

## Anexo 2 - Plano de Melhoria

---

### 1. Apresentação dos resultados dos indicadores EQAVET selecionados e da aplicação do ciclo de qualidade que sustentam o presente Plano de Melhoria.

Da análise da execução das metas definidas no Plano de Ação constante do Documento Base EQAVET da EHF ou no Plano de Melhoria para o ciclo formativo 2018/2021 definido, verificam-se alguns desvios, que a seguir identificamos e para colmatar os quais vai ser elaborado este Plano de Melhoria, para vigorar em 2022-2023, onde são definidas estratégias e delineadas ações tendentes a reorientar os resultados, numa base de melhoria contínua.

#### **Indicador 4: taxa de conclusão dos cursos**

Resultado das turmas do triénio 2017-2020: 73,53% dos alunos iniciados foram certificados

Resultado das turmas do triénio 2018-2021: 69,10% dos alunos iniciados foram certificados

Resultado das turmas do triénio 2019-2022: 67,50% dos alunos iniciados foram certificados

Meta prevista para as turmas do triénio 2020-2023: 70% sobre o nº de alunos iniciados

A taxa de conclusão dos cursos, pela análise que podemos efetuar tem registado um decréscimo nos últimos 2 triénios em análise – 2018/2021 e 2019/2022, em relação à meta que foi definida no relatório de progresso anual Nº 2. Os resultados apurados ficam aquém do esperado, no entanto, analisando os dados que dispomos concluímos que os alunos que se encontravam a frequentar os ciclos de formação concluíram com sucesso, pelo que os números refletem o elevado número de alunos que efetivou a sua desistência ao longo do ciclo de formação. A instabilidade social, familiar e emocional dos jovens, que vivemos nos últimos anos, trouxe também uma dificuldade dos alunos em adaptarem-se a todos os constrangimentos que o período de pandemia trouxe às suas vidas, dificultou a identificação dos mesmos com a escola e com o processo de ensino-aprendizagem, optando por ingressar no mercado de trabalho ou ingressar noutra estabelecimento de ensino com o qual se identificavam mais. Não podemos omitir que a essência do ensino profissional passa pelos conteúdos de aprendizagem prática e que neste período ficaram comprometidos, não correspondendo às expectativas dos jovens e das famílias. Também a instabilidade no mercado de trabalho e concretamente na indústria do turismo e restauração levou à diminuição da motivação dos alunos para a continuidade na frequência do curso, análise que agora, num período que se prevê de maior estabilidade, possamos reverter. No triénio 2020-2023 vamos continuar a reforçar as metodologias de ensino por forma a melhorar este indicador, mantendo os objetivos específicos, as monitorizações constantes e intermédias, de modo que possamos intervir caso os desvios face ao previsto comecem a surgir. Procuramos o sucesso escolar e profissional dos nossos alunos, no entanto reconhecemos que o desafio é constante.

#### **Indicador 5: Taxa de colocação após a conclusão dos cursos de EFP**

Resultado global turmas do triénio 2017-2020: 84% de taxa de empregabilidade (e/ou prosseguimento de estudos) dos alunos diplomados

Resultado global turmas do triénio 2018-2021: 100% de taxa de empregabilidade (e/ou prosseguimento de estudos) dos alunos diplomados

Resultado das turmas do triénio 2019-2022: A aguardar o apuramento dos resultados

Meta prevista para as turmas do triénio 2020-2023: 50%

A análise foi efetuada com base nos dados dos triénios 2017-2020 a 2019-2022, e revela um aumento da taxa de empregabilidade/prosseguimento de estudos, em especial no triénio 2018-2021 devido ao aumento do número de alunos que prossegue os seus estudos em detrimento do ingresso no mercado de trabalho. Assim, no triénio 2018-2021, os alunos quando concluíram o seu percurso de formação na escola e considerando a instabilidade que o mercado de trabalho apresentava devido à pandemia, tomou a opção de prosseguir os seus estudos e adiar o início do percurso profissional, o que permite aferir a totalidade dos alunos certificados procurou prosseguir profissional ou academicamente. No triénio 2017-2020 esta situação de apenas apresentar uma taxa de 84% reflete a instabilidade económica e social que se vivia devido à pandemia, em que as empresas se encontravam a trabalhar sujeitas as inúmeras regras e constrangimentos e em que a abertura das mesmas e as possibilidades de contratação eram muito escassas, o que distanciou os jovens do mercado de trabalho.

