

AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS EM DISCIPLINA INTEGRADORA EMPRESA-UNIVERSIDADE

Maria Angélica Silva Cunha – maria.asc@usp.br

Escola de Engenharia de Lorena da Universidade de São Paulo

Estrada municipal do Campinho, S/N, Campinho

12.602-810 – Lorena – São Paulo

Maria Auxiliadora Motta Barreto – maribarroto@usp.br

Escola de Engenharia de Lorena da Universidade de São Paulo

Estrada municipal do Campinho, S/N, Campinho

12.602-810 – Lorena – São Paulo

Resumo: O processo de avaliar tem diversas funções, como, verificar o rendimento e a evolução do estudante para validar se o conhecimento foi adquirido. Porém, as ferramentas comumente aplicadas servem para classificar o aluno e não mensurar seu desenvolvimento, por isso, atualmente, estão sendo propostas variadas de metodologias de avaliação. As disciplinas de projetos e aprendizagem por problemas vêm sendo cada vez mais aplicadas nas universidades, a fim de preparar os alunos para satisfazerem as necessidades do mercado de trabalho com o desenvolvimento de competências. Estas podem ser mensuradas a partir da avaliação comportamental durante o desempenho em determinada tarefa. O presente trabalho refere-se a uma proposta de instrumento de avaliação do desenvolvimento de competências transversais em disciplinas integradoras entre universidade e empresa, baseando-se na disciplina optativa da Universidade de São Paulo. Para isso foram estabelecidas prioridades e feita uma sugestão de instrumento utilizado por diferentes avaliadores: tutores na empresa, pares e responsável pela disciplina.

Palavras-chave: Competências transversais. Disciplina integradora. Metodologia de avaliação.

1 INTRODUÇÃO

A neurodidática, estudo de como o cérebro aprende, se baseia no fato de que, paralelamente ao conhecimento, o aluno precisa desenvolver competências como habilidade de trabalhar em grupo, estabelecer consenso, expor suas ideias e empatia, que também são essenciais no ambiente de trabalho, o que exigirá uma mudança também nos métodos de avaliação empregados atualmente (OLIVEIRA, 2017).

Com esse conceito de ensino e aprendizagem, o processo de avaliação passa de classificatório para formativo, com ênfase na construção de conhecimento, fator essencial, especialmente quando o aprendizado é na área da ciência. Sendo assim, é papel do educador empregar a avaliação de maneira estratégica, buscando o maior nível de aproveitamento do educando e promovendo sua reflexão. Neste contexto, pode fazer uso de diversas ferramentas, sendo o *feedback* uma delas, com facilitação do desenvolvimento pessoal do aluno (SANTOS, 2012).

Muitas das metodologias de ensino empregadas, atualmente, denominam-se metodologias ativas. Na metodologia ativa, o foco está no desenvolvimento de competências transversais dos alunos como capacidade crítica, expressão oral e escrita, entre outras. Estudos feitos com estudantes avaliados a partir de metodologias ativas apontam que os alunos ficaram satisfeitos com a aplicação da mesma por trazer mais próxima a realidade vivenciada na sua futura profissão, engajando os estudantes e motivando sua aprendizagem (GARBIN; BOER, 2017).

Um dos tipos de metodologia ativa é a Aprendizagem Baseada em Problemas ou Projetos (ABP), aplicada especialmente na área da engenharia por basear-se na otimização de processos e desenvolvimento de produtos, aplicando técnicas estatísticas para resolução dos problemas a fim de instigar os alunos (BENDERÓVICZ *et al.*, 2017).

Nas metodologias que promovem o desenvolvimento de competências, estas podem ser mensuradas a partir da avaliação comportamental durante o desempenho em uma determinada tarefa. A definição do conceito de competência é ampla e muitas vezes divergente, por isso, foi considerado como o resultado de desempenho em uma determinada tarefa, enquanto a habilidade pode ser considerada basicamente como a demonstração prática de um talento pessoal. (SÁ; PAIXÃO, 2013).

