira	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Óptica e Optometria	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Proteção Civil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Segurança no Trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Comunicação e Marketing	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Construção e Reabilitação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Transportes e Logística	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Intervenção Social e Comunitária	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Multimédia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Gestão Financeira e Contabilidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

6. ANEXOS

Apreciação dos conhecimentos dos Diplomados pelo ISEC Lisboa

Diga-nos como avalia os seguintes conhecimentos dos diplomados pelo ISEC Lisboa que coordena:

10. *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Baixos	Médios	Altos	Não sei
Conhecimentos teóricos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conhecimentos práticos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conhecimentos informáticos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conhecimento de línguas estrangeiras	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conhecimento do "state of the art" da profissão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Relativamente à formação recebida no ISEC Lisboa, quais são os aspetos mais positivos ?

12. Quais os aspetos de formação dos diplomados que devem ser melhorados no ISEC Lisboa?

Desempenho dos Diplomados pelo ISEC Lisboa

6. ANEXOS

13. Face aos seus restantes colaboradores, como se comparam os diplomados pelo ISEC Lisboa nos seguintes aspetos: *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Muito abaixo da média	Abaixo da média	Na média	Acima da média	Muito acima da média	Não sei / Não respondo
Empenho nas funções	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidade de trabalho em equipe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidade de coordenação e chefia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidade de inovação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autonomia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Responsabilidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Polivalência de Funções	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Produtividade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Que conteúdos acha que deveriam ser incluídos nos currículos do cursos para melhorar a formação dos TeSP, Licenciados e Mestres?

Colaboração Futura com o ISEC Lisboa

6. ANEXOS

15. Atendendo à importância da participação das Empresas e Organizações na definição dos currículos dos cursos, teria disponibilidade para participar em grupo de trabalho para melhoria da formação de TeSP, dos Licenciados e Mestres do ISEC Lisboa (cerca de 2 reuniões por ano)? *

Escolha todas as opções que se apliquem.

Marcar tudo o que for aplicável.

- Sim, sem dúvida.
- Sim, em data a combinar.
- Dependeria do meu volume de trabalho.
- Dependeria da altura do ano.
- Dificilmente participaria.
- Não estou disponível.

Outra: _____

16. Atendendo às necessidades de formação dos colaboradores da sua organização, quais as suas sugestões para Cursos de Atualização que deveriam ser oferecidos pelo ISEC Lisboa como aprendizagem ao longo da vida:

Conhecer melhor a sua Empresa/Organização

6. ANEXOS

17. Número total de Trabalhadores *

Marcar apenas uma oval.

- 1 a 5
- 6 a 10
- 11 a 20
- 21 a 50
- 51 a 100
- 101 a 200
- 201 a 400
- 400 a 1000
- mais de 1000

18. Atividade Principal *

19. Concelho da sede

20. Número de delegações Nacionais? *

(Resposta numérica igual ou superior a zero.)

21. Número de delegações Internacionais? *

(Resposta numérica igual ou superior a zero.)

Conhecê-lo melhor

6. ANEXOS

22. Género

Marcar apenas uma oval.

- Feminino
 Masculino

23. Idade *

Marcar apenas uma oval.

- menos de 25 anos
 25 a 29 anos
 30 a 39 anos
 40 a 49 anos
 50 a 59 anos
 60 anos ou mais

24. A sua área de formação é *

25. Frequência de ensino formal até: *

Assinale o ano/grau mais elevado que concluiu.

Marcar apenas uma oval.

- 9º ano de escolaridade
 Ensino Secundário
 Ensino Comercial/Industrial
 Bacharelato
 Licenciatura pré-Bolonha (5 anos)
 Licenciatura (3 ou 4 anos)
 Mestrado pré-Bolonha
 Mestrado
 Doutoramento
 Outra: _____

