

ACEF/1718/0027471 — Relatório preliminar 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](#)):

*Manuel António Brites Salgado
Adília Cabral
Antonio Carles
Sérgio Teixeira*

1. Caracterização geral do ciclo de estudos

1.1. Instituição de Ensino Superior:

Instituto Superior De Administração E Gestão

1.1.a. Outra(s) Instituição(ões) de Ensino Superior (proposta em associação):**1.2. Unidade orgânica:**

Instituto Superior De Administração E Gestão

1.2.a. Outra(s) unidade(s) orgânica(s) (proposta em associação):**1.3. Ciclo de estudos:**

Gestão Hoteleira

1.4. Grau:

Licenciado

1.5. Publicação em D.R. do plano de estudos em vigor (nº e data):

[1.5._Aviso LGH nº 9705 de 22.08.2017.pdf](#)

1.6. Área científica predominante do ciclo de estudos:

Hotelaria

1.7.1 Classificação CNAEF – primeira área fundamental:

811

1.7.2 Classificação CNAEF – segunda área fundamental, se aplicável:

<sem resposta>

1.7.3 Classificação CNAEF – terceira área fundamental, se aplicável:

<sem resposta>

1.8. Número de créditos ECTS necessário à obtenção do grau:

180

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 anos (6 semestres)

1.10. Número máximo de admissões aprovado no último ano letivo:

92

1.10.1. Número máximo de admissões pretendido (se diferente do número anterior) e sua justificação

<sem resposta>

1.11. Condições específicas de ingresso.

Para a candidatura o estudante deve satisfazer cumulativamente as seguintes condições específicas de ingresso: ter realizado uma prova de ingresso em 04 Economia, ou 16 Matemática, ou 18 Português; ter obtido, em cada uma das provas, a classificação mínima de 95 pontos; ter obtido na nota de candidatura a classificação mínima de 95 pontos. A seriação dos candidatos é realizada pela ordem decrescente das respetivas notas de candidatura calculadas pela aplicação da seguinte fórmula:

NC = CFES x 0,65 + CPI x 0,35, em que: NC = Nota de candidatura (cujo resultado é arredondado às décimas, considerando como uma décima o valor não inferior a 0,05), CFES = Classificação final do Ensino Secundário, e CPI = Classificação de uma Prova de Ingresso (04 Economia, ou 16 Matemática, ou 18 Português). A classificação mínima de candidatura está fixada em 95 pontos, numa escala de 0 a 200. Em caso de empate, aplicam-se, sucessivamente, as seguintes classificações: CPIx0,35; CFES.

1.12. Regime de funcionamento.

Diurno

1.12.1. Outro:

Funcionamento da parte da manhã e da tarde

1.13. Local onde o ciclo de estudos é ministrado:

Campus de Salazes/Ramalde, Rua de Salazes, 842, 4100-442 Porto, devidamente autorizado pela DGES, conforme Aviso nº 2899/2017, publicado no DR, 2ª série, Nº 56, de 20 de março.

1.14. Eventuais observações da CAE:

A caracterização do CE apresenta dados objetivos e adequados no âmbito de um curso da área de Hotelaria e Restauração (811) e não é indicada nenhuma alteração ao número máximo de admissões ao CE. Neste CE em GH confirma-se a retificação do peso da AC de Gestão para 25% (45 ECTS) e assim como ACF (Declaração de Retificação nº 682/2018, publicado em Diário da República, 2.ª série — N.º 180 — 18 de setembro de 2018).

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:

Em parte

2.6. Apreciação global do corpo docente

2.6.1. Apreciação global

Na visita ao ISAG é apresentada uma nova Coordenadora do CE em GH, que é qualificada na AC de Gestão, que se clarificou ter o peso de 25% (45 ECTS) no PE, pelo que houve o acréscimo de informação relativa ao aditamento ao PE (GH), que foi publicado em 2018 (despacho de retificação ou equivalente). Assim, consideramos que cumpre o perfil requerido por ser 1 das 3 ACs fundamentais, porque a AC de Gestão tem 25% de peso no PE. Também se solicitou ao ISAG informação adicional sobre a DSD e as FC dos novos docentes que lecionam no CE GH, pois 12 docentes em 2018-19 não tinham lecionado no ano anterior, no total de 21).

O corpo docente cumpre 2 dos requisitos legais, designadamente de corpo docente próprio (12 ETI - 85,78%) e academicamente qualificado (7,45 ETI - 53,25%). Relativamente ao corpo docente especializado nas ACF (4,75 ETI - 33,95%) reconhecem-se 4 docentes (ETI) nas ACs do Turismo, das Línguas Modernas e da Gestão (2) e apenas 0,75 na área de HR, que é ACF e de aplicação do CE (Hotelaria), com alguma produção científica relevante nas 2 áreas fundamentais do CE. O facto de não haver 1 ETI afeto à ACF de Hotelaria é preocupante num CE em GH. Os docentes indicados com reconhecimento da condição de especialista na AC de Gestão deste CE devem submeter-se a provas públicas nas ACFs, pelo que não se atinge o rácio de 50% de ETI legalmente requerido.

