# ACEF/1819/1001286 — Relatório final da CAE

## Contexto da Avaliação do Ciclo de Estudos

**Relatório da CAE - Ciclo de Estudos em Funcionamento.**
**Contexto da Avaliação do Ciclo de Estudos**

Nos termos do regime jurídico da avaliação do ensino superior (Lei n.º 38/2007, de 16 de agosto), a avaliação externa dos ciclos de estudos deve ser realizada periodicamente. A periodicidade fixada é de seis anos.

O processo de avaliação/acreditação de ciclos de estudo em funcionamento (Processo ACEF) tem por elemento fundamental o relatório de autoavaliação elaborado pela instituição avaliada, que se deve focar nos processos que se julgam críticos para garantir a qualidade do ensino e nas metodologias para monitorizar/melhorar essa qualidade, incluindo a forma como as instituições monitorizam e avaliam a qualidade dos seus programas de ensino e da investigação.

A avaliação é efetuada por uma Comissão de Avaliação Externa (CAE), composta por especialistas selecionados pela Agência com base no seu currículo e experiência e apoiada por um funcionário da Agência, que atua como gestor do procedimento. A CAE analisa o relatório de autoavaliação e visita a instituição para confirmar as informações do relatório e proceder à sua discussão com representantes da instituição.

Antes do termo da visita, a Comissão reúne para discutir as conclusões sobre os resultados da avaliação e organizar os itens a integrar no relatório de avaliação externa a ser apresentado oralmente. Esta apresentação é da responsabilidade do(a) Presidente da CAE e deve limitar-se a discutir os resultados da sua análise em termos de aspetos positivos, deficiências, propostas de melhoria e outros aspetos que sejam relevantes no contexto da avaliação.

A CAE, usando o formulário eletrónico apropriado, prepara, sob supervisão do seu Presidente, a versão preliminar do Relatório de Avaliação Externa do ciclo de estudo. A Agência remete o relatório preliminar à instituição de ensino superior para apreciação e eventual pronúncia, no prazo regularmente fixado. A Comissão, face à pronúncia apresentada, poderá rever o relatório preliminar, se assim o entender, competindo-lhe aprovar a sua versão final e submetê-la na plataforma da Agência.

Compete ao Conselho de Administração a deliberação final em termos de acreditação. Na formulação da deliberação, o Conselho de Administração terá em consideração o relatório final da CAE e, havendo ordens e associações profissionais relevantes, será igualmente considerado o seu parecer. O Conselho de Administração pode, porém, tomar decisões não coincidentes com a recomendação da CAE, com o intuito de assegurar a equidade e o equilíbrio das decisões finais. Assim, o Conselho de Administração poderá deliberar, de forma fundamentada, em discordância favorável (menos exigente que a Comissão) ou desfavorável (mais exigente do que a Comissão) em relação à recomendação da CAE.

# Composição da CAE

A composição da CAE que avaliou o presente ciclo de estudos é a seguinte (os CV dos peritos podem ser consultados na página da Agência, no separador Acreditação e Auditoria / Peritos):

Paulo Rita
Rita Campos Cunha
Luís Miguel Pereira Lopes
Juan Piñeiro Chousa
Clara Bento

# 1. Caracterização geral do ciclo de estudos

1.1. Instituição de Ensino Superior:
Universidade da Maia
1.1.a. Outra(s) Instituição(ões) de Ensino Superior (proposta em associação):

1.2. Unidade orgânica:
Departamento De Ciências Empresariais
1.2.a. Outra(s) unidade(s) orgânica(s) (proposta em associação):

