Universidade Internacional do CUANZA

UNIVERSIDADE INTERNACIONAL DO CUANZA
REITORIA

RELATÓRIO DE AUTO-AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

Primeiro Ciclo de Auto-Avaliação Institucional - 2026

Comissão de Auto-Avaliação (CAA)

Cuito, Bié - 2026

Universidade Internacional do CUANZA

COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO DE AUTO-AVALIAÇÃO

Nos termos do Projecto de Auto-Avaliação Institucional, a Comissão de Auto-Avaliação coordena o ciclo institucional de 2026, assegurando unidade metodológica e representação de diferentes segmentos da comunidade universitária.

Função	Nome	Representação
Coordenadora	Carmen Lili Rodríguez Velasco, PhD.	Gestão / Vice-Reitora para os Assuntos Académicos
Membro	Aliona Tamayo Barrientos, MSc.	Docente da Faculdade de Ciências da Saúde
Membro	Duliet Hong León, MSc.	Docente da Faculdade de Engenharias
Membro	Eunice Nailoque Chipululo Martins, MSc.	Docente da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas
Membro	Cesaltina Guilhermina da Costa Pinto, MSc.	Pessoal Técnico e Administrativo
Membro	Angelo Ndumba, Lic.	Pessoal Técnico e Administrativo
Membro	Ivón Eduardo Muhumeno Gomes	Estudante da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas
Membro	Silvestre Dourado Tchipongue Tchimuhenguele	Estudante da Faculdade de Engenharia
Membro	Manuel Nascimento Naufilia	Estudante da Faculdade de Ciências da Saúde

Base administrativa: Despacho Reitoral n.º 04/26, de 12 de Fevereiro de 2026.

1. CONTEXTUALIZAÇÃO / ENQUADRAMENTO....1
2. METODOLOGIA UTILIZADA NO PROCESSO DE AUTO-AVALIAÇÃO....2
2.1. Etapas, organização e recursos....2
2.2. Fontes, instrumentos e participantes....3
2.3. Tratamento, triangulação, validação e limitações....3
3. ANÁLISE SWOT DA IES/UO....4
3.1. Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional....4
3.1.1. Pontos Fortes....4
3.1.2. Pontos Fracos....4
3.1.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações....4
3.2. Gestão....4
3.2.1. Pontos Fortes....5
3.2.2. Pontos Fracos....5
3.2.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações....5
3.3. Currículo....5
3.3.1. Pontos Fortes....6
3.3.2. Pontos Fracos....6
3.3.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações....6
3.4. Corpo Docente....7
3.4.1. Pontos Fortes....7
3.4.2. Pontos Fracos....8
3.4.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações....8
3.5. Corpo Discente....8
3.5.1. Pontos Fortes....9
3.5.2. Pontos Fracos....9
3.5.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações....9
3.6. Pessoal Técnico e Administrativo....9
3.6.1. Pontos Fortes....10
3.6.2. Pontos Fracos....10
3.6.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações....10
3.7. Investigação....10
3.7.1. Pontos Fortes....10
3.7.2. Pontos Fracos....10
3.7.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações....11
3.8. Extensão....11
3.8.1. Pontos Fortes....11
3.8.2. Pontos Fracos....11
3.8.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações....11
3.9. Intercâmbio....11
3.9.1. Pontos Fortes....12
3.9.2. Pontos Fracos....12

3.9.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações 12
3.10. Infra-estruturas 12
3.10.1. Pontos Fortes 13
3.10.2. Pontos Fracos 13
3.10.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações 13
3.11. Cumprimento da Legislação Aplicável 13
3.11.1. Pontos Fortes 14
3.11.2. Pontos Fracos 14
3.11.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações 14
Quadro-síntese do desempenho institucional 15
4. ANÁLISE GLOBAL 15
5. PLANO DE MELHORIAS INSTITUCIONAL - PMI 16
6. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES 19

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Sigla	Designação
CAA	Comissão de Auto-Avaliação
CEMU	Centro Empresa-Universidade
FCS	Faculdade de Ciências da Saúde
FCSH	Faculdade de Ciências Sociais e Humanas
FEN	Faculdade de Engenharias
GGQ	Gabinete de Garantia da Qualidade
INAAREES	Instituto Nacional de Avaliação, Acreditação e Reconhecimento de Estudos do Ensino Superior
PAA	Projecto de Auto-Avaliação
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PMI	Plano de Melhorias Institucional
PPC	Projecto Pedagógico de Curso
PTA	Pessoal Técnico e Administrativo
RAA	Relatório de Auto-Avaliação
SIEU-UNIC	Sistema Institucional de Extensão Universitária da UNIC
SIGQ	Sistema Interno de Garantia da Qualidade
TFC	Trabalho de Fim de Curso
UNIC	Universidade Internacional do Cuanza

SUMÁRIO EXECUTIVO

O primeiro ciclo sistemático de Auto-Avaliação Institucional da Universidade Internacional do Cuanza (UNIC) teve carácter diagnóstico, participativo e formativo, com o propósito de analisar o desempenho institucional, identificar pontos fortes e fragilidades e estabelecer uma linha de base para os ciclos subsequentes e para o Plano de Melhorias Institucional. A avaliação combinou análise documental, dados institucionais, inquéritos, entrevistas, grupos focais e observação directa, mediante triangulação das diferentes fontes.

Os resultados evidenciam uma Universidade em transição de uma fase de implantação e expansão para outra centrada na consolidação da qualidade, dos resultados, do impacto e da sustentabilidade. Entre as principais capacidades identificadas destacam-se a estrutura de governação e garantia da qualidade, a qualificação e diversidade do corpo docente, o modelo académico orientado para competências e integração teoria-prática, as infra-estruturas e recursos digitais e a actividade desenvolvida nos domínios da investigação, extensão e cooperação.

De forma transversal, as fragilidades identificadas relacionam-se sobretudo com a necessidade de reforçar a integração entre processos, a sistematização e utilização de indicadores, o acompanhamento das trajectórias estudantis e da empregabilidade, a participação em investigação e extensão e a demonstração dos resultados alcançados. As auscultações a empregadores e egressados constituíram fontes complementares do diagnóstico, acrescentando informação sobre a adequação da formação, a inserção profissional e aspectos a aprofundar, particularmente a componente prática e os estágios.

O Plano de Melhorias Institucional concentra-se, por isso, na consolidação do SIGQ e da gestão baseada em evidências; no acompanhamento das trajectórias estudantis, qualidade curricular e empregabilidade; no desenvolvimento e estabilidade dos recursos humanos; no reforço da investigação, extensão, cooperação e internacionalização; na sustentabilidade das infra-estruturas e do ecossistema digital; e na conformidade institucional.

1. CONTEXTUALIZAÇÃO / ENQUADRAMENTO

A Universidade Internacional do Cuanza (UNIC) é uma Instituição de Ensino Superior privada angolana, criada pelo Decreto Presidencial n.º 61/20, de 3 de Março de 2020, com sede na cidade do Cuito, Província do Bié. Desde a entrada em funcionamento do seu Campus, em 2021, desenvolve actividades de ensino, investigação científica, extensão universitária e cooperação, orientadas para a formação de quadros qualificados e para a contribuição ao desenvolvimento regional e nacional.

A Universidade encontra-se organizada em órgãos de governo e gestão, unidades orgânicas, gabinetes e serviços académicos e administrativos. A actividade de ensino está estruturada em três Unidades Orgânicas: Faculdade de Ciências da Saúde, Faculdade de Engenharia e Faculdade de Ciências Sociais e Humanas. Em 2026, a UNIC registava 3.433 estudantes e 158 docentes, dos quais 70 Doutores, 48 Mestres e 40 Licenciados; 63 docentes encontravam-se em regime integral. O Pessoal Técnico e Administrativo compreendia 66 profissionais, dos quais 26 técnicos superiores, 21 técnicos médios e 19 trabalhadores de apoio.