6. ANEXOS

26. Escola/Instituto/Faculdade em que se formou: *

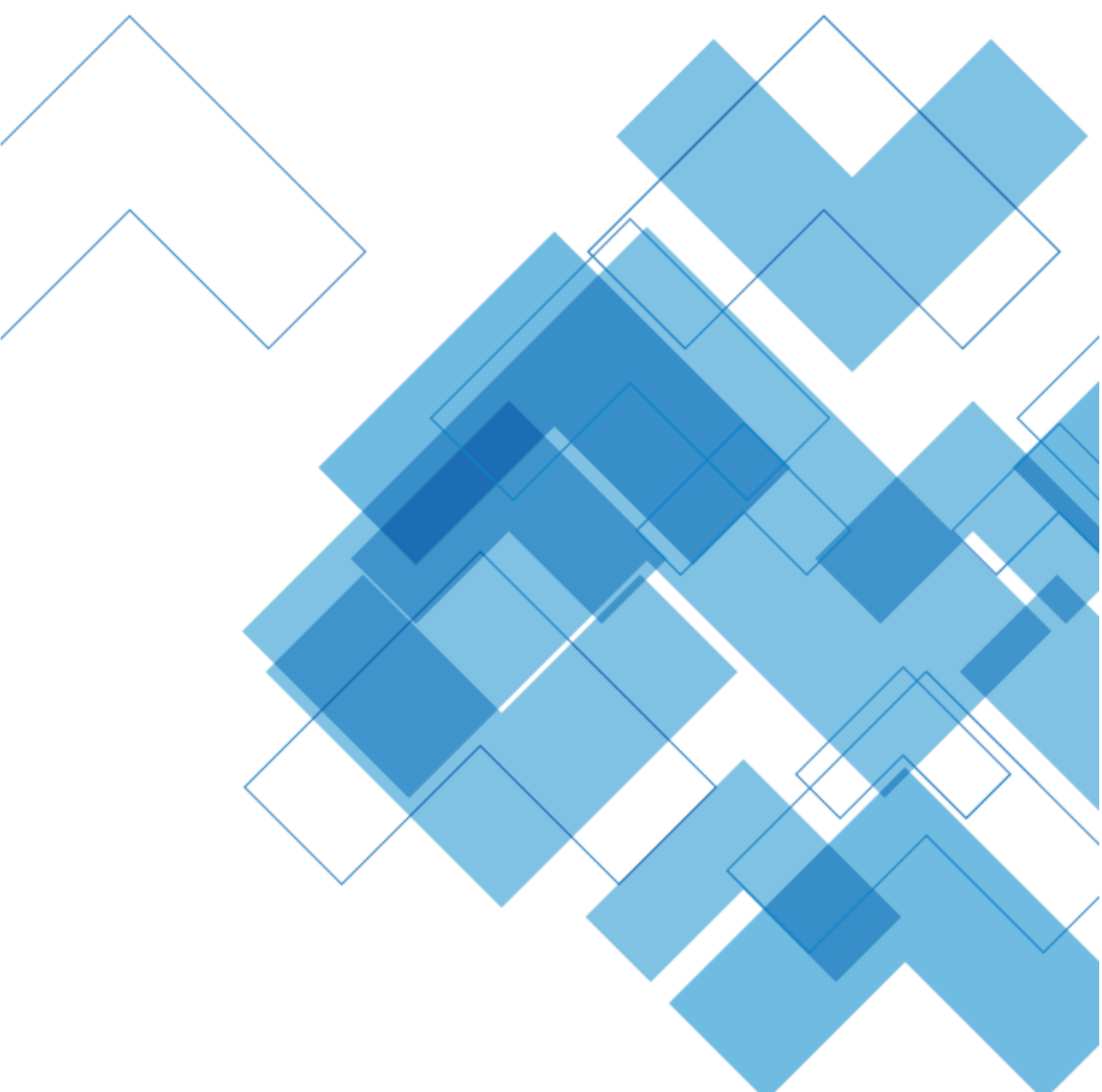
Obrigado pela sua colaboração!

Iremos processar as suas respostas e elas serão com certeza uma ajuda para que se melhore a formação no ISEC Lisboa. Se pretender transmitir-nos mais alguma observação poderá sempre fazê-lo através do nosso mail:
g.avaliacao@isec.universitas.pt

27. Se pretender receber o Relatório Final deste estudo deixe-nos o seu e-mail de contacto:

(O seu e-mail será mantido confidencial e não será divulgado a terceiros.)

28. Observações finais que nos queira transmitir:



ISECLISBOA.PT

ALAMEDA DAS LINHAS DE TORRES, 179

1750-142 LISBOA

+351 217 541 310

G.AVALIACAO@ISECLISBOA.PT