1.3. Ciclo de estudos:
Gestão Estratégica de Recursos Humanos
1.4. Grau:
Mestre
1.5. Publicação em D.R. do plano de estudos em vigor (nº e data):
1.5._2-GERH-Aviso_21940_2011.pdf
1.6. Área científica predominante do ciclo de estudos:
Gestão e Administração
1.7.1 Classificação CNAEF – primeira área fundamental:
345
1.7.2 Classificação CNAEF – segunda área fundamental, se aplicável:
N.A
1.7.3 Classificação CNAEF – terceira área fundamental, se aplicável:
N.A
1.8. Número de créditos ECTS necessário à obtenção do grau:
90
1.9. Duração do ciclo de estudos (art.º 3 Decreto-Lei 74/2006, de 24 de março, com a redação do Decreto-Lei 63/2016 de 13 de setembro):
3 semestres
1.10. Número máximo de admissões aprovado no último ano letivo:
20
1.10.1. Número máximo de admissões pretendido (se diferente do número anterior) e sua justificação
Propõe-se alterar 20 para 35. Há muitos diplomados em Psicologia, Educação Física e Desporto a procurarem este curso e muitos estudantes internacionais manifestam a mesma tendência.
1.11. Condições específicas de ingresso.
- Titulares do grau de licenciado ou equivalente legal;

- Titulares de um grau académico superior estrangeiro conferido na sequência de um 1º ciclo de estudos organizado de acordo com os princípios do Processo de Bolonha por um Estado aderente a este Processo;
- Titulares de um grau académico superior estrangeiro que seja reconhecido como satisfazendo os objetivos do grau de licenciado pelo Conselho Científico-Pedagógico do Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos;
- Detentores de um curriculum escolar, científico ou profissional, que seja reconhecido como atestando capacidade para a realização deste ciclo de estudos pelo Conselho Científico-Pedagógico do Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos.

1.12. Regime de funcionamento.
Outros
1.12.1. Outro:
O Ciclo funcionará em regime laboral e/ou pós-laboral.
1.13. Local onde o ciclo de estudos é ministrado:
Campus Académico da Maiêutica
ISMAI - Instituto Universitário da Maia
Avenida Carlos de Oliveira Campos - Castêlo da Maia / 4475-690 Maia.
1.14. Eventuais observações da CAE:
Embora o número de candidatos tenha aumentado ligeiramente (cerca de 33%), a nota média de entrada tem vindo a baixar, pelo que a Universidade deverá criar práticas que visem aumentar a qualidade dos candidatos.

# 2. Corpo docente

## Perguntas 2.1 a 2.5

2.1. Coordenação do ciclo de estudos.
O docente ou docentes responsáveis pela coordenação do ciclo de estudos têm o perfil adequado:
Sim
2.2. Cumprimento de requisitos legais.
O corpo docente cumpre os requisitos legais de corpo docente próprio, academicamente qualificado e especializado:
Em parte
2.3. Adequação da carga horária.
A carga horária do pessoal docente é adequada:
Em parte
2.4. Estabilidade.
A maioria dos docentes mantém ligação à instituição por um período superior a três anos:
Sim
2.5. Dinâmica de formação.
O número de docentes em programas de doutoramento há mais de um ano é adequado às necessidades de qualificação académica e de especialização do corpo docente do ciclo de estudos, quando necessário:
Sim

## 2.6. Apreciação global do corpo docente

2.6.1. Apreciação global
Houve um reforço assinalável do corpo docente, com graus de doutor mais recentes. Também se verificou uma melhoria na investigação cintífica, embora as publicações (papers, atas de

conferências, capítulos) estejam muito concentradas em uma ou duas pessoas, nomeadamente a Coordenadora do programa.
Há 12 professores do programa que integram 9 centros de investigação.

Foi reportado que havia redução da carga docente, bem como prémios de investigação, para quem produz investigação, mas ambição quanto à qualidade da investigação ainda é baixa.
2.6.2. Pontos fortes
Corpo docente com grau de doutor na sua totalidade.
Envolvimento nas activiades pedagógicas e grande acompanhamento e disponibilidade para os alunos.
A avaliação dos docentes pelos alunos existe e funciona regularmente.
2.6.3. Recomendações de melhoria
Clarificar critérios para redução de carga horária, com métricas de qualidade das publicações.