O corpo directivo da UNIC é constituído pelo Reitor, pelas Vice-Reitoras, pelos três Decanos das Faculdades, pela Secretária Geral, pela Directora do Gabinete de Garantia da Qualidade e pela Gerente. O Reitor e as Vice-Reitoras possuem grau de Doutor, com formação nas áreas da Educação e de Projectos. Entre os Decanos, dois possuem grau de Doutor e o terceiro encontra-se em formação doutoral, na fase de desenvolvimento da respectiva tese. A Secretária Geral e a Directora do Gabinete de Garantia da Qualidade encontram-se também em formação doutoral, ambas em fase final de elaboração das respectivas teses. A Gerente possui formação de Licenciatura, complementando o perfil do corpo directivo com competências orientadas para a gestão administrativa e operacional da Instituição.

A oferta formativa compreende licenciaturas em Enfermagem e Nutrição Humana e Dietética, na Faculdade de Ciências da Saúde; Engenharia Informática, Engenharia Química, Engenharia Civil, Engenharia Industrial, Engenharia Eléctrica, Engenharia de Minas e Engenharia em Telecomunicações, na Faculdade de Engenharia; e Psicologia, Direito, Jornalismo, Gestão e Administração e Relações Públicas e Marketing, na Faculdade de Ciências Sociais e Humanas. Dos 15 cursos actualmente considerados na oferta formativa, 10 iniciaram o seu funcionamento no ano lectivo 2021–2022 e 5 no ano lectivo 2023–2024[1].

A missão institucional centra-se na criação, preservação e difusão do conhecimento, na formação de quadros altamente qualificados e na prestação de serviços à comunidade, articulando ensino, investigação científica, inovação e extensão universitária. Para 2030, a Universidade orienta o seu desenvolvimento para a consolidação de uma instituição moderna, sustentável e competitiva, distinguida pela excelência académica, inovação pedagógica, internacionalização e impacto social. A sua actuação rege-se por princípios de ética e integridade, excelência, inovação, responsabilidade social, respeito pela diversidade, cooperação, sustentabilidade e garantia da qualidade.

A inserção da UNIC no Cuito e na Província do Bié confere particular relevância à sua missão. O contexto regional apresenta necessidades de qualificação profissional e oportunidades de desenvolvimento nos sectores da agricultura, saúde, educação, tecnologias, empreendedorismo, serviços e administração pública, simultaneamente confrontados com desafios de inovação, diversificação económica e empregabilidade. Neste quadro, a Universidade procura articular formação, investigação aplicada e extensão com as necessidades do território e com a sua rede de parceiros.

O presente RAA corresponde ao primeiro ciclo sistemático de Auto-Avaliação Institucional da UNIC. De natureza diagnóstica, participativa e formativa, o processo teve como finalidade analisar o desempenho institucional à luz dos indicadores e padrões aplicáveis, identificar pontos fortes e fragilidades e fundamentar o Plano de Melhorias Institucional. Os resultados constituem, assim, uma linha de base para o acompanhamento da evolução da Universidade nos ciclos subsequentes.

2. METODOLOGIA UTILIZADA NO PROCESSO DE AUTO-AVALIAÇÃO

A Auto-Avaliação Institucional da UNIC foi desenvolvida segundo uma abordagem mista, participativa e orientada por evidências, em conformidade com o Projecto de Auto-Avaliação Institucional. O processo combinou dados quantitativos e qualitativos e adoptou a triangulação como princípio de integração das informações, procurando evitar que as conclusões dependessem exclusivamente de uma única fonte ou segmento. Foram igualmente considerados princípios de transparência, rastreabilidade, confidencialidade, primazia da evidência e melhoria contínua.

2.1. Etapas, organização e recursos

O processo foi organizado segundo as etapas de acções prévias, preparação, implementação e síntese. Estas compreenderam a organização e sensibilização da CAA e da comunidade académica; definição das matrizes, instrumentos, critérios de participação e dossier de evidências; recolha, verificação e análise das informações; e, finalmente, triangulação, discussão e validação dos resultados, elaboração do RAA e consolidação do Plano de Melhorias. Durante a execução, os inquéritos foram aplicados em Setembro de 2026, ajustamento que não alterou os objectivos, colectivos ou instrumentos definidos no PAA.

O processo mobilizou a CAA, Reitoria e Vice-Reitorias, Decanatos, Gabinete de Garantia da Qualidade e os serviços académicos e administrativos relacionados com os indicadores avaliados. Foram utilizados sistemas e arquivos institucionais, plataforma de questionários, folhas de cálculo e ferramentas de análise, repositório digital e recursos de apoio à organização do dossier de evidências.

[1] A diferença relativamente ao número total de cursos anteriormente nomeados corresponde à Licenciatura em Psicologia das Organizações, que se encontra em processo de extinção e deixou de admitir novas matrículas a partir da entrada em funcionamento da Licenciatura em Psicologia, no ano lectivo 2023–2024.

2.2. Fontes, instrumentos e participantes

Foram utilizadas, de forma complementar, a análise documental e a consulta de arquivos, bases de dados e sistemas institucionais; inquéritos a estudantes, docentes, Pessoal Técnico e Administrativo (PTA) e empregadores dos egressados; entrevistas a responsáveis académicos, de gestão e de serviços; grupos focais com actores relacionados com os indicadores avaliados; e observação directa de espaços, recursos, serviços e condições de funcionamento. A análise documental abrangeu, entre outras fontes, o PDI, Estatuto Orgânico, políticas e regulamentos, PPC, actas, relatórios, mapas e registos institucionais.

Os inquéritos abrangeram estudantes, docentes, Pessoal Técnico e Administrativo (PTA), egressados e empregadores dos egressados, incorporando perspectivas internas e externas sobre diferentes dimensões do funcionamento e dos resultados institucionais. Foram consideradas 242 respostas válidas de estudantes, 63 de docentes e 41 de PTA. Entre os docentes, as respostas corresponderam a 77,8% dos 81 profissionais efectivamente contactados e, entre os PTA, a 87,2% de um universo de 47 profissionais contactados. No caso dos estudantes, não foi possível determinar com segurança o universo efectivamente alcançado pelo instrumento.

A auscultação dos egressados reuniu 39 respostas. Tomando como referência os 187 diplomados registados no ano lectivo 2024/2025, estas respostas correspondem a 20,9% desse universo institucional de referência. Este valor não é interpretado como taxa efectiva de resposta, uma vez que não ficou registado o número de diplomados efectivamente alcançados pelo convite. A auscultação externa incluiu igualmente 35 respostas de empregadores, entre 41 organizações identificadas pela Instituição. Os diferentes inquéritos foram utilizados de forma complementar na análise dos indicadores a que se encontravam associados. As entrevistas e os grupos focais tiveram carácter qualitativo e selecção intencional.

2.3. Tratamento, triangulação, validação e limitações

Os dados quantitativos foram tratados mediante estatística descritiva, recorrendo a frequências, percentagens, médias, taxas e rácios, e a informação qualitativa mediante análise temática. Foi igualmente realizada análise de conformidade entre requisitos legais, documentos institucionais e práticas. As evidências foram apreciadas segundo critérios de pertinência, suficiência, actualidade, rastreabilidade e consistência, articulando documentos e registos, indicadores institucionais, percepções dos actores e observação directa.

A existência formal de uma política, estrutura ou procedimento não foi considerada, isoladamente, prova do seu funcionamento, assim como as percepções dos inquiridos foram interpretadas no contexto das restantes evidências. As conclusões preliminares foram revistas pelos responsáveis dos indicadores, pelas Unidades Orgânicas e pelo Gabinete de Garantia da Qualidade, cabendo à CAA apreciar eventuais divergências com base nas evidências disponíveis.

