

**CABRAL**, Bianca Correchel Salomon<sup>1</sup>

**SILVA**, Ludmilla Fernandes<sup>2</sup>

**GUIMARÃES**, Marília Mendonça<sup>3</sup>

**RESUMO:** O sucesso de uma equipe se dá pelo desempenho de seus integrantes. O desempenho deve ser medido e documentado a fim de possibilitar ações direcionadas às lacunas existentes. Este artigo objetiva relatar a experiência do processo de elaboração da avaliação do grupo de Educação Tutorial do Curso de Nutrição. A avaliação realizada anteriormente era longa e gerava vieses de julgamento, como o efeito halo. Assim, a avaliação foi refeita, com a interação entre acadêmicos, tutora e profissionais de recursos humanos, a fim de criar um padrão avaliativo baseado no desenvolvimento das competências comunicação, liderança, atenção à saúde, tomada de decisões, administração e gerenciamento e educação permanente, contidas nas Diretrizes Curriculares Nacionais para a Formação do Nutricionista. A nova avaliação otimizou o processo avaliativo, mostrando-se uma ferramenta importante para o acompanhamento do perfil do grupo quanto às fragilidades, potencialidades e competências alcançadas.

**PALAVRAS-CHAVE:** Tutoria. Avaliação de desempenho profissional. Desempenho acadêmico. Prática profissional. Estudantes.

**ABSTRACT:** The success of a team is determined by the performance of its members. Performance must be measured and documented to enable actions to address existing gaps. This article aims to report the experience of the process of preparing the evaluation of the Tutorial Education group of the undergraduate course in Nutrition. The evaluation carried out previously was long and generated judgment biases, such as the halo effect. Thus, the assessment was redone, with interaction between academics, tutor and human resources professionals, in order to create an assessment standard based on the development of communication, leadership, health care, decision-making, administration and management and continuing education

<sup>1</sup> Petiana egressa do Programa de Educação Tutorial do Curso de Nutrição, Universidade Federal de Goiás. E-mail: [biancacorrechel@gmail.com](mailto:biancacorrechel@gmail.com)

<sup>2</sup> Petiana egressa do Programa de Educação Tutorial do Curso de Nutrição, Universidade Federal de Goiás. E-mail: [ludmilla7265@gmail.com](mailto:ludmilla7265@gmail.com)

<sup>3</sup> Tutora do PET Nutrição da Universidade Federal de Goiás. E-mail: [marilianutri@ufg.br](mailto:marilianutri@ufg.br)

skills. , contained in the National Curricular Guidelines for College course of Nutrition. The new assessment optimized the evaluation process, proving to be an important tool for monitoring the group's profile in terms of weaknesses, strengths and achieved competencies.

**KEYWORDS:** Tutoring. Evaluation of professional performance. Academic achievement. Professional practice. Students.

## INTRODUÇÃO

Os grupos de educação tutorial são programas de ensino e aprendizagem, pesquisa e extensão dentro das Instituições de Ensino Superior (BRASIL, 2010). A abordagem abrangente à aprendizagem para além da transmissão de conhecimentos é uma das razões que sustentam a importância da tutoria (ALVARÉZ-PÉRES; LOPÉZ-AGUILAR, 2022). O modelo de educação tutorial tem como base um professor com a responsabilidade de estimular os estudantes de seu grupo tutorial a trabalharem juntos na busca de soluções para os problemas a que são submetidos. O professor, nesse processo, deixa de ser responsável por fornecer informações diretamente aos alunos para ser um facilitador tanto de seu aprendizado como do desenvolvimento da dinâmica de grupo, permitindo aos estudantes a busca ativa de conhecimento, fortalecendo o processo de independência (GRAVE, 2003).

