

RELATÓRIO DE PROGRESSO ANUAL

N.º 6 (inserir o n.º de sequência)

Ano em avaliação (mês/ano) – Início 03 / 2025 Fim 03 / 2026

I. Apresentação da instituição e da sua situação face à garantia da qualidade

1.1 Indicar o nome da entidade formadora.

(designação da Escola, Centro de Formação ou outro tipo de entidade, conforme legalmente instituído)

Escola Profissional de Hotelaria de Fátima

1.2 Indicar a morada e contactos da entidade formadora.

(morada, contacto telefónico e endereço eletrónico; circunscrever a informação à sede, no caso de haver outras unidades orgânicas)

Avenida Beato Nuno, n.º 208 – 2495-408 Fátima

Telefone: 249530630

Endereço eletrónico: ehf@insignare.pt

1.3. Indicar o nome, o cargo e contactos do responsável da entidade formadora.

Pedro Miguel Major da Silva, Diretor Executivo

Telefone: 249 545 721

Email: dir@insignare.pt

1.3.1 Indicar o nome da entidade proprietária e respetivo representante.

(a preencher, se aplicável)

INSIGNARE – Associação de Ensino e Formação

Representada por Pedro Miguel Major da Silva (diretor executivo)

1.4 Apresentar, de forma sucinta, a missão, a visão e os objetivos estratégicos da instituição para a educação e formação profissional (EFP) dos jovens, no contexto da sua intervenção.

Na Escola Profissional de Hotelaria de Fátima acreditamos que cada aluno traz consigo um talento único e um futuro cheio de possibilidades. A nossa missão é guiar, inspirar e capacitar cada jovem para que descubra o seu caminho, desenvolva as suas competências e se torne um profissional confiante, criativo e solidário. Mais do que ensinar, acompanhamos pessoas — construímos relações de confiança, promovemos a partilha e o respeito, e incentivamos o espírito de iniciativa e de superação. Em parceria com as famílias, as empresas e a comunidade, trabalhamos todos os dias para que a EHF seja um lugar onde se aprende a ser, a fazer e a ser feliz. Orientamos a nossa ação por um conjunto de valores que promovem o desenvolvimento integral dos alunos, na construção de uma identidade de escola sólida, responsável e inovadora:

- Respeito e Empatia – Valorizamos cada pessoa e acreditamos que a diversidade é fonte de aprendizagem;
- Responsabilidade e Ética – agimos com integridade e compromisso, preparando cidadãos conscientes e participativos;
- Inovação e Criatividade – Incentivamos o pensamento crítico, o empreendedorismo e a capacidade de criar soluções novas;
- Colaboração e Comunidade – Acreditamos numa metodologia de trabalho colaborativo e no envolvimento com o meio que nos rodeia;
- Excelência e Profissionalismo – Seguimos o princípio da melhoria contínua e o rigor no que fazemos.

A Escola assume o compromisso numa atitude transparente, ética e colaborativa com todos os intervenientes da comunidade educativa:

- Com os alunos: proporcionar uma formação integral, que desenvolva capacidades técnicas, humanas e sociais de acordo com as competências essenciais dos alunos do século XXI;
- Com as famílias: construir uma relação de confiança, comunicação e corresponsabilidade educativa;
- Com as empresas: promover uma formação alinhada com as necessidades reais do mercado de trabalho e com os desafios da economia local e global;
- Com a comunidade: participar ativamente no desenvolvimento sustentável, cultural e social do território.

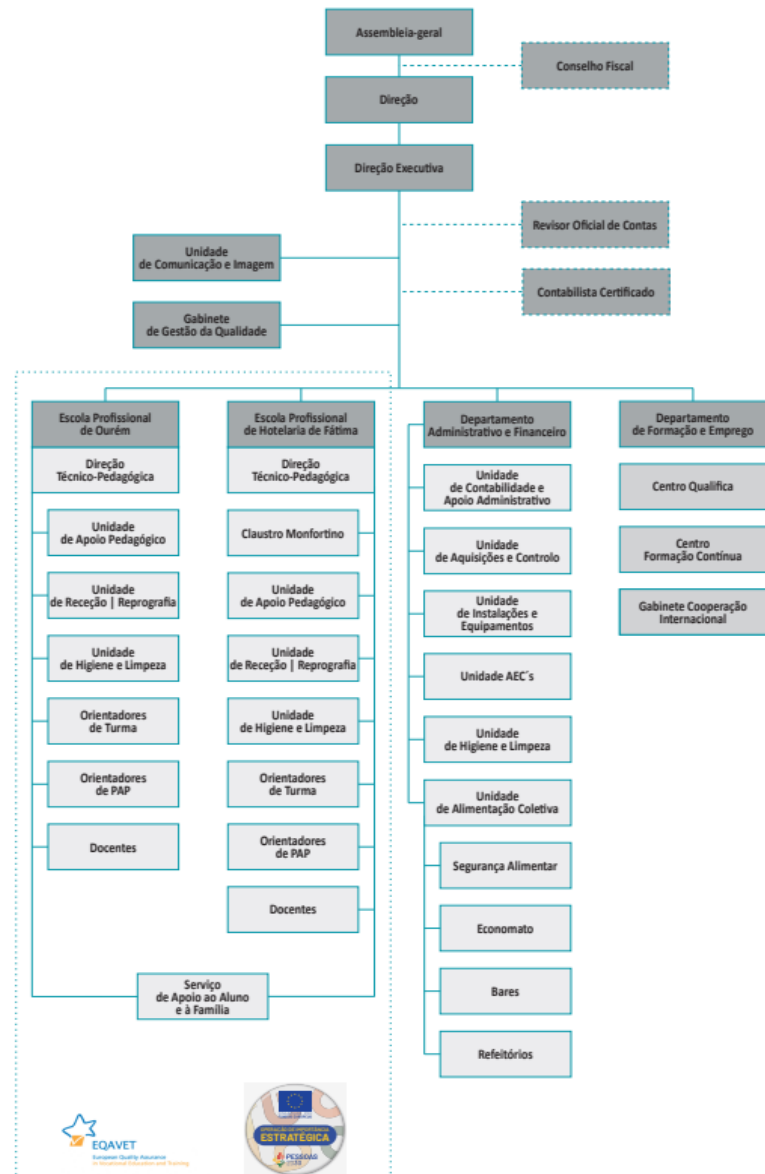
Na Escola Profissional de Hotelaria de Fátima vivemos uma cultura de proximidade, entusiasmo e partilha, onde aprender é um ato coletivo e transformador. Cultivamos o orgulho de pertencer, celebramos as conquistas e valorizamos o percurso de cada um. Queremos ser uma escola que forma profissionais e cidadãos com alma, preparados para construir o futuro com competência, sensibilidade e propósito.