A interpretação dos resultados considerou as limitações associadas às diferentes fontes. A aplicação dos inquéritos em Setembro coincidiu com um período sem actividade lectiva regular e poderá ter condicionado especialmente a participação estudantil; a distribuição das respostas dos estudantes foi desigual entre cursos e anos académicos. No caso dos docentes, a taxa de participação refere-se ao universo efectivamente contactado e não à totalidade do corpo docente. Os inquéritos, entrevistas e grupos focais recolhem percepções e auto-relatos e foram, por isso, triangulados com documentação, dados institucionais e observação directa.

No inquérito aos egressados, as 39 respostas permitiram incorporar a perspectiva dos diplomados no diagnóstico, mas não constituem uma amostra estatisticamente representativa do respectivo universo. A participação concentrou-se particularmente nos cursos de Enfermagem e Psicologia das Organizações e não foi possível determinar o número de destinatários efectivamente alcançados pelo convite, pelo que os resultados foram utilizados como evidência complementar e interpretados com prudência.

Os resultados do inquérito aos empregadores devem igualmente ser interpretados com prudência: o cadastro utilizado pode não abranger a totalidade das organizações que empregam diplomados da UNIC e as respostas concentram-se particularmente em alguns sectores na Província do Bié não permitindo

generalização estatística ao conjunto dos empregadores ou cursos. Nas questões relativas à adequação da formação, satisfação global e probabilidade de nova contratação, foram considerados os dados harmonizados segundo o procedimento documentado no relatório específico do inquérito aos empregadores.

3. ANÁLISE SWOT DA IES/UO

A análise dos resultados é apresentada segundo os onze indicadores do referencial, articulando as evidências institucionais e as percepções recolhidas. Em cada indicador são identificados os principais pontos fortes e pontos fracos, seguidos de uma avaliação global e das recomendações correspondentes.

3.1. Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional

A UNIC dispõe de missão, visão e prioridades estratégicas formalmente definidas e articuladas no PDI 2026–2030, instrumento que estabelece sete eixos de desenvolvimento e uma orientação para a consolidação da qualidade, dos resultados, da sustentabilidade e do impacto institucional. A missão integra ensino, investigação, inovação, extensão e compromisso com o desenvolvimento das comunidades, apresentando correspondência com as funções essenciais da Universidade.

A apropriação da missão apresenta, contudo, diferenças entre os colectivos. No inquérito, 100% dos docentes declararam conhecê-la e 95,1% dos PTA responderam no mesmo sentido, enquanto entre os estudantes o conhecimento declarado se situou em 59,5%. A triangulação sugere, assim, que a questão principal não se encontra na definição da identidade institucional, mas na sua apropriação homogênea pelos diferentes segmentos.

3.1.1. Pontos Fortes

Missão e orientação estratégica claramente definidas e divulgadas; PDI actualizado e orientado por indicadores; elevada apropriação entre docentes e PTA.

3.1.2. Pontos Fracos

Apropriação ainda desigual da missão pela comunidade académica, particularmente entre os estudantes, e necessidade de reforçar a sua ligação visível à experiência académica.

3.1.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações

Desempenho do indicador: 100%

A evidência confirma a existência e coerência dos principais referenciais institucionais. Recomenda-se reforçar a comunicação e integração da missão e dos valores nas actividades académicas e institucionais, acompanhando periodicamente a sua apropriação pelos diferentes colectivos.

3.2. Gestão

A estrutura de governação da UNIC encontra-se organizada em órgãos de governo e colegiais, Unidades Orgânicas, gabinetes e serviços, com responsabilidades definidas e mecanismos regulares de planificação, decisão, acompanhamento e participação. O funcionamento institucional apoia-se, entre outros, nos Conselhos Pedagógico e Científico, nas reuniões de Faculdade e de curso e nos processos de avaliação do desempenho, que incluem momentos de apreciação e devolução individual. Encontram-se ainda em desenvolvimento novos mecanismos de auscultação da comunidade, designadamente um canal institucional para sugestões, incidências e comentários, acesível desde o website e também, presencial na universidade.

O Sistema Interno de Garantia da Qualidade encontra-se em processo de consolidação, procurando reforçar a articulação entre avaliação, planeamento e tomada de decisão. Os inquéritos evidenciam um conhecimento elevado da estrutura organizacional entre os docentes, dos quais 96,8% afirmam conhecer o organograma, e uma apropriação também relevante, embora inferior, entre os PTA, com 77,5%.

A capacidade de gestão evidencia-se igualmente na concretização, num período relativamente curto de desenvolvimento institucional, de processos, programas e recursos que ultrapassam a existência formal das estruturas. Entre estes destacam-se, entre outros, o Movimento Estudantes Monitores, o Programa Talento, os mecanismos de acolhimento de docentes internacionais, a criação e expansão das residências universitárias para estudantes e docentes, a organização de jornadas científicas, a participação em projectos nacionais e internacionais, as experiências de mobilidade académica e o desenvolvimento de iniciativas de aprendizagem-serviço e intervenção comunitária.

Neste quadro, destaca-se também a actuação do CEMU (Centro Empresa - Universidade), que desenvolveu uma ampla rede de cooperação com mais de 115 entidades e permitiu assegurar oportunidades de estágio aos estudantes que necessitavam de iniciar esta componente formativa. Encontra-se actualmente em curso o reforço desta função através da criação da Rede ALUMNI, do Observatório de Empregabilidade e do Conselho Profissional, concebidos como mecanismos de acompanhamento dos diplomados, articulação com o mercado de trabalho e aconselhamento externo à Universidade.

3.2.1. Pontos Fortes

Estrutura de governação e participação institucional definida; funcionamento regular de órgãos colegiais e mecanismos de acompanhamento; capacidade demonstrada de execução de programas e projectos; crescente articulação com parceiros externos; existência de estruturas e instrumentos próprios de garantia da qualidade.

3.2.2. Pontos Fracos

Integração do SIGQ e da gestão por indicadores ainda não plenamente consolidada, incluindo a avaliação sistemática do desempenho do Corpo Directivo; necessidade de reforçar a comunicação e apropriação dos instrumentos de gestão e de estabilizar os mecanismos de acompanhamento de diplomados, empregabilidade e auscultação da comunidade.

3.2.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações

Desempenho do indicador: 96,77%

Recomenda-se consolidar a articulação entre avaliação, planeamento, indicadores, conformidade e tomada de decisão, assegurando funcionamento regular e evidenciado dos mecanismos institucionais já criados ou em implantação.

3.3. Currículo

A UNIC encontra-se no quinto ano de implantação da sua oferta formativa, pelo que os Projectos Pedagógicos dos Cursos (PPC) são de aprovação relativamente recente e foram estruturados no quadro normativo vigente, apresentando coerência entre os objectivos formativos, os conteúdos curriculares e os respectivos perfis de saída. A orientação pedagógica institucional assenta numa formação baseada em competências e centrada no estudante, valorizando a integração entre teoria e prática, metodologias activas, simulação, actividades laboratoriais, investigação e utilização pedagógica das tecnologias.

A implementação curricular é acompanhada através de diferentes mecanismos académicos. No início de cada semestre, os docentes procedem à revisão e actualização do programa analítico das unidades curriculares e apresentam a respectiva planificação docente. Este processo é complementado por actividades de formação em pedagogia e docência universitária, desenho curricular e agregação

pedagógica, bem como por supervisão de aulas e mecanismos de acompanhamento e mentoria entre docentes.

Os estudantes apresentam uma percepção globalmente favorável do processo formativo: 86,4% consideram que os professores demonstram domínio dos conteúdos e 85,1% avaliam positivamente as actividades de formação e avaliação. As percepções relativas às componentes práticas, aos laboratórios e à disponibilidade de bibliografia apresentam maior heterogeneidade entre os respondentes, recomendando um acompanhamento específico por curso, de acordo com a natureza e as necessidades de cada área de formação.

A perspectiva dos egressados complementa esta análise. As respostas recolhidas apresentam uma apreciação favorável de diferentes componentes da formação e identificam, simultaneamente, oportunidades para aprofundar a aplicação prática dos conhecimentos, a organização e supervisão dos estágios e a articulação com os contextos profissionais. Estes resultados foram considerados como informação complementar na análise da implementação e adequação dos PPC.