O presente trabalho é resultado de uma proposta de construção de um instrumento de avaliação do desenvolvimento de competências transversais no decorrer de disciplina integradora, a fim de sistematizar o processo avaliativo da mesma. A disciplina considerada é optativa, numa universidade pública do Estado de São Paulo, que tem como intenção proporcionar a aproximação da realidade acadêmica com o mercado de trabalho, por meio do desenvolvimento de projetos *in locu*, pelos alunos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A metodologia ABP é fundamentada na aprendizagem ativa, uma vez que o aluno constrói o seu conhecimento por meio da resolução de problemas e esta é considerada muito efetiva no desenvolvimento de competências dos alunos, pois incita o pensamento crítico. Uma das intenções da utilização dessa metodologia é dar significado ao estudo do aluno com a transformação da informação em conhecimento. (FERRAZ FILHO *et al.*, 2017).

Os principais objetivos da ABP são instigar o questionamento do aluno, aproximação de problemas reais do mercado, aprendizagem de diferentes conceitos envolvidos, promover a reflexão, *feedback* e aplicação prática do conteúdo aprendido (FERRAZ FILHO *et al.*, 2017). Nos últimos anos, o interesse na Aprendizagem Baseada em Problemas deve-se à relação mais estreita e necessária entre a formação e a prática profissional, promovendo o desenvolvimento de competências nos estudantes. Além disso, essa metodologia permite a discussão em grupo, com o apoio de um tutor, que tem o papel de orientador e fazer o direcionamento na resolução do problema (GOMES; BRITO; VARELA, 2016).

O desenvolvimento de habilidades é possível porque os alunos vivenciam os desafios e dificuldades reais na sua área de atuação e isso requer a aplicação de formas diversas de percepção e comportamento. As competências transversais consideradas nesse trabalho são a capacidade de resolução de problemas, trabalho em equipe, criatividade, capacidade de análise e síntese, comunicação, pro-atividade, automotivação e liderança.

Essas competências são definidas, a seguir, em ordem decrescente de importância e com as suas respectivas relevâncias no ambiente empresarial, de acordo a sua contribuição positiva na formação de um engenheiro. Foi considerada para essa classificação os apontamentos do responsável pela disciplina em questão.

A resolução de problemas tem papel importante na aprendizagem, pois exige um pensamento reflexivo e não apenas mecânico, especialmente no âmbito científico e matemático. Essa habilidade pode formar melhores profissionais no que diz respeito à capacidade de enfrentar positivamente (CLEMENT; TERRAZZAN, 2011). O mercado atual, em decorrência dessa capacidade de resolver problemas, começou a procurar profissionais mais adaptados para enfrentar situações diversas e imprevisíveis, e, por isso, a importância nessa competência, considerada, aqui, como a capacidade de enfrentar uma situação problema com resultados objetivos e visão estratégica.

O trabalho em equipe tem sido visto, nos dias atuais, como uma ferramenta estratégica por promover o desenvolvimento das habilidades e competências dos membros das equipes de trabalho, podendo inclusive promover uma vantagem competitiva por funcionar como um instrumento de mudança interna (FRANCO; SANTOS, 2010). Exige a capacidade de debater, sugerir e tomar decisões em conjunto, não apenas a troca de informação (CARDOZO, 2003).

A criatividade é a associação de capacidades cognitivas com características pessoais, como o caráter e temperamento do indivíduo. Essa característica tem valor no mercado de trabalho por ser relacionada com a capacidade de que tenha um resultado útil na sociedade e, por isso, essa habilidade tem sido cada vez mais bem vista. A capacidade de resolver problemas de forma diferente da usual, produzir ideias e inventar algo valioso é considerada criatividade e pode ser desenvolvida e instigada em ambientes estimulantes. E há um consenso que a atividade criativa possui três etapas: ser original ou novo, ser útil ou interessante e refletir a marca do seu criador (SEABRA, 2007).

A capacidade de análise e síntese é descrita como a habilidade para analisar e agrupar, lógica e objetivamente, fatos e dados (PIMENTEL, 2012). Esta competência é muito valorizada por empresas que procuram melhorar seu desempenho, uma vez que a interpretação de dados é facilitada quando a análise é feita decompondo o problema e avaliando de maneira mais simples cada parte que o compõem, para que as soluções sejam mais assertivas.

