

FACULDADE DOCTUM DE SERRA

HILDGAR JUNIA RUI RANGEL DIAS

**IMPORTÂNCIA DE AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO NAS ATIVIDADES
OPERACIONAIS DA CONSTRUÇÃO CIVIL**

**SERRA
2018**

HILDGAR JUNIA RUI RANGEL DIAS

**IMPORTÂNCIA DE AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO NAS ATIVIDADES
OPERACIONAIS DA CONSTRUÇÃO CIVIL**

Trabalho de Conclusão de Curso submetido à Faculdade Doctum de Serra como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Rodolfo Gavassoni

HILDGAR JUNIA RUI RANGEL DIAS

**IMPORTÂNCIA DE AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO NAS ATIVIDADES
OPERACIONAIS DA CONSTRUÇÃO CIVIL**

Artigo Científico apresentado à Faculdade Doctum de Serra como requisito parcial para
obtenção do grau de Bacharel em Administração

Aprovada em ____ de _____ de 20__

COMISSÃO EXAMINADORA

Profº:
(Faculdade Doctum de Serra)

Profº:
(Faculdade Doctum de Serra)

Profº:
(Faculdade Doctum de Serra)

IMPORTÂNCIA DE AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO NAS ATIVIDADES OPERACIONAIS DA CONSTRUÇÃO CIVIL¹

Dias, Hilgar; RANGEL, Junia Rui²

RESUMO

Tudo que um (a) colaborador (a) deseja saber, ao ser recrutado por uma instituição, é saber o que se espera dele, ou seja, quais metas e objetivos são necessário para serem alcançados.

Empresas organizadas, normalmente sabem onde estão e para onde querem ir. Possuem estratégias, planos de produção e planejamentos executivos e financeiros. Estes procedimentos e metas são discutidos e ministrados aos empregados durante sua integração, mostrando para os iniciantes quais são os números e comportamentos desejados.

O presente estudo possui a tentativa de mostrar a avaliação de desempenho nas atividades da construção civil com ferramenta de forte apoio no desenvolvimento profissional dos empregados lotados nas frentes de serviços, destacando alguns conceitos literários.

Este trabalho utilizará de pesquisa bibliográfica, visita de campo e discussões sobre o tema, com foco em levantar a eficácia da avaliação de desempenho produtivo e comportamental.

Palavras – Chave: Avaliação de Desempenho. Construção Civil.

INTRODUÇÃO

“A construção civil sempre sofreu o déficit de mão de obra qualificada, tantos nas áreas administrativas quanto na operacional. Os empresários, atualmente, não estão contratando apenas o profissional que saiba enfileirar blocos ou levantar uma parede alvenaria”. (SOLANGE, 2013).

De acordo com Udson, (2009) grande parte dos que ingressam nos canteiros de obra possuem baixa ou nenhuma formação escolar. Estudos mostram que a média de

¹ O presente texto corresponde ao Trabalho de Conclusão de Curso de Administração e foi produzido como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

² Aluna do curso de Administração da Faculdade Doctum de Serra turma 2018/2. E-mail da autora: hildgar@bol.com.br

escolaridade coloca estes colaboradores na faixa dos analfabetos, semianalfabetos e/ou com escolaridade até a 5^o série.

Tanto Camargo (2005) como Serguillho (2008) as instituições empresariais podem ter um papel fundamental no desenvolvimento profissional destes trabalhadores, uma vez que dinâmicas e treinamentos façam parte do cotidiano de uma obra, inserindo ferramentas que possibilitem a formação e o aprimoramento da mão de obra.

“O modelo e o porte da organização independem, para que medidas ligadas a orientação, capacitação e conscientização sejam inseridas no âmbito da obra, pois o assunto é destaque na rotina operacional de qualquer empresa que fomenta interesses na responsabilidade de desempenhos dos empregados e na busca por alcance de metas.” (SOLANGE, 2013).

Segundo com Barros, (2008, p. 37) “inserir medidas que capacitem e instruem empregados a buscar o atendimento nos requisitos internos e procedimentos voltados à gestão de pessoas geram um aumento significativo na mudança comportamental e avanço produtivo, além de injetar um uma pintada de sentimento de dono por parte dos envolvidos. A realização de treinamentos, palestras motivacionais, apresentação das evoluções bimestrais da corporação e feedbacks endereçados aos empregados de forma individuais, favorece um ambiente harmonioso, compromissado e integrado entre a produtividade e a busca pela sustentabilidade do trabalho”.