A Universidade evidencia igualmente capacidade de revisão e ajustamento curricular sempre que são identificadas necessidades académicas ou profissionais. Neste âmbito, destaca-se, por exemplo, a revisão da Licenciatura em Enfermagem, com reforço das horas práticas, da simulação clínica e da aprendizagem-serviço.

A adequação da formação aos contextos profissionais foi igualmente analisada através da auscultação dos empregadores e dos egressados. Entre as 35 organizações respondentes, a avaliação das competências dos diplomados foi globalmente favorável. Destacaram-se o trabalho em equipa e a adaptabilidade e aprendizagem contínua, ambos com média de 4,43/5, a responsabilidade e ética profissional (4,34/5), os conhecimentos teóricos específicos (4,29/5) e a qualidade técnica do trabalho executado (4,26/5). A aplicação prática dos conhecimentos obteve igualmente uma avaliação favorável (4,17/5).

As respostas abertas dos empregadores identificaram oportunidades para aprofundar a prática profissional e os estágios, as competências comunicacionais e de resolução de problemas, o domínio de ferramentas digitais e software e determinados conhecimentos técnicos específicos de cada área. As sugestões apontam também para uma maior aproximação entre os cursos e os contextos reais de trabalho, devendo estas indicações ser analisadas de forma diferenciada segundo o perfil de saída e as necessidades de cada curso.

Estes resultados proporcionam uma primeira evidência externa sobre a adequação da formação e deverão ser articulados com a monitorização dos PPC, os resultados académicos, os estágios e os mecanismos institucionais de acompanhamento de diplomados e empregabilidade. A sua interpretação deve considerar a concentração da amostra em determinados cursos e sectores profissionais.

3.3.1. Pontos Fortes

PPC recentes e coerentes com os perfis de saída; concepção pedagógica centrada em competências; integração teoria-prática; mecanismos regulares de planificação e acompanhamento docente; capacidade demonstrada de ajustamento curricular; primeira auscultação estruturada aos empregadores, com apreciação globalmente favorável das competências e da adequação da formação dos egressados avaliados.

3.3.2. Pontos Fracos

Necessidade de aprofundar a monitorização das componentes práticas, laboratoriais e de estágio; cobertura ainda limitada da auscultação externa por cursos; necessidade de integrar de forma regular a informação dos empregadores e diplomados nos processos de acompanhamento e revisão curricular.

3.3.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações

Desempenho do indicador: 100%

Recomenda-se consolidar e tornar periódica a auscultação de diplomados e empregadores, ampliando progressivamente a sua cobertura por cursos e utilizando os resultados, em articulação com as restantes evidências académicas, no acompanhamento e revisão curricular.

3.4. Corpo Docente

Em 2026, a UNIC dispunha de 158 docentes, dos quais 70 Doutores (44,3%), 48 Mestres (30,4%) e 40 Licenciados (25,3%). Assim, 74,7% do corpo docente possui grau de Mestre ou Doutor. Quanto ao vínculo e dedicação, 63 docentes são efectivos e encontram-se em regime integral (39,9%), enquanto 95 são colaboradores em regime parcial (60,1%). Estes dados evidenciam uma base docente significativa e qualificada, embora o próprio PDI estabeleça para 2030 metas de, pelo menos, 50% de Doutores, 80% de docentes com Mestrado ou Doutoramento e 45% em regime integral, ainda que a universidade valoriza a presencia nas salas de aulas de professionáis em exercicio, e assim, potenciar o enfoque aplicado da formação universitária.

Um dos elementos distintivos do corpo docente é a sua diversidade académica, profissional, nacional e internacional. A combinação entre docentes efectivos e colaboradores permite articular um núcleo institucional estável com especialistas e profissionais externos de diferentes áreas, enquanto a presença de docentes e investigadores nacionais e internacionais amplia a diversidade de experiências, favorece a transferência de conhecimento e contribui para a internacionalização do ensino e da investigação. O PDI reconhece esta diversidade como uma fortaleza institucional, ao mesmo tempo que identifica a atracção, retenção e estabilidade do talento qualificado como desafios particularmente relevantes no contexto do Bié.

A qualificação docente não é considerada isoladamente como indicador de qualidade. A Universidade tem procurado articulá-la com as necessidades de ensino, investigação e extensão, através da formação contínua, avaliação do desempenho, desenvolvimento de competências pedagógicas, científicas e tecnológicas e participação progressiva em actividades de investigação, projectos e redes académicas. Actualmente, 26 docentes encontram-se em formação pós-graduada, correspondendo a aproximadamente 16,5% do corpo docente. A política institucional de bolsas prevê financiamento de 100% para docentes efectivos e 50% para docentes colaboradores, constituindo um mecanismo permanente de elevação da qualificação académica e científica.

Os resultados do inquérito aos docentes reforçam a evidência de implementação dos processos de gestão e desenvolvimento do corpo docente. 93,5% dos respondentes declararam conhecer a política de avaliação do desempenho e 84,1% afirmaram ter conhecimento por escrito da sua própria avaliação. Por outro lado, 65,1% declararam possuir formação psicopedagógica, resultado favorável mas que evidencia margem para ampliar a cobertura desta formação. O conhecimento das políticas de recrutamento e selecção situa-se em 69,8%, indicando que os procedimentos existem e são reconhecidos pela maioria, mas requerem maior divulgação e apropriação institucional.

O PDI aponta, neste sentido, para uma lógica de consolidação, priorizando o aumento progressivo da proporção de docentes efectivos e em regime integral, a formação avançada — particularmente ao nível do Doutoramento —, o desenvolvimento pedagógico e científico e o recrutamento orientado pelas necessidades das diferentes áreas de formação. Paralelamente, identifica como factor de vulnerabilidade a disponibilidade limitada de profissionais altamente qualificados no mercado regional e as dificuldades associadas à regularização migratória de docentes internacionais, cuja permanência contribui para a estabilidade e diversidade do corpo docente.

3.4.1. Pontos Fortes

Elevada proporção de docentes com formação pós-graduada; diversidade académica, profissional, nacional e internacional; combinação de docentes efectivos e especialistas colaboradores; sistema de avaliação do desempenho amplamente conhecido; política activa de formação contínua e bolsas de pós-graduação; crescente articulação com investigação, extensão e internacionalização.

3.4.2. Pontos Fracos

Cobertura da formação psicopedagógica susceptível de ampliação; necessidade de fortalecer a estabilidade e retenção do talento, e a apropriação dos procedimentos de recrutamento e desenvolvimento profissional.

3.4.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações

Desempenho do indicador: 100%

Recomenda-se dar continuidade à qualificação avançada, formação pedagógica, avaliação e desenvolvimento profissional, aumentando progressivamente a dedicação integral. Face às dificuldades de regularização dos docentes internacionais, deverá reforçar-se a articulação institucional com as entidades governamentais competentes, contribuindo para a estabilidade do corpo docente, a atracção e retenção de profissionais qualificados e a sustentabilidade do projecto académico da UNIC.

3.5. Corpo Discente

Em 2026, a UNIC registava 3.433 estudantes, distribuídos pela Faculdade de Ciências da Saúde (1.832), Faculdade de Ciências Sociais e Humanas (915) e Faculdade de Engenharia (686). No mesmo período, registaram-se 875 novos ingressos e 187 diplomados no ano lectivo 2024/2025. O PDI apresenta ainda uma taxa de retenção de 45,39%, uma taxa de abandono de 54,61% e uma taxa de conclusão de 32,58%, indicadores que a Universidade assume como referência para reforçar a monitorização do percurso, permanência e sucesso académico.

