

## PLANO DE ENSINO

**DISCIPLINA: GESTÃO DE PESSOAS: CENÁRIOS E TENDÊNCIAS**

**CARGA HORÁRIA: 40 horas**

**CRÉDITOS:**

**ANO/PERÍODO DE OFERTA: 2012 / 2º Semestre**

### EMENTA:

Tematizar sobre o espaço organizacional para uma gestão estratégica de e com pessoas. Apresentar as transformações no cenário, direcionando reflexões e análises sobre as inter-relações do macro e micro ambientes e o mundo do trabalho. Apresentar e discutir as novas tendências em gestão de pessoas nas organizações contemporâneas.

### CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

- Cenários, tendências e desafios organizacionais.
- Cenários e tendências na gestão de pessoas.
- Gestão estratégica de pessoas.
- Relações e inter-relações do macro e micro ambientes e o mundo do trabalho.
- Temas emergentes na gestão de pessoas.

### BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

- BITENCOURT, Cláudia. Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais. Porto Alegre: Bookman, 2004.
- FISCHER, André L.; DUTRA, Joel S.D.; AMORIN, Wilson (orgs). Gestão de Pessoas: Desafios Estratégicos das Organizações Contemporâneas. São Paulo. Atlas, 2009
- MARRAS, Jean Pierre (Org). Gestão Estratégica de pessoas: Conceitos e tendências. São Paulo. Saraiva, 2010.
- MASCARENHAS, André O. Gestão Estratégica de Pessoa: Evolução, teoria e crítica. São Paulo. Cengage Learning, 2008.
- TACHIZAWA, Takeshy. Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. Rio de Janeiro: FGV, 2001.

UNIJUI - UNIVERSIDADE REGIONAL DO NOROESTE  
DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

Claudir Cesar Staats  
Secretário Acadêmico Adjunto



## PLANO DE ENSINO

**DISCIPLINA: RELAÇÕES INTERPESSOAIS**

**CARGA HORÁRIA:** 40 horas

**CRÉDITOS:**

**ANO/PERÍODO DE OFERTA:** 2012 / 2º Semestre

### EMENTA:

Discutir o arranjo do trabalho nas organizações, os aspectos da diversidade e diferenças individuais, a organização dos grupos/equipes de trabalho, e a influência destas diferenças na gestão organizacional. Abordar a influência da motivação, do comprometimento e do clima organizacional na criação de um ambiente convivencial.

### CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

- Relação sujeito-trabalho: constituição do sujeito e sentido do trabalho
- O trabalhador e a organização: diversidade e diferenças individuais nas organizações
- Relações interpessoais no trabalho: grupos/equipes e competências no ambiente de trabalho
- Convivencialidade: ambiente relacional nas organizações

### BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

AGOSTINHO, M.; BAUER, R.; PREDEBON J. (org.) Convivencialidade: a expressão da vida nas organizações. SP: Atlas, 2002.

BERGAMINI, Cecilia Whitaker. Motivação. São Paulo: Atlas, 1993.

KANAANE, Roberto. Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI. São Paulo: Atlas, 1995.

LUZ, Ricardo. Clima organizacional. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1996.

MORGAN, Gareth. Imagens da organização. São Paulo: Atlas, 1996.

UNIJUI - UNIVERSIDADE REGIONAL DO NOROESTE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL  
Claudir Cesar Staats  
Secretário Acadêmico Adjunto





UNIVERSIDADE REGIONAL DO NOROESTE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

Instituição de Ensino Superior inscrita no CNPQ de 01/01/1998 - 00.000.000/0000  
Registada no Conselho Estadual de Educação - 02.01.11/1998 e 02.01.11/1999 - 11.01.11/1999  
Instituição de Ensino Superior inscrita no CNPQ de 01/01/1998 - 00.000.000/0000