Algumas cargas letivas atribuídas aos docentes são equilibradas, porém existem vários docentes com cargas excessivas (pelo menos 6), indicadas nas FC, que não serão compatíveis com as demais funções próprias de um docente de ensino superior, que também podem ser constatadas na DSD entre os 2 CEs. Estes docentes nas FC ultrapassam claramente a média de 12 horas semanal, respetivamente com UCs, que podem juntar numa turma vários cursos, o que torna ainda mais exigente o seu trabalho letivo. Também se refere que um docente contratado a 61% leciona 306 horas e 1 UCs neste CE. Assim, há docentes com carga letiva excessiva e muitas UCs diferentes, que são partilhadas com vários CE, que poderão funcionar em conjunto, designadamente licenciatura e TESP. É importante que a Coordenação do CE possa articular e colaborar também na DSD para monitorizar o ensino-aprendizagem adequado a GH, para contribuir para a consolidação da formação neste CE, designadamente garantir a lecionação de UCs pelos docentes com qualificação nas ACs, pois existem algumas dúvidas, como ex. as UCs de Enogastronomia ou de Empreendedorismo.

A maioria dos docentes tinha uma ligação estável com a instituição (13 – 92,9%), por um período superior a três anos, mas no CE constatou-se uma mudança considerável neste ano letivo, pois em GH a maioria dos docentes mudou também em relação ao ano anterior (12/21), facto que deve ser melhor justificado pela importância de estabilidade do

corpo docente, apesar de se constatar que só 3 docentes terão saído da IES, incluindo o CC.

O número de docentes em programas de doutoramento (3) há mais de um ano poderá ser importante para as necessidades de especialização do corpo docente do CE, pois também não há especialistas por provas públicas a TI, não doutorados, de reconhecida experiência e competência profissional na área de HR, pelo que 1 requisito legal (corpo docente especializado na área fundamental do CE) pode não ser assegurado no futuro próximo.

Um CE em GH abrange um número considerável de ACs (9), o que leva a haver um número elevado de docentes a 100%, mas a assegurar apenas 1-2 UCs (tempo parcial) no CE. No entanto, o docente conta a 100% para os rácios desse curso, assim como para todos os cursos em que tem carga letiva atribuída. Este dado conduz ao aumento do denominador para fins de estabelecer o rácio na área da especialização, o que se verifica neste CE (corpo docente especializado nas ACFs de HR e de Línguas Modernas - 27% cada). Esta situação obriga a uma reflexão mais pormenorizada, por número de docentes e não apenas a relativa ao rácio exigido a nível de especialização em HR. O ISAG deverá garantir um número razoável de docentes especializados nas ACFs, para assegurar a coordenação do CE, carga letiva, investigação, publicações, cargos de gestão, representação nos diversos órgãos, prestação de serviços, etc. A estes especialistas das áreas fundamentais deve-se acrescentar os doutores / especialistas de outras ACs, com evidência de esforço de investigação e conhecimento para fazer a ligação à respetiva AC de aplicação do CE na Hotelaria.

2.6.2. Pontos fortes

O corpo docente cumpre importantes requisitos legais, designadamente de corpo docente próprio e academicamente qualificado.

A lecionação das UCs das 9 AC é assegurada, em geral, por docentes qualificados no respetivo domínio do conhecimento, sendo de salientar algumas UCs da área fundamental da Hotelaria que exigiriam especialistas do trade, para prestar um conhecimento mais técnico e prático, realidade resultante da falta de docentes especializados no domínio da Hotelaria. Há apenas dúvidas maiores em 2 UCs da ACF. Realça-se que há 2 docentes a TI que podem ser considerados especializados na AC de Gestão e que lecionam diversas UCs.

A maioria dos docentes tem uma ligação estável com a instituição, designadamente na área de Gestão (6).

2.6.3. Recomendações de melhoria

A Coordenadora do CE pode colaborar mais em outras atividades deste curso e, assim, também estar ainda mais envolvida nas diversas atividades do curso para além da docência, igualmente com conhecimento especializado na área da hotelaria.

É oportuno estimular mais docentes a realizar programas de doutoramento de acordo com as necessidades de especialização do corpo docente do CE, bem como a equacionar a contratação de especialistas, não doutorados, de reconhecida experiência e competência profissional na área de Hotelaria, reconhecidos através de provas públicas em HR, para que no futuro seja assegurado um requisito legal (corpo docente especializado na área fundamental do CE e de aplicação) necessário ao integral cumprimento.

Será importante que a instituição demonstre mais interesse na área da HR e recrute docentes especializados em domínios de conhecimento setorial, com experiência profissional relevante e contratá-los a TI para esta área fundamental, bem como garantir que os docentes das ACF desenvolvam e promovam mais investigação e publicação relevantes. A IES deve tomar medidas para que os rácios do corpo docente especializado aumentem, consideravelmente, e se aproximem do mínimo exigido (50%).

A carga letiva total dos docentes indicada nas FCs revela alguns valores elevados, pelo que se levantam dúvidas sobre o tempo disponível para outras atividades académicas e científicas no ISAG e no curso de Gestão Hoteleira.

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:

Em parte

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:

Não

3.4. Apreciação global do pessoal não-docente

3.4.1. Apreciação global

Refere-se que não está identificado o pessoal não docente (21) nas diversas áreas/departamentos do ISAG, pelo que não há evidência do apoio administrativo mais próximo das operações diárias do CE, nomeadamente contatos com empresas para estágio e/ou emprego pelos CEs, preparação dos protocolos de estágio, calendarização das avaliações, elaboração das atas dos júris de defesa de relatórios e projetos, liaison aos diversos departamentos particularmente os Serviços Académicos, plano de atividades/relatório de atividades do CE, relatório de adequação a Bolonha, visitas de estudo, divulgação do CE, mobilidade académica e de estágios, etc.. Neste sentido constata-se que é necessário o direto suporte dado às atividades de Coordenação de Curso e às outras atividades de cariz mais extracurricular, como os vários eventos e atividades organizados pelos docentes e discentes de GH.