Os processos de acesso, acolhimento, acompanhamento e conclusão encontram-se apoiados por procedimentos e protocolos institucionais, sob responsabilidade da Secretaria Geral, da Vice-Reitoria para os Assuntos Académicos e das respectivas estruturas académicas. O acompanhamento dos estudantes realiza-se também no âmbito das unidades curriculares, através de tutorias e da relação directa com os docentes, sendo complementado por serviços institucionais como o Gabinete de Apoio Psicopedagógico, a área de Acção Social, o Serviço de Atendimento aos Estudantes e a Posta Médica. A estas estruturas acrescem as instalações desportivas, cuja entrada em funcionamento está prevista para o presente ano lectivo, 2026-2027, no mês de outubro. O PDI enquadra o apoio ao estudante numa perspectiva mais ampla de acompanhamento académico, orientação profissional, integração, bem-estar, inclusão e prevenção do abandono.

Os resultados do inquérito, baseado em 242 respostas válidas, revelam uma experiência académica globalmente favorável, com uma média de 3,93/5 nos itens avaliados em escala. Entre os resultados mais positivos, 87,2% consideram apropriada a informação disponibilizada sobre o curso, 86,4% avaliam favoravelmente o domínio dos conteúdos pelos docentes, 85,1% consideram que as actividades de formação e avaliação promovem uma boa aprendizagem e 88,0% avaliam positivamente o PANAL e o Campus Virtual. O acesso à Internet no Campus foi confirmado por 97,1% dos respondentes.

No domínio do acompanhamento, 76,9% dos estudantes avaliaram positivamente a atribuição de tutores, resultado que deve ser entendido como percepção dos respondentes e não como medida exacta de cobertura, uma vez que a questão era aplicável apenas quando pertinente. A informação actualmente disponível confirma a existência dos diferentes serviços de apoio, embora não permita ainda quantificar de forma suficientemente sistemática a sua utilização por parte dos estudantes, aspecto que deverá ser incorporado progressivamente na monitorização institucional.

A participação estudantil constitui outra área com potencial de desenvolvimento. Apenas 38,0% dos respondentes declararam conhecer projectos de extensão e 45,0% projectos de investigação, enquanto o interesse em participar alcança, respectivamente, 93,2% e 94,2%. Entre os estudantes que conhecem estas iniciativas, a apreciação é amplamente favorável, o que sugere que a principal margem de melhoria se relaciona sobretudo com a visibilidade e o alcance das oportunidades existentes, e não com uma avaliação negativa das actividades.

A leitura dos resultados deve considerar que 81,4% dos respondentes pertencem ao 4.º e 5.º anos e que Enfermagem e Direito apresentam maior representação na amostra. Por esta razão, eventuais diferenças entre cursos, anos ou Unidades Orgânicas são interpretadas com prudência e apenas quando sustentadas por evidências complementares.

O acompanhamento dos diplomados foi complementado, neste ciclo, pela aplicação do Inquérito de Inserção Laboral e Satisfação de Egressados, que reuniu 39 respostas. Os resultados proporcionam uma primeira base de informação sobre a experiência formativa e as trajectórias profissionais dos respondentes, incluindo a situação de emprego e a relação entre a actividade profissional e a formação concluída. Atendendo à cobertura e composição das respostas, estes dados são utilizados como referência inicial e não como representação estatística do conjunto dos diplomados.

A primeira auscultação estruturada aos empregadores fornece informação complementar sobre a inserção profissional dos diplomados avaliados. Entre os 35 casos reportados, 45,7% exerciam funções técnicas ou profissionais qualificadas, 22,9% funções de direcção e 17,1% funções de gestão intermédia. Quanto ao vínculo, 45,7% encontravam-se em situação de trabalho permanente, coexistindo com situações de estágio ou formação, vínculo no sector público e ausência de contrato formal. Entre as organizações respondentes, 91,4% dos egressados avaliados desenvolviam a sua actividade profissional no Bié. Estes dados não representam o universo dos diplomados, mas constituem uma primeira evidência externa a integrar no acompanhamento institucional da empregabilidade.

3.5.1. Pontos Fortes

Existência de protocolos institucionais para o acompanhamento do percurso académico; diversidade de serviços de apoio académico, psicopedagógico, social e de saúde; experiência académica globalmente favorável; boa avaliação dos recursos digitais e da acessibilidade docente; elevada predisposição dos estudantes para participar em investigação e extensão; primeira evidência externa sobre inserção profissional de diplomados.

3.5.2. Pontos Fracos

Necessidade de aprofundar e sistematizar o acompanhamento das trajectórias estudantis e dos diplomados, incluindo progressão, retenção, abandono, conclusão e inserção profissional; informação ainda insuficientemente sistemática sobre utilização dos serviços de apoio; cobertura ainda parcial da informação sobre empregabilidade.

3.5.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações

Desempenho do indicador: 100%

Recomenda-se consolidar o acompanhamento das trajectórias dos estudantes e diplomados, integrando progressivamente informação sobre conclusão, inserção profissional e empregabilidade e assegurando maior regularidade e cobertura da auscultação aos egressados.

3.6. Pessoal Técnico e Administrativo

A UNIC dispõe de 66 profissionais técnico-administrativos, dos quais 26 técnicos superiores, 21 técnicos médios e 19 trabalhadores de apoio, distribuídos pelas diferentes estruturas académicas, administrativas e de suporte. Este corpo profissional assegura funções essenciais de gestão académica e administrativa, recursos humanos, finanças, tecnologias de informação, garantia da qualidade, biblioteca, atendimento e demais serviços necessários ao funcionamento institucional.

Os resultados do inquérito aos PTA, com 41 respostas de um universo de 47 profissionais (87,2%), evidenciam uma percepção globalmente favorável do funcionamento institucional, com satisfação média de 4,07/5. No domínio do desenvolvimento profissional, 75,6% afirmam conhecer por escrito a sua avaliação de desempenho e 65,9% referem participação ou integração em actividades de formação, resultados que

confirmam a existência destes mecanismos, mas indicam margem para ampliar a sua cobertura e utilização sistemática.

O PDI prevê a continuidade da qualificação e especialização do PTA, com particular atenção às competências digitais, gestão universitária, qualidade institucional e análise de dados, articuladas com as funções exercidas e as necessidades decorrentes do crescimento da Universidade.

3.6.1. Pontos Fortes

Estrutura técnico-administrativa capaz de assegurar as principais funções institucionais; elevada participação no processo de Auto-Avaliação; satisfação global favorável; existência de mecanismos de formação e avaliação do desempenho.

3.6.2. Pontos Fracos

Necessidade de adequação progressiva dos perfis às novas necessidades institucionais; participação em formação ainda desigual; cobertura e utilização sistemática da avaliação do desempenho susceptíveis de reforço.

3.6.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações

Desempenho do indicador: 100%

Recomenda-se consolidar o desenvolvimento profissional do PTA, articulando necessidades institucionais, formação contínua, especialização, avaliação do desempenho e valorização profissional.

3.7. Investigação

A investigação científica apresenta uma trajectória de crescimento, apoiada por políticas institucionais, linhas de investigação, produção científica e participação em projectos nacionais e internacionais. O PDI identifica 33 linhas de investigação, distribuídas pelas três Unidades Orgânicas, e oito projectos, incluindo três projectos competitivos financiados no ciclo anterior e cinco candidaturas internacionais apresentadas a convocatórias competitivas.

A produção científica constitui um resultado relevante deste desenvolvimento. À data de elaboração do RAA, o Repositório Institucional contabilizava 266 artigos, provenientes das diferentes áreas de conhecimento da Universidade. A UNIC dispõe igualmente de mecanismos de apoio à produção e disseminação científica e promove a articulação da investigação com o ensino, designadamente através dos TFC, cujos temas procuram alinhar-se com as linhas de investigação e com a especialização dos respectivos orientadores.

Os inquéritos revelam, contudo, uma diferença entre a capacidade científica existente e a participação efectiva. Entre os docentes, 53,2% afirmam participar ou ter participado em projectos de investigação, enquanto 98,4% manifestam interesse em participar; entre os estudantes, 45,0% conhecem projectos de investigação e 94,2% demonstram interesse em participar. Os resultados apontam, assim, para a necessidade de ampliar a visibilidade, o acesso e a participação nas oportunidades existentes.