A recuperação económica e o alívio das medidas aplicadas à pandemia, permite conjecturar uma melhoria das condições de ingresso no mercado de trabalho, bem como a procura crescente das empresas do sector por profissionais para constituir as suas equipas e dar resposta ao crescimento que se prevê para o turismo em Portugal daqui em diante. Também a alteração das condições de acesso ao ensino superior para os alunos a frequentar cursos profissionais constitui-se como um fator de atratividade para os alunos prosseguirem os seus estudos através de CTESP's ou licenciaturas na área a formação inicial.

Sabemos que temos de continuar com o caminho iniciado, mantendo os objetivos específicos, as monitorizações constantes e intermédias, de modo que possamos intervir caso os desvios face ao previsto comecem a surgir.

#### **Indicador 6 a): Percentagem de alunos que completaram o curso e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/área de educação e formação que concluíram**

Resultado das turmas do triénio 2017-2020: 55,32%

Resultado das turmas do triénio 2018-2021: 69,00%

Resultado das turmas do triénio 2019-2022: A aguardar o apuramento dos resultados

Meta prevista para as turmas do triénio 2020-2023: 50%

A análise a este indicador permite-nos verificar que foram atingidas as metas previstas, especificamente no triénio 2017-2020, uma vez que a taxa se situa nos 55%, acima do previsto. Também no triénio seguinte verificou-se um aumento ainda mais significativo, o que nos permite concluir que existe um crescimento na procura das empresas pelos profissionais deste setor. Ultrapassadas as restrições mais apertadas definidas para a pandemia, as empresas criaram também melhores condições para captar os jovens e oferecer-lhes melhores condições pessoais e profissionais. Esta alteração social contribuiu significativamente para o aumento dos jovens a ingressar no mercado de trabalho e a aproveitar as oportunidades de emprego.

A intensificação dos contactos com os stakeholders externos e a diversificação das atividades em contexto real que foram dinamizadas pela escola permitiram também uma maior aproximação da escola/empresa e fomentaram a procura dos nossos alunos para ingressar nas equipas e consequentemente a melhorar este indicador.

Vamos também manter os objetivos específicos, as monitorizações constantes e intermédias, de modo que possamos intervir caso os desvios face ao previsto com

#### **Indicador 6 b)3: Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram o curso de EFP**

Resultado das turmas do triénio 2017-20: 90,50%

Resultado das turmas do triénio 2018-2021: 91,00%

Resultado das turmas do triênio 2019-2022: A aguardar o apuramento dos resultados

Meta prevista para as turmas do triênio 2020-2023: 90%

Os valores apurados neste indicador permitem-nos verificar que superamos a meta previamente definida de acordo com os inquéritos realizados às entidades empregadoras dos nossos ex-alunos. Estes resultados são reflexo da permanente aposta da escola numa formação holística, integral, e diferenciadora apostando no rigor dos conhecimentos técnicos e a sua adaptação às novas exigências do mercado de trabalho, nunca descurando a formação pessoal e emocional dos alunos.

A fase de pandemia colocou-nos novas exigências e potenciou a capacidade para nos adaptarmos a novas condições e especificidades do trabalho em geral e na hotelaria em particular.

Considerando a eficácia das estratégias apresentadas, propomos continuar com estratégia definida.

No entanto, sabemos que temos de continuar com o caminho iniciado, mantendo os objetivos específicos, as monitorizações constantes e intermédias, de modo que possamos intervir caso os desvios face ao previsto comecem a surgir.

## 2. Identificação das áreas de melhoria, objetivos e metas a alcançar. (inserir/eliminar/formatar tanto quanto necessário)