Assim, constata-se que o número de pessoal não docente indicado é referente ao ISAG, constatando-se que a dimensão do ISAG permite uma boa proximidade no apoio dos vários serviços que são transversais. Todos os funcionários indicados poderão encontrar-se no final de 2017 em regime de tempo integral, pelo que o pessoal não-docente pode ser considerado adequado em número e regime de trabalho nas 5 categorias indicadas.

Em termos gerais, o nível de qualificação dos elementos do corpo não docente pode ainda ser melhorado, sobretudo com formação superior, pois 8 têm licenciatura e 3 mestrado, pelo que 10 podem ainda apostar em formação académica mais especializada. considerando-se que existe alguma adequação da competência profissional e técnica do pessoal não docente de apoio à lecionação do CE. Contudo, não é possível a apreciação da disponibilidade de ações de formação avançada ou de formação contínua do pessoal não-docente e de incentivo à sua frequência pelas orientações do ISAG, e do respetivo grau de participação nessas ações por falta de informação. Pode-se valorizar a formação do pessoal não docente, sobretudo a formação específica para as funções profissionais e técnica de diversa natureza, com apoio à sua inscrição em cursos técnicos e superiores de aperfeiçoamento ministrados com vista a melhorar a eficácia no desempenho das suas funções para a necessária modernização administrativa.

3.4.2. Pontos fortes

Existe estabilidade do pessoal não docente pois todos os funcionários estarão em regime de tempo integral na UO.

Os locais de trabalho do pessoal não docente são relativamente próximos entre si, dada a dimensão do ISAG, pelo que possuem condições e ambiente de trabalho de proximidade entre as estruturas escolares. As instalações são modernas e recentes, potenciando o melhor funcionamento dos vários serviços de apoio aos CEs.

3.4.3. Recomendações de melhoria

O ISAG deve valorizar a formação do pessoal não docente, sobretudo a formação específica para as funções profissionais de diversa natureza, com apoio à sua inscrição em cursos técnicos de aperfeiçoamento ministrados com vista a melhorar a eficácia no desempenho das suas funções para a modernização administrativa.

Identificar pessoal não-docente de apoio e organização ao processo administrativo das operações/atividades diárias do CE, de acordo com o ponto 4.1, formalizando essa afetação e comunicando na cultura organizacional as particularidades do seu funcionamento para ser mais eficiente no cumprimento dos objetivos do CE.

O ISAG pode promover a monitorização contínua do desempenho dos funcionários para ser mais dinâmica e articulada com a formação adquirida e a desenvolver numa perspetiva estratégica da região Porto e Norte, por exemplo.

Promover designadamente a formação em línguas estrangeiras, sobretudo em língua Inglesa, por forma a preparar melhor para o apoio ao CE e a instituição para a internacionalização.

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:

Sim

4.2. Apreciação global do corpo discente

4.2.1. Apreciação global

O ambiente de ensino e as perspetivas dos alunos, no geral, parecem ser bons. A caracterização geral dos estudantes do ciclo de estudos é apresentada com base nos indicadores sociodemográficos indicados, em que se verifica uma mais elevada procura do ciclo de estudos de GH.

Boa procura do curso pelo contingente geral. As vagas geralmente ficam preenchidas na 1ª fase. O ciclo conta com

235 inscritos, dos quais 85 no 1º Ano; 52 no 2º ano e 98 no 3º ano. No global dos inscritos 53 % são do sexo masculino e 47% do sexo feminino.

A nota do último colocado no último ano é razoável (125,3) o que indica uma boa seleção do número de candidatos que em 2017 foi de 107 candidatos ao ciclo de estudos.

Evidencia-se qualidade das metodologias de ensino e aprendizagem utilizadas, o profissionalismo dos docentes, a elevada motivação dos estudantes e o seu interesse em iniciar a carreira o mais brevemente possível. O nível de indicadores de internacionalização de estudantes de Gestão Hoteleira é positivo, com sinal de melhoria.

4.2.2. Pontos fortes

Existe uma contínua procura pelo ciclo de estudos.

Na perspetiva dos alunos, o ambiente do ensino é bom.

4.2.3. Recomendações de melhoria

Continuar a aumentar a componente prática para algumas UCs identificadas.

Recomenda-se que a IES tome medidas (adicionais) para criar mais interesse entre os potenciais alunos a nível nacional e internacional, a fim de continuar a aumentar o número de candidatos.

Seria interessante incluir UCs e Corpo Docente de áreas de Competitividade Empresarial, Inovação e Empreendedorismo, uma vez que o curso se direciona muito para a parte empresarial, atendendo a região em que se insere.

É importante definir uma política e estratégia de marketing com vista a afirmar a vocação diferenciada desta instituição de ensino superior na Gestão Hoteleira. Por exemplo, a orientação prática (e.g. o estágio), parece ser uma das características atraentes do ciclo de estudo de acordo com os estudantes.