A cultura promovida pela Escola desenvolve competências de natureza cognitiva, procedimental, pessoal, social e emocional, utilizando múltiplas estratégias a nível curricular e extracurricular. As estratégias educativas focam-se na aquisição de competências técnicas essenciais para o mercado de trabalho e para uma economia do conhecimento, consolidadas com o desenvolvimento integral de competências transversais, como o pensamento crítico e criativo, o desenvolvimento emocional, o relacionamento social e interpessoal, e a formação para a saúde e bem-estar. A Cidadania e Desenvolvimento é transversal a todas as disciplinas, sendo um espaço curricular privilegiado para aprendizagens com impacto tridimensional na atitude cívica individual, no relacionamento interpessoal e no relacionamento social e intercultural.



A EHF afirma-se como uma entidade com ambição, enraizada na realidade local e orientada para o futuro, assente numa cultura de melhoria contínua. Enfrenta os desafios do presente com confiança, dinamismo e elevado sentido de responsabilidade, promovendo uma educação profissional que se pretende de excelência e que contribui para o desenvolvimento integral dos alunos, bem como para a valorização da comunidade e o progresso da região.

1.5 Descrever sucintamente a estrutura orgânica da instituição e os cargos a ela associados.



1.6 Preencher a tabela infra, indicando toda a oferta formativa de nível 4 para jovens, à data da elaboração do relatório e nos dois anos letivos anteriores.

(ajustar o número de linhas quanto necessário)

| Tipologia do curso | Designação do curso | N.º de Turmas/Grupos de Formação | | | | | |
|--------------------|---|----------------------------------|--------|----------|--------|----------|--------|
| | | 23 /24 | | 24 /25 | | 25 /26 | |
| | | N.º T/GF | N.º AL | N.º T/GF | N.º AL | N.º T/GF | N.º AL |
| Curso Profissional | Curso Profissional Técnico de Restauração - variante Cozinha/Pastelaria | 3 | 68 | 3 | 74 | 2,5 | 71 |
| Curso Profissional | Curso Profissional Técnico de Restauração - variante Restaurante/Bar | 2x0.5 | 25 | 3x0.5 | 44 | 3x0,5 | 41 |
| Curso Profissional | Curso Profissional Técnico de Turismo | 2x0.5 | 25 | 3x0.5 | 43 | 3x0,5 | 39 |
| Curso Profissional | Curso Profissional de Técnico de Massagem de Estética e Bem-Estar | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,5 | 12 |

* Se aplicável, incluir a oferta noutras unidades orgânicas, para além da sede

1.7 Identificar os documentos orientadores da instituição e relatórios relevantes para a garantia da qualidade e indicar as respetivas ligações eletrónicas.

1. [Projeto Educativo \(Documento Base e Plano de Ação\)](#)
2. [Plano de Atividades](#)
3. [Estatutos da EHF](#)
4. [Cronograma de Formação](#)
5. [Regulamento Interno](#)
6. [Inquérito aos Alunos Diplomados](#)
7. [Inquérito de Satisfação aos Empregadores](#)

1.8 Preencher a situação aplicável sobre o último resultado do processo de verificação de conformidade EQAVET do sistema de garantia da qualidade.

(trancar a data relativa à situação não aplicável)

- Selo EQAVET condicionado a um ano, atribuído em XX / XX / XXXX.
- Selo EQAVET, atribuído em 20/02/2020.
- Selo EQAVET revalidado em 17/02/2023.

1.9 Apresentar uma súmula das recomendações constantes do relatório final relativo à última visita de verificação de conformidade EQAVET e das evidências do seu cumprimento.

- 1) - Melhorar a implementação de estratégias formais para a participação dos stakeholders externos nas diferentes fases do ciclo de garantia e melhoria da qualidade.

Na sequência da última visita de verificação de conformidade EQAVET, a Escola Profissional de Hotelaria de Fátima identificou algumas recomendações orientadas para o reforço da participação dos stakeholders, melhoria dos mecanismos de comunicação dos resultados e consolidação do ciclo de garantia e melhoria contínua da qualidade. A EHF tem vindo a desenvolver um conjunto de medidas destinadas a dar resposta a estas recomendações, integrando-as progressivamente na sua estratégia de funcionamento e nos seus processos de decisão.

Relativamente à recomendação de melhoria das estratégias formais para a participação dos stakeholders externos nas diferentes fases do ciclo de garantia e melhoria da qualidade, a escola reforçou a sua política de proximidade e cooperação com empresas, instituições públicas, entidades do setor e comunidade envolvente. Esta estratégia tem como objetivo garantir que a formação ministrada permanece alinhada com as necessidades reais do mercado de trabalho e que os contributos externos são integrados nos processos de planeamento, implementação, avaliação e revisão da oferta formativa.

Neste âmbito, a EHF tem procura promover a presença regular de profissionais e representantes de empresas na escola, através da realização de palestras, workshops, demonstrações técnicas, sessões de partilha de experiências e momentos de contacto direto com os alunos. Estas iniciativas permitem aproximar os jovens da realidade profissional, facilitar a construção dos seus projetos de carreira e proporcionar uma visão mais concreta das competências exigidas pelos setores da Hotelaria, Turismo e Restauração.