Responsabilização/ownership do recrutamento de novos docentes no Conselho Científico, tendo este um papel mais activo na gestão da carreira docente.

Regulamento de avaliação dos professores com métricas nas várias componentes – científica, pedagógica, comunidade.

Regulamento de avaliação dos professores mais simplificado em termos dos vários stakeholders envolvidos no processo.

# 3. Pessoal não-docente

## Perguntas 3.1. a 3.3.

3.1. Competência profissional e técnica.
O pessoal não-docente tem a competência profissional e técnica adequada ao apoio à lecionação do ciclo de estudos:
Sim
3.2. Adequação em número.
O número e o regime de trabalho do pessoal não-docente correspondem às necessidades do ciclo de estudos:
Sim
3.3. Dinâmica de formação.
O pessoal não-docente frequenta regularmente cursos de formação avançada ou de formação contínua:
Em parte

## 3.4. Apreciação global do pessoal não-docente

3.4.1. Apreciação global
Nada a assinalar.
3.4.2. Pontos fortes
Nada a acrescentar.
3.4.3. Recomendações de melhoria
Sugere-se a realização de mais ações de formação dirigidas ao pessoal não-docente.

# 4. Estudantes

## Pergunta 4.1.

4.1. Procura do ciclo de estudos.
Verifica-se uma procura consistente do ciclo de estudos por parte de potenciais estudantes ao longo dos 3 últimos anos:
Em parte

## 4.2. Apreciação global do corpo discente

4.2.1. Apreciação global
Os critérios de seleção dos candidatos são adequados.
Ficou a percepção de satisfação global dos alunos, pela qualidade do programa, por ter um formato de pós-laboral, pela componente prática dos conteúdos, bem como pelo facto de serem abordados tópicos mais actuais.
Os alunos desconhecem que existe uma Unidade de Investigação na Universidade.
Os Alunos veem maior mais-valia nas UCs do 1º ano do que na produção da dissertação/trabalho de projeto.

4.2.2. Pontos fortes
Satisfação global dos alunos. Empenho e interesse no curso, pelo que tomaram iniciativa de propor algumas alterações curriculares.
Inserção no mercado de trabalho, com melhoria das condições de carreira, nomeadamente hierárquicas e salariais, após conclusão do mestrado.
Rede informal de Antigos Alunos.
4.2.3. Recomendações de melhoria
Reforço das práticas de recrutamento de alunos, a fim de captar alunos de maior qualidade, bem como alunos internacionais, em especial vindos de Países africanos de língua portuguesa e Brasil. A prazo, poderão caminhar para introdução de algumas UCs em língua inglesa, preparando melhor os alunos para carreiras em empresas multinacionais ou empresas com nível de internacionalização elevado.

# 5. Resultados académicos

## Perguntas 5.1. e 5.2.

5.1. Sucesso escolar
O sucesso escolar da população discente é satisfatório e é convenientemente acompanhado:
Não
5.2. Empregabilidade
Os níveis de empregabilidade dos graduados pelo ciclo de estudos não revelam dificuldades de transição para o mercado de trabalho:
Sim

## 5.3. Apreciação global dos resultados académicos

5.3.1. Apreciação global
No que diz respeito ao primeiro ano:
o Introduzir Direito do Trabalho, talvez com outro nome
o Mudar UC de Métodos Avançados de Investigação Científica para 2º semestre

o Mudar UCs de Liderança de Equipas e Ética e Responsabilidade Social para 1º semestre
o Grande número de UCs em cada semestre, com número de ECTS algo diversificado (3, 4, 6). São feitas em semestres, o que pode significar uma pressão grande para os alunos em época de exames.
o Alguns tópicos avançados, como por exemplo Digitalização, Analytics de RH, Gestão de Diversidade, não são incluídos