A iniciativa de educação tutorial complementa a educação escolar convencional e desconstrói o método tradicional vertical, o que possibilita a emancipação do sujeito e o coloca em uma posição de autonomia perante os problemas encontrados, mudando a relação tradicional professor-estudante. Isso permite o rompimento da estrutura hierárquica na atuação do professor e os alunos passam a ter um papel ativo na aquisição de conhecimento e resolução de problemas, mudando o *status-quo* operacional e reprodutivo para criador e consciente (GRAVE, 2003; TENÓRIO, 2009). Neste sentido, por ser um espaço educativo não verticalizado, os estudantes têm a oportunidade de trocar experiências entre si e entre os tutores, havendo assim uma valorização dos saberes e a oportunidade de realizar projetos e colocar as suas ideias em prática (COSTA; BASQUIM, 2022).

Neste contexto de horizontalidade, a avaliação de desempenho

torna-se uma etapa importante para potencializar o desenvolvimento de competências e habilidades do grupo. O processo de avaliar o desempenho, seja ele individual ou por equipes, atualmente denominado de gestão de desempenho, é primordial para o êxito do grupo, pois para maximizar os resultados é necessário trabalhar o desenvolvimento dos atores envolvidos nos processos. A avaliação do desempenho ou de competências permite localizar as lacunas necessárias para atingir os objetivos individuais e coletivos possibilitando o planejamento de ações e metas para aprimorar e desenvolver os quesitos ausentes. Dessa forma, ela envolve o planejamento, acompanhamento e avaliação de um determinado cargo ou equipe e auxilia no processo de aprimoramento das competências, resultando em um bom desempenho dos atores envolvidos, o que implica no sucesso da organização (BRANDÃO, 2008; ALVES, 2013; BRANDÃO, 2001).

Entre diversas metodologias de avaliação a forma considerada mais abrangente é a avaliação 360 graus, proposta por Edwards e Ewen (1996), que considera respostas de diferentes atores. Nesse modelo a pessoa é avaliada por uma gama variada de atores, com o objetivo de ampliar a visão que se tem do indivíduo avaliado. Dessa forma, ele não é avaliado apenas pelo chefe, mas pelos seus pares, clientes e subordinados. Segundo Beuren et al., (2020) a avaliação de desempenho é um processo vital na gestão das organizações, além de beneficiar a instituição e o alcance dos resultados, também possibilita o desempenho individual, e aumenta o índice de confiança entre os atores e pode melhorar as relações de trabalho. Visto a importância do processo de avaliação para a gestão de pessoas e para o desenvolvimento individual e coletivo, este artigo tem por objetivo relatar a experiência do processo de construção de avaliação de um grupo de educação tutorial.

### RELATO DE EXPERIÊNCIA

#### O Programa de Educação Tutorial e o Grupo PETNUT

No Brasil, o modelo de educação tutorial existe nas Instituições de Ensino Superior desde 1979. O programa hoje conhecido como Programa de Educação Tutorial (PET), anteriormente era denominado Programa Especial de Treinamento, vem sofrendo transformações contínuas a fim de tornar seus processos mais humanizados e mais alinhados com a necessidade de

uma sociedade com mais equidade. Atualmente é administrado pela Secretaria de Educação Superior do Ministério da Educação (SESu/MEC). Oficialmente, foi instituído pela Lei 11.180/2005 e regulamentado pelas Portarias nº 1.632/2006, nº 976/2010 e nº 343/2013 (BRASIL, 2005; BRASIL, 2006; BRASIL, 2009; BRASIL, 2013).

O programa é reconhecido em 121 Instituições de Ensino Superior, por meio de 842 grupos vinculados ao Ministério da Educação (MEC), podendo ser formado por até 12 bolsistas e 6 voluntários, que buscam incentivar a autonomia dos alunos e melhorar os cursos de graduação por meio da educação tutorial. O PET tem como objetivo desenvolver competências fundamentais que singularizam a formação profissional de seus integrantes (BRASIL, 2005), visa também o desenvolvimento de atividades acadêmicas de qualidade, o estímulo ao espírito crítico e atuação pautada pela cidadania e função social do ensino superior (BRASIL, 2010), sendo todas as atividades desenvolvidas sobre os pilares da tríade pesquisa, ensino e extensão.