A participação dos stakeholders externos é igualmente reforçada através da realização de visitas de estudo, participação em eventos nacionais e internacionais, congressos, seminários e outras atividades de natureza técnico-profissional. Estas experiências constituem oportunidades de aprendizagem em contexto real e permitem recolher contributos relevantes das entidades parceiras relativamente às competências necessárias aos futuros profissionais, contribuindo para o ajustamento das metodologias e práticas pedagógicas.

O Plano Anual de Atividades assume-se como um instrumento fundamental na concretização desta estratégia, refletindo uma opção clara da escola pela abertura à comunidade e pela participação dos parceiros externos. As atividades previstas ao longo do ano letivo são estruturadas com o objetivo de promover o contacto dos alunos com o setor profissional, divulgar as competências desenvolvidas e criar oportunidades de integração futura no mercado de trabalho.

No âmbito da Formação em Contexto de Trabalho, a EHF reforçou a diversificação das entidades de acolhimento, permitindo estabelecer contacto com diferentes realidades empresariais e obter contributos diversificados sobre o desempenho dos alunos. Através do acompanhamento realizado pelos orientadores de FCT e da auscultação direta das entidades, são recolhidas informações essenciais para avaliar a adequação da formação e identificar oportunidades de melhoria.

Também as Provas de Aptidão Profissional assumem um papel relevante no envolvimento dos stakeholders externos, constituindo momentos privilegiados de interação entre alunos, docentes, empresas, profissionais do setor, famílias e comunidade. Para além da avaliação das competências adquiridas pelos alunos, estes momentos permitem promover a partilha de conhecimento, aproximar a escola do tecido empresarial e recolher perceções externas sobre a qualidade da formação desenvolvida.

A intervenção do Conselho Consultivo permite ainda uma maior articulação com os processos de planeamento regional da oferta formativa, nomeadamente através da concertação promovida pelo Município de Ourém e da articulação com a Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo, considerando a informação disponibilizada pelo Sistema de Antecipação de Necessidades de Qualificações (SANQ).

- 2) Aprofundar a reflexão sobre a divulgação dos resultados da avaliação e dos resultados da revisão no sítio institucional e sobre como o fazer mais do que uma vez por ano, em consonância com o estipulado no quadro EQAVET

No que refere à recomendação em questão, a autoavaliação continua a constituir um momento fundamental do ciclo de qualidade, envolvendo docentes, alunos, encarregados de educação e restantes elementos da comunidade educativa. Através de reuniões de trabalho, análise de indicadores e reflexão conjunta, são avaliados os resultados alcançados, identificadas fragilidades e definidas medidas de melhoria. A participação dos stakeholders internos permite garantir uma visão abrangente sobre o funcionamento da escola e apoiar a tomada de decisão.

Para além da análise global realizada no final do ano letivo, a escola implementou mecanismos de acompanhamento intermédio, nomeadamente através de reuniões intercalares e momentos de monitorização ao longo do ano. Estes procedimentos permitem identificar precocemente eventuais desvios relativamente às metas definidas e ajustar estratégias, reforçando uma lógica preventiva e de melhoria contínua.

A divulgação dos resultados passou igualmente a assumir uma dimensão mais regular, através da disponibilização de informação no sítio institucional da escola, permitindo uma maior transparência junto da comunidade educativa. Para além dos resultados dos indicadores EQAVET, são divulgados dados relativos à satisfação dos stakeholders, nomeadamente resultados de questionários aplicados aos alunos e informação relacionada com a satisfação dos empregadores relativamente aos diplomados.

A análise da satisfação das entidades empregadoras constitui uma ferramenta essencial para aferir a qualidade e adequação da formação ministrada, permitindo avaliar se as competências desenvolvidas pelos alunos correspondem às necessidades efetivas do mercado de trabalho. Os resultados obtidos têm confirmado a relevância da formação profissional desenvolvida pela escola e a importância da continuidade da ligação às empresas.

Como resposta adicional a esta recomendação, a escola reforçou a participação dos stakeholders externos através da realização do Conselho Consultivo, órgão que integra representantes de empresas, instituições e outros parceiros estratégicos. Este órgão contribui para a análise e reflexão sobre documentos estruturantes da escola, nomeadamente o Projeto Educativo, Plano Anual de Atividades, oferta formativa e estratégias de desenvolvimento, garantindo uma maior articulação entre a formação ministrada e as necessidades reais do setor.

Face às medidas implementadas, considera-se que as recomendações resultantes da última avaliação EQAVET foram integradas na estratégia de desenvolvimento da Escola de Hotelaria de Fátima. As ações desenvolvidas contribuíram para reforçar a participação dos stakeholders, melhorar os processos de comunicação e consolidar uma cultura organizacional baseada na monitorização, reflexão e melhoria contínua da qualidade da Educação e Formação Profissional.]

II. Balanço dos resultados dos indicadores EQAVET selecionados, de outros em uso e da aferição dos descritores EQAVET/práticas de gestão

(análise contextualizada dos resultados alcançados, no ano em avaliação, face às metas de médio e curto prazo estabelecidas)

Indicador 4: taxa de conclusão dos cursos

Resultado das turmas do triénio 2020/2023: 71,70% dos alunos iniciados foram certificados

Resultado das turmas do triénio do triénio 2021/2024: 74,01% sobre o nº de alunos iniciados

Resultado das turmas do triénio do triénio 2022/2025: 64,07% sobre o nº de alunos iniciados

Meta prevista para as turmas do triénio 2023/2026: 72% sobre o número de alunos iniciados

A análise da taxa de conclusão dos cursos profissionais da Escola Profissional de Hotelaria de Fátima constitui um elemento fundamental no processo de monitorização e avaliação do desempenho da instituição, permitindo à Direção e à equipa pedagógica refletir sobre a eficácia das estratégias implementadas e identificar áreas de melhoria no âmbito do ciclo de garantia da qualidade EQAVET.