Área de Melhoria	Descrição da Área de Melhoria	Objetivo	Descrição do Objetivo e Metas a alcançar
AM1	TAXAS DE DESISTÊNCIA (objetivo específico com impacto direto no indicador 4 - taxa de conclusão)	O1	O objetivo era reduzir a taxa de abandono escolar na EHF no triênio 2019-2022 para 8%, o que não foi possível. Assim, propomos taxas que consideramos exequíveis: 17,5 nas turmas do triênio 2020 – 2023, 15% nas turmas do triênio de 2021-2024 e 14% nas turmas do triênio 2022-2025
AM2	MELHORAR O SUCESSO ESCOLAR	O2	O objetivo é garantir que a percentagem de alunos sem módulos em atraso em relação ao total de alunos inscritos nos cursos profissionais, seja no mínimo de 65% nas turmas do triênio 2020 – 2023, 70% nas turmas do triênio 2021 – 2024 e 2022 – 2025
AM3	INTENSIFICAR O RELACIONAMENTO COM AS EMPRESAS E OUTRAS INSTITUIÇÕES EMPREGADORAS	O3	Intensificar o relacionamento com as empresas e outras entidades empregadoras: -Trazendo as empresas à escola para dinamizarem Sessões Técnicas/Aulas.com: mínimo de 3 por turma finalista; -Levar os alunos a visitar as empresas, dando-lhes a conhecer novos contextos e conhecimentos: mínimo uma visita de estudo por turma a empresas ou outras entidades; -Celebrar, no mínimo, 2 novas parcerias por curso e por ano letivo.

3. Identificação das ações a desenvolver e sua calendarização. (inserir/eliminar/formatar tanto quanto necessário)

Área de Melhoria	Ação	Descrição da Ação a desenvolver	Data Início	Data Fim
AM1	A1	Proceder a um correto diagnóstico da situação escolar à chegada dos alunos à EHF	Setembro/2021	Julho 2023
	A2	Para reduzir a taxa de abandono escolar, os orientadores de turma devem ter especial atenção aos indícios de uma potencial desistência, como o aumento das faltas, a diminuição o empenho e aproveitamento durante o processo de ensino/aprendizagem, a recusa do aluno em desenvolver as tarefas propostas, o comportamento ausente ou perturbador	Setembro/2021	Julho 2023
	A3	Desenvolver planos individuais de trabalho e de compensação/recuperação de horas; Aplicar medidas de suporte à aprendizagem seletivas e adicionais, conforme as situações;	Setembro/2021	Julho 2023
	A4	Promover o apoio dado pela psicóloga e pela EMAEI no sentido motivacional seja ele de prosseguimento de estudos ou de integração no mercado de trabalho	Setembro/2021	Julho 2023
	A5	Fazer uma sessão trimestral com as turmas do primeiro e do segundo ano, com a psicóloga da escola ou com quem esta entender, para trabalhar a questão dos OBJETIVOS DE VIDA, da MOTIVAÇÃO e da VALORIZAÇÃO DA ESCOLARIDADE	Setembro/2021	Julho 2023
AM2	A6	De modo a garantir o sucesso escolar pretendido, as monitorizações trimestrais existentes, em sede de Conselho de Turma, assim como as monitorizações intercalares, a meio de cada período letivo são vitais. Caso haja um desvio significativo face ao valor pretendido, devem os Orientadores de Turma, em conjunto com os professores das disciplinas em causa, traçar metodologias diversificadas de modo a inverter essa tendência.	Setembro/2021	Julho 2023
	A7	Promover uma maior frequência de formação por parte dos profissionais da escola e avaliar a eficácia dessas formações	Setembro/2021	Julho 2023
	A8	Aplicar a pedagogia diferenciada baseada no princípio das aprendizagens centradas no aluno e no seu ritmo, numa ótica de escola inclusiva.	Setembro/2021	Julho 2023
	A9	Manter a utilização das GRELHAS DE AVALIAÇÃO POR COMPETÊNCIAS, em vigor desde 2015 e atualizadas em 2018, para ir ao encontro do documento interno Critérios Gerais de Avaliação e ao Perfil do Aluno à Saída da Escolaridade Obrigatória. Estas grelhas, da forma como estão concebidas, apelam à diversificação das metodologias e ferramentas de avaliação das competências previstas para cada módulo (ou UFCD) e permite que os alunos sejam avaliados apenas nas competências não evidenciadas num primeiro momento de avaliação	Setembro/2021	Julho 2023
	A10	MANTER O APOIO DADO PELA PSICÓLOGA DA ESCOLA, quer no que respeita à gestão do estudo, dos objetivos e da motivação, quer no acompanhamento psicológico dos alunos que dele necessitem e que para ela sejam encaminhados pelos OT	Setembro/2021	Julho 2023