Assim, ganhos de produção, atendendo prazos, qualidade e segurança, podem ser analisados através dos desempenhos comportamentais, medindo as habilidades e produtividades buscando sempre a melhoria contínua. (ARAUJO, 2011, p. 42)

“O local de trabalho precisa transmitir segurança e auxiliar o trabalhador no desenvolvimento de seu potencial sem gerar medo no desempenho de suas atividades.” (SOLANGE, 2013, p. 42)

Segundo Edmundo (2011, p. 70) Algumas corporações enxergam a ferramenta de avaliação de desempenho como algo que consegue mostrar para o empregado limite, metas, objetivos, onde os comportamentos podem ser medidos, muitas vezes, bimestralmente e levados para serem discutidos com os participantes. Não adianta capacitar empregados, implantar procedimentos, se o uso da ferramenta não seguir o roteiro desejado, indo até a fase do feedback.

Para Gosme (2010, p. 23) Um setor de recursos humanos, perde sua finalidade quando deixar de empregar a mínima metodologia de gestão de pessoas, passando ser um setor de departamento pessoal – DP. Assim, todo o método de elaboração e aplicação segue a dinâmica orquestrada pelos profissionais deste setor.

De acordo com Rabaglio (2006, p. 63), as nações, blocos comerciais e organizações de forma em geral vivem em busca de uma cultura de alta performance, seja ela por questões da globalização, diferenciação ou mesmo sobrevivência.

Para Solange (2013).

“A construção civil além de estar bem inserida neste contexto, encontra – se em um ambiente de muita competição e concorrência de mercado, cujo métodos e dinamismos imprimem os seus avanços requerendo mão de obra especializada, mas há ainda a obscura e arcaica forma de fazer obra. As duas situações, traz consigo os riscos ligados à forma da construção, velocidade produtiva, desempenho comportamental e atitudes preventivas.”

Segundo Soares (2012) a avaliação de desempenho na construção civil é uma mola propulsora que alavanca resultados, que vai desde índices favoráveis na redução de índices desfavoráveis no canteiro de obras, redução de absenteísmo, boa imagem da organização à redução de custos, é conduta sábia de gerentes e diretores.

Complementa Lucélia (2013, p. 20) ao investir em motivação dos empregados para atingir uma cultura de excelência na busca de alcance de metas e objetivos vão se alinhando cada vez mais com os valores éticos e produtivos de uma empresa.

“O tamanho da empresa independe para que o mínimo de requisitos para implantação da ferramenta de avaliação de desempenho.” (VIRTUDES, 2009, p.34, grifo do autor).

Para Araujo (2011) empregados que não são informados sobre as metas a serem alcançadas e nem conhecem a filosofia estratégica, política, missão e valores da empresa não podem ser exigidos ao extremo, ou, cobrados sistematicamente.

2. PERFIL DA MÃO DE OBRA NA CONSTRUÇÃO CIVIL

O setor da construção civil tem sofrido significativas mudanças diante do atual cenário econômico, não diferente a mão de obra que integra esta cadeia produtiva esta passando por este mesmo processo de adequação.

“Os avanços tecnológicos e implantação de novos materiais, máquinas e equipamentos impõem a necessidade de acompanhamento por parte dos trabalhadores nessa evolução exigida para área da construção” (GOMES, 2010, p. 61).

“Cada vez mais empresas e investidores do ramo da construção civil tem se preocupado com a capacitação da mão de obra, pois a única forma para alcançar o conhecimento das novas operações é através de cursos de aperfeiçoamento e qualificação” (LEME, 2005, p. 27).

De acordo com Vieira (2006, p. 11).

A construção civil esta no patamar de um dos maiores ramos de serviços, que mais absorve trabalhadores, sua grande maioria com baixo índice de escolaridade e qualificação profissional, se comparado a outros setores, sendo ainda a maior participação do produto interno bruto – PIB com 64,7% do total da cadeia produtiva, conforme dados da câmara brasileira da indústria e construção – CBIC. O respectivo setor possui grande importância na economia brasileira, devido a enorme capacidade de gerar empregos diretos e indiretos, acolhendo uma ótima porcentagem da mão de obra do país, no oposto muitos problemas referentes às condições de trabalho dos operários, o que se destaca é a alta rotatividade, despreparo profissional e elevado índices de absenteísmos e acidentes de trabalho.