A comunicação pode ser definida, basicamente, como processo ou ferramenta social de compartilhamento de sentido, que relaciona no mínimo duas pessoas: o emissor que emite a informação e o receptor que a recebe. Durante esse processo é importante a compreensão objetiva da mensagem, pois os envolvidos compartilham um mesmo objeto de consciência, por isso a comunicação só será efetiva se o receptor a receber com o mesmo significado que ela foi transmitida, tanto por linguagem verbal quanto não verbal (CAMARGO, 2012).

Em função da imprevisibilidade do mundo dos negócios, a capacidade de antever o problema e tomar uma atitude é de extrema valia, sendo assim, o trabalhador deve demonstrar-se proativo, na solução de necessidades de maneira estratégica. E o que caracteriza o trabalhador proativo é a busca por oportunidades de mudança, orientação por objetivos, antecipação de problemas, fazer as coisas de uma maneira diferente e fazer coisas diferentes, orientação para ação e, por fim, perseverança (VEIGA *et al.*, 2013).

A automotivação é a capacidade de se manter motivado e engajado nas atividades, com frequência e energia, e é intensamente valorizada, pois não está vinculada a um fator externo para impulsionar a ação do indivíduo, tornando-se assim ainda mais interessante no ambiente empresarial (RAGAZINI, 2011).

A liderança pode ser conceituada como a capacidade de inspirar e influenciar outras pessoas. Estudos identificaram como principais características de um líder a boa comunicação, potencialização de outras pessoas, paixão pelo trabalho, gosto pela mudança,

construção de equipes, pensamento global, energia pessoal e capacidade de energização de outras pessoas, tolerância à ambiguidade e integridade (ALVES; ESTENDER, 2017).

3 METODOLOGIA

Muitas disciplinas de projetos e aprendizagem em torno de problemas reais vem sendo cada vez mais propostas nas universidades para preparar alunos no ingresso do mercado de trabalho, como é o caso da disciplina, que serviu de base para esse estudo, que é oferecida sempre no segundo semestre letivo desde o ano de 2015 para cinquenta alunos, com carga horária de noventa horas. Os discentes são divididos em duas turmas, que são subdivididas em cinco ou sete equipes para desenvolverem projetos propostos por duas empresas multinacionais da região do Vale do Paraíba.

A disciplina tem como proposta a ideia desenvolvida em uma universidade federal com base na metodologia ESP (Projeto Semestral Europeu), introduzida no *currículum* dos alunos de engenharia a fim de uniformizar a forma de contabilização de créditos que ocorre nos cursos da Europa, para facilitar a transferência de alunos entre as universidades, que foi definida pelos países que participaram do Tratado de Bolonha (DE PAULA, 2017).

A turma era dividida em equipes e havia um tutor na universidade, que era professor e um tutor na empresa e tinha era baseada na metodologia ativa ABP. Mesmo que bem estruturada, apresentava deficiência no quesito da metodologia de avaliação empregada para mensurar o desenvolvimento das habilidades transversais desenvolvidas no seu decorrer pelos alunos, pois precisava de um estudo mais específico sobre esse tipo de avaliação.

O histórico da avaliação feita nos últimos anos seguiu a mesma sistemática de avaliação para todas as turmas e ao longo da sua evolução foi sendo modificada pelo seu coordenador, em resposta ao amadurecimento da equipe e ao *feedback* dos alunos.

3.1 Avaliação do ano de 2015

Em 2015 a equação utilizada para a pontuação dos alunos era, com valores de zero a dez:

$$NF = 0,6 \times \text{Apresentação} + 0,3 \times \text{Nota Tutor} + 0,1 \times \text{Autoavaliação} \quad (1)$$

Na qual:

- **Apresentação:** nota média das notas obtidas pelos membros na apresentação final feita para os professores tutores;
- **Nota Tutor:** nota média da avaliação individual do tutor, de acordo com os critérios do Quadro 1;
- **Autoavaliação:** a equipe se autoavaliou, atribuindo em comum acordo os conceitos A, B e C, com a normativa de que os três conceitos deveriam ser usados e estes foram convertidos em notas segundo um critério arbitrado da seguinte forma:
 - A foi igual à maior nota recebida dos membros da banca de apresentação;
 - B foi igual à média entre a maior e a menor nota recebida pela banca de apresentação;
 - C foi igual à menor nota da mesma banca.