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:

Sim

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

O sucesso académico da população discente é facilmente mensurável. Os ciclos de estudos apresentam boas taxas globais de sucesso.

Os níveis de empregabilidade dos graduados pelo ciclo de estudos revelam alguma dificuldade de transição para o mercado de trabalho.

os resultados parecem ser satisfatórios, globalmente. O sucesso escolar é elevado em todas áreas científicas e na generalidade das unidades curriculares.

O sucesso académico entre os estudantes é eficaz e facilmente medido.

A análise do sucesso escolar para o ano letivo de 2016/2017 revela resultados satisfatórios para as áreas científicas com mais preponderância em termos de ECTS na estrutura organizacional da licenciatura.

Porém, temos de realçar que a eficiência formativa é baixa, pelo que será oportuno melhorar os seus níveis, sobretudo através do melhor e efetivo acompanhamento das situações que podem levar a abandono ou insucesso no respetivo CE.

5.3.2. Pontos fortes

O Ciclo de Estudos em Gestão Hoteleira faz sentido para o mercado de trabalho da região onde se insere e de acordo com suas necessidades, sobretudo dado o crescimento da atividade turística na região do Porto e Norte de Portugal. Foi dada evidência de uma forte disponibilidade dos docentes para acompanhar o percurso escolar dos alunos.

O forte envolvimento dos órgãos da instituição na procura de implementação de ações de melhoria que sejam observáveis pelos vários intervenientes no ensino da Gestão Turística e que tenham reflexo no sucesso académico. Boa taxa de eficiência e elevado nível de empregabilidade após terminar o ciclo de estudos.

O número de desempregados registados (06/2016, IEFP) com habilitação superior concluída em 2015 divulgados pela DGEEC em 2017, foi de apenas 1 desempregado deste ciclo de estudos (em 28 diplomados), sendo a taxa de empregabilidade de 96,4% (na última avaliação não existiam diplomados).

O inquérito aos diplomados realizado pelo ISAG no âmbito do SIGQ em 2017 (referente à situação laboral em dez/2016), revela que 90,9% dos diplomados em Gestão Hoteleira se encontravam empregados, dos quais 66,7% obtiveram emprego até 1 ano após a licenciatura e 83,3% desempenhavam funções na área de formação. O inquérito

às entidades empregadoras, realizado no mesmo âmbito (referente a dezembro de 2016), revelou que 67,7% das empresas tem ou teve algum licenciado a trabalhar na Instituição e 100% dos colaboradores empregues nestas instituições integraram os quadros da empresa após a realização do estágio. A avaliação das empresas sobre o desempenho dos licenciados do ISAG foi positiva (75%).

Deste modo, os níveis de empregabilidade deste ciclo de estudos, com base nos diferentes estudos e estatísticas, contribuem para a persecução desses objetivos. A empregabilidade dos diplomados é reforçada pela opinião francamente positiva dos empregadores sobre os diplomados do ISAG, revelando a sua notoriedade no mercado.

5.3.3. Recomendações de melhoria

Consolidar e continuar a desenvolver o trabalho realizado. Atualizar o plano de estudos de modo a tornar mais atrativo para estudantes e para lhes permitir desenvolver competências que potenciem a sua integração no mercado de trabalho e empresarial. Melhor aproveitamento das horas tutoriais.

Estabelecer um Controle eficaz sobre a Empregabilidade dos diplomados uma vez que este indicador melhor caracteriza o Índice de Qualidade de qualquer curso e atualizar o relatório de autoavaliação com dados corretos. Aumentar a percentagem (%) de internacionalização de estudantes do Curso de Gestão Hoteleira.

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:

Não

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:

Não

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

Há 14 registos de docentes (entre 17) inseridos na Unidade de Investigação & Desenvolvimento – NIDISAG (Todos do ISAG), Não Reconhecida pela FCT, tendo-se constatado que alguns docentes estão a colaborar noutros CIs avaliados pela FCT, pelo que deve-se promover a inclusão e articulação em rede com outros parceiros de investigação e um na Unidade CEHUM. Porém, constatou-se que foi criada uma Fundação pela IES para, no futuro, poder pedir avaliação ao NIDISAG pela FCT.

A produção académica com incidência nas áreas fundamentais do CE é praticamente inexistente e sem impacto revelante. Por outro lado, a existente distribui-se entre o corpo docente de forma muito desigual, embora tenha havido um leve crescimento nas publicações. Não é, porém, o que deveria existir quer em qualidade, em revistas de impacto, quer em quantidade.

A participação em redes e parcerias internacionais, as atividades relevantes no domínio pedagógico e as atividades de ligação à comunidade são muito pouco relevantes e deverão passar a ter outro Impacto e outra Abrangência e envolvimento com Stakeholders e sempre com forte ligação ao Setor do Turismo, o que não acontece.

No entanto afirma-se isto:

(aumento da integração do corpo docente em projetos e unidades de investigação acreditados pela Fundação para a

Ciência e Tecnologia; visando promover e disseminar a investigação aplicada a nível nacional e internacional, criou-se uma revista académica de open access – European Journal of Applied Business and Management (EJABM) (ver em: <http://nidisag.isag.pt/index.php/IJAM/index>). Durante este período (2012/2017), organizaram-se quatro eventos científicos e profissionais internacionais, em que participaram docentes e discentes do ciclo de estudos com apresentação de artigos, nomeadamente no “XXI Meeting of the Economics of Education Association.