Enquanto estrutura organizacional o programa articula-se em grupos tutoriais, que podem ser interdisciplinares ou de um único curso de graduação e são regidos por um Conselho Superior e uma Comissão de Avaliação, além dos Comitês Locais de Acompanhamento e Avaliação (CLAA) (BRASIL, 2013). Conforme o calendário estabelecido pela SESu/MEC o grupo desenvolve seu planejamento anual, o relatório anual de atividades realizadas e a prestação de contas, que são avaliados no CLAA e encaminhados à SESu/MEC por meio do Sistema de Gestão do Programa de Educação Tutorial (SIGPET).

Na Universidade Federal de Goiás, o PET teve início em 1994 e conta atualmente com nove grupos tutoriais, sendo Geografia, Enfermagem, Engenharia de Alimentos, Matemática, Licenciatura Intercultural Indígena, Vila Boa, Engenharias, Ciências Biológicas e Nutrição. O grupo PET da Faculdade de Nutrição (PETNUT) foi constituído em 2007, abrangendo ao longo desses 17 anos, 03 tutoras e mais de 100 bolsistas. O grupo deve ser composto por um professor tutor e alunos bolsistas e/ou voluntários, que são denominados petianos. A organização atual é de um professor tutor e doze bolsistas remunerados do curso de graduação em nutrição de diferentes períodos, em regime de dedicação integral às atividades (BRASIL, 2005).

Os grupos de educação tutorial são estruturados na

horizontalidade, sendo essa uma ferramenta eficaz de trabalho em equipe, na relação tutor-petiano, petiano-tutor e petiano-petiano (FERREIRA, MONEGO, 2013; COSTA; BASQUIM, 2022). Nessa perspectiva, no PETNUT UFG a organização do processo de trabalho é realizada por meio de comissões estabelecidas durante o planejamento anual. Em cada uma dessas comissões há um coordenador e seus participantes. A cada três meses, um petiano é indicado pelo grupo para liderança do PETNUT, com a atribuição de acompanhar o trabalho desenvolvido nas comissões, juntamente com o professor tutor. As comissões são responsáveis pelo planejamento das atividades, que são desenvolvidas e avaliadas por todo o grupo. São 10 comissões que são divididas em áreas maiores, como: Finanças, Seleção, Ensino, Extensão, Pesquisa e Planejamento, avaliação e documentação (PAD). Dentre as atribuições da PAD está a promoção da avaliação baseada em competências, realizada semestralmente pelo grupo, que tem por finalidade examinar o trabalho individual, o trabalho em equipe e com isso desenvolver estratégias para evolução dos processos de trabalho.

#### Sistema de avaliação

A avaliação é uma técnica prevista na portaria que instrui o Programa de Educação Tutorial (BRASIL, 2010), que tem por objetivo consolidar o programa como ação de desenvolvimento da qualidade e do sucesso acadêmico e inovação da educação superior. No PETNUT, a avaliação é um processo contínuo, que ocorre semestralmente, com a finalidade de verificar o desempenho, destacar potencialidades e identificar possíveis fragilidades, com vistas a reorientar o processo de trabalho individual e do grupo. Antigamente a avaliação semestral consistia de perguntas elaboradas pela comissão de avaliação do PETNUT, sendo sete perguntas objetivas escalonadas de zero a cinco (Atuação do petiano nas atividades; Assiduidade; Cooperatividade em relação às atividades de comissões e com os demais petianos; Proatividade; Justificativa dos momentos de falta/Justificativas plausíveis; Comunicação com o grupo; Respeito às decisões feitas em grupo) e uma pergunta de múltipla escolha (O que o petiano precisa evoluir: Comprometimento, Perfil de liderança, Proatividade, Trabalho em grupo, Comunicação, Perfil inovador, Posicionamento, Ousadia e coragem, Nenhum), sendo que cada resposta deveria ser justificada.