Boa parte desses trabalhadores nunca passou por cursos de qualificação e aperfeiçoamento, ocasionando elevados índices de acidentes e fraca produtividade. (FONTENELLE, 2004).

De acordo com Cordeiro (2002) onde não há preocupação com os trabalhadores, para treina-los, capacita-los e avalia-los criando uma identificação com a empresa dificilmente haverá uma contrapartida focada em comprometimento e qualidade vinda da classe operária.

Segundo Gomes (2010) por meio disso pode-se afirmar que a valorização dos trabalhadores na construção civil assegura o lugar no mercado, além de agregar positivamente na competitividade e a qualidade do produto final.

3. CONCEITO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Para Solange (2013) muitos, ainda, indagam o que é avaliação de desempenho, mas para isso precisamos voltar um pouco e entender de forma resumida o que é competência e o que isso significa em sua essência.

De acordo com Araujo (2011) listado as funções e posteriormente a descrição de cargos, se define as competências exigidas para cada função. Feito isso, o colaborador passa a entender, por meio de treinamentos ou reuniões específicas, quais são as atribuições dos cargos e quais competências necessárias devem ser trabalhadas.

Segundo Edmundo (2011) a avaliação de desempenho será emitida ou realizada em cima da gestão de competência de cada individuo lotado naquela corporação. Então, se uma das competências da função X é foco em resultados o que se pode avaliar é a abrangência dos resultados alcançados, sejam eles positivos ou negativos.

Vale lembrar que toda avaliação de desempenho, tem o caráter pedagógico no objetivo de fazer a pessoa crescer ou se desenvolver no ambiente de trabalho. Sendo

assim a avaliação deve ser seguido de um bom feedback.” (SOLANGE, 2013)

As primeiras avaliações de desempenhos por meio de indicadores foram desenvolvidos no início do século XX pelas empresas norte – americanas do setor químico industrial, e General Motors, do setor automóvel. (CHANDLER, 1997).

Araujo (2011).

Numa época caracterizada por uma procura de mercado superior à produção. Para responder a esta procura, as empresas tentaram arranjar meios de funcionamento para poderem aumentar as quantidades produzidas, através da melhoria da eficiência dos tempos de produção, adaptando para isso, a divisão do trabalho, a mecanização e a produção em larga escala. Na mesma época, a avaliação de desempenho tinha como objetivo a quantidade da produção e o prazo. No entanto, o contínuo crescimento da produção gerou a necessidade de ampliação do mercado consumidor.

Para Fontenelle, (2004) O método mais eficaz de acompanhar a evolução e/ou a involução é através da Avaliação de Desempenho do colaborador. Por meio dela é possível identificar diversos pontos que necessitam de melhoria dentro de uma organização.

“A avaliação de desempenho não só alavanca a produtividade e a qualidade, mas também pode ser utilizado para reduzir custos, criar ambientes favoráveis a boa relação entre empregados e empregadores, bem como ser utilizado como ferramenta estratégica para corporação.” (CAMARGO, 2009).

Empresas que visam uma perene busca pela excelência de sua produtividade, bom atendimento aos seus clientes e labutam constantemente por uma imagem de sucesso estratégica investem em capacitação e especialização da mão de obra. (CORDEIRO, 2002).

Fontenelle (2004, p. 32) declara que a avaliação de desempenho é uma ferramenta da gestão de pessoas que visa analisar o desempenho individual ou de um grupo de funcionários em uma determinada empresa. É um processo de identificação, diagnóstico e análise do comportamento de um colaborador durante certo intervalo de tempo, analisando sua postura profissional, seu conhecimento técnico, sua relação com os parceiros de trabalho.

Camargo (2009) reforça que os tipos de avaliação variam desde aqueles que procuram fazer uma análise individual, onde apenas uma pessoa é responsável por **avaliar o desempenho**; ou ainda avaliações mais amplas e complexas, como a **avaliação de desempenho 360 graus**, que busca uma análise mais detalhada do avaliado.

4. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NA CONSTRUÇÃO CIVIL

Todas as empresas buscam resultados melhores. Entretanto, são poucas as que investem na melhoria do desempenho dos colaboradores. Uma ferramenta que vem ganhando espaço no mundo corporativo são as avaliações de desempenho profissional (GOMES, 2013).

“Empresa tem de sobreviver num meio comercial onde só os mais capazes ou bem direcionados conseguem vencer. Aumentar a produtividade, reduzindo custos e aumentando receitas, são as chaves do sucesso. Numa empreitada, esses aspectos tornam – se ainda mais relevantes porque as margens de lucro tendem a reduzir – se perante o aparecimento de novos concorrentes.” (SOLANGE, 2013).

De acordo com Edmundo (2011) na construção civil tal ferramenta pode ser considerada como inovação, pois apesar da sua não complexidade, onde as tarefas são inúmeras e complexas. Além disso, grande parte da mão de obra não possuem os mínimos estudos possíveis.

Para HERBET (2016) a avaliação de desempenho deve ser clara, objetiva e simples de forma a alcançar todas as classes produtivas, caso esta mão de obra tenha dificuldades de compreensão os recursos humanos ou uma empresa de consultoria poderão auxiliar nas avaliações.

Segundo Gomes (2013).

Na construção civil a avaliação de desempenho individual é de extrema importância para o bom desenvolvimento da mão de obra já qualificada informalmente. A avaliação de desempenho num canteiro de obras traz fundamentação para a busca da qualidade, diminuição de rotatividade, respeito aos prazos e segurança do trabalho. Os empregados que outrora podem ser considerados “leigos” em vários assuntos, diante da avaliação podem fazer do “chão de fábrica” um ótimo encarregado ou profissional.

Para Camargo (2009) uma análise que pode ser feito mensalmente ou bimestralmente, por meio dos gestores, independentes, da obra ou empresa pode não só agregar positivamente na vida profissional dos empregados, mas também pode mudar vidas.

5. METODOLOGIA

À abordagem metodológica, foi realizada por meio de pesquisa quantitativa, pois na visão de Gil (2006), pesquisas quantitativas são adequadas no intuito de buscar e apurar opiniões e atitudes explícitas e conscientes dos entrevistados, da qual,

inúmeros instrumentos padrões de coleta de dados como questionários, por exemplo.

O objetivo central da pesquisa descritiva é a sua análise, descrevendo fenômenos existentes em um determinado ambiente sem que seja exercida influência sobre os mesmos. Quanto aos procedimentos a presente pesquisa é bibliográfica, pois buscar avaliar os seus resultados pretendidos.

A amostra foi não probabilística, composta por 20 dos 24 colaboradores que fazem parte da equipe. O instrumento de coleta de dados usado foi uma avaliação de desempenho tratando de características técnicas e comportamentais, aplicada aos 5 colaboradores e ao gestor do setor.

6. RESULTADOS E DISCUSSÕES

6.1 Apresentação das Empresas

Foram realizados estudos e analisado dados em uma empresa do ramo da construção civil com sede na região de Vila Velha/ES, fundada em meados dos anos de 1999, a partir do sonho de dois alunos de engenharia civil comprometidos ao empreendedorismo. A empresa se destaca em três unidades de negócios comerciais (Imobiliário, Industrial, Mármore e granitos). A empresa possui obras diversas em diferentes pontos da área industrial, apresentando no seu quadro de efetivo cerca de cento e vinte (120) funcionários, das quais abrange seguimentos de construção civil e caminho de rolamento. A pesquisa ocorreu em duas frentes de trabalho (contrato) com maior número de empregado, denominados de frentes Y e Z. Na frente Y contava com cerca de cinquenta (50) empregados e na frente Z com cerca de vinte e um (21) empregados.

Com objetivo de atender bem as demandas dos clientes e de perenizar a confiabilidade no mercado a empresa passou a investir nos processos de certificações e capacitação de seus empregados, facilitando a expansão em 2012 onde chegou a possuir um efetivo de cerca de quinhentos (500) empregados e dez (10) frentes de trabalho (contratos). Neste mesmo período a empresa alcançou as seguintes certificações – PRODFOR (programa integrado de desenvolvimento e qualificação de fornecedores do Estado do Espírito Santo); PBQP-H (Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade Habitacional); ISO 9001. Tais certificações transformaram a maneira e a formatação dos processos induzindo a empresa empregar novas

tecnologias e ferramentas operacionais, incluindo a avaliação de desempenho dos empregados lotados na área operacional.