Os resultados obtidos evidenciam uma evolução positiva nos últimos ciclos formativos concluídos. No triénio 2020/2023, a taxa de conclusão dos cursos profissionais situou-se nos 71,70% dos alunos inicialmente inscritos, tendo este valor aumentado para 74,01% no triénio 2021/2024. Este resultado permitiu ultrapassar a meta definida pela escola e demonstra o impacto positivo das medidas implementadas ao nível do acompanhamento pedagógico, da proximidade aos alunos e do reforço das estratégias de promoção do sucesso escolar.

No entanto, no triénio 2022/2025, verificou-se uma redução da taxa de conclusão para 64,07% dos alunos iniciados, valor inferior à meta estabelecida pela escola para este indicador. A análise deste resultado permite concluir que o principal fator condicionante continua associado às situações de abandono e interrupção do percurso formativo antes da conclusão do curso, mais do que as eventuais dificuldades para atingir o sucesso por parte dos alunos que permanecem integrados no processo formativo. Efetivamente, a experiência da escola revela que os alunos que conseguem manter a continuidade do percurso formativo apresentam, na sua maioria, capacidade para concluir com sucesso as diferentes componentes da formação.

A reflexão realizada identifica um conjunto de fatores internos e externos que influenciam este indicador. Nos últimos anos, têm-se verificado alterações significativas nas características dos jovens que ingressam no ensino profissional, nomeadamente ao nível das expectativas, motivação, maturidade e capacidade de adaptação às exigências de um percurso formativo de três anos. As consequências do período pós-pandémico continuam igualmente a manifestar-se em alguns alunos, através de dificuldades de integração, menor envolvimento escolar, fragilidades emocionais e necessidade de acompanhamento mais individualizado.

Paralelamente, verificam-se situações em que os alunos optam por uma integração antecipada no mercado de trabalho, muitas vezes motivados por necessidades económicas familiares ou pela perceção de oportunidades imediatas de emprego nos setores da Hotelaria, Turismo e Restauração. Embora esta realidade demonstre a valorização das competências profissionais desenvolvidas pela escola, pode conduzir, em alguns casos, à interrupção prematura do percurso formativo e conseqüente impacto na taxa de conclusão.

Importa ainda refletir sobre a evolução dos setores profissionais associados à formação ministrada pela Escola de Hotelaria de Fátima. A Hotelaria, a Restauração e o Turismo têm registado alterações significativas, com novas exigências ao nível das competências técnicas, digitais, comportamentais e linguísticas, bem como mudanças nas dinâmicas laborais. Estas transformações influenciam as escolhas dos jovens e exigem uma permanente adaptação da escola, quer ao nível das metodologias pedagógicas, quer na aproximação ao tecido empresarial.

Apesar dos desafios identificados, os resultados alcançados demonstram a importância e relevância da formação profissional desenvolvida pela Escola de Hotelaria de Fátima. A valorização crescente das competências técnicas e práticas pelos empregadores, associada aos elevados níveis de empregabilidade registados pelos diplomados, confirma a pertinência da aposta numa formação especializada e alinhada com as necessidades reais do mercado de trabalho.

Face aos resultados obtidos, a escola mantém como prioridade estratégica o reforço das medidas de acompanhamento e prevenção do abandono escolar, promovendo uma intervenção cada vez mais precoce junto dos alunos que apresentam sinais de risco. Neste sentido, continuarão a ser desenvolvidos mecanismos de monitorização regular dos percursos escolares, articulação entre orientadores de turma, equipa pedagógica, alunos e famílias, bem como estratégias de apoio individualizado ajustadas às necessidades identificadas.

Será igualmente reforçada a aposta em metodologias pedagógicas mais práticas, inovadoras e diferenciadoras, valorizando a aprendizagem baseada em projetos, a resolução de situações reais e a aproximação constante ao contexto profissional. A utilização de ferramentas digitais e novas abordagens pedagógicas permitirá aumentar o envolvimento dos alunos e reforçar a ligação entre as aprendizagens desenvolvidas e as competências exigidas pelo mercado de trabalho.

O envolvimento das empresas parceiras continuará a assumir um papel determinante nesta estratégia. Para além do seu contributo enquanto entidades de Formação em Contexto de Trabalho, os parceiros externos constituem uma fonte essencial de motivação para os alunos, permitindo-lhes conhecer diferentes percursos profissionais, contactar com profissionais do setor e compreender o valor da conclusão da sua formação.

Para o triénio 2023/2026, a Escola Profissional de Hotelaria de Fátima definiu como meta alcançar uma taxa de conclusão de 72% dos alunos inicialmente inscritos. A escola considera este objetivo ambicioso, mas realista, tendo em conta os resultados alcançados em ciclos anteriores e as medidas de melhoria implementadas. A consolidação de uma cultura de acompanhamento próximo, inovação pedagógica e forte articulação com o tecido empresarial será determinante para promover o sucesso escolar, pessoal e profissional dos alunos.

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

Resultado global turmas do triénio 2020/2023: 94,70% de taxa de empregabilidade (e/ou prosseguimento de estudos) dos alunos diplomados

Resultado global turmas do triénio 2021/2024: 95% de taxa de empregabilidade (e/ou prosseguimento de estudos) dos alunos diplomados

Resultado global turmas do triénio 2022/2025: 97%, de taxa de empregabilidade (e/ou prosseguimento de estudos) dos alunos diplomados

Meta prevista para as turmas do triénio 2023/2026: 55%

A análise deste indicador demonstra resultados de elevada consistência ao longo dos últimos ciclos formativos avaliados, evidenciando a capacidade da Escola Profissional de Hotelaria de Fátima em assegurar a transição dos seus diplomados para o mercado de trabalho e/ou para percursos de prosseguimento de estudos.

Os resultados obtidos revelam uma taxa global de colocação aproximadamente de 100% nos triénios 2020/2023, 2021/2024 e 2022/2025, considerando a integração profissional e/ou a continuidade dos estudos por parte dos alunos diplomados. Estes resultados superam significativamente a meta definida pela escola, estabelecida em pelo menos 55% para o triénio 2023/2026, perspetivando uma correta adequação da oferta formativa às necessidades do tecido empresarial e às expectativas dos jovens.