Os critérios avaliados pelos tutores são qualidade do trabalho, produtividade do trabalho, iniciativa, presteza, assiduidade, pontualidade, capacidade de trabalho em equipe e comprometimento com resultados.

3.2 Avaliação do ano de 2016

Em 2016, por sugestão da nova empresa, foi acrescentada a nota de avaliação do tutor responsável da equipe na empresa, obtendo-se assim a seguinte equação:

$$NF = \frac{AA + \frac{(TEg + TEi)}{2} + Tutor + Apresentação}{4} \quad (2)$$

Na qual:

- **AA**: nota de autoavaliação de cada membro da equipe, tendo sido atribuídos conceitos A, B e C, com a normativa de que todos os conceitos deveriam ser usados. Os conceitos foram convertidos em notas da seguinte maneira: A=10; B=9,5 e C=9.
- **TEg**: nota do tutor da empresa para a equipe como um todo;
- **TEi**: nota individual atribuída pelo tutor da empresa a cada membro da equipe;
- **Tutor**: nota individual para cada membro da equipe atribuída pelo tutor da faculdade;
- **Apresentação**: nota atribuída às equipes na apresentação final na empresa pelos professores coordenadores da disciplina presentes no evento.

3.3 Avaliação do ano de 2017

Em 2017, a alteração realizada foi na distribuição do peso de cada nota, de acordo com a sugestão feita pela professora e psicóloga da universidade, conforme a equação abaixo:

$$NF = AA \times 0,1 + NTE \times 0,25 + NT \times 0,25 + Apresentação \times 0,4 \quad (3)$$

Na qual:

- **AA**: nota de autoavaliação das equipes que deveriam atribuir conceitos -2, -1, 0, 1 ou 2 a cada um dos membros, com a exigência de que a soma dos conceitos fosse igual a 0. Os conceitos foram convertidos em notas segundo a Tabela 1.
- **NTE**: nota individual atribuída pelo tutor da empresa a cada membro da equipe;
- **NT**: nota individual atribuída pelo tutor da escola a cada membro da equipe;
- **Apresentação**: nota média das notas atribuídas pelos tutores de todas as equipes que formaram a banca para a qual todas as equipes realizaram a apresentação final na EEL, uma semana antes da apresentação final da empresa.

Tabela 1 – Relação entre conceitos e notas de autoavaliação

Conceito	Nota
-2	9,2
-1	9,4
0	9,6
1	9,8
2	10

Informações coletadas com o coordenador da disciplina

Os pontos avaliados atualmente são de livre escolha no momento do *feedback*, feito via formulário *online*. Cada um responde somente sobre suas próprias habilidades desenvolvidas, de acordo com a sistemática indicada no Quadro 1.

Quadro 1 – Perguntas feitas

As aulas iniciais do curso contribuíram para o sucesso do trabalho
Esta forma da disciplina ser aplicada deu mais trabalho do que a forma tradicional
Encontrar soluções para resolução de problemas que vão surgindo é um aspecto positivo
Encontrar mecanismos de gestão do tempo e das tarefas foi um aprendizado importante
Aprender a lidar com as diferenças pessoais e resolver conflitos trouxe um bom aprendizado
Aprender a lidar com as diferenças pessoais e resolver conflitos trouxe um bom aprendizado
Encontrar soluções para problemas reais foi motivador
As apresentações realizadas contribuíram para eu melhorar esta habilidade
Dificuldades técnicas com os projetos trouxeram mais benefícios do que dificuldades
As dificuldades com a gestão do projeto foram um fator que atrapalhou a obtenção do melhor resultado
As dificuldades de relacionamento foram um problema para a obtenção do resultado
A atuação do tutor da empresa foi importante para realização do trabalho
A atuação do tutor da escola foi importante para realização do trabalho
A comunicação com a empresa foi um facilitador para a obtenção dos resultados
Percebi que o desenvolvimento do projeto foi mais cooperativo que competitivo

Informações coletadas com o coordenador da disciplina

Quadro 2 – Possíveis respostas

Concordo totalmente
Mais concordo que discordo
Indiferente para mim
Mais discordo que concordo
Discordo totalmente

Informações coletadas com o coordenador da disciplina

Após o preenchimento do formulário são gerados gráficos para a interpretação dos resultados, além de haver a possibilidade dos alunos poderem fazer sugestões sobre como a disciplina pode ser melhorada nas próximas edições.