Neste modelo de avaliação, cada petiano/tutor avaliava todos os integrantes do grupo, correspondendo a um total de 96 questões por pessoa. Este método provocava fadiga de decisão, levando a diminuição da capacidade dos avaliadores em realizar escolhas, devido ao cansaço causado por decisões anteriores (PERSSON et al, 2019). A vantagem deste método de avaliação era que o participante recebia um *feedback* universal, o qual todos os envolvidos opinavam, porém, a falha gerada pela fadiga de decisão e repetição tornava o processo pouco produtivo.

#### O processo de reconstrução da avaliação

Durante a rotina de trabalho, o grupo passou a observar a estagnação da evolução e inovação dos participantes, possivelmente gerada por uma comunicação sem empatia e por falhas na hora de realizar *feedback*. A partir disso, a equipe promoveu um grupo de estudos sobre desempenho no trabalho com profissionais de psicologia da área de gestão de pessoas e experiência na resolução de conflitos empresariais. Esse evento levou à percepção da necessidade de modificar a avaliação, ficando a cargo da Comissão de Planejamento, Avaliação e Documentação. Para isso, a comissão participou de uma consultoria sobre Avaliação Baseada em Competências, realizada por psicólogas especialistas em Recursos Humanos (RH).

Nessa consultoria foram explicadas as técnicas de avaliação de equipe e os vieses de julgamento que um avaliador pode ter sobre o avaliado e poderia interferir na fidedignidade dos resultados. Entre os vieses de julgamento que deveriam ser evitados estavam o efeito halo, o juízo de valor e o tempo gasto. O efeito halo ocorre quando uma única característica do indivíduo interfere no julgamento de outros fatores, tendenciando o resultado geral (KAHNEMAN, 2012; CAETANO, 1996). O juízo de valor diz respeito à influência de quesitos individuais e subjetivos na avaliação, afetando a análise do que realmente era produzido e entregue pela pessoa (CARVALHO, 2005). Por fim, outro fator que alterava a eficácia da avaliação era o tempo despendido pelos avaliadores, pelo grande número de questões a serem respondidas, que se repetiam a cada avaliado.

Com as novas modificações, a avaliação passou a ter critérios mais claros, focando nas competências de cada indivíduo, com o objetivo de diminuir a tendência informal e subjetiva desse tipo de avaliação. A nova

avaliação se baseou na horizontalidade, alicerce da educação tutorial (FERREIRA, MONEGO, 2013) e nas competências previstas nas Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN) para o curso de Nutrição, Atenção à Saúde, Tomada de Decisões, Comunicação, Liderança, Administração e Gerenciamento e Educação Permanente (CNES, 2001).

## O novo modelo de avaliação

O novo modelo de avaliação do PETNUT foi aplicado no segundo semestre de 2018, em dezembro, após o encerramento das atividades anuais do grupo. A comissão de Planejamento, Avaliação e Documentação (PAD) trabalhou na reformulação da avaliação com a consultoria de profissionais da área. O novo modelo buscava abranger os diferentes olhares (tutor, petianos e líder), mantendo o formato horizontal dentro do grupo.

Os petianos, o petiano líder e o tutor fizeram e receberam avaliações, que foi realizada em pares, por randomização simples, utilizando a técnica de avaliação por competência. A avaliação foi inspirada no modelo 360º para abarcar a impressão das diferentes áreas, sendo dividida de acordo com a função (Tabela 1).

Avaliado	Avaliadores				
	Tutor e Líder	Tutor e Petiano	Líder e Petiano	Petiano	Autoavaliação
Petiano					
Líder					
Tutor					

Tabela 1. Composição da avaliação, PETNUT, 2018.