No que diz respeito ao segundo ano:
É proposta a passagem da UC Dissertação/Projecto, para 60ECTS, passando o programa a ter 120 ECTS, com 4 semestres. Na opinião da CAE, o argumento não é convincente, porque não se trata de prolongar apenas o tempo para entrega da dissertação/projecto. Para isso basta o aluno utilizar um semestre adicional. Aumentar nº de ECTS implica aumentar carga de trabalho e esforço associados à dissertação. Neste caso, apenas duplica o problema para os alunos. Os professores argumentaram que no Mestrado em Gestão o número de alunos a fazer dissertação com 60 ECTS fez aumentar significativamente a eficiência educativa. No entanto, a CAE não teve acesso aos números que o comprovem. No que diz respeito aos alunos do Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos, apenas 6 alunos completaram a dissertação em 2020 e 7 em 2021, refletindo a baixa eficiência educativa do programa.
5.3.2. Pontos fortes
Componente muito prática das UCs e experiência dos professores, bem como o seu envolvimento e acompanhamento dos alunos.
5.3.3. Recomendações de melhoria
o Introduzir Direito do Trabalho, talvez com outro nome
o Mudar UC de Métodos Avançados de Investigação Científica para 2º semestre
o Mudar UCs de Liderança de Equipas e Ética e Responsabilidade Social para 1º semestre
o Considerar a introdução de trimestres para UCs com menor número de ECTS
o Alguns tópicos avançados, como por exemplo Digitalização, Analytics de RH, Gestão de Diversidade, devem ser incluídos
o Manutenção do número de ECTS da dissertação / projecto

# 6. Resultados das atividades científicas, tecnológicas e artísticas

## Perguntas 6.1. a 6.5.

6.1. Centros de Investigação
A instituição dispõe de recursos organizativos e humanos que integrem os seus docentes em atividades de investigação, seja por si ou através da sua participação ou colaboração, ou dos seus docentes e investigadores, em instituições científicas reconhecidas:
Em parte
6.2. Produção científica ou artística
Existem publicações científicas do corpo docente do ciclo de estudos em revistas internacionais com revisão por pares, livros e capítulos de livro ou trabalhos de produção artística, ou publicações resultantes de atividades de investigação orientada ou de desenvolvimento profissional de alto nível, nos últimos cinco anos, com relevância para a área do ciclo de estudos:
Em parte
6.3. Outras publicações
Existem outras publicações do corpo docente com relevância para a área do ciclo de estudos, designadamente de natureza pedagógica:

Em parte
6.4. Atividades de desenvolvimento tecnológico e artístico
As atividades de desenvolvimento tecnológico e artístico, prestação de serviços à comunidade e formação avançada na(s) área(s) fundamental(ais) do ciclo de estudos representam um contributo real para o desenvolvimento nacional, regional e local, a cultura científica e a ação cultural, desportiva e artística:
Em parte
6.5. Integração em projetos e parcerias nacionais e internacionais
As atividades científicas, tecnológicas e artísticas estão integradas em projetos e/ou parcerias nacionais e internacionais:
Em parte

### 6.6. Apreciação global dos resultados das atividades científicas, tecnológicas e artísticas

6.6.1. Apreciação global
Embora a produção científica em termos de artigos com revisão de pares ainda seja baixa, nota-se uma melhoria nos últimos 3/4 anos, com mais artigos publicados em revistas, incluindo internacionais, embora muito concentradas em dois ou três docentes.
6.6.2. Pontos fortes
Esforço no recrutamento de novos docentes com maior potencial para a investigação.
Melhoria das condições através de redução da carga docente e de incentivos monetários à investigação.
6.6.3. Recomendações de melhoria
Criação do Regulamento de Avaliação dos docentes, com critérios bem definidos pelas áreas científica, pedagógica, comunidade, e com métricas associadas

Redução mais efectiva da carga docente sem 'descontar' no salário, para os docentes com maior produtividade científica e sua publicitação junto da comunidade docente.