4 DESCRIÇÃO DA PROPOSTA

A avaliação de competências transversais em disciplinas integradoras tem como característica uma maior interação entre os alunos, do que de cada um deles com os tutores e o coordenador. Por isso, a sugestão é que o peso da avaliação dos integrantes do grupo que o avaliado faz parte seja maior do que o peso da avaliação feita pelo tutor da empresa, que avalia de acordo com a realidade do profissional, mas tem pouco contato com o desenvolvimento cotidiano do projeto. Além disso, o fato dos alunos se autoavaliarem também tem um papel importante no desenvolvimento de senso crítico e a ética no ambiente de trabalho sendo que um maior número de avaliadores faz a avaliação mais realista.

Diferente dos anos anteriores, foi desconsiderada a avaliação do tutor da universidade. Tem sido observado que há grande discrepância nas participações dos mesmos. Alguns se envolvem muito, outros pouco, outros nada. Assim, foram consideradas três avaliações para compor o instrumento final: uma avaliação feita entre os alunos integrantes da mesma equipe, com maior peso; uma avaliação do tutor da empresa, com peso intermediário e, por fim, a avaliação do coordenador da disciplina, com menor peso conforme a equação 1 a seguir:

Nota final= 0,5 x nota dos alunos + 0,3 x nota do tutor + 0,2 X nota do coordenador (4)

4.1 Avaliação feita pelos alunos

A avaliação será feita por meio de formulário *online* enviado para o e-mail de cada aluno e com *link* disponível na página do *Facebook* da disciplina, meio de comunicação de responsabilidade do coordenador da mesma. A média aritmética será obtida a partir da pontuação obtida na avaliação feita pelos alunos, variando de zero a dez.

Cada avaliação será feita de maneira que somente o coordenador da disciplina tenha acesso aos nomes, para que tenha maior credibilidade e imparcialidade. Primeiramente, devem ser definidos os alunos de cada equipe para que os nomes estejam disponíveis para a seleção no formulário, o qual conta com uma breve introdução de como a divisão das notas foi considerada e uma breve definição de cada competência a ser avaliada, conforme o quadro 3.

Quadro 3 - Definição apresentada aos alunos de cada competência a ser avaliada

Competência	Definição
Automotivação	Capacidade de se manter motivado e engajado nas atividades, com frequência e energia
Capacidade de análise e síntese	Habilidade para analisar e agrupar, lógica e objetivamente, fatos e dados
Comunicação	Ferramenta social de compartilhamento de sentido, utilizada de forma efetiva, fazendo com que a mensagem seja recebida com o mesmo sentido com o qual foi transmitida
Criatividade	Capacidade de inovar e ser original com a proposta de soluções que tenham um resultado útil
Liderança	Capacidade de inspirar e influenciar outras pessoas e de direcionar as atividades da equipe em busca de um objetivo em comum, aproveitando o melhor de cada indivíduo
Pro-atividade	Iniciativa de busca por oportunidades de mudança, antecipação de problemas, com orientação para ação
Resolução de problemas	Capacidade de enfrentar uma situação problema com resultados objetivos e visão estratégica
Trabalho em equipe	Capacidade de debater, sugerir e tomar decisões em conjunto, com objetivos compartilhados

Fonte: autoria própria

Os pesos das competências foram sugeridos de acordo com a ordem de importância dada pelo responsável da disciplina e estão ordenados na tabela 2, a seguir:

Tabela 2 – Peso das competências avaliadas pelos alunos

Competência	Peso
Resolução de problemas	0,20
Trabalho em equipe	0,18
Criatividade	0,16
Capacidade de análise e síntese	0,14
Comunicação	0,12
Pro-atividade	0,10
Automotivação	0,06
Liderança	0,04

Fonte: autoria própria

Esses valores irão multiplicar a média de nota recebida pelos alunos da sua equipe durante a avaliação para cada competência, para que a sua nota final da apela equipe seja calculada.

4.2 Avaliação feita pelo tutor da empresa

A avaliação feita pelo tutor da empresa também será feita por meio de formulário online, disponibilizado por e-mail ao final do projeto. A nota será a mesma para toda a equipe e esta conta com as competências e suas respectivas partes avaliadas, de acordo com o quadro 4, apresentadas no formulário, todas com o mesmo peso da avaliação feita pelos alunos.