O formulário foi construído por meio da plataforma *on-line Google Forms*, e contava com um texto introdutório sobre a avaliação e seis quesitos a serem pontuados (Quadro 2). Todos os quesitos/competências estavam com sua descrição de acordo com as DCN do curso e contavam com algumas perguntas que norteavam o avaliador a refletir sobre o avaliado antes de atribuir a nota. As respostas foram categorizadas em (1) abaixo do esperado;



(2) dentro do esperado; (3) acima do esperado; (4) muito acima do esperado. A avaliação contou com dois momentos: no primeiro, com o prazo de uma semana, os membros realizaram a avaliação dos pares e a autoavaliação e receberam um prazo para fazer a leitura das avaliações recebidas, *a priori* anônimas.

Quesito, Competência e Descrição	Questões norteadoras para a avaliação
<p><b>Introdução</b> A avaliação é imprescindível para que os integrantes vejam sua evolução no âmbito individual e coletivo, através dela podemos estar sempre crescendo e evoluindo enquanto bons profissionais. As competências a serem avaliadas foram selecionadas com base nas competências e habilidades exigidas do nutricionista de acordo com as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Nutrição.</p>	<p>Item não disponível para avaliação.</p>
<p><b>Comunicação</b> A comunicação verbal compreende qualquer forma de expressão falada ou escrita, enquanto a comunicação não verbal, diz respeito à linguagem corporal, sendo os gestos, posturas, expressões faciais e contato visual.</p>	<p><u>Comunicação verbal:</u></p> <p><i>Com o público externo:</i> Responde aos e-mails e mensagens no Instagram? É solícito quando chega algum aluno na sala PET?</p> <p><i>Com a equipe:</i> Nas reuniões, é clara e respeita a fala do outro?</p> <p><u>Comunicação não verbal:</u></p> <p>Usa as expressões não verbais de maneira assertiva?</p>
<p><b>Liderança</b> A petiana deve estar apta a assumir posições de liderança, sempre tendo em vista o bem-estar do grupo e da comunidade. A liderança envolve compromisso, responsabilidade, empatia, habilidade para tomada de decisões, comunicação e gerenciamento de forma efetiva e eficaz.</p>	<p>Assume responsabilidades em nome da equipe? Trata as pessoas de forma empática? Promove e estimula o desenvolvimento dos integrantes frente às suas atividades?</p>



Quesito, Competência e Descrição	Questões norteadoras para a avaliação
<p><b>Administração e Gerenciamento</b> Enquanto membro de uma equipe, a pessoa deve estar apta a fazer o gerenciamento e administração tanto da força de trabalho, dos recursos físicos e materiais e de informação.</p>	<p>Quando necessário, consegue distribuir as tarefas e acompanhá-las? Sugere ações de aprimoramento e reorientação de ações? Diante de variadas demandas consegue definir prioridades? Consegue gerir o tempo de execução com eficiência?</p>
<p><b>Atenção à Saúde</b> Trata da aptidão para desenvolver ações de prevenção, promoção, proteção e reabilitação da saúde, tanto em nível individual quanto coletivo. As ações devem ser de qualidade e pautadas nos princípios éticos, com a atenção voltada para a resolução do problema de saúde, tanto a nível individual como coletivo.</p>	<p>Atende a comunidade de forma responsável, ética e cuidadosa? Busca por conhecimentos prévios e empodera-se para desenvolver as atividades junto à comunidade de forma adequada? É resolutivo?</p>
<p><b>Educação Permanente</b> Trata da aprendizagem cotidiana e comprometida com práticas colaborativas de aprendizagem e de entrelaçamento de saberes.</p>	<p>Contribui com o processo de formação de seus colegas petianos e demais estudantes? Busca por transformações práticas no trabalho a partir de reflexão crítica e realidade vivida pelo grupo? Nos grupos de estudos (GE) e reuniões científicas, participa assiduamente e de maneira eficaz?</p>
<p><b>Tomada de decisões</b> O trabalho deve estar fundamentado na capacidade de tomar decisões, por meio de habilidades para avaliar, sistematizar e decidir a conduta mais apropriada.</p>	<p>O petiano é capaz de identificar problemas? Diante de uma situação, o petiano traz sugestões de solução para o grupo? É capaz de analisar as opções e decidir? O petiano assume a responsabilidade frente às consequências?</p>

Tabela 2. Novo modelo de avaliação, grupo PETNUT, 2018/2.