## PLANO DE ENSINO

**DISCIPLINA: MARKETING PESSOAL E ENDOMARKETING**

**CARGA HORÁRIA:** 40 horas

**CRÉDITOS:**

**ANO/PERÍODO DE OFERTA:** 2012 / 2º Semestre

### EMENTA:

Oportunizar o conhecimento acerca das temáticas marketing pessoal e endomarketing. Debater o papel do endomarketing no contexto das organizações e as atividades do endomarketing; apresentar as ferramentas do marketing pessoal e sua importância no gerenciamento de carreira

### CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

#### ENDOMARKETING

- Fundamentos do Endomarketing
- A Importância do Endomarketing nas Organizações
- O Endomarketing Mix
- Pré-Requisitos para obter êxito com o Endomarketing
- Acompanhamento e avaliação no endomarketing

#### MARKETING PESSOAL

- Conceituando o Marketing Pessoal
- Componentes de Marketing Pessoal
- Algumas Formas de Aplicação do Marketing Pessoal
- Acompanhamento e avaliação do Marketing Pessoal

### BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

BERRY, R.; PARASURAMAN, A. Serviços de Marketing. Rio de Janeiro: Maltese - Norma, 1992.

BRUM, Analisa de Medeiros. Endomarketing. Porto Alegre: Ortiz, 1994.

RAMALHO, Jussier. Você é a sua melhor marca: como o marketing pessoal pode fazer a diferença na sua vida. CIDADE: Campus, 20XX.

RITOSSA, Claudia Mônica. Marketing Pessoal: quando o produto é você. Ipbex, 20xx.

VAZ, G. N. Marketing institucional: o mercado de ideias e imagens. São Paulo: Pioneira, 2003.

UNIJUÍ - UNIVERSIDADE REGIONAL DO NOROESTE  
DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

Claudir Cesar Staats  
Secretário Acadêmico Adjunto





UNIVERSIDADE REGIONAL DO NOROESTE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL  
Reconhecida pela Portaria Ministerial nº 477 de 26/09/1995 - D.O.U. 01/07/1995  
Reconhecida pelas Portarias Ministeriais nº 408 de 17/3/1994 - D.O.U. 11/11/1994 e nº 418 de 21/05/1994 - D.O.U. 06/06/1994  
Reconhecida pela Portaria Ministerial nº 521 de 08/02/2010 - D.O.U. 11/02/2010

## PLANO DE ENSINO

**DISCIPLINA: MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAS**

**CARGA HORÁRIA:** 40 horas

**CRÉDITOS:**

**ANO/PERÍODO DE OFERTA:** 2012 / 2º Semestre

### EMENTA:

Apresentar e discutir as práticas e estratégias do processo de movimentação de pessoas nas organizações: o planejamento de cargos para as organizações; a atração e seleção de pessoas; a ambientação/integração das pessoas às organizações e equipes de trabalho; as movimentações internas como transferências e promoções; as movimentações legais como atestados, licenças, férias entre outros.

### CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

Introdução ao Processo de Movimentação de Pessoas

Base conceitual norteadora da disciplina.

Contextualização do ambiente organizacional.

A evolução do homem e as suas relações de trabalho.

A subjetividade do trabalho.

As diferentes gerações (X, Y, Z, Alfa)

Planejamento do Cargo nas organizações

Atração e seleção de Pessoas

Ambientação/integração das pessoas às organizações e equipes de trabalho.

As movimentações internas como transferências e promoções.

As movimentações legais como atestados, licenças, férias entre outros.

O desligamento de pessoas na organização.

### BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

DUTRA, J.; FLEURY, M. T.; RUAS, R. Competências: conceitos, métodos e experiências. São Paulo: Atlas, 2008.

DUTRA, J. GESTÃO DE PESSOAS: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2002.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Práticas de Recursos Humanos: Conceitos, Ferramentas e Procedimentos. São Paulo: Atlas, 2007

MILKOVICH, George T. Administração de recursos humanos. São Paulo: Atlas, 2000.