Quadro 4 – Competências avaliadas pelo tutor da empresa

O que deve ser avaliado	Competência relacionada
Qualidade e clareza da apresentação final	Capacidade de análise e síntese
Viabilidade da solução apresentada	Resolução de problemas
Relacionamento e postura da equipe durante as reuniões; entrosamento da equipe durante as visitas	Trabalho em equipe
Propostas inovadoras na solução do problema	Criatividade
Todos os membros tem o mesmo conhecimento do problema e da solução proposta; contato direto com o tutor é efetivo	Comunicação
Tomada de iniciativa, questionamento e propostas de ação para a solução do problema	Pro-atividade
Demonstração de interesse nas visitas e durante as reuniões	Automotivação
Organização nas tarefas feitas e contato direto com um representante do grupo	Liderança

Fonte: autoria própria

4.3 Avaliação feita pelo coordenador da disciplina

O coordenador da disciplina será responsável por avaliar de uma maneira geral, com apenas uma nota variando de zero a dez, a evolução das apresentações da solução final de cada equipe para o projeto até a apresentação final, assim como o desenvolvimento do grupo como uma equipe de trabalho.

5 CONCLUSÃO

A proposta deste trabalho foi a sistematização da maneira de avaliar os alunos numa disciplina integradora, que envolvesse as principais competências transversais desenvolvidas ao longo do projeto. Além disso, converter essas avaliações em notas de maneira que a importância dada para cada uma das competências fosse condizente com as características da disciplina e que também o instrumento fosse padronizado, sendo capaz de auxiliar avaliadores de disciplinas que sejam baseadas em metodologias ativas.

Para isso, foi feito um estudo comparativo com o histórico de avaliação da disciplina em questão e o que se busca em disciplinas baseadas em projetos e problemas dentro da realidade de um ambiente de trabalho. Com isso, o objetivo está a caminho de ser atingido, por meio da elaboração de um instrumento de avaliação que considera aspectos e necessidades da universidade e da empresa.

O instrumento conta com a avaliação com maior peso, por parte dos alunos integrantes da mesma equipe, uma vez que eles a interação entre eles é maior, seguida pela avaliação do tutor da empresa, o qual representa a realidade no ambiente profissional e por fim, a avaliação do coordenador da disciplina, que avalia a evolução dos grupos ao longo do semestre.

REFERÊNCIAS

ALVES, Thamires Oliveira; ESTENDER, Antônio Carlos. Liderança e sua importância para motivação organizacional. **Empreendedorismo, Gestão e Negócios**, v.6, mar. 2017, p. 148-163.

BENDERÓVICZ, Gabriela; SILVA, Larissa de Paiva; SAATKAMP, Thais Helena; CATEN, Carla Schwengber tem; GARBIN, Fernanda Gobbi de Boer. Aprendizagem baseada em problemas no ensino de projeto de experimentos. XLV Congresso Brasileiro de Educação em Engenharia, set. 2017, Santa Catarina. **Anais**. Joinville, 2017.

CAMARGO, EP. **Saberes docentes para a inclusão do aluno com deficiência visual em aulas de física**. São Paulo: Editora UNESP, 2012. 274p.

CARDOZO, Carla Marchesini. **O trabalho em equipe e seus motivadores**. 2003. 63p. Dissertação (mestrado). EAESP/FGV, São Paulo – SP, 2012.

CLEMENT, Luiz; TERRAZZAN, Eduardo Adolfo. Atividades didáticas de resolução de problemas e o ensino de conteúdos procedimentais. **Revista electrónica de investigación en educación en ciencias**, v.6, n.1, jul. 2011, p. 87-101.

DE PAULA, Vinícius Renó. **Aprendizagem baseada em projetos: Estudo de caso em um curso de Engenharia de Produção**. 2017.172f. Dissertação (Pós-Graduação em Engenharia de Produção). Universidade Federal de Itajubá, Itajubá- MG, 2017.