6.6.2. Pontos fortes

NA.

6.6.3. Recomendações de melhoria

Recomenda-se maior envolvimento do corpo docente em tarefas de investigação fundamental e aplicada, na área do CE, bem como de publicação, tanto de âmbito individual como institucional, no quadro das Unidades de Investigação, que se vierem a integrar os seus membros e/ou em regime de parcerias. Há muito a fazer neste domínio e é absolutamente necessário outro investimento por parte dos docentes na área do CE.

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:

Em parte

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:

Não

7.4. Apreciação global do nível de internacionalização

7.4.1. Apreciação global

Os vários indicadores mostram uma internacionalização no CE ainda em processo de afirmação: 0% de estudantes internacionais, 25,5% de alunos em mobilidades out e 12,3% de alunos em mobilidade in, com os indicadores relativos à mobilidade de docentes com valores mais elevados: 88,2% na mobilidade In (workshop na semana internacional, boa prática mas tem de ter mais resultados e distorce indicadores) e 41,2% na mobilidade out.

Os vários indicadores mostram uma internacionalização no CE em processo de afirmação no ISAG, que foi sobretudo evidenciado durante a visita e que se traduz também a nível dos 2 estágios dos CE. Nas mobilidades há valores elevados que foram justificados pelo workshop na semana internacional, que é uma boa prática, mas é questionável a sua consideração. O ISAG deve investir na atração de estudantes internacionais e promover os movimentos de incoming de docentes e estudantes.

7.4.2. Pontos fortes

Percentagem de Docentes estrangeiros em mobilidade In.

7.4.3. Recomendações de melhoria

Recomenda-se uma maior dinâmica para acolher e participar em mobilidades internacionais de estudantes, para o que releva a disponibilidade para ensinar e aprender noutros idiomas para além do Português. Ao nível dos projetos, é importante uma maior internacionalização, a qual, certamente, também terá impactes positivos no domínio da investigação e publicações publicadas em revistas reconhecidas.

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:

Sim

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)

NA

8.7. Apreciação global dos mecanismos de garantia da qualidade

8.7.1. Apreciação global

A nível da organização interna e dos mecanismos de garantia da qualidade parece haver um esforço significativo, pois já submeteram o seu sistema interno a candidatura para avaliação e certificação pela A3ES. Assim, verifica-se cada vez melhor o cumprimento de aspetos formais e organizacionais no ISAG, em geral, designadamente com uma boa organização e implementação do sistema de garantia da qualidade, que também foi evidenciado durante a visita com a entrega do guião e dos relatórios de curso entregues para compreender as dinâmicas e atividades desenvolvidas em cada CE. Também são evidenciados os procedimentos de avaliação do desempenho do pessoal docente e do não docente. Porém, ainda não há suficientes evidências pelo facto do sistema estar em implementação, pelo que há que avaliar o sistema quando tiver melhores fatores de melhoria quantificáveis de evolução e de controlo do sistema. No seguimento deverá ser concebido um plano de ações para o desenvolvimento de um plano de melhorias contínuas.

O "Manual de Qualidade" da instituição foi desenvolvido com as medidas de garantia de qualidade, incluindo as 13 referências para IESs definidas pela A3ES e implementadas pelo Gabinete de Gestão da Qualidade e Avaliação, sob o Conselho de Gestão da Qualidade (CGQ) do ISAG. O envolvimento é de órgãos de gestão, professores, funcionários, estudantes e outras entidades interessadas. Os parâmetros chave são selecionados para garantir o controle da qualidade do programa de ensino (ensino e aprendizagem). A cada semestre, o Coordenador do Curso verifica a elaboração dos relatórios dos professores e produz um relatório de acompanhamento cíclico que, por sua vez, é submetido aos Conselhos Pedagógicos e Científicos, os resultados são discutidos por todos os interessados e as ações são tomadas de acordo com a análise do informações coletadas, após a devida discussão com os especialistas no assunto.

A Avaliação de Desempenho Docente: No início dos anos letivos de 2015/16 e 2017/18, cada docente apresentou à Comissão de Avaliação do Pessoal Docente (CAPD) o plano de atividades a cumprir, integrando as dimensões científica, pedagógica e organizacional e, no final do ano letivo, submete o relatório sobre as suas realizações académicas dentro do contexto dessas dimensões. Com base nesses relatórios de monitorização concluídos pelos Coordenadores do Curso e pelos resultados de pesquisa dos alunos, o CAPD fornece mais feedback dessa avaliação aos professores. Há também um procedimento de autoavaliação feito pelo professor, a análise da sua atuação e a recolha de sugestões para o seu desenvolvimento pessoal.

A partir de 2017/18 está a ser implementado um novo regulamento de avaliação do pessoal não docente, que estabelece metas compatíveis com as da instituição, levando em consideração o aumento da produtividade e competitividade, a maximização do desempenho e o aprofundamento de uma cultura caracterizada pela excelência e inovação.

8.7.2. Pontos fortes

A Instituição desenvolveu procedimentos de qualidade e implementou medidas de garantia de qualidade, com uma estrutura organizacional de qualidade formada pelo Escritório de Gestão da Qualidade e Avaliação, sob o Conselho de Gestão da Qualidade (CGQ) do ISAG, permitindo um acompanhamento de desempenho dos parâmetros selecionados e aplicando ações de melhoria.