A manutenção deste indicador em níveis máximos ao longo de vários ciclos formativos constitui uma evidência relevante da eficácia das estratégias implementadas pela Escola Profissional de Hotelaria de Fátima no âmbito do acompanhamento dos alunos, da preparação para a vida ativa e da articulação permanente com os stakeholders externos. Estes resultados refletem igualmente a capacidade da escola em promover uma formação alinhada com as exigências dos setores da Hotelaria, Turismo e Restauração.

A integração profissional dos diplomados encontra-se associada a diversos fatores que caracterizam a estratégia formativa da instituição, nomeadamente a forte componente prática dos cursos, a proximidade existente com as empresas do setor, a qualidade da Formação em Contexto de Trabalho e o desenvolvimento de competências técnicas, pessoais e sociais ajustadas aos desafios atuais das profissões. A ligação contínua ao mercado de trabalho permite que os alunos contactem, desde cedo, com contextos profissionais reais, facilitando a sua adaptação e integração após a conclusão do percurso formativo.

A Formação em Contexto de Trabalho assume, neste processo, um papel particularmente relevante, constituindo um espaço privilegiado de aplicação dos conhecimentos adquiridos e de desenvolvimento de competências profissionais. O contacto direto com entidades empregadoras permite aos alunos compreender as exigências reais do setor, desenvolver autonomia e responsabilidade profissional e, em muitos casos, criar oportunidades concretas de inserção no mercado de trabalho.

Importa igualmente destacar que os resultados alcançados ocorrem num contexto em que os setores do Turismo, Hotelaria e Restauração continuam a evidenciar necessidades significativas de recrutamento de profissionais qualificados. A procura de técnicos com competências específicas tem contribuído para reforçar as oportunidades profissionais dos diplomados e para valorizar a formação especializada desenvolvida pela escola.

Paralelamente, verifica-se também uma evolução positiva relativamente ao prosseguimento de estudos por parte dos alunos diplomados, nomeadamente através do acesso a Cursos Técnicos Superiores Profissionais (CTeSP), Cursos de Especialização Tecnológica (CET) e outros percursos de formação superior relacionados com as áreas do Turismo, Gestão, Hotelaria e Restauração. Esta realidade demonstra uma crescente valorização da aprendizagem ao longo da vida e uma maior capacidade dos jovens para construir percursos académicos e profissionais diversificados.

No âmbito do sistema de garantia da qualidade EQAVET, os resultados deste indicador constituem uma evidência da adequação da oferta formativa às necessidades dos alunos, das empresas e da comunidade envolvente. Demonstram igualmente a eficácia dos mecanismos de orientação escolar e profissional, do acompanhamento realizado ao longo do percurso formativo e das parcerias estabelecidas com entidades empregadoras e instituições de ensino.

Face aos resultados alcançados, a EHF considera essencial assegurar a continuidade das estratégias implementadas, reforçando os mecanismos de monitorização dos percursos dos diplomados e aprofundando a recolha de informação junto dos antigos alunos e das entidades empregadoras. Este acompanhamento permitirá avaliar não apenas a integração profissional, mas também a adequação das competências adquiridas face à evolução das necessidades do setor.

Para o próximo ciclo formativo, a escola continuará a consolidar a sua rede de parceiros, reforçar a qualidade das entidades de acolhimento de Formação em Contexto de Trabalho e promover iniciativas de orientação profissional, contacto com empresas e desenvolvimento de competências diferenciadoras. A aposta na inovação pedagógica, na valorização das competências digitais, linguísticas e comportamentais e na aproximação constante ao mundo profissional continuará a constituir uma prioridade estratégica.

Os resultados obtidos demonstram que a EHF tem conseguido cumprir a sua missão de preparar jovens qualificados, capazes de integrar com sucesso o mercado de trabalho ou prosseguir estudos, contribuindo para uma resposta formativa de qualidade, alinhada com as necessidades económicas e sociais da região e dos setores profissionais em que se insere.

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 2020/2023: 52,60%

Resultado das turmas do triénio 2021/2024: 78,60%

Resultado das turmas do triénio 2022/2025: 75,00%

Meta prevista para as turmas do triénio 2023/2026: 55%

Este indicador evidencia resultados muito positivos relativamente à capacidade da Escola Profissional de Hotelaria de Fátima em promover a integração profissional dos seus diplomados em áreas diretamente relacionadas com a formação frequentada.

Os resultados obtidos demonstram uma evolução bastante favorável ao longo dos últimos ciclos formativos analisados. No triénio 2020/2023, registou-se uma taxa de 52,60% de diplomados integrados profissionalmente em funções diretamente relacionadas com a sua área de formação. Este resultado apresentou uma evolução significativa no triénio 2021/2024, atingindo os 78,60%, valor que reforça a adequação da oferta formativa às necessidades do setor profissional. No triénio 2022/2025, verificou-se igualmente um resultado muito positivo, com uma taxa de 75,00%, mantendo-se claramente acima da meta definida pela escola para o triénio 2023/2026, fixada em 55%.

A análise destes resultados permite concluir que uma percentagem muito significativa dos diplomados consegue integrar-se profissionalmente em funções relacionadas com os conhecimentos e competências desenvolvidos durante o seu percurso formativo. Este indicador constitui uma evidência relevante da qualidade da formação ministrada e da capacidade da escola em preparar jovens profissionais ajustados às exigências atuais dos setores da Hotelaria, Turismo e Restauração.

Os resultados alcançados refletem a adequação dos referenciais de formação às necessidades do mercado de trabalho, a forte componente prática dos cursos e o desenvolvimento de competências técnicas e transversais essenciais para o desempenho profissional. A aposta da EHF numa formação próxima da realidade empresarial permite aos alunos desenvolver não apenas conhecimentos técnicos específicos, mas também competências de comunicação, trabalho em equipa, autonomia, responsabilidade e capacidade de adaptação.