3.7.1. Pontos Fortes

Linhas de investigação definidas e articuladas com as áreas de formação; produção científica demonstrável; experiência em projectos competitivos nacionais e internacionais; articulação entre investigação, docência e TFC; elevado interesse da comunidade académica em ampliar a participação.

3.7.2. Pontos Fracos

Organização e acompanhamento dos grupos e projectos de investigação ainda susceptíveis de maior sistematização; participação efectiva de docentes e estudantes inferior ao interesse declarado; necessidade de reforçar a visibilidade das oportunidades, a produção científica e a participação em projectos competitivos financiados.

3.7.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações

Desempenho do indicador: 100%

Recomenda-se consolidar o sistema institucional de investigação, articulando linhas, projectos, produção científica, TFC, participação académica e financiamento com mecanismos regulares de monitorização dos resultados.

3.8. Extensão

A extensão universitária constitui uma função substantiva da UNIC e um dos principais mecanismos de relação com o território. Para o ciclo 2026–2030, encontra-se estruturada através do Sistema Institucional de Extensão Universitária (SIEU-UNIC), que integra planeamento, execução, monitorização e avaliação das actividades, em articulação com o ensino, a investigação e o desenvolvimento territorial.

A articulação com a formação evidencia-se particularmente nas iniciativas de aprendizagem-serviço, em que necessidades curriculares e formativas se relacionam com intervenções dirigidas à comunidade. Projectos como UNIC-Saúde e MAHINE ilustram esta integração entre ensino, investigação e extensão, complementada por iniciativas de carácter social, cultural e comunitário.

A actividade extensionista apoia-se igualmente numa ampla rede territorial: o PDI identifica 102 instituições parceiras na Província do Bié, embora este universo não corresponda necessariamente ao número de protocolos formalmente vigentes. Nos inquéritos, o conhecimento e a participação variam entre colectivos; entre os estudantes, apenas 38,0% declaram conhecer projectos de extensão, embora 93,2% manifestem interesse em participar, evidenciando sobretudo uma necessidade de ampliar a divulgação e o alcance das oportunidades existentes.

A principal necessidade de consolidação reside na sistematização dos registos e na demonstração dos resultados e impacto, mediante indicadores de participação, beneficiários, parceiros, produtos e efeitos das actividades desenvolvidas.

3.8.1. Pontos Fortes

Existência de política e sistema institucional de extensão; diversidade de projectos e forte inserção territorial; utilização da aprendizagem-serviço; articulação entre ensino, investigação e extensão; ampla rede de parceiros.

3.8.2. Pontos Fracos

Registo e monitorização dos projectos, participantes e beneficiários ainda não plenamente sistematizados; participação desigual da comunidade académica; necessidade de maior visibilidade das oportunidades e demonstração sistemática de resultados e impacto.

3.8.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações

Desempenho do indicador: 100%

Recomenda-se consolidar o SIEU-UNIC como sistema integrado de registo, acompanhamento e avaliação da extensão, reforçando a participação, a aprendizagem-serviço e a demonstração dos resultados e impacto das actividades.

3.9. Intercâmbio

A cooperação nacional e internacional constitui uma dimensão estruturante do projecto institucional da UNIC, contribuindo para a formação, mobilidade, investigação, realização de estágios e desenvolvimento das capacidades institucionais. A Universidade dispõe de uma ampla rede de relações com instituições públicas

e privadas, empresas, organizações sociais e instituições académicas, cuja gestão envolve, de acordo com a sua natureza, o CEMU, a área de Relações Institucionais e a Reitoria.

Na dimensão internacional, destaca-se a integração da UNIC na Rede Universitária Internacional da FUNIBER, que amplia as possibilidades de cooperação académica e científica. Entre os resultados concretos encontram-se a mobilidade estudantil através do programa de dupla titulação com a Universidad Europea del Atlántico (UNEATLANTICO), intercâmbios de docentes e responsáveis académicos e actividades de formação e investigação em colaboração com instituições da rede.

A cooperação tem produzido igualmente resultados materiais e científicos verificáveis, mediante acesso partilhado a recursos de informação, apoio a actividades científicas e contribuição para equipamentos, bibliografia, tecnologia e outras capacidades institucionais. A Política de Intercâmbio e Mobilidade Académica proporciona um quadro comum para a organização, reconhecimento e avaliação das mobilidades de estudantes, docentes, investigadores e PTA.

A principal margem de consolidação situa-se, assim, na integração e monitorização dos resultados, permitindo distinguir entre acordos formalmente existentes e parcerias efectivamente activas e identificar os benefícios produzidos para a comunidade académica e para a Universidade.

A auscultação dos empregadores evidenciou igualmente potencial para aprofundar a cooperação com o tecido profissional. As 35 organizações respondentes declararam disponibilidade para acolher novos estagiários da UNIC. Esta manifestação constitui uma base favorável para ampliar as experiências práticas, embora deva ser convertida em oportunidades concretas mediante confirmação da capacidade de acolhimento, definição de vagas, calendários, supervisão e responsabilidades e, quando aplicável, formalização das respectivas parcerias.

3.9.1. Pontos Fortes

Vocação internacional da Universidade; ampla rede de cooperação; resultados efectivos em mobilidade, estágios, formação e investigação; acesso a recursos científicos e materiais através das parcerias; existência de política própria de intercâmbio e mobilidade; disponibilidade manifestada pelos empregadores respondentes para acolher estagiários.

3.9.2. Pontos Fracos

Registo e monitorização das parcerias ainda fragmentados; necessidade de distinguir sistematicamente acordos vigentes, activos e resultados obtidos; oportunidades de participação ainda susceptíveis de ampliação e maior divulgação; necessidade de transformar a disponibilidade declarada para estágios em oportunidades concretas e acompanhadas.

3.9.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações

Desempenho do indicador: 97,22%

Recomenda-se consolidar um registo centralizado dos acordos, mobilidades, participantes e resultados e produzir balanços periódicos dos benefícios académicos, científicos e institucionais da cooperação. Deverá ser dado seguimento às organizações que manifestaram disponibilidade para acolher estudantes, definindo capacidade, vagas, calendários, supervisão e condições de formalização das parcerias pertinentes.

3.10. Infra-estruturas

A UNIC dispõe de um Campus Universitário com uma superfície global de 174.930 m² e 15 edifícios, concebido para suportar as actividades de ensino, investigação, extensão, gestão e vida universitária. Em 2026, o Campus integra 29 salas de aula, 15 laboratórios, um auditório, uma biblioteca, três instalações desportivas e nove outros espaços especializados, além de áreas de trabalho colaborativo, residências e serviços de apoio à comunidade académica.

A distribuição e nível de desenvolvimento dos recursos não são, contudo, homogéneos entre áreas, nem seria expectável que o fossem, tendo em conta as diferentes exigências formativas. A área da Saúde apresenta actualmente uma maior densidade de ambientes especializados e de simulação, beneficiando também de oportunidades de equipamento associadas a projectos de investigação e desenvolvimento. As Engenharias dispõem igualmente de recursos laboratoriais e de simulação adequados às necessidades actuais, complementados pelas Cátedras MSTR–UNIC e Torre Alta–UNIC, desenvolvidas em cooperação com empresas do território e que funcionam como espaços adicionais de articulação entre formação académica, prática profissional e realidade empresarial. No caso das Ciências Sociais e Humanidades, a UNIC tem um Tribunal Simulado, um estúdio da Rádio, um set de Televisão, um laboratório de Gestão Empresarial, espaços de Diagnóstico e Intervenção Psicológica, entre outros.

A Biblioteca Universitária dispõe de 181 lugares e 6.182 títulos, complementados pela Biblioteca Virtual e pelo acesso a bases de dados científicas. O ecossistema digital integra igualmente o Campus Virtual e uma infraestrutura de conectividade suportada por ligação principal de 300 Mb/s, backup de 50 Mb/s e 63 pontos de acesso Wi-Fi.