Existem procedimentos oficiais para avaliar o desempenho do pessoal docente e não docente. A atualização do conhecimento de ambas as equipas é claramente apoiada pela instituição, para aqueles que desejam promover sua competência científica, pedagógica e profissional e atualizá-la.

Em 2014/15, o ISAG mudou de instalações aumentando a qualidade dos serviços prestados, com o objetivo de atrair mais estudantes internacionais e centralizar os seus serviços em instalações mais adequadas e modernas, que possuem características de um verdadeiro campus. Em setembro de 2017 foi inaugurada a Escola-Hotel, com duplo objetivo: ministrar aulas de laboratório (principalmente na área de hotelaria) e o alojamento de estudantes nacionais e internacionais, professores e palestrantes convidados, com 20 quartos duplos equipados.

8.7.3. Recomendações de melhoria

Foram propostas medidas de melhoria para cada fraqueza identificada na análise SWOT do programa e, embora os indicadores de medição sejam determinados, uma orientação quantificável com objetivos atribuídos, seria ainda recomendável para cada uma das ações. Também seria oportuno formalizar a implementação do plano de melhoria contínua para o acompanhamento do desempenho docente e não docente.

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

9.1. Evolução desde a avaliação anterior

Houve uma evolução significativa na melhoria do plano de estudos do CE. As qualificações do corpo docente atual podem ter sido melhoradas para se ajustar ao novo programa do curso, que foi ajustado para refletir as recomendações do relatório de avaliação anterior da CAE. O sistema de garantia de qualidade está a ser implementado e as informações serão as mais adequadas sobre a docência e o desempenho de cada UC do CE. Estas mudanças resultam também das alterações de instalações e no investimento em recursos materiais e equipamentos para a melhor formação nas áreas do Turismo e da Hotelaria.

Foram tomadas medidas de acordo com as recomendações feitas pela CAE na última revisão, a saber: implementar as exigências legais para aumentar o número de professores qualificados nas áreas do CE, bem como o seu número a TI, a fim de apresentar um corpo docente próprio, academicamente qualificado e especializado nas áreas científicas que o integram. A qualificação do coordenador técnico-científico do CE corresponde a um professor doutorado em Gestão que tem vínculo à instituição em regime de tempo integral com atividade de pesquisa na área fundamental de Gestão.

Desde o início de 2015 estão em novas instalações equipadas com as condições físicas necessárias para o cumprimento sustentado dos objetivos deste CE, devidamente autorizados pela DGES. As condições físicas da biblioteca foram significativamente melhoradas, bem como as estruturas físicas e virtuais de equipamentos e dos laboratórios de aplicação a nível de informática, no Hotel-Escola, e também na cozinha e sala de jantar.

O nível de internacionalização pode ter sido aumentado através do reforço do número de parcerias e os incentivos à produção científica reforçados, incluindo um aumento significativo da produção científica internacional com revisão por pares pelo corpo docente e de pessoal, destacando a integração do corpo docente em projetos e unidades de pesquisa credenciados pela FCT. O número de horas de contacto do Estágio foi aumentado para 720 horas, distribuídas no segundo e terceiro anos do CE, bem como a capacidade melhorada para garantir a qualidade na formação em serviço, nomeadamente através da avaliação dos profissionais das instituições de acolhimento, dos formandos e através da execução de um plano de monitorização que envolve o conselheiro académico, o conselheiro profissional e o estudante. Foi adotada uma política e estratégia de marketing consistente e criativa, a fim de afirmar o carácter altamente diferenciado desta oferta de programas na área de Gestão Hoteleira no norte do país. Uma das ações tomadas é o já mencionado desenvolvimento do "Manual da Qualidade" da instituição e sua implementação, bem como a avaliação do pessoal docente e não docente, com o respectivo regulamento de avaliação de desempenho aprovado pelo Órgão de Fundação do ISAG. A disponibilidade do pessoal docente e não docente, através de horários de atendimento e orientações tutoriais, foi aumentada. O peso relativo do número total de horas de contacto aumentou significativamente para 44,9% do número total de horas de trabalho no ciclo (as horas de contacto situaram-se em 28,3% e 34,4% nas diferentes unidades curriculares). A empregabilidade tem sido promovida e traduzida em um aumento na taxa de graduados que são capazes de encontrar emprego em setores de atividade relacionados ao ciclo. Há também, através do Gabinete de Carreira, uma feira de emprego, oficinas temáticas, etc., orientando os alunos sobre as possibilidades de emprego. De fato, a taxa de empregabilidade do CE é de 90,9%, verificada pela Instituição a partir de dezembro de 2016. Vale ressaltar a iniciativa de outorgar o mérito académico por meio da atribuição da Bolsa de Mérito Consuelo Vieira da Costa, visando atrair candidatos com uma média de 16 ou superior. Em relação às línguas, o Francês tornou-se obrigatório, como uma das últimas alterações introduzidas.

9.2. Apreciação e validação das propostas de melhoria futura

Não há dúvida de que a Instituição seguiu as recomendações feitas pela CAE, implementando as mudanças correspondentes para atender aos requisitos. A maioria das áreas de análise atingiu o nível recomendado.

Identificando áreas para melhoria, a internacionalização poderia ser melhorada através do ERASMUS + pelo aumento da mobilidade dos estudantes (especialmente estudantes internacionais), professores e pessoal não docente. Olhando para o futuro, podem ser feitos mais esforços em algumas das oportunidades identificadas na análise SWOT.