	A11	MANTER A ATRIBUIÇÃO DOS PRÊMIOS DE MÉRITO “Aluno do mês”, “Turma do Período”, “Turma do Ano” e “Aluno do Ano” como uma estratégia motivacional para a assiduidade e para o sucesso acadêmico e pessoal em geral.	Setembro/2021	Julho 2023
AM 3	A12	Aumentar o número de empresas/entidades parceiras, promovendo a colaboração mútua escola/empresas, contribuindo para dar conhecimento e notoriedade à “marca” EHF, dando a conhecer aos parceiros o que se faz de melhor, quer na escola, quer nas empresas, contribuindo para um relacionamento dinâmico tendente à promoção da empregabilidade	Setembro/2021	Julho 2023
	A13	REALIZAR AULAS.COM, SESSÕES/TÉCNICAS essencialmente nas turmas finalistas e convidar empresários para integrarem o júri de PAP, dando assim a conhecer mais experiências do mundo empresarial e de trabalho, bem como, permitindo também aos convidados conhecer os cursos que existem na escola, visitar as instalações, conhecer alguns trabalhos feitos pelos alunos, podendo contribuir para a promoção da empregabilidade), Levar os alunos às empresas em visita de estudo, estabelecer acordos de parceria	Setembro/2021	Julho 2023

4. Identificação das tarefas a desenvolver em cada ação e respetivos responsáveis. (inserir/eliminar/formatar tanto quanto necessário)

Ação	Tarefa	Descrição da Tarefa a desenvolver	Responsável pela Tarefa
A1	T1	O Orientador de Turma <u>deve ter uma conversa com o aluno</u> , procurando sempre motiva-lo a obter a certificação no curso;	ORIENTADOR DE TURMA
	T2	O Orientador de Turma deve <u>também convocar de imediato o encarregado de educação</u> , solicitando a colaboração para aumentar o interesse do aluno pelo curso e dissuadi-lo em relação ao abandono;	ORIENTADOR DE TURMA
	T3	Proceder a um correto diagnóstico da situação escolar à chegada dos alunos à EHF através de questionário dos estilos de aprendizagem das turmas	ORIENTADOR DE TURMA
	T4	O Orientador de Turma deve <u>colocar os docentes da turma ao corrente da situação</u> do aluno, para que o processo motivacional seja transversal, por email ou pessoalmente;	ORIENTADOR DE TURMA
	T5	O Orientador de Turma deve <u>solicitar a intervenção da psicóloga/EMAEI da EHF</u> , se sentir necessidade desse apoio;	ORIENTADOR DE TURMA

	<b>T6</b>	O Orientador de Turma deve <u>apresentar um relatório à Direção Pedagógica</u> , relatando a situação indicando as diligências feitas e descrevendo as medidas tomadas no sentido de dissuadir o aluno a desistir	ORIENTADOR DE TURMA
	<b>T7</b>	A Direção Pedagógica decide, em função dos resultados das diligências efetuadas, constantes do relatório, se deve ou não intervir, reunindo com o aluno, o Encarregado de Educação e o Orientador de Turma	DIREÇÃO PEDAGÓGICA
	<b>T2</b>	Os docentes das áreas socioculturais e científicas devem <u>adequar os materiais</u> colocados à disposição dos alunos à área técnica do curso, optando por exemplos/exercícios/trabalhos ligados à realidade profissional dos mesmos	DOCENTES
	<b>T3</b>	Idealmente, sempre que o Orientador de Turma tome conhecimento de que o aluno deu uma falta injustificada, <u>deve comunicar o facto ao Encarregado de Educação</u> . No limite, deve fazê-lo, em termos regulamentares, sempre que o aluno atinja metade (12 FI) do limite máximo das faltas injustificadas permitidas no Regulamento Interno da Escola (24 FI max)	ORIENTADOR DE TURMA - DIREÇÃO PEDAGÓGICA
	<b>T4</b>	Promover <u>o convite para vir à escola</u> a representantes de empresas ou de outras entidades, para colaborarem na realização de aulas.com ou sessões técnicas	DIREÇÃO PEDAGÓGICA
	<b>T5</b>	Incluir nas fichas de planificação modular a avaliação de competências transversais, em sede de competências pessoais	DOCENTES
<b>A3</b>	<b>T1</b>	Manter atualizadas, trimestralmente, a <u>situação profissional</u> do ex aluno, bem como os seus contactos pessoais (telemóvel e email). Em caso de haver alguma alteração, comunicar ao GIP.	GABINETE PEDAGÓGICO
	<b>T2</b>	Promover <u>o convite para vir à escola</u> a representantes de empresas ou de outras entidades, para colaborarem na realização de aulas.com ou sessões técnicas	DIREÇÃO PEDAGÓGICA
	<b>T3</b>	A Direção Pedagógica deve promover <u>o convite para vir à escola</u> a representantes de empresas ou de outras entidades da área de formação dos cursos que orientam, no sentido de colaborarem na realização de aulas.com ou sessões técnicas, aproveitando para mostrar aos convidados projetos já desenvolvidos pelos alunos	DIREÇÃO PEDAGÓGICA
	<b>T4</b>	A Direção Pedagógica deve procurar estabelecer novas parcerias, com empresas da área de formação que orientam, fazendo o balanço mensal em sede de reunião de supervisão técnica	DIREÇÃO PEDAGÓGICA