Fonte: Adaptado das Diretrizes Curriculares Nacionais de Nutrição, 2001.

No segundo momento foi realizada uma reunião presencial de *feedback* das avaliações. Este proporcionou a identificação de competências a serem desenvolvidas de forma individual e coletiva no grupo PETNUT, a proposição de soluções e possíveis estratégias a serem implementadas e possibilitou reforçar as potencialidades observadas durante o semestre. Esse segundo momento foi considerado como indispensável, pois oportunizou aos membros do grupo relatarem sobre as avaliações que receberam e o quanto

estas estavam alinhadas com suas expectativas e autopercepção. A comparação das avaliações recebidas com a autopercepção proporcionou um momento de reflexão dos indivíduos. Como estudado por Valentini (2010) a autopercepção de uma competência e de uma falha é importante no processo de desenvolvimento, pois permite que a pessoa conheça e valorize suas habilidades e também proporciona que ela possa vivenciar novas experiências e atividades de reforço em uma área menos desenvolvida.

#### Evolução do desempenho individual e coletivo

Com a nova reformulação, a avaliação ficou estruturada com indicadores fixos e padronizados alinhados aos objetivos do programa, e possibilitou a criação de um padrão de competências esperadas dos petianos. O resultado da avaliação do grupo foi apresentado por meio de um gráfico de radar, no qual os valores saem de um centro comum do menor para o maior (1. abaixo do esperado; 2. dentro do esperado; 3. acima do esperado, 4. Muito acima do esperado), tendo como meta o preenchimento da figura de base, o polígono. Após a primeira aplicação do novo modelo de avaliação, foi possível observar o padrão traçado do grupo (Figura 1). Competências que compunham o perfil dos petianos foram detectadas. O grupo se destacava pela comunicação, liderança e tomada de decisões, enquanto tinham menos domínio nas áreas de administração e gerenciamento, atenção à saúde e educação permanente. A partir desse gráfico, foi possível direcionar ações para que os petianos pudessem aprimorar as competências em fragilidade, contribuindo para o seu crescimento acadêmico, pessoal e profissional.

Sabe-se que o perfil do grupo é determinado de acordo com as pessoas que o compõem. A composição do grupo é dinâmica e a rotatividade ocorre quando o estudante busca por outras vivências acadêmicas, como monitoria e iniciação científica, ou quando o petiano ingressa no último ano do curso, devido às demandas do estágio curricular e do trabalho de conclusão de curso. Nesta rotatividade, surgem novas demandas, novos integrantes que necessitam de novas formas de aprendizagem, trazem novos saberes e, em alguns momentos, novos conflitos (NASCIMENTO et al., 2022). Assim, nas avaliações semestrais seguintes (2019 a 2023), foram observadas mudanças no formato do polígono, que contemplaram não apenas a evolução dos petianos que participaram das avaliações anteriores, mas adicionado do

perfil dos petianos novatos. Para este formato de avaliação, a alteração da composição do grupo não é uma fragilidade, pois serve para diagnosticar o perfil do grupo atual, suas potencialidades e as fragilidades que precisam ser desenvolvidas, por meio do planejamento. Já a progressão dos perfis individuais pode ser acompanhada ao longo das avaliações semestrais, identificando as fortalezas e também as competências que precisam ser trabalhadas e desenvolvidas por meio das ações de ensino, pesquisa e extensão que constam no planejamento anual deste programa de educação tutorial.