UNIJUI - UNIVERSIDADE REGIONAL DO NOROESTE  
DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL  
Claudir Cesar Staats  
Secretário Acadêmico Adjunto



## PLANO DE ENSINO

**DISCIPLINA: GESTÃO DE COMPETÊNCIAS E DESEMPENHO**

**CARGA HORÁRIA:** 40 horas

**CRÉDITOS:**

**ANO/PERÍODO DE OFERTA:** 2012 / 2º Semestre

### EMENTA:

Construir reflexões sobre o desenvolvimento e alocação das competências organizacionais e individuais que irão sustentar a intenção estratégica da organização e levem os gestores ao papel de líderes educadores, voltados para o desenvolvimento de pessoas e ao alinhamento dessas competências organizacionais e individuais. Construir referências para tornar a avaliação de desempenho uma estratégia de diagnóstico organizacional que advenha de todo o ambiente organizacional e contribua na formulação de mudanças, inovações e de planos de qualificação e de capacitação.

### CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

#### II – CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

Para o alcance do objetivo de desenvolver o proposto na ementa a disciplina vai deter-se em oportunizar aos futuros especialistas em gestão de pessoas momentos de compreensão e reflexões sobre o espaço organizacional para uma gestão de competências e desempenho para um especialista em Gestão de Pessoas envolvendo basicamente:

- O impacto de variáveis do ambiente externo sobre a gestão de pessoas e em especial na gestão de competências e do desempenho;
- O impacto oriundo das relações com os diferentes stakeholders que integram o meio específico das organizações sobre a gestão de pessoas e em especial na gestão de competências e do desempenho;
- O ambiente interno – ou corporativo: competências organizações e o posicionamento da gestão de pessoas na arquitetura organizacional;
- O indivíduo nas equipes de trabalho nas organizações: competências individuais;
- O sistema de gestão de pessoas: interfaces dos diferentes processos de gestão de pessoas com a gestão de competências e do desempenho;
- Papéis dos sujeitos do processo: cúpula estratégica, dos gestores táticos, de linha e de apoio, em especial dos consultores/especialistas de gestão de pessoas, na formulação e implementação de políticas e estratégias de uma gestão de desempenho orientada ao Plano de Negócio;
- Tendências, práticas e vivências organizacionais de gestão de competências e do desempenho.

### BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

- MARRAS, J. P. Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico. São Paulo: Saraiva, 2011.
- MASCARENHAS, A.O. Gestão Estratégica de Pessoas: evolução, teoria e crítica. São Paulo: Cengage Learning, 2008.
- RABAGLIO, M. O. Ferramentas de avaliação de performance com foco em competências. RJ: Qualitymark, 2006.
- GRAMIGNA, M. R. Modelo de competências e gestão de talentos. 2. ed. SP: Pearson Prentice Hall, 2007.
- HANASHIRO, D.M.M.(org) Gestão do Fator Humano: uma visão baseada nos stakeholders. São Paulo: Saraiva, 2008.

UNIJUI - UNIVERSIDADE REGIONAL DO NOROESTE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

Claudir Cesar Staats  
Secretário Acadêmico Adjunto





UNIVERSIDADE REGIONAL DO NOROESTE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

Reconhecida pela Portaria Ministerial nº 491 de 10/06/2008 - D.O.U. 02/07/2008  
Registrada pela Portaria Ministerial nº 1.620 de 10/11/2006 - D.O.U. 17/11/2006 e nº 634 de 17/05/2004 - D.O.U. 05/06/2004  
Reconhecida pela Portaria Ministerial nº 831, de 10/04/2012 - D.O.U. 11/05/2012

## PLANO DE ENSINO

**DISCIPLINA: COACHING E EDUCAÇÃO CONTINUADA**

**CARGA HORÁRIA:** 40 horas

**CRÉDITOS:**

**ANO/PERÍODO DE OFERTA:** 2012 / 2º Semestre

### EMENTA:

Apresentar e discutir a emergência das organizações de aprendizagem e as competências do profissional do conhecimento. Coaching, mentoring e counseling como ferramentas de gestão voltadas ao desenvolvimento das pessoas. Aprendizagem individual, grupal e organizacional. Treinamento; desenvolvimento e educação continuada corporativa.

### CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

Unidade I – Conhecimento, Educação e Aprendizagem nas Organizações

Unidade II - Criação e Gestão do Conhecimento nas Organizações

Unidade III - Aprendizagem Organizacional e Educação Corporativa

Unidade IV – Desenvolvimento de Pessoas e Práticas de Orientação Profissional: Coaching, Mentoring e Counseling

### BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

BORGES-ANDRADE, J. E.; ABBAD, G. S.; MOURÃO, L. (Orgs.) Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas. Porto Alegre: Artmed, 2006.

DOWNEY, M. Coaching eficaz. São Paulo: Cengage Learning, 2010.

EBOLI, M. O desenvolvimento das pessoas e a educação corporativa. In: FLEURY, M. T. L. (Coord.). As pessoas na organização. São Paulo: Editora Gente, 2002. p. 185-216.

OLIVEIRA, D. P. R. Coaching, mentoring e counseling - um modelo integrado de orientação profissional com sustentação da universidade corporativa. São Paulo: Atlas, 2012.

RUAS, R. ANTONELLO, C. S.; BOFF, L. H. (Orgs.) Os novos horizontes da gestão: aprendizagem organizacional e competências. Porto Alegre: Bookman, 2005.

UNIJUI - UNIVERSIDADE REGIONAL DO NOROESTE  
DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

Claudir Cesar Staats  
Secretário Acadêmico Adjunto



## PLANO DE ENSINO

**DISCIPLINA: GESTÃO DA REMUNERAÇÃO**

**CARGA HORÁRIA:** 40 horas

**CRÉDITOS:**

**ANO/PERÍODO DE OFERTA:** 2012 / 2º Semestre

### EMENTA:

Discutir os cenários e tendências em Gestão de Remuneração. Sistema Tradicional de Remuneração e Sistema de Remuneração Estratégica. Desafios do Profissional de Gestão de Pessoas no que tange à Remuneração.

### CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

- 1) Cenários e Tendências para uma Gestão da Remuneração.
- 2) A Gestão de Pessoas e a concepção de Remuneração.
- 3) Uma abordagem acerca do Sistema Tradicional de remuneração.
- 4) Uma abordagem acerca do Sistema Estratégico de remuneração.
- 5) Gestão da Remuneração: a prática das organizações.

### BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

CHIAVENATO, Idalberto. Remuneração, benefícios e relações de trabalho. São Paulo: Atlas, 1998.

HIPÓLITO, José Antonio Monteiro. Administração salarial: a remuneração por competências como diferencial competitivo. São Paulo: Atlas, 2001.

PIZOLOTTO, Maira. Políticas de benefícios sociais em empresas do setor metal-mecânico do Rio Grande do Sul. Ijuí: Editora UNIJUI, 2000.

SILVA, Mateus de Oliveira. Sistemas modernos de remuneração. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

WOOD, Thomaz Jr.; PICARELLI FILHO, Vicente. Remuneração estratégica: a nova vantagem competitiva. São Paulo: Atlas, 1999.

UNIJUI - UNIVERSIDADE REGIONAL DO NOROESTE  
DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL  
Claudir Cesar Staats  
Secretário Acadêmico Adjunto



## PLANO DE ENSINO

**DISCIPLINA: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

**CARGA HORÁRIA:** 40 horas

**CRÉDITOS:**

**ANO/PERÍODO DE OFERTA:** 2012 / 2º Semestre

### EMENTA:

Apresentar o conceito e os modelos de QVT. Discutir estratégias para a qualificação das condições nos locais de trabalho e na organização do trabalho; os temas emergentes relacionados à saúde e segurança no trabalho e as prováveis repercussões na qualidade de vida dos profissionais.

### CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

Unidade 1 - Temas emergentes relacionados à saúde e segurança no trabalho

- 1.1 Conceitos iniciais
- 1.2 Evolução histórica da SST
- 1.3 Agentes que atuam na SST (e a fiscalização)
- 1.4 Normas Regulamentadoras
- 1.5 Razões para buscar SST e a SST na organização
- 1.6 As linhas de defesa da saúde do trabalhador
- 1.7 SESMT (Obrigatoriedade, composição e responsabilidades)
- 1.8 CIPA (Obrigatoriedade, composição, treinamento, funcionamento, responsabilidades, mapa de riscos)

Unidade 2 - Estratégias para a qualificação das condições nos locais de trabalho e na organização do trabalho

- 2.1 Os riscos ambientais
- 2.2 Os adicionais de insalubridade e periculosidade
- 2.3 Acidentes do trabalho
- 2.4 Proteções coletivas (Conceitos, aplicações, programas preventivistas)
- 2.5 Equipamentos de proteção individual (Conceito, legislação, aplicação)

Unidade 3 - Conceito e modelos de QVT e prováveis repercussões na qualidade de vida dos profissionais

- 3.1 Conceitos iniciais
- 3.2 Modelos de QVT
- 3.3 Repercussões

### BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

- MARRAS, Jean Pierre. Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico. São Paulo: Futura, 2001.
- MASLACH C. e LEITER, M. P. Trabalho: fonte de prazer ou desgaste? Guia para vencer o estresse na empresa. Campinas São Paulo: Papyrus, 1999.
- Ministério da Saúde do Brasil. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Elizabeth Costa Dias (org.), Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001.
- RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial. 5 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.
- ROSSI, PERREWÉ e SAUTER (org.) Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional. São Paulo, Atlas, 2005.

UNIJUÍ - UNIVERSIDADE REGIONAL DO NOROESTE  
DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

Claudir Cesar Staats  
Secretário Acadêmico Adjunto



## PLANO DE ENSINO

**DISCIPLINA: SISTEMA DE APOIO À DECISÃO EM GESTÃO DE PESSOAS**

**CARGA HORÁRIA:** 40 horas

**CRÉDITOS:**

**ANO/PERÍODO DE OFERTA:** 2012 / 2º Semestre

### EMENTA:

Proporcionar o entendimento dos fundamentos e da importância de um SIGP; apresentar técnicas de gerenciamento de pessoas, instrumentalizadas por softwares específicos; demonstrar como os sistemas de informações podem ser úteis ao profissional de gestão de pessoas por meio de relatórios e controles gerados por programas específicos da área de GP; desenvolver e construir relações produtivas, eficientes e estratégicas entre os negócios, a tecnologia da informação e as pessoas que compõem as organizações.

### CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

- a) Apresentação;
- b) Dado, Informação e Conhecimento;
- c) Sistema;
- d) Sistema de Informações;
- e) Sistema de Informações em GP;
- f) Aplicação prática – Software Integral.

### BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

- CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- LAUDON, Kenneth C.; LAUDON, Jane P. Sistemas de informações gerenciais: administrando a empresa digital. 5 ed. São Paulo: Pearson, 2007.
- MARRAS, Jean Pierre. Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico. São Paulo: Futura, 2001.
- Mascarenhas, André Ofenhejm; Vasconcelos, Flávio Carvalho de. Tecnologia na Gestão de Pessoas. São Paulo: Thomson, 2004.
- Rezende, D. A. Sistemas de Informações Organizacionais: guia prático para projetos em cursos de administração, contabilidade e informática. São Paulo: Atlas, 2010.

UNIJUI - UNIVERSIDADE REGIONAL DO NOROESTE  
DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

Claudir Cesar Staats  
Secretário Acadêmico Adjunto



## PLANO DE ENSINO

**DISCIPLINA: METODOLOGIA PARA TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC)**

**CARGA HORÁRIA:** 30 horas

**CRÉDITOS:**

**ANO/PERÍODO DE OFERTA:** 2012 / 2º Semestre

### EMENTA:

Oferecer subsídios para o desenvolvimento de estudos e pesquisas em gestão de pessoas. Orientar os pós-graduandos quanto à estrutura e métodos para elaboração do TCC. Orientação para apresentação dos Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC).

### CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

- Orientações normativas e conceituais.
- Processo de estruturação do projeto de estudo junto à organização ou setor da economia.
- Processo de estruturação do documento final do Trabalho de Conclusão de Curso.
- Orientações sobre o processo de defesa do estudo em banca.

### BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

- TEIXEIRA, E.; ZAMBERLAN, L.; RASIA, P. Pesquisa em Administração. Ijuí: Editora UNIJUI, 2009.
- GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- MINAYO, M. C. S. et al. Pesquisa social: teoria, método e criatividade. Petrópolis: Vozes, 1994.
- ROESCH, S. M. A. Projetos de estágio do curso de Administração: guia para pesquisas, projetos, estágios e trabalhos de conclusão de curso. São Paulo: Atlas, 1996.
- VERGARA, S. C. Projetos e relatórios de pesquisa em Administração. São Paulo: Atlas, 1997.

UNIJUI - UNIVERSIDADE REGIONAL DO NOROESTE  
DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

Claudir Cesar Staats  
Secretário Acadêmico Adjunto





UNIVERSIDADE REGIONAL DO NOROESTE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

Reconhecida pela Portaria Ministerial nº 491 de 28/05/1995 - D.O.U. 01/07/1995  
Regulamentada pelas Portarias Ministeriais nº 36.04 de 10/11/1993 - D.O.U. 11/11/1993 e nº 308 de 27/05/1994 - D.O.U. 30/05/1994  
Recredenciada pela Portaria Ministerial nº 521, de 05/06/2002 - D.O.U. 11/06/2002

## PLANO DE ENSINO

**DISCIPLINA: ELABORAÇÃO DO TCC**

**CARGA HORÁRIA: 30 horas**

**ANO/PERÍODO DE OFERTA: 2012 / 2º Semestre**

### EMENTA:

Oferecer subsídios para o desenvolvimento de estudos e pesquisas em gestão de pessoas. Orientar os pós-graduandos quanto à estrutura e métodos para elaboração do TCC. Orientação para apresentação dos Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC).

UNIJUI - UNIVERSIDADE REGIONAL DO NOROESTE  
DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL  
Claudir Cesar Staats  
Secretário Acadêmico Adjunto





UNIVERSIDADE REGIONAL DO NOROESTE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

Reconhecida pela Portaria Ministerial nº 497 de 26/06/1995 - D.O.U. 6/1/97/1995  
Registada pela Portaria Ministerial nº 2620 de 20/11/1993 - D.O.U. 11/11/1993 e nº 248 de 27/05/1994 - D.O.U. 30/05/1994  
Reconhecida pela Portaria Ministerial nº 531 de 15/05/2011 - D.O.U. 11/06/2012

## PLANO DE ENSINO

**DISCIPLINA: SISTEMATIZAÇÃO E AVALIAÇÃO**

**CARGA HORÁRIA:** 1 horas

**ANO/PERÍODO DE OFERTA:** 2012 / 2º Semestre

### EMENTA:

Esta disciplina constitui-se de uma sistematização dos conteúdos desenvolvidos nas demais disciplinas do curso e terá como responsável o Coordenador do Curso. A avaliação é individual, presencial, com duração máxima de três horas, obrigatoriamente realizada anterior à defesa do Trabalho de Conclusão do Curso e arquivada junto aos documentos do aluno. A nota obtida nesta disciplina será registrada no histórico escolar sob a denominação de "Sistematização e Avaliação".

UNIJUÍ - UNIVERSIDADE REGIONAL DO NOROESTE  
DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

Claudir Cesar Staats  
Secretário Acadêmico Adjunto