## 5. Descrição das formas previstas para avaliação dos resultados do Plano de Melhoria.

O processo de avaliação dos resultados do Plano de melhoria é liderado pela Direção Técnico- Pedagógica da EHF, No final de cada trimestre, em relação às áreas de melhoria propostas, com exceção do objetivo mais amplo de aumentar a taxa de empregabilidade, a Direção Pedagógica faz um levantamento dos resultados estatísticos intermédios e compara-os com as metas definidas. No caso de se observarem desvios, deve reunir com os responsáveis, verificar o efetivo cumprimento das tarefas propostas e diagnosticar a origem do desvio, implementando, em conjunto, as

medidas/ações necessárias à reorientação dos resultados para o cumprimento das metas estabelecidas. Desta negociação nascerá um plano de melhoria, que será validado em sede de Conselho Pedagógico.

No que respeita especificamente ao aumento da taxa de empregabilidade, a Direção Técnico-Pedagógica aguardará pelos resultados do estudo de empregabilidade, a realizar pelo GIP.

## **6. Identificação das formas previstas para divulgação dos resultados da aplicação do Plano de Melhoria.**

Pretende-se divulgar os planos de melhoria de duas formas:

- a) por email enviado a todos os docentes;
- b) apresentados na reunião de Conselho Pedagógico seguinte, para validar e de Conselho consultivo, para conhecimento.

## **7. Descrição dos mecanismos previstos para a reformulação/elaboração de novo Plano de Melhoria.**

No final do ano letivo, são apurados os resultados, quer das metas globais/objetivo geral, quer das metas parcelares dos objetivos específicos, quer resultem ou não da aplicação de planos de melhoria. Far-se-á, nessa altura, uma análise global dos resultados alcançados, procurando envolver-se nessa discussão e na definição de sugestões de outras possíveis ações tendentes a cumprir as metas, não apenas os diretamente responsáveis pelo alcance de cada meta intermédia/parcelar, como também todos os docentes reunidos nas reuniões de trabalho de julho. Assim, poderão surgir novos objetivos específicos/ novas metas intermédias/parcelares, deverá ser elaborado um novo Plano de Melhoria global para ser aplicado no ano seguinte, que proponha ações alternativas ou novas tarefas dentro da mesma ação.

## **8. Informações complementares.**

No seguimento da estratégia metodológica da EHF continuamos a desenvolver estratégias para fomentar e intensificar o relacionamento com as empresas e instituições locais, regionais e nacionais no sentido de estreitar o relacionamento das mesmas com a escola. Este relacionamento assenta na vinda de profissionais ou representantes das empresas à escola para falar sobre temáticas diversas do sector ou apresentar as empresas aos alunos por forma a facilitar as suas escolhas e consequentemente a sua integração no mercado de trabalho. A realização de visitas de estudo ou a participação com entidades locais na realização eventos nacionais ou internacionais é outra importante estratégia para melhorarmos a formação prática dos alunos em contexto real numa proximidade com as entidades intervenientes, permitindo-nos ajustar a formação dos alunos à realidade que o mercado de trabalho exige, tais como congressos, workshops, seminários, entre outros.

Numa fase em que nos encontramos a retomar a normalidade após o período de pandemia, procuramos o cumprimento do Plano de Atividades, enquanto opção estratégica para a escola e potenciadora do relacionamento com os stakeholders externos.