Papel mais interventivo do Presidente do Conselho Científico e dos docentes do Conselho Científico na promoção das condições oferecidas para a investigação.

Criação de ações de formação (ex. como publicar em revistas internacionais com revisão dos pares) e de uma equipa para identificar projectos internacionais aos quais os docentes se possam juntar/colaborar.

# 7. Nível de internacionalização

### Perguntas 7.1. a 7.3.

7.1. Mobilidade de estudantes e docentes
Existe um nível significativo de mobilidade de estudantes e docentes do ciclo de estudos:
Não
7.2. Estudantes estrangeiros
Existem estudantes estrangeiros matriculados no ciclo de estudos (para além de estudantes em mobilidade):
Não
7.3. Participação em redes internacionais
A instituição participa em redes internacionais com relevância para o ciclo de estudos:
Sim

### 7.4. Apreciação global do nível de internacionalização

7.4.1. Apreciação global
O nível de internacionalização é muito baixo, especialmente ao nível dos alunos do mestrado 'out'. Compreende-se dadas as características dos alunos, maioritariamente com uma actividade profissional paralela.
7.4.2. Pontos fortes
Nada a assinalar.
7.4.3. Recomendações de melhoria
Promover a criação de UCs em Inglês, por forma a atrair mais alunos internacionais em intercâmbio 'in'. A criação de um ambiente mais internacional poderá, a médio prazo, aumentar a reputação da Universidade e consequentemente a probabilidade de mais alunos internacionais, de língua não portuguesa, para o programa, bem como a motivação de alunos pré-experiência para se candidatarem ao programa, podendo desta forma também realizar programas de intercâmbio.

Análise das parcerias internacionais para encontrar formas de compatibilização de estruturas curriculares.

## 8. Organização interna e mecanismos de garantia da qualidade

### Perguntas 8.1 a 8.6

8.1. Sistema interno de garantia da qualidade
Existe um sistema interno de garantia da qualidade, a nível da Instituição ou da Unidade Orgânica, certificado pela A3ES:
Não (continua no campo 8.2)
8.2. Mecanismos de garantia da qualidade
Existem mecanismos de garantia da qualidade do ciclo de estudos e das atividades desenvolvidas pelos serviços ou estruturas de apoio aos processos de ensino e aprendizagem:
Sim
8.3. Coordenação e estrutura(s) de apoio
Existem um coordenador e estrutura(s) responsáveis pela implementação dos mecanismos de garantia da qualidade do(s) ciclo(s) de estudos:
Sim
8.4. Avaliação do pessoal docente
Existem procedimentos de avaliação do desempenho do pessoal docente e estão implementadas medidas conducentes à sua permanente atualização e desenvolvimento profissional:
Em parte
8.5. Avaliação do pessoal não-docente
Existem procedimentos de avaliação do pessoal não-docente e estão implementadas medidas conducentes à sua permanente atualização e desenvolvimento profissional:
Sim
8.6. Outras vias de avaliação
Existiram outras avaliações do ciclo de estudos ou de natureza institucional, nos últimos cinco anos, não conduzidas pela A3ES:
Não
8.6.1. Conclusões de outras avaliações (quando aplicável)
Não foi possível ouvir o Coordenador do Sistema de Qualidade que está a ser implementado, embora exista.

Foi referida a implementação em curso de um regulamento de avaliação dos professores com métricas nas várias componentes (científica, pedagógica, comunidade) mas não está ainda totalmente operacional. Deve ser concretizado com a maior brevidade possível.
As UCs são avaliadas pelos alunos e os resultados são publicitados e avaliados pelo Director Académico.
O pessoal não docente tem um sistema de avaliação de desempenho.