Na matriz desta empresa foram coletados dados e resultados das avaliações realizadas, já na obra foi feito um levantamento com objetivo de apurar se os resultados encontrados no escritório refletem – se na prática buscando aplicações apontam melhorias nos desempenhos técnicos e comportamentais nas principais funções operacionais da empresa, sendo elas: Carpinteiros, Pedreiros, Técnicos de Edificações e Encarregados.

6.2 Análise dos dados

Diante da coleta de dados verificou-se que a empresa adota dentro da ferramenta – Avaliação de Desempenho – a formatação do **CHA**: Conhecimento, Habilidade e Atitude.

Conhecimento é o saber, é o que aprendemos nas escolas, nas universidades, nos livros, no trabalho, na escola da vida. Sabemos de muitas coisas, mas não utilizamos tudo o que sabemos.

A Habilidade é o saber fazer, é tudo o que utilizamos dos nossos conhecimentos no dia – a – dia.

Já a Atitude é o que nos leva a exercitar nossa habilidade de um determinado conhecimento, pois ela é o querer fazer.

A empresa desenvolve a avaliação de desempenho dos empregados utilizando o método simples $CHA = \text{Competência Técnica} \times \text{Competência Comportamental}$. Sintetizando o “saber” e o “saber fazer” como desempenhos técnicos, enquanto o “querer fazer” como competência comportamental.

Conhecimento	Saber	Competência Técnica
Habilidade	Saber Fazer	
Atitude	Querer Fazer	Competência Comportamental

Esse desdobramento do CHA é muito rico, pois proporciona uma noção da dimensão do significado da competência em cada um de seus pilares e, ao mesmo tempo, da integração de ambos. Conforme um exemplo:

De que adianta um engenheiro que passou grande parte de sua vida nos bancos de uma faculdade se ele não for a campo praticar e exercitar todo seu conhecimento? Temos um conhecimento sem Habilidade, pois faltou Atitude para atingir esse objetivo. O C sem o HÁ não desenvolve bons desempenhos.

Mas se esse mesmo engenheiro estiver trabalhando em setor de pesquisa de uma empresa, mas não tiver persistência, criatividade e tantas outras características para trazer novidades, descobrir novos processos ou caminhos, ele não terá bom desempenho, pois o CH sem o A também não adianta.

Muitas empresas fazem seus processos de avaliação de desempenho baseados no CH e deixam de lado o A. Isso leva a uma avaliação incompleta e errônea, afinal, um profissional pode ser excelente tecnicamente e péssimo no relacionamento interpessoal. Conseqüentemente, os resultados, tanto dele quanto de sua equipe, serão afetados.

Na empresa a pesquisa foi realizada o CHA é seguido a risca e reconhecimento como forma simples e eficaz de resultado. Apesar de sua simplicidade, verificamos um trabalho árduo, pois mexe com princípios, crenças, hábitos, vícios e com a cultura de pessoas. Os resultados levaram algum tempo.

Ao implantar a ferramenta – Avaliação de Desempenho – em todos os níveis de função da empresa esperava-se uma resistência que impedisse a sua sequência. No entanto foi possível, através, de testemunhos dos empregados de campo perceber que muitos puderam contribuir para o crescimento e/ou melhor funcionamento da empresa. Muitas vezes, é a visão daquela singela pessoa que está lá na linha de montagem que pode retratar a realidade e possibilidade de melhorar um produto ou ainda de expressar uma situação de relacionamento não adequada e que pode ser melhorada.

Nesta fase de implantação a empresa adotou as seguintes etapas:

1. Sensibilizar / Treinar

2. Definir e descrever os cargos e funções
3. Definir as competências de cada função
4. Identificar as competências de cada empregado
5. Desenvolver os empregados
6. Acompanhar evolução / gestão de desempenhos
7. Premiar os melhores desempenhos

As etapas 2, 3, 4 e 6 são trabalhadas com profundidade pela empresa.

A empresa desenvolveu um cronograma de avaliação de desempenho por função com objetivo de coletar e trabalhar os indicadores.