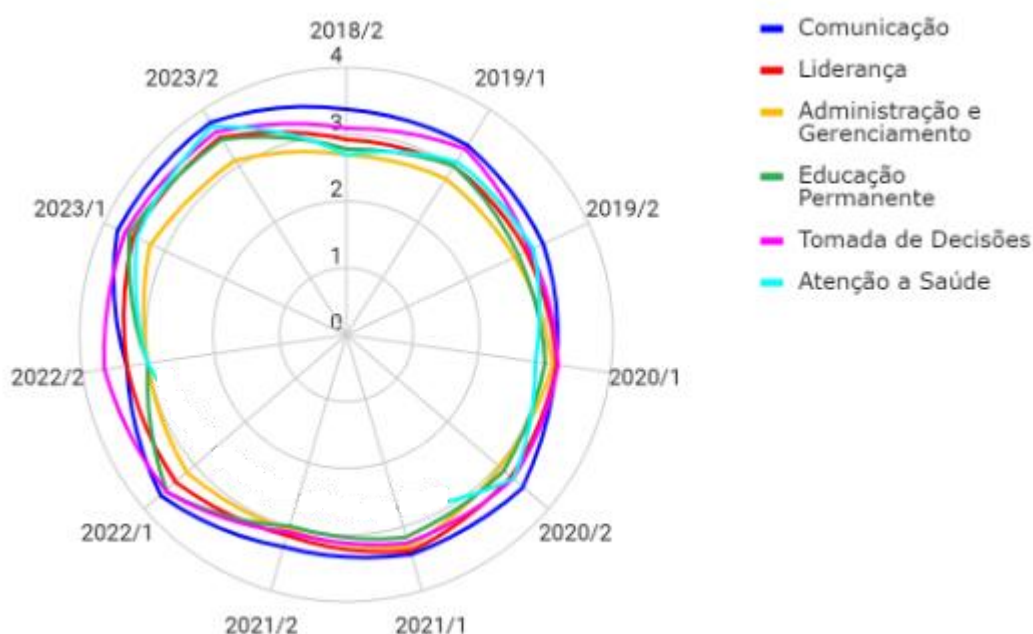


Figura 1. Evolução do desempenho coletivo do grupo de educação tutorial, baseada em competências (2018 - 2019).

\*As avaliações realizadas de 2020 a 2022 sofreram o impacto das atividades remotas durante a pandemia por COVID-19. Após a realização das avaliações de 2020/1 e 2020.2, o grupo PETNUT decidiu não avaliar a competência atenção à saúde, em função de que as atividades comunitárias presenciais estavam suspensas devido às recomendações de distanciamento social. Assim, nos semestres 2021/1, 2021/2 e 2022/1, a competência Atenção à Saúde não foi avaliada.

Fonte: Autores

## CONCLUSÃO

O processo reformulação da avaliação do grupo PETNUT possibilitou aprendizado para os petianos integrantes da Comissão de Avaliação, Documentação e Planejamento, beneficiou o grupo ao propor uma avaliação

mais precisa e útil para o acompanhamento individual e coletivo do grupo, oportunizou vivências e parcerias com profissionais de área além da nutrição e mostrou-se como uma ferramenta para acompanhar a contribuição do programa de educação tutorial para o exercício das competências gerais para a formação do nutricionista.

## REFERÊNCIAS

ALVAREZ-PEREZ, P.; LOPEZ-AGUILAR, D. Tutoría y proyecto formativo del alumnado universitario: la importancia de comenzar bien. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, Campinas, v. 23, n. 2, p. 127-137, 2022.

ALVES, D. P. **A aplicação de ferramentas de gestão de pessoas para a melhoria de performance de equipes no contexto da UEPP**. [Tese]. [Florianópolis]: Fundação Getúlio Vargas; 2013. 25p.

BEUREN, I. M.; VON EGGERT, N. S.; SANTOS, E. A. DOS .. Influência da avaliação de desempenho formal e seus mecanismos na confiança interpessoal entre gestores: justiça processual e qualidade do *feedback* percebidos. **Organizações & Sociedade**, v. 27, n. 92, p. 113-131, 2020.

BRANDÃO, H.P. et al. Gestão de desempenho por competências: integrando a gestão por competências, o balanced scorecard e a avaliação 360 graus. **Revista de Administração Pública**, v. 42, n.5, 2008.