### 8.7. Apreciação global dos mecanismos de garantia da qualidade

8.7.1. Apreciação global
Não foi possível ouvir o Coordenador do Sistema de Qualidade. No entanto fomos informados da existência de um sistema que está a ser implementado e que deve garantir que a qualidade é garantida quer na parte letiva, quer na científica, quer nos serviços de apoio aos estudantes.
8.7.2. Pontos fortes
Avaliação das UCs pelos estudantes.
Sistema de avaliação de desempenho dos membros não docentes.
8.7.3. Recomendações de melhoria
O sistema de qualidade em implementação deve incluir critérios de qualidade científica dos docentes, mas também critérios de garantia de qualidade da aprendizagem, com indicadores objectivos.

## 9. Melhoria do ciclo de estudos – Evolução desde a avaliação anterior e ações futuras de melhoria

9.1. Evolução desde a avaliação anterior
Houve um esforço para melhorar e actualizar o corpo docente, bem como os resultados de investigação.
9.2. Apreciação e validação das propostas de melhoria futura
o Introduzir Direito do Trabalho, talvez com outro nome
o Mudar UC de Métodos Avançados de Investigação Científica para 2º semestre
o Mudar UCs de Liderança de Equipas e Ética e Responsabilidade Social para 1º semestre
o Grande número de UCs em cada semestre. Considerar introdução de trimestres para algumas UCs com número mais baixo de ECTS.
o Alguns tópicos avançados, como por exemplo Digitalização, Analytics de RH, Gestão de Diversidade, não são incluídos
o Promoção mais eficaz dos centros de investigação junto do corpo discente.
o Dar maior ênfase à componente prática da dissertação/trabalho de projeto, com a colaboração das organizações da região, que parecem interessadas nessas parcerias.
o Manutenção de 30 ECTS para a Dissertação/Projecto.

## 10. Reestruturação curricular (se aplicável)

10.1. Apreciação e validação da proposta de reestruturação curricular
Especificadas no ponto 9.

# 11. Observações finais

11.1. Apreciação da pronúncia da instituição (quando aplicável)
RESPOSTA AO RELATÓRIO DE PRONÚNCIA AO RELATÓRIO PRELIMINAR DA CAE
Analisada a pronúncia apresentada por V. Exas., que mereceu da parte da CAE a melhor atenção, concluímos o seguinte:
1. A CAE concorda que houve melhorias no Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos quer em termos pedagógicos quer em termos científicos. Neste sentido, louvamos o compromisso demonstrado pela Universidade da Maia na melhoria contínua da sua oferta formativa neste Ciclo de Estudos.
2. Os argumentos e alterações enunciados na pronúncia demonstram que algumas sugestões da CAE foram já passadas à prática, nomeadamente no que diz respeito a 3 novas unidades curriculares e alteração do plano de estudos. Salienta-se também a aceitação da proposta da CAE para que a Dissertação ou Projecto se mantenha com 30 ECTS em vez dos propostos 60 ECTS. A actualização do número de estudantes que concluíram o mestrado é igualmente notado como positivo.
3. Não obstante, a decisão da CAE tem por base vários critérios cuja avaliação dos impactos das medidas eventualmente adotadas e em processo de criação carecem de um tempo de maturação mínimo, designadamente no que se refere à melhoria da produção científica do corpo docente deste ciclo de estudos, em particular no que se refere ao papel do Conselho Científico na gestão da carreira docente e à avaliação dos professores, bem como ao aumento da qualidade dos alunos a recrutar, caminhando para uma maior internacionalização.
4. A generalidade das ações invocadas em sede de pronúncia encontra-se em fase de elaboração ou início de processo de implementação, não sendo ainda verificável a sua real e cabal implementação. A este respeito destacamos os seguintes excertos, que o atestam (sublinhados nossos):
Corpo docente:
«Com este objetivo estão em curso novas contratações por concurso aberto e estamos a trabalhar no sentido de criar melhores condições de trabalho dos docentes.
Está também em fase final de elaboração um novo Estatuto de Carreira Docente e um Regulamento de Avaliação do Desempenho. ...
O Regulamento da Avaliação de Desempenho que lhe ficará associado criará novos incentivos à dedicação dos docentes à Universidade e aos seus estudantes. Será também introduzido um sistema de incentivos por objetivos que permitirá a estabilização de um corpo docente com forte atividade de investigação de impacto nacional e internacional.