A elevada integração dos diplomados em profissões diretamente relacionadas com a sua formação encontra-se também associada ao contexto atual dos setores profissionais abrangidos. A Hotelaria, o Turismo e a Restauração continuam a apresentar necessidades significativas de recrutamento de profissionais qualificados, criando oportunidades para jovens com formação especializada. A crescente valorização das competências técnicas e práticas tem reforçado o papel da formação profissional como uma via fundamental para a entrada e progressão no mercado de trabalho.

Neste processo, a Formação em Contexto de Trabalho assume uma importância estratégica, constituindo um momento privilegiado de aproximação entre os alunos e as entidades empregadoras. Os estágios realizados em contexto profissional permitem aos alunos aplicar conhecimentos, desenvolver competências em ambiente real e demonstrar o seu perfil profissional junto das empresas. Para muitas entidades de acolhimento, a FCT representa igualmente uma oportunidade de identificar futuros colaboradores, facilitando posteriormente a integração profissional dos diplomados.

A escola considera que estes resultados refletem também o investimento contínuo na relação com os stakeholders externos, nomeadamente empresas parceiras, entidades de acolhimento de Formação em Contexto de Trabalho, instituições do setor e organizações ligadas à qualificação profissional. A realização de workshops técnicos, palestras, visitas de estudo, participação em eventos profissionais e desenvolvimento de projetos colaborativos tem permitido aproximar os alunos das exigências reais do mercado e reforçar a ligação entre o espaço escolar e o contexto profissional.

No âmbito do sistema de garantia da qualidade EQAVET, os resultados deste indicador constituem uma evidência clara da eficácia das estratégias implementadas pela escola, demonstrando a relevância da oferta formativa, a adequação das metodologias pedagógicas utilizadas e a capacidade da instituição em responder às necessidades dos alunos e dos empregadores.

Apesar dos resultados alcançados, a escola mantém uma postura de melhoria contínua, reconhecendo a importância de acompanhar permanentemente a evolução do mercado de trabalho e das competências exigidas pelos profissionais do setor. Neste sentido, continuará a reforçar a monitorização dos percursos dos diplomados, a auscultação das entidades empregadoras e a atualização das práticas pedagógicas e técnicas desenvolvidas nos cursos.

Para o triénio 2023/2026, a Escola Profissional de Hotelaria de Fátima mantém como objetivo consolidar resultados superiores à meta definida de 50%, garantindo a continuidade de uma formação profissional de qualidade, alinhada com as necessidades económicas e sociais da região e promovendo a integração dos diplomados em profissões diretamente relacionadas com a sua área de formação.

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

Resultado das turmas do triénio 2020/2023: 100%

Resultado das turmas do triénio 2021/2024: 98%

Resultado das turmas do triénio 2022/2025: 96%

Meta prevista para as turmas do triénio 2023/2026: 93%

A análise deste indicador demonstra resultados muito positivos, assistimos a um ligeiro decréscimo ao longo dos anos, fruto do perfil dos alunos e das constantes alterações no mercado de trabalho do setor da hotelaria e restauração, ainda assim evidenciando a qualidade da formação desenvolvida pela EHF e a adequação das competências adquiridas pelos diplomados às necessidades do mercado de trabalho.

Os resultados obtidos revelam níveis elevados de satisfação por parte das entidades empregadoras. No triénio 2020/2023, a taxa de satisfação dos empregadores relativamente aos formandos diplomados situou-se nos 100%, mantendo-se em valores muito elevados no triénio 2021/2024, com 98%. No triénio 2022/2025, o indicador apresentou um resultado de 96%, valor que continua a superar a meta definida pela escola para o triénio 2023/2026, estabelecida em 93%.

A manutenção deste indicador acima da meta definida constitui uma evidência relevante da eficácia das estratégias pedagógicas e organizacionais implementadas pela escola, demonstrando que os alunos diplomados apresentam competências técnicas, profissionais e comportamentais ajustadas às exigências dos setores da Hotelaria, Turismo e Restauração.

Os resultados obtidos refletem a aposta da Escola Profissional de Hotelaria de Fátima numa formação profissional de qualidade, assente numa abordagem integrada que combina o rigor técnico, a aprendizagem prática em contexto real, o desenvolvimento de competências transversais e a preparação dos alunos para os desafios atuais do mercado de trabalho.

A satisfação manifestada pelos empregadores traduz igualmente a importância da proximidade existente entre a escola e o tecido empresarial. A colaboração com empresas e entidades do setor permite uma constante atualização das práticas formativas e contribui para garantir que os conhecimentos e competências desenvolvidos pelos alunos correspondem às necessidades reais das organizações empregadoras.

Neste âmbito, a Formação em Contexto de Trabalho assume particular relevância, constituindo um momento essencial para a consolidação das aprendizagens e para a avaliação das competências dos alunos em ambiente profissional. O contacto direto com as entidades acolhedoras permite aos alunos desenvolver autonomia, responsabilidade, capacidade de adaptação e postura profissional, competências frequentemente valorizadas pelos empregadores.

A análise deste indicador evidencia também o impacto positivo das estratégias de acompanhamento implementadas pela escola ao longo do percurso formativo. A proximidade entre docentes, diretores de turma, alunos e famílias permite identificar dificuldades, ajustar estratégias pedagógicas e promover uma intervenção atempada sempre que necessário, contribuindo para melhores resultados e maior preparação dos diplomados para a integração profissional.

No âmbito do sistema de garantia da qualidade EQAVET, os resultados alcançados constituem uma evidência da eficácia dos mecanismos de monitorização e avaliação implementados, demonstrando a adequação da oferta formativa, a qualidade das práticas pedagógicas e a capacidade da escola para responder às expectativas dos stakeholders internos e externos.

A participação dos empregadores neste processo assume um papel fundamental, uma vez que o feedback das entidades profissionais permite à escola avaliar a adequação das competências dos diplomados e identificar oportunidades de melhoria. A auscultação regular das empresas parceiras, das entidades de Formação em Contexto de Trabalho e dos restantes stakeholders externos contribui para o aperfeiçoamento contínuo da formação ministrada.