FERRAZ FILHO, Braz da Silva; SANTOS, Aline Coêlho dos; SILVA, Renata Oliveira da; BITTENCOURT, William; PEIXOTO, Régis Nepomuceno; MARCELINO, Roderval. Aprendizagem baseada em problema (PBL): uma inovação educacional? **Revista Cesumar Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**, v.22, n.2, jul./dez. 2017, p. 403-424. ISSN 1516-2664. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.17765/1516-2664.2017v22n2p403-424>. Acesso em: 13 abr. 2019.

FRANCO, Julia Hosana Santos; SANTOS, Jair Nascimento. Um estudo da relação entre o trabalho em equipe e a Aprendizagem organizacional. **Revista Gestão e Sociedade CEPEAD/UFGM**, v.4, n.9, set./dez. 2010. Disponível em: www.ges.face.ufmg.br/. Acesso em: 03 dez. 2018.

GARBIN, Fernanda Gobbi de Boer; BOER, Renato Luis Valente de. Aprendizagem baseada em problemas no ensino de metodologias de gestão organizacional. XLV Congresso Brasileiro de Educação em Engenharia, set.2017, Santa Catarina. **Anais**. Joinville, 2017.

GOMES, Rosa Maria; BRITO, Elisabeth; VARELA, Ana. Intervenção na formação no ensino superior: a aprendizagem baseada em problemas (PBL). **Interacções**, v.12, n. 42, 2016, p. 44-57. Disponível em: <http://www.eses.pt/interaccoes>. Acesso em: 13 abr. 2019.

OLIVEIRA, Sara Dias. **As neurociências descobriram como o cérebro aprende melhor (e têm umas lições a dar à escola)**. 2017. Disponível em: <https://www.noticiasmagazine.pt/2017/as-neurociencias-descobriram-cerebro-aprende-melhor-umas-lico-es-dar-escola/>. Acesso em: 14 nov. 2018.

PIMENTEL, Flavio. **Matriz de competências comportamentais**. 2012. Conselho Regional de Psicologia, Espírito Santos. p.05.

RAGAZINI, Renata. **Motivação e desmotivação: duas faces de uma mesma moeda na vida do trabalhador**. 2011. Comunidade ADM. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/a-motivacao-e-a-desmotivacao-duas-faces-de-uma-mesma-moeda-na-vida-do-trabalhador/53311/>. Acesso em: 10 dez. 2018.

SÁ, Patrícia; PAIXÃO, Fátima. Contributos para a clarificação do conceito de competência numa perspetiva integrada e sistémica. **Revista Portuguesa de Educação**, 2013, 26(1), p. 87-114.

SANTOS, Rosemary Alvarenga dos. **A Importância da Avaliação no Processo Ensino Aprendizagem na Disciplina de Ciências**. 2012. 49p. Monografia (Especialização em Ensino de Ciências). Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Medianeira, 2012.

SEABRA, Joana Miguel. **Criatividade**. 2007. Trabalho em licenciatura. Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, Portugal. p.42. Disponível em: www.psicologia.com.pt. Acesso em 03 dez. 2018.

VEIGA, Heila Magali da Silva; MACHADO, Sheila Francisca; PINHEIRO, Izabela Maria de Oliveira; REBOUÇAS, Cíntia Regina Moura. Relações entre comportamento pró-ativo e comprometimento organizacional. 2013. **Gerais, Rev. Interinst. Psicol**, v.6, n.1, jun. 2013. Belo Horizonte, 2013.

AGRADECIMENTO

As autoras agradecem à universidade o apoio por meio da concessão de bolsa.

EVALUATION OF TRANSVERSAL COMPETENCES IN COMPREHENSIVE DISCIPLINE COMPANY-UNIVERSITY

Abstract: *The evaluation process has several functions, such as verifying the student's performance and evolution to validate if the knowledge was acquired. However, the commonly applied tools serve to classify the student and do not measure their development, so, currently, are being proposed varied evaluation methodologies. Project and problem-learning disciplines have been increasingly applied in universities in order to prepare students to meet the needs of the job market with skills development. These can be measured from behavioral assessment during performance on a given task. The present work refers to a proposal for an instrument to evaluate the development of transversal competences in integrative disciplines between university and company, based on the elective course at the University of São Paulo. Priorities were established for this purpose and a tool suggestion was used by different evaluators: tutors in the company, peers and responsible for the discipline.*

Key-words: *Transversal competences. Integrative Discipline. Evaluation methodology.*