10. Reestruturação curricular (se aplicável)

10.1. Apreciação e validação da proposta de reestruturação curricular

Não há apresentação de proposta de reestruturação curricular, pois o PE do CE entrou em funcionamento em 2017/2018 e está bem definido em termos de enquadramento científico (HR), bem como as UCs que se integram nas 9 ACs do CE. O CE em Gestão Hoteleira tem e ACF (Hotelaria e Línguas Modernas – 27% e Gestão 25%).

Foi relatado pela IES que o plano de estudo anterior do CE foi revisto, contemplando um novo conjunto de UCs e que entrou em vigor em 2017/2018, com fatores de diferenciação significativos face à concorrência (forte alinhamento com as necessidades atuais e futuras do mercado de trabalho e da economia digital, da perspetiva comercial internacional, do empreendedorismo e inovação, avaliação financeira de projetos de investimento hoteleiro e 4 línguas estrangeiras, etc.). Foram introduzidas UCs opcionais no PE, seguindo as opiniões dos alunos na avaliação anterior, com quatro línguas estrangeiras (Inglês, Francês, Alemão e Espanhol). Nenhuma referência foi feita relativa a reestruturação dos curricula.

11. Observações finais

11.1. Apreciação da pronúncia da instituição (quando aplicável)

<sem resposta>

11.2. Observações

<sem resposta>

11.3. PDF (máx. 100kB)

<sem resposta>

12. Conclusões

12.1. Apreciação global do ciclo de estudos

A Coordenadora do CE é qualificada na AC de Gestão, que se clarificou ter o peso de 25% (45 ECTS) no PE, e está a TI. Assim, consideramos que cumpre o perfil requerido por ser 1 das 3 ACs fundamentais. O corpo docente cumpre 2 dos requisitos legais, designadamente de corpo docente próprio (12 ETI - 85,78%) e academicamente qualificado (7,45 ETI - 53,25%). Relativamente ao corpo docente especializado nas ACF (4,75 ETI - 33,95%) reconhecem-se 4 docentes (ETI) nas ACs do Turismo, das Línguas Modernas e da Gestão (2) e apenas 0,75 na área de HR, que é ACF e de aplicação do CE (Hotelaria), com alguma produção científica relevante nas 2 áreas fundamentais do CE. O facto de não haver 1 ETI afeto à ACF de Hotelaria é preocupante num CE em GH. Os docentes indicados com reconhecimento da condição de especialista na AC de Gestão deste CE devem submeter-se a provas públicas nas ACFs, pelo que não se atinge o rácio de 50% de ETI legalmente requerido. A maioria dos docentes tinha uma ligação estável com a instituição (13 – 92,9%), por um período superior a três anos, mas no CE constatou-se uma mudança considerável neste ano letivo, pois 12 docentes em 2018-19 não tinham lecionado no ano anterior, no total de 21.

O pessoal não docente não está identificado nas diversas áreas/departamentos do ISAG, pelo que não há evidência do apoio administrativo mais próximo das operações diárias do CE, sendo oportuno o maior suporte dado às atividades de Coordenação de Curso e às outras atividades de cariz mais extracurricular, como os vários eventos e atividades organizados pelos docentes e discentes de GH. O número de pessoal não docente indicado é referente à UO, constatando-se que a dimensão do ISAG permite uma boa proximidade no apoio dos vários serviços que são transversais. Em termos gerais, o nível de qualificação dos elementos do corpo não docente pode ainda ser melhorado, sobretudo com formação superior, pretendendo-se valorizar a formação do pessoal não docente, sobretudo a formação específica para as funções profissionais e técnica de diversa natureza, com apoio à sua inscrição em cursos técnicos e superiores de aperfeiçoamento ministrados com vista a melhorar a eficácia no desempenho das suas funções para a necessária modernização administrativa.

O ambiente de ensino e as perspetivas dos alunos são boas, pelo que se verifica uma boa procura do CE, pois conta com 235 inscritos, dados que permitem a sustentação deste CE em GH. Para isso também terá contribuído a intensa

atividade turística e hoteleira que o país regista e, em concreto, no distrito do Porto. Evidencia-se qualidade das metodologias de ensino e aprendizagem utilizadas, o profissionalismo dos docentes, a elevada motivação dos estudantes e o seu interesse em iniciar a carreira o mais brevemente possível. Temos de realçar que a eficiência formativa é baixa, pelo que será oportuno melhorar os seus níveis neste CE.

A maioria dos docentes estão inseridos numa única Unidade de Investigação & Desenvolvimento – NIDISAG (Todos do ISAG) mas não reconhecida pela FCT. A produção académica com incidência nas áreas fundamentais do CE é praticamente inexistente e sem impacto na área de aplicação de Hotelaria e Restauração. Por outro lado, a que existe distribui-se entre o corpo docente de forma muito desigual, embora tenha havido um crescimento nas publicações. Não é, porém, o que deveria existir quer em qualidade, em revistas de impacto, quer em quantidade. Também é necessário investir na participação em redes e parcerias internacionais, bem como em atividades relevantes no domínio pedagógico e as atividades de ligação à comunidade. Recomenda-se um maior envolvimento do corpo docente em tarefas de investigação fundamental e aplicada, na área do CE (Hotelaria), bem como de publicação, tanto de âmbito individual como institucional, no quadro de UI que se venham a integrar os seus membros e/ou em regime de parcerias.