A observação directa e os inquéritos apresentam uma apreciação globalmente favorável das condições disponíveis. Entre os estudantes, 92,1% avaliam positivamente as salas teóricas, 94,2% as salas de informática e 97,1% confirmam acesso à Internet; as avaliações das salas de prática e laboratórios (70,2%) e dos recursos bibliográficos (78,1%) são positivas, mas mais heterogéneas, recomendando acompanhamento diferenciado por curso. Entre os docentes, a satisfação com o acervo bibliográfico apresenta média de 3,98/5, coexistindo com necessidades específicas em determinadas áreas.

3.10.1. Pontos Fortes

Campus amplo e diversificado; disponibilidade de ambientes especializados de aprendizagem, prática e simulação; biblioteca física e virtual; Campus Virtual consolidado; conectividade e recursos tecnológicos relevantes; condições globalmente favoráveis de conservação, segurança e acessibilidade.

3.10.2. Pontos Fracos

Adequação dos laboratórios, equipamentos e recursos bibliográficos apresenta necessidades diferenciadas por curso; necessidade de reforçar manutenção preventiva, actualização tecnológica e indicadores de utilização dos espaços.

3.10.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações

Desempenho do indicador: 100%

Recomenda-se consolidar a gestão integrada das infra-estruturas e recursos educativos, articulando inventário, manutenção, utilização, actualização tecnológica e análise periódica das necessidades específicas dos cursos e Unidades Orgânicas.

3.11. Cumprimento da Legislação Aplicável

A actividade da UNIC encontra-se enquadrada pelo ordenamento jurídico da República de Angola e, em particular, pela legislação e pelos referenciais aplicáveis ao Subsistema de Ensino Superior. O PDI identifica expressamente como referências a Constituição da República de Angola, a Lei de Bases do Sistema de Educação e Ensino, o Decreto Presidencial n.º 310/20, de 7 de Dezembro, as orientações do Ministério do Ensino Superior, Ciência, Tecnologia e Inovação, os instrumentos do Conselho Nacional do Ensino Superior, os referenciais do INAAREES, o Estatuto Orgânico e os regulamentos internos da Universidade. Este enquadramento associa o exercício da autonomia académica aos princípios de qualidade, responsabilidade social, inclusão, transparência e prestação de contas.

A análise documental evidencia uma actividade relevante de revisão e actualização do quadro normativo interno, coerente com a passagem da Universidade de uma primeira fase de implantação para uma etapa de

maior consolidação institucional. Entre os instrumentos recentemente actualizados ou desenvolvidos encontram-se o Estatuto Orgânico, o PDI 2026–2030, políticas institucionais específicas, regulamentos, procedimentos académicos e instrumentos do Sistema Interno de Garantia da Qualidade. A produção normativa é acompanhada pela intervenção dos órgãos competentes, através de apreciações, pareceres, deliberações e processos de aprovação, permitindo relacionar as normas com as responsabilidades atribuídas aos diferentes níveis da governação institucional.

A Auto-Avaliação evidencia, contudo, que existência normativa, conformidade documental e aplicação efectiva constituem níveis distintos de análise. Por esta razão, o indicador apresenta um carácter transversal aos restantes domínios avaliados. A conformidade deve ser verificada, entre outros aspectos, nos processos de aprovação e implementação curricular, admissão e registo académico, constituição e actualização dos processos individuais de docentes e trabalhadores, requisitos aplicáveis à qualificação e exercício das funções, avaliação do desempenho, investigação e ética, extensão, mobilidade, celebração de acordos, segurança, protecção de dados e funcionamento dos órgãos institucionais.

Neste primeiro ciclo de Auto-Avaliação, assume particular importância a construção de uma visão integrada da conformidade, evitando que a documentação jurídica permaneça dispersa pelas diferentes áreas. A matriz de conformidade utilizada no processo deve permitir associar cada requisito legal ou normativo ao responsável institucional, à evidência demonstrativa, à periodicidade de verificação e, quando aplicável, às acções necessárias para a sua actualização ou regularização. Esta abordagem reforça simultaneamente a prevenção, a prestação de contas e a preparação da Universidade para processos de avaliação e auditoria.

3.11.1. Pontos Fortes

Enquadramento legal e normativo claramente identificado; actividade regular de revisão e actualização dos instrumentos internos; participação dos órgãos colegiais nos processos de apreciação e aprovação; desenvolvimento progressivo de políticas e procedimentos específicos; integração da conformidade nos mecanismos de garantia da qualidade e prestação de contas.

3.11.2. Pontos Fracos

Acompanhamento da conformidade ainda susceptível de maior integração; evidências dispersas entre diferentes estruturas; necessidade de reforçar a rastreabilidade entre requisito, responsável, acto praticado e evidência documental.

3.11.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações

Desempenho do indicador: 100%

Recomenda-se consolidar a matriz institucional de conformidade legal e normativa e integrá-la nos mecanismos regulares de acompanhamento do SIGQ, assegurando actualização, aplicação e rastreabilidade dos normativos e procedimentos da Universidade.

Quadro-síntese do desempenho institucional

Indicador	Padrões	UNIC	FCS	FEN	FCSH	Desempenho UNIC
Missão e PDI	2	100%	100%	100%	100%	Excelente
Gestão	8	96,77%	96,77%	96,77%	96,77%	Excelente
Currículo	5	100%	100%	100%	100%	Excelente
Corpo Docente	5	100%	100%	100%	100%	Excelente
Corpo Discente	5	100%	100%	100%	100%	Excelente
PTA	6	100%	100%	100%	100%	Excelente
Investigação	5	100%	100%	100%	100%	Excelente
Extensão	5	100%	100%	100%	100%	Excelente
Intercâmbio	4	97,22%	91,67%	100%	100%	Excelente
Infra-estruturas	10	100%	100%	100%	100%	Excelente
Legislação	2	100%	100%	100%	100%	Excelente
DESEMPENHO GLOBAL	**57**	**99,45%**	99,14%	99,43%	99,43%	Excelente

4. ANÁLISE GLOBAL

A análise global sintetiza os factores externos com maior potencial para favorecer ou condicionar o desenvolvimento da UNIC; as forças e fragilidades internas encontram-se integradas na análise dos onze indicadores.

Oportunidades	Ameaças
Procura potencial de Ensino Superior e necessidade crescente de profissionais qualificados no Bié e em Angola.	Escassez regional e competição por docentes e investigadores altamente qualificados, sobretudo em áreas especializadas.
Diversificação económica e desenvolvimento regional, ampliando oportunidades de formação aplicada, estágios, empregabilidade, investigação e extensão.	Dificuldades administrativas e migratórias dos docentes internacionais, com potencial impacto na sua permanência e na estabilidade do corpo docente.
Transformação digital e Inteligência Artificial, com potencial para inovação pedagógica, investigação, analítica de dados e modernização da gestão.	Instabilidade económica e redução da capacidade financeira das famílias, com efeitos potenciais sobre procura, propinas e permanência estudantil.
Expansão de redes de cooperação, mobilidade, investigação e financiamento competitivo, nacionais e internacionais.	Obsolescência tecnológica e riscos de cibersegurança e protecção de dados, exigindo actualização contínua de sistemas e competências.
Crescente valorização da qualidade, acreditação e demonstração de resultados no Ensino Superior.	Crescente exigência regulatória e evolução do quadro legal, exigindo adaptação e actualização institucional contínuas.