Estudantes
A instituição está ciente da importância desta sugestão e tem vindo a fazer investimento na divulgação da oferta formativa, quer a nível nacional, quer a nível internacional, tendo para tal contribuído os Gabinetes de Marketing (GM), de Eventos e Relações Públicas (GERP) e o de Relações Internacionais (GRI). As diferentes unidades curriculares (UCs) estão assentes em referências bibliográficas atuais e em língua inglesa, permitindo que estudantes estrangeiros possam efetuar o respetivo acompanhamento. Procuraremos, no entanto, melhorar e reforçar estas práticas no sentido de alcançar um mais elevado nível de qualidade.

Resultados das actividades científicas, tecnológicas e artísticas
A instituição dispõe de um Gabinete de Apoio à Investigação e Projetos (GAIP), reconhecendo-se que este poderá colaborar na identificação de oportunidades de projetos internacionais em áreas chave para este programa de mestrado. Têm sido desenvolvidos esforços no sentido de integrar docentes com menos experiência em equipas de investigação mais experientes. Também se reconhece que se possam continuar a desenvolver ações de formação com vista a capacitar os docentes na área da investigação.

Em resumo, a CAE congratula a Universidade da Maia pelas ações entretanto encetadas, mas não encontra, neste momento, motivo suficiente para alterar a avaliação expressa no seu Relatório Preliminar.

11.2. Observações
Nada a acrescentar.
11.3. PDF (máx. 100kB)
<sem resposta>

# 12. Conclusões

12.1. Apreciação global do ciclo de estudos
Houve uma clara evolução positiva deste programa em termos de um reforço do corpo docente, não só em número mas também em qualificações académicas e na componente de investigação. Ainda não é muito relevante o impacto da investigação em termos de publicações em revistas académicas internacionais de média ou alta qualidade, mas considera-se que este é um resultado que leva tempo a construir.
Em termos da estrutura curricular, e após consulta a docentes, alunos, antigos alunos e empregadores, há algumas alterações a efectuar e que foram expostas no ponto 9, que englobam introdução de uma unidade curricular de Direito do Trabalho, introdução de alguns tópicos avançados, como por exemplo Digitalização, Analytics de RH, Gestão de Diversidade, mudança de semestres da UC de Métodos Avançados de Investigação Científica para 2º semestre e das UCs de Liderança de Equipas e Ética e Responsabilidade Social para 1º semestre.
Considera-se ainda que há um grande número de UCs em cada semestre, pelo que algumas delas poderão ser reduzidas em termos de carga de trabalho e horária, passando por exemplo a UCs trimestrais com número mais baixo de ECTS.
Finalmente, sugere-se dar maior ênfase à componente prática da dissertação/trabalho de projeto, com a colaboração das organizações da região, que parecem interessadas nessas parcerias, reforçando até a promoção e o engajamento dos alunos nos centros de investigação. Esta sugestão permitiria manter a Dissertação/Projecto nos 30 ECTS, em alternativa aos 60 ECTS propostos. Contudo aceita-se a passagem para 60 ECTS desde que a taxa de eficiência educativa aumente significativamente nos próximos 3 anos, como é argumentado.

12.2. Recomendação final.
Com fundamento na apreciação global do ciclo de estudos, a CAE recomenda:
O ciclo de estudos deve ser acreditado condicionalmente
12.3. Período de acreditação condicional (se aplicável):
3
12.4. Condições:
Esforço de melhoria da produção científica mais acentuado, com maior diversificação dos autores e maior impacto das publicações (revistas internacionais de qualidade média e alta)
Alteração da Estrutura curricular, tal como proposto em 12.1