Apesar dos resultados muito positivos, a Escola Profissional de Hotelaria de Fátima mantém uma estratégia de melhoria contínua, reconhecendo a importância de continuar a acompanhar a evolução das necessidades do setor profissional. Neste sentido, será dada continuidade ao reforço das parcerias empresariais, à monitorização da satisfação dos empregadores, à atualização das metodologias pedagógicas e à valorização das competências técnicas e transversais dos alunos.

Para o triénio 2023/2026, a escola pretende consolidar os níveis de satisfação dos empregadores acima da meta definida de 93%, assegurando a continuidade de uma formação profissional de qualidade, alinhada com as necessidades das empresas e orientada para o sucesso escolar, profissional e pessoal dos seus alunos.

| OG | Objetivos Gerais | Descrição | Meta (a 3 anos) | Dados à data do RP |
|------|--|---|-----------------|--------------------|
| OG.5 | Satisfação dos alunos | Percentagem de alunos que classificam a prestação global da EHF “Boa” ou “Muito Boa” nos inquéritos de satisfação realizados | 80 % | 78% |
| OG.6 | Satisfação dos Encarregados de Educação | Percentagem de encarregados de educação que classificam a prestação global da EHF como “Boa” ou “Muito Boa” nos inquéritos de satisfação realizados | 80 % | 76% |
| OG.7 | Investimento na formação de professores e formadores | Percentagem de professores e formadores que participam em programas de formação em relação ao nº total de professores e formadores da EHF | 80 % | 80 % |

III. Melhorias a introduzir na gestão da oferta de EFP face ao balanço apresentado no ponto II

3.1. 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 (quando disponível, indicar o ponto de partida) |
|------------------|--|----------|--|
| 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 triénio 2020/2023 para 14%, sendo conseguido no triénio referido. Assim, propomos manter taxas que |

| | | | |
|------|---|-----|--|
| | | | consideramos exequíveis de 14% nas turmas do triénio 2021/2024, 2022/2025 e projetando esse valor para as turmas do triénio 2023/2026 |
| [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 70% nas turmas do triénio 2021 – 2024, 2022 – 2025 e 2023/2026 com base nos alunos que terminam os seus ciclos |
| [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; - Realização do Conselho Consultivo da EHF com a participação de todos os stakeholders internos e externos; - Celebrar, no mínimo, 2 novas parcerias por curso e por ano letivo. |

3.2. 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 (mês/ano) | Data Conclusão (mês/ano) |
|------------------|------|--|-----------------------|--------------------------|
| [AM1 | [A1 | Proceder a um correto diagnóstico da situação escolar à chegada dos alunos à EHF através de questionário/análise detalhada do processo dos alunos das turmas do 1.º ano e preenchimento do documento de Caracterização | [Setembro/2025 | [Julho 2026 |
| | [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 do empenho e aproveitamento durante o processo de ensino/aprendizagem, a recusa do aluno em desenvolver as tarefas propostas, o comportamento ausente ou perturbador | [Setembro/2025 | [Julho 2026 |

| | | | | |
|-----|-----|---|---------------|------------|
| | A3 | Desenvolver planos individuais de trabalho e de compensação de horas com medidas de suporte à aprendizagem | Setembro/2025 | Julho 2026 |
| | 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/2025 | Julho 2026 |
| | A5 | Fazer uma sessão semestral 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/2025 | Julho 2026 |
| AM2 | A6 | De modo a garantir o sucesso escolar pretendido, as monitorizações semestrais existentes, em sede de Conselho de Turma, assim como as monitorizações intercalares, a meio de cada semestre 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/2025 | Julho 2026 |
| | A7 | Promover uma maior frequência de formação por parte dos profissionais da escola e avaliar a eficácia dessas formações | Setembro/2025 | Julho 2026 |
| | A8 | Aplicar a pedagogia diferenciada, baseada no princípio das aprendizagens centradas no aluno e no seu ritmo, numa ótica de escola inclusiva. | Setembro/2025 | Julho 2026 |
| | A9 | Manter a utilização das grelhas de avaliação por competências, em uso na Escola, 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/2025 | Julho 2026 |
| | 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/2025 | Julho 2026 |
| | A11 | Manter a atribuição dos prémios de mérito “Aluno do mês”, e “Aluno do Ano” como uma | Setembro/2025 | Julho 2026 |

| | | | | |
|-----|-----|---|---------------|------------|
| | | estratégia motivacional para a assiduidade e para o sucesso académico e pessoal em geral. | | |
| AM3 | 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/2025 | Julho 2026 |
| | 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/2025 | Julho 2026 |

IV. Reflexão sobre a aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade e a participação dos *stakeholders* internos e externos na melhoria contínua da oferta de EFP

Ao longo do período em análise, a Escola Profissional de Hotelaria de Fátima consolidou progressivamente a implementação do ciclo de garantia e melhoria contínua da qualidade, reforçando uma cultura organizacional baseada no planeamento estratégico, monitorização sistemática, avaliação de resultados e implementação de medidas de melhoria no âmbito da Educação e Formação Profissional (EFP).

O referencial EQAVET encontra-se atualmente integrado de forma transversal na dinâmica/organização da instituição, assumindo-se como um instrumento fundamental de apoio à tomada de decisão e à melhoria das práticas pedagógicas e organizacionais. A sua aplicação tem permitido à escola desenvolver uma análise mais rigorosa dos resultados alcançados, identificar pontos fortes, reconhecer áreas de intervenção prioritária e definir estratégias ajustadas às necessidades dos alunos, das empresas e da comunidade envolvente.

A monitorização dos indicadores EQAVET demonstra resultados globalmente muito positivos, particularmente nos domínios relacionados com a integração profissional dos diplomados, a empregabilidade qualificada e a satisfação dos empregadores. Os resultados obtidos evidenciam a adequação da oferta formativa da escola às necessidades dos setores da Hotelaria, Turismo e Restauração, bem como a eficácia das estratégias desenvolvidas ao nível da preparação técnica e profissional dos alunos.