5. PLANO DE MELHORIAS INSTITUCIONAL - PMI

Indicador / padrão / critério	Fraqueza	Acção de melhoria	Responsável	Recursos necessários	Prioridade	Prazo
1. Missão e PDI	Apropriação desigual da missão, sobretudo entre estudantes.	Reforçar a integração da missão e valores nas actividades académicas e nos mecanismos de comunicação e acompanhamento.	Reitoria; GGQ; VRAA; UO	Recursos institucionais de comunicação e acompanhamento.	Média	2026-2027
2. Gestão	Integração do SIGQ e da gestão por indicadores ainda não plenamente consolidada, incluindo a avaliação sistemática do desempenho do Corpo Directivo.	Consolidar o quadro institucional de indicadores e integrar os resultados das avaliações no planeamento, na tomada de decisão e na conformidade institucional; institucionalizar a avaliação do desempenho do Corpo Directivo, definindo critérios, periodicidade, procedimentos e mecanismos de acompanhamento dos resultados.	Reitoria; GGQ; Secretaria Geral; áreas responsáveis	Sistemas, bases de dados e recursos humanos institucionais.	Alta	2026-2027; revisão anual
3. Currículo	Monitorização diferenciada das práticas/estágios e cobertura da auscultação de diplomados e empregadores ainda em consolidação.	Reforçar a monitorização dos PPC e das componentes práticas e de estágio; consolidar e tornar periódica a auscultação de diplomados e empregadores, ampliando progressivamente a cobertura por cursos e utilizando os resultados nas análises e revisões curriculares.	VRAA; Faculdades; Coordenações; CEMU; GGQ	Mecanismos de auscultação, sistemas académicos e recursos dos cursos; necessidades específicas a quantificar.	Alta	2026-2028

Indicador / padrão / critério	Fraqueza	Acção de melhoria	Responsável	Recursos necessários	Prioridade	Prazo
4. Corpo Docente	Necessidade de consolidar os mecanismos de estabilidade, valorização e retenção do talento docente.	Prosseguir formação avançada e pedagógica, avaliação e desenvolvimento profissional; reforçar a articulação institucional com entidades governamentais competentes para favorecer a regularização dos docentes internacionais.	Reitoria; RH; VRAA; Faculdades	Recursos de formação e gestão de RH; necessidades específicas a quantificar.	Alta	Acompanhamento anual até 2030
5. Corpo Discente	Acompanhamento das trajectórias e da empregabilidade ainda insuficientemente integrado.	Sistematizar progressão, retenção, abandono, conclusão e inserção profissional, distinguindo causas académicas, institucionais, económicas e sociais e articulando os casos passíveis de intervenção com os mecanismos de apoio.	VRAA; Secretaria Geral; Faculdades; Apoio Psicopedagógico; Acção Social; CEMU; GGQ	Sistemas académicos e recursos dos serviços existentes.	Alta	2026-2028; acompanhamento anual
6. PTA	Participação e cobertura da formação e avaliação do desempenho ainda desiguais.	Reforçar formação, especialização e utilização sistemática da avaliação do desempenho.	RH; responsáveis dos serviços	Recursos de formação e gestão de RH; a quantificar conforme plano anual.	Média	2026-2028, acompanhamento anual
7. Investigação	Participação e monitorização de projectos e resultados ainda não plenamente sistematizadas.	Consolidar o registo de linhas, grupos, projectos, produção, financiamento e participação; reforçar a participação de docentes e estudantes; e institucionalizar os incentivos à investigação e à produção científica, definindo critérios e mecanismos regulares de atribuição, para além dos apoios concedidos em situações aplicáveis.	Área de Investigação; Faculdades; GGQ	Repositório, sistemas e recursos de investigação; a quantificar por projecto.	Média	2026-2030; monitorização anual
8. Extensão	Registo de participantes, beneficiários, resultados e impacto ainda incompleto.	Consolidar o SIEU-UNIC e os indicadores de acompanhamento dos projectos, beneficiários, parceiros, produtos e resultados.	Área de Extensão; Faculdades; GGQ	Sistema de registo e recursos operacionais dos projectos.	Média	2026-2030; monitorização anual

Indicador / padrão / critério	Fraqueza	Acção de melhoria	Responsável	Recursos necessários	Prioridade	Prazo
9. Intercâmbio e Cooperação	Informação sobre acordos, actividade e resultados ainda fragmentada; disponibilidade para estágios ainda não convertida integralmente em oportunidades concretas.	Consolidar registo central dos acordos e mobilidades; dar seguimento às organizações que manifestaram disponibilidade para acolher estagiários, definindo vagas, calendários, supervisão e condições de formalização.	Reitoria; Relações Institucionais; CEMU; VRAA; UO	Recursos administrativos e sistemas de registo; recursos específicos de mobilidade/estágio a definir.	Média	Actualização contínua; balanço anual
10. Infra-estruturas	Necessidades diferenciadas de actualização, manutenção e adequação por curso.	Reforçar inventário, manutenção preventiva, monitorização da utilização e adequação dos recursos laboratoriais, tecnológicos e bibliográficos às necessidades dos cursos.	Gerência; Infra-estruturas; TIC; Biblioteca; UO	Recursos técnicos e financeiros; quantificação conforme planos de manutenção e investimento.	Média	Contínuo; diagnóstico anual
11. Legislação	Evidências de conformidade ainda dispersas e rastreabilidade susceptível de reforço.	Consolidar a matriz de conformidade legal e normativa e integrá-la no acompanhamento regular do SIGQ.	Reitoria; GGQ; Secretaria Geral; áreas responsáveis	Recursos humanos e documentais institucionais.	Alta	Actualização contínua

6. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

O primeiro ciclo sistemático de Auto-Avaliação Institucional permite concluir que a UNIC dispõe de uma base institucional funcional para o desenvolvimento das suas missões de ensino, investigação, extensão e cooperação. A avaliação evidencia uma Universidade em transição de uma fase predominantemente orientada para a implantação e expansão para outra centrada na consolidação da qualidade, dos resultados, do impacto e da sustentabilidade.

Entre os principais factores favoráveis destacam-se a existência de estruturas de governação e garantia da qualidade, um corpo docente maioritariamente pós-graduado e diversificado, um modelo académico orientado para competências e integração teoria-prática, actividade demonstrável de investigação e extensão, redes de cooperação com resultados efectivos e infra-estruturas académicas e tecnológicas relevantes. Em contrapartida, a análise evidencia que, em diferentes domínios, a capacidade e formalização institucional ainda não se traduzem de forma homogénea em integração, participação, monitorização e demonstração sistemática dos resultados.

A auscultação de empregadores e egressados acrescentou ao diagnóstico informação complementar sobre a adequação da formação, a inserção profissional e a articulação com os contextos de trabalho, reforçando a necessidade de consolidar mecanismos regulares de acompanhamento dos diplomados e de diálogo com os sectores profissionais.

O próprio processo de Auto-Avaliação permitiu identificar aspectos a aperfeiçoar nos ciclos subsequentes. A aplicação dos inquéritos em Setembro condicionou particularmente a participação estudantil e a distribuição das respostas entre cursos e anos foi desigual. Verificou-se ainda a necessidade de maior sistematização de determinados registos, definições e indicadores, bem como de uma organização mais antecipada das evidências e da automatização progressiva da recolha e tratamento da informação. No caso dos empregadores, deverá ampliar-se progressivamente o cadastro e a diversidade de sectores e cursos representados nas próximas auscultações.

Recomenda-se que o Plano de Melhorias Institucional seja integrado no funcionamento regular do SIGQ e articulado com o PDI e os planos das diferentes estruturas. O acompanhamento deverá permitir verificar não apenas a execução das acções, mas também os resultados produzidos e, quando aplicável, os seus efeitos sobre o desempenho institucional. Este primeiro ciclo estabelece, assim, uma linha de base para que as futuras Auto-Avaliações possam analisar de forma progressivamente mais consistente a evolução dos indicadores e a efectividade das medidas implementadas.

Cuito, Bié, a 25 de setembro de 2026

Elaborado por:

Carmen Lilí Rodríguez Velasco, PhD.
Coordenadora da Comissão de Autoavaliação
Universidade Internacional do Cuanza

Verificado por:

Lisandra León Brizuela, MSc.
Directora do Gabinete de Garantia da Qualidade
Universidade Internacional do Cuanza