8. CONCLUSÃO

Os dados coletados demonstrou grande avanço na produtividade associado a conceitos técnicos e qualidade dos serviços aplicados nas frentes de serviços pesquisadas. Assim ficou percebido a realização de avaliação de desempenho das funções, já descritas, por meio de entrevistas.

Numa visão geral estas funções apresentaram evolução tanto nos desempenhos técnicos quanto comportamentais capazes de gerando resultados para a organização, bem como atendimento aos requisitos do RH e produção para alcance de metas pré – estabelecidas.

Desta forma, a avaliação de desempenho quando aplicada em funções operacionais, foi capaz de alcançar as metas e estratégias organizacionais baseando – se de forma correta e permitindo o melhor desenvolvimento estrutural e comportamental das organizações. A aplicação destas avaliações servira como base para implementação e desenvolvimento do desempenho, bem como de correção de problemas e deficiências encontradas em cada setor alvo da pesquisa.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, E. M. **Produtividade e Desempenho**, 2011. (Artigo Acadêmico) –

Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG, Minas Gerais.

BARROS, A. O. Uma nova abordagem na capacitação de mão de obra da construção civil. **Revista Construção**, v. 31, n. 12, p. 30 – 101. Disponível em: <http://revistas.UFSC.br/index.php/construcao/article/view/8561/7001>. Acesso em: 24 abr. 2018.

CAMARGO, F.P. **Oscilações no desempenho da mão obra da construção civil**, 2005. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.

EDMUNDO, F. G. **Recrutamento, Treinamento e Avaliação de Desempenho**, 2011. (Artigo Científico) – Instituto RH de São Paulo, São Paulo.

GOMES, R. **Avaliação de resultados**, 2010. (Pesquisa de amostra) – Faculdade Católica Salesiana de Viçosa, Minas Gerais.

LEME, Rogério. **Aplicação prática de gestão de pessoas: mapeamento, treinamento, seleção, avaliação e mensuração de resultados de treinamento** – Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

LUCÉLIA, Roberta Devante. **Análise sistemática dos desempenhos** – São Paulo: Manancial, 2012.

ROBAGLIO, Maria Odete. **Ferramentas de avaliação de performance com foco em competências** – Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

SERGUILHO, R. A. **Guia da monografia**, 2008. Disponível em: <http://guiadamonografia.com.br/>. Acesso em: 23 abr. 2018.

SOARES, Fernando Guerra. **A produtividade na construção civil com base em competências** – Blumenau – Santa Catarina: Italy, 2010.

SOLANGE, M. C. **Avaliação de Performance na Construção de Edifícios Residenciais**. 2013. 219f. Programa de Pós – Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC.

UDSON, B. S. Capacitação: Um problema nacional. **Revista Engtec**, São Paulo, V. 28, n. 3, p. 20 – 140, 2009.

VIRTUDEZ, S. C. **Mão de Obra de Excelência**. 2011 – Dissertação – Escola Técnica Qualitec – Londrina – Paraná.

VIEIRA, Lima – **Redução de Absenteísmo e rotatividades** – Brasília: Mundo Livre, 2006.

FONTENELLE, Gonçalves – **Capacitação e aperfeiçoamento de pessoas** – São Paulo: Martelle, 2004.

CORDEIRO, Israel Jarmel – **Mão de obra avaliada** – Curitiba – ABR, 2002.

CHANDLER, Rosberg Drant – **Avaliação de desempenho nas grandes companhias** – Curitiba – ISPANO, 1977

HERBET, LUZ TAMY – **Avaliação de desempenho uma tarefa simples e eficaz** – Belo Horizonte – BH, 2016.

ABSTRACT

All that a collaborator wants to know, when recruited by an institution, is to know what is expected of him, that is, what goals and objectives need to be achieved.

Organized businesses usually know where they are and where they want to go. They have strategies, production plans, and executive and financial planning. These procedures and goals are discussed and taught to employees during their integration, showing the beginners what the numbers and behaviors are.

The present study intends to show the evaluation of performance in the construction activities with a strong support tool in the professional development of employees on the service fronts, highlighting some literary concepts.

This work was based on bibliographical research, field visit and discussions about the theme, focused on raising the effectiveness of the evaluation of productive and behavioral performance.

Keywords: Performance Evaluation. Construction.