Os níveis de empregabilidade e/ou prosseguimento de estudos dos diplomados mantiveram-se em valores muito elevados, registando-se uma taxa aproximada de 100% nos triénios 2020/2023, 2021/2024 e 2022/2025. Estes resultados constituem uma evidência clara da capacidade da escola em promover percursos de sucesso após a conclusão da formação, através da integração no mercado de trabalho ou da continuidade dos estudos.

Também o indicador relativo à integração dos diplomados em profissões diretamente relacionadas com a área de formação apresenta resultados bastante positivos, com uma evolução de 52,60% no triénio 2020/2023 para 78,60% no triénio 2021/2024 e 75,00% no triénio 2022/2025. Estes dados demonstram a existência de uma forte ligação entre as competências desenvolvidas durante o percurso formativo e as necessidades reais do tecido empresarial.

Relativamente à satisfação dos empregadores, os resultados alcançados confirmam igualmente a qualidade da formação ministrada pela Escola de Hotelaria de Fátima. A satisfação das entidades empregadoras atingiu 100% no triénio 2020/2023, 98% no triénio 2021/2024 e 96% no triénio 2022/2025, valores superiores à meta definida, evidenciando a valorização das competências técnicas, profissionais e comportamentais dos diplomados.

Apesar dos resultados positivos nos indicadores de empregabilidade e inserção profissional, a análise realizada ao longo do ciclo EQAVET permitiu igualmente identificar desafios, nomeadamente ao nível da taxa de conclusão dos cursos. Embora os resultados obtidos nos diferentes triénios demonstrem capacidade de sucesso dos alunos que permanecem no percurso formativo, continuam a verificar-se situações de interrupção precoce dos estudos associadas a fatores sociais, económicos, familiares e motivacionais.

A escola reconhece que o contexto atual coloca novos desafios à formação profissional, sobretudo junto de jovens que apresentam diferentes expectativas relativamente ao percurso escolar e profissional. Nos setores da Hotelaria, Turismo e Restauração, a elevada procura de mão de obra qualificada cria oportunidades de integração profissional ainda durante o percurso formativo, podendo, em alguns casos, conduzir a uma entrada antecipada no mercado de trabalho antes da conclusão do curso.

Face a esta realidade, a Escola Profissional de Hotelaria de Fátima tem reforçado uma estratégia preventiva, baseada no acompanhamento próximo dos alunos, na monitorização intermédia dos percursos escolares, na articulação entre docentes, diretores de turma, famílias e estruturas de apoio, procurando identificar precocemente situações de risco e implementar respostas ajustadas.

Paralelamente, a escola continua a apostar em metodologias pedagógicas mais práticas, inovadoras e diferenciadoras, valorizando a aprendizagem baseada em projetos, a resolução de problemas reais e a aproximação constante ao contexto profissional. A forte componente prática da formação constitui um dos principais fatores diferenciadores da oferta educativa da instituição, permitindo aos alunos desenvolver competências técnicas e transversais essenciais para o exercício profissional.

Neste âmbito, o restaurante pedagógico de aplicação, as atividades práticas laboratoriais, os projetos integradores, os concursos técnico-profissionais, os workshops especializados e as iniciativas desenvolvidas no âmbito do Plano Anual de Atividades assumem um papel fundamental na consolidação das aprendizagens. Estas experiências permitem aos alunos desenvolver autonomia, responsabilidade, capacidade de comunicação, trabalho em equipa e sentido de exigência profissional.

As Provas de Aptidão Profissional (PAP) continuam igualmente a representar momentos privilegiados de aplicação do ciclo EQAVET, promovendo a participação de stakeholders internos e externos. A presença de empresas, profissionais do setor e outros parceiros permite não apenas avaliar as competências adquiridas pelos alunos, mas também recolher contributos importantes para a melhoria da formação e para o alinhamento com as necessidades emergentes do mercado.

A participação dos stakeholders externos tem vindo a ser reforçada através da consolidação das parcerias com empresas, entidades de acolhimento de Formação em Contexto de Trabalho, instituições de ensino superior e outras organizações relevantes. A escola tem promovido uma relação de proximidade através de reuniões, visitas técnicas, palestras, workshops e projetos colaborativos, garantindo uma maior articulação entre o espaço escolar e o contexto profissional.

A Formação em Contexto de Trabalho continua a assumir um papel estratégico, permitindo aos alunos aplicar conhecimentos em ambiente real, desenvolver competências profissionais e estabelecer contacto direto com potenciais entidades empregadoras. O feedback recolhido junto destas entidades constitui uma ferramenta essencial para avaliar a adequação da formação e introduzir melhorias sempre que necessário.

A dimensão internacional da escola, através dos projetos Erasmus+, tem igualmente contribuído para a valorização da formação, proporcionando aos alunos experiências profissionais e culturais diversificadas. Estas mobilidades permitem desenvolver competências linguísticas, interculturais, técnicas e pessoais, preparando os jovens para um mercado de trabalho cada vez mais global.

Nesta fase de revalidação do Selo de Qualidade EQAVET, a Direção considera que a Escola Profissional de Hotelaria de Fátima demonstra uma evolução consistente na implementação de um sistema de garantia da qualidade eficaz e integrado. Os resultados alcançados evidenciam a capacidade da instituição para responder às necessidades dos alunos, das famílias, das empresas e da comunidade.

A escola assume, contudo, que a qualidade é um processo contínuo e dinâmico, exigindo uma permanente capacidade de adaptação e inovação. Assim, continuará a reforçar a análise sistemática dos indicadores, a participação dos stakeholders, a inovação pedagógica, a prevenção do abandono escolar e a aproximação ao tecido empresarial, garantindo uma oferta de Educação e Formação Profissional cada vez mais ajustada, inclusiva e orientada para o sucesso dos seus alunos. |

Os Relatores

Pedro Miguel Major da Silva
(Diretor Executivo)

Renato Miguel Pereira Guiomar
(Responsável da qualidade)
Fátima, 30 de abril de 2026
(Localidade e data)