Os vários indicadores mostram uma internacionalização no CE ainda em processo de afirmação, quer entre o corpo docente, quer entre os docentes, tanto em termos absolutos como relativos. Na dimensão de parcerias/projetos, as referências limitam-se a poucos projetos e sem especial expressão. Assim, recomenda-se uma maior disponibilidade para acolher e participar em mobilidades internacionais, bem como é importante uma maior internacionalização ao nível dos projetos e redes para melhorar no domínio da investigação e publicação em Hotelaria.

A estrutura definida é adequada à coordenação estratégica e operacional dos procedimentos e dos mecanismos de garantia da qualidade do CE, pois os aspetos formais e organizacionais estão cumpridos no ISAG, em geral, designadamente com uma boa organização e implementação do sistema de garantia da qualidade. Existe coordenação dos programas das UCs no CE. Existe um procedimento de avaliação do desempenho do pessoal docente que promove a sua competência científica e pedagógica e a sua atualização, que integra uma grelha onde são referidas as atividades desenvolvidas no triénio nas várias dimensões. Assim, verifica-se melhoria no cumprimento de aspetos formais e organizacionais no ISAG.

Considera-se que as medidas de melhoria do CE e demais alterações sinalizadas foram implementadas desde a avaliação anterior, tendo sido oportunas e relevantes no contexto da procura da sua melhoria contínua. Porém, a melhoria do CE exige diferentes níveis de impacto nas metas de melhoria pretendidas. A fim de conhecer a realidade dos avanços em cada uma das áreas, sendo recomendada uma avaliação, identificando / quantificando os objetivos a serem alcançados e as próximas etapas a realizar através de um plano de ação realista. Estas mudanças resultam também das alterações de instalações e no investimento em recursos materiais e equipamentos para a melhor formação nas áreas do Turismo e da Hotelaria e Restauração, em particular. Houve uma evolução significativa na melhoria do plano de estudos do CE. As qualificações do corpo docente atual terão sido melhoradas para se ajustar ao novo programa do curso, que foi ajustado para refletir as recomendações do relatório de avaliação anterior da CAE.

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):

1

12.4. Condições:

Há aspetos positivos no ACEF de Gestão Hoteleira que são confirmados através da auscultação dos agentes educativos na visita ao ISAG. Contudo, é necessário considerar alguns critérios insuficientes, particularmente os relativos ao incumprimento dos requisitos legais em termos do pessoal docente, que nos conduz a propor a acreditação condicional deste CE. Face às evidências mencionadas no relatório e à legislação vigente, a IES deve considerar que:

1. Embora exista um corpo docente do CE com qualificação e alguma estabilidade na IES a TI, será necessário integrar docentes que aumentem o rácio do corpo especializado na AC fundamental (Hotelaria) e de aplicação, que não cumpre os requisitos legais. A falta de corpo docente próprio e em número adequado nesta AC core conduz à lecionação de mais UCs por docentes do CE com mais carga letiva e mais UCs diferentes na AC de Hotelaria. É necessário que a IES demonstre ainda mais interesse nesta AC e recrute docentes especializados em domínios setoriais, com experiência profissional relevante e contratá-los para as UCs mais técnicas, podendo desenvolver investigação aplicada e relevante para os setores da hotelaria e da restauração, potenciando a publicação relevante a partir de estudos aplicados, sobretudo na região Norte. Os doutorados noutras AC devem demonstrar mais capacidade de investigação e/ou publicações significativas com periodicidade regular na AC de aplicação do CE. A IES deve tomar as medidas necessárias para que o rácio do corpo docente especializado aumente e se aproxime mais do mínimo exigido (50%). Recomenda-se o prazo de um ano para o corpo docente cumprir com os requisitos legais.

2. A instituição continua a possuir um potencial de investigação e de produção científica muito débil no Turismo e na Hotelaria em particular, como se comprova na secção 6. Considera-se que esta fragilidade também está diretamente relacionada com o reduzido número de docentes especializados em alguns setores turísticos, que deverão estar mais implicados em atividades de investigação, investigação orientada ou desenvolvimento experimental. Recomenda-se o prazo de três anos para que o corpo docente demonstre maior capacidade de produção científica, com exemplos concretos de projetos e/ou publicações científicas em revistas internacionais com revisão por pares nas ACs fundamentais, sobretudo na de Hotelaria.

3. A internacionalização da instituição é também limitada, pois não há evidência de docentes a integrar redes

internacionais de investigação nestas ACs, quer da IES, bem como em articulação a nível da própria região e do país, devendo-se promover a mobilidade docente com vista à promoção da interação em redes no Turismo e com resultados objetivos na produção científica. Dada a importância que a internacionalização representa na AC fundamental da Hotelaria, recomenda-se um prazo de três anos para que a instituição possa alargar consideravelmente o número de acordos bilaterais com outras instituições nacionais e europeias e integrar redes temáticas da educação em Turismo, como os exemplos da ATLAS ou da TEdQual (OMT). Assim, do diagnóstico consideram-se as seguintes condições: no prazo de 1 ano, o corpo docente deve cumprir os requisitos legais; no prazo de 3 anos, desenvolver a investigação e ampliar a internacionalização no CE.