BRANDÃO, H. P.; GUIMARÃES, T. A. Gestão de competências e gestão de desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo constructo? **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 1, p. 8 - 15, 2001.

BRASIL. Lei nº 11.180/2005. Institui o Projeto Escola de Fábrica, autoriza a concessão de bolsas de permanência a estudantes beneficiários do Programa Universidade para Todos - PROUNI, institui o Programa de Educação Tutorial - PET, altera a Lei nº 5.537, de 21 de novembro de 1968, e a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, 26 de setembro de 2005.

BRASIL. Ministério da Educação. Portaria nº 1632/2006. Dá nova redação ao § 2º do art. 12 da Portaria nº 3.385 de 29 de setembro de 2005, que dispõe sobre o Programa de Educação Tutorial - PET. **Diário Oficial da União**. Brasília, 26 de setembro de 2006.

BRASIL. Ministério da Educação. Portaria nº 976/2010. Portaria MEC nº 591, de 18 de junho de 2009, com as alterações da Portaria MEC nº 975, de 27 de julho de 2010. **Diário Oficial da União**, Brasília, 31 de julho de 2010, p. 40.

BRASIL. Ministério da Educação. Portaria 343/2013. Altera dispositivos da Portaria MEC nº 976, de 27 de julho de 2010, que dispõe sobre o Programa de Educação Tutorial - PET. **Diário Oficial da União**, 25 de abril de 2013,

p. 24.

CAETANO, A. **Avaliação de desempenho:** metáforas, conceitos e práticas  
Lisboa: Ed. RH, 1996. 400p.

CARVALHO, A. L. A cor do tom: a avaliação ao sabor da trama de um juízo  
de valor. **Revista da Faculdade Educação.** n. 3, p. 9 - 22, 2005.

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO SUPERIOR. Resolução de nº 5, de 7 de  
novembro de 2001. **Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de  
Graduação em Nutrição.** 4p. 2001.

COSTA, L. S.; BAQUIM, C. A. **O papel do Programa de Educação Tutorial  
para o desenvolvimento profissional, acadêmico e pessoal de seus  
integrantes.** Revista Eletrônica do Programa de Educação Tutorial, Três  
Lagoas, v. 4, n. 4, p. 233 - 250, 2022.

EDWARDS, E.; EWEN A. **360° feedback:** the powerful model for employee  
assessment and performance improvement. 1 ed. Nova York: Ed. AMACOM,  
1996. 247p.

FERREIRA, R.; MONEGO, E. T. **O programa de educação tutorial na UFG:**  
Realidades, percepções e perspectivas. Goiânia: PROGRAD/FUNAPE, 2013.  
145p.

GRAVE, W. D.; MOUST J.; HOMMES J. **The Role of the Tutor in a Problem-  
based Learning Curriculum.** Maastricht: Maastricht University; 2003. 79 p.

KAHNEMAN, D. **Rápido e devagar:** Duas formas de pensar. 1. ed. Brasil:  
Ed. Objetiva, 2012. 608p.

NASCIMENTO, A. B.; COSTA JÚNIOR, G.; B.; FERNANDES, N. O.; BRAGA, S.  
Ser ou se fazer tutor(a): a gestão dentro do Programa de Educação Tutorial  
(PET/UERN/UFERSA). **Práticas Educativas, Memórias e Oralidades.** v. 4,  
2022.

PERSSON, E.; BARRAFREM, K.; MEUNIER, A.; TINGHÖG G. The effect of  
decision fatigue on surgeons' clinical decision making. **Health Economics,**  
v. 28, n. 10, p. 1194 - 1203, 2019.

TENÓRIO, F. G. **O pensamento crítico versus o pensamento tradicional.**  
*Cadernos EBAPE.BR*, v. 7 n.3., p. 525 - 526, 2009.

VALENTINI, N. C. et al.. Validação brasileira da escala de autopercepção de  
harter para crianças. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 23, n. 3, p. 411-419,  
2010.