Também para a Formação em Contexto de Trabalho, continuamos a diversificar as entidades de contato para colocação dos alunos, permitindo-nos desta forma diversificar os intervenientes (stakeholders externos) e recolher feedback de diversas entidades de forma a permitir-nos ajustar a formação e metodologias se assim se entender como adequado.

A realização do momento de avaliação de PAP concretiza-se como um momento muito importante para a vinda dos stakeholders externos: empresas/profissionais, encarregados de educação, famílias e comunidade envolvente, numa partilha de conhecimentos entre todos, mas mais especificamente entre os alunos e os profissionais do sector, numa perspetiva de avaliação dos conhecimentos adquiridos, mas também de valorizar a sua formação pessoal e profissional.

De acordo com o recomendado, foram apuradas as necessidades de formação sentidas pelos docentes/formadores das várias áreas de formação, sociocultural, científica e técnica dos nossos cursos. Este apuramento foi realizado através de reuniões individuais com os professores e colaboradores, permitindo-lhe participar do processo de solidificação da formação da escola e partilhar as suas expectativas e necessidades adequando a sua formação às novas exigências dos alunos e das suas capacidades para

aquisição de competências sempre com o objetivo corresponder às metas equacionadas no EQAVET. Outra metodologia de aferição das necessidades de formação é a realização de inquéritos aos colaboradores (docentes/formadores) para um apuramento mais efetivo e uma adaptação mais eficiente das matérias a focar na formação a ser ministrada e ao mesmo tempo corresponder em termos de evidências. O principal objetivo é a “melhoria contínua” dos sistemas que a EHF tem em vigor na organização e para aferir opiniões e sugestões do corpo docente e colaboradores.

As mutações do mercado de trabalho e conseqüentemente as exigências que se colocam aos candidatos a uma oferta de emprego, foram o mote para uma formação de docente/formadores na área de elaboração de CV's, com enfoque nas novas tendências/desafios que esta ferramenta coloca nos dias de hoje. No âmbito da auscultação anteriormente referida foi também detetada a necessidade de capacitar os docentes/formadores com instrumentos no domínio emocional que lhes permitam superar, de modo eficiente e assertivo, as dificuldades que vêm descobrindo na sua relação com a comunidade educativa. Num momento em que estamos ainda recuperar da pandemia e em que nos chegamos à imagem da guerra no leste europeu, surgem sentimentos de angústia e tristeza, em que a incerteza económica e social marca a vida das famílias, importa readquirir a felicidade no meio escolar e o equilíbrio emocional dos jovens. Consideramos que os docentes/formadores devem desempenhar um papel pedagógico determinante, quer através de uma relação aberta com os alunos quer em diálogos interpessoais de apoio ou aconselhamento no combate à ansiedade e ao receio que os jovens manifestam no dia-a-dia. Acreditamos que com a participação de todos conseguiremos atingir os objetivos de metas e qualidade que nos propomos a cada ano.

No que refere à recomendação em questão, a autoavaliação é sempre realizada no final do ano letivo, com a intervenção dos docentes, alunos e Encarregados de Educação, através de reuniões de trabalho muito próximas da metodologia de “focus group”. Nas metas em que tal era possível, houve mecanismos de alerta precoce no final de cada período letivo, o que permitiu agir de imediato e reorientar os processos com vista a atingir os números das metas. Mas as grandes análises quantitativas e qualitativas foram sempre realizadas no final do ano letivo. Com os stakeholders internos verifica-se se os objetivos gerais correspondentes aos indicadores do Quadro EQAVET são cumpridos e as metas atingidas. Infelizmente, já não foi tão periódica e constante a intervenção dos stakeholders externos, nomeadamente as empresas e outras instituições importantes para a EHF, devido a vicissitudes decorrentes dos diversos períodos de pandemia e as limitações que lhe estiveram associadas, no entanto foi possível a recolha de dados de satisfação dos stakeholders tanto internos como externos. Nos intervenientes internos podemos referir os questionários elaborados aos alunos, tanto de satisfação geral do seu percurso na escola, assim como da sua satisfação das práticas letivas/disciplinas e serviços gerais da Escola.

Outra das formas de publicitação e divulgação, utilizando o site da escola, é a partilha de dados de satisfação dos stakeholders externos assente na taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados. Este indicador permite-nos aferir da qualidade da formação ministrada na EHF, ajustada à realidade do mercado de trabalho, mesmo que num período que se espera de retoma da atividade turística.