

## **DESEMPENHO EM UMA EMPRESA DE TV: A RELAÇÃO COM O SUCESSO NO PROCESSO SELETIVO**

Fabiana Queiroga – Centro Universitário de Brasília  
Larissa de Queiroz Eufrazio – Centro Universitário de Brasília

**Resumo:** Estudos apontam que quanto mais detalhado é o processo seletivo, maiores são as possibilidades de acertos na contratação de colaboradores para ocupação dos cargos, visto que o selecionador tem mais de uma oportunidade para conhecer o perfil do candidato e tentar prever a sua adesão ao cargo oferecido (Sackett & Lievens, 2008; Queiroga, 2009). Se para a organização a rotatividade dos colaboradores significa mais gastos com treinamento e desenvolvimento, para o candidato que foi selecionado significa uma falta de identificação com as atividades que são desenvolvidas. O presente trabalho tem como objetivo discutir a relação entre as ferramentas de recrutamento e seleção, o desempenho e o resultado do trabalho de colaboradores. Os participantes foram selecionados por uma emissora de televisão brasileira, para que eles representassem cidades do DF através de vídeos que denunciavam e divulgavam notícias sobre suas comunidades. Dentre as ferramentas utilizadas, as provas de português, conhecimentos gerais e de raciocínio lógico, foram etapas que mediaram habilidades específicas dos candidatos ( $r$  de Pearson acima de 0,45 em cada ferramenta;  $p < 0,05$ ). Por outro lado, a entrevista e a dinâmica de grupo e a análise do vídeo (utilizada como uma prova prática) não apresentaram relações significativas com o desempenho dos candidatos. Ao se analisar o conteúdo de tais ferramentas, observa-se pouco alinhamento entre elas e o desempenho esperado do candidato. As perguntas muito abertas e as atividades diversificadas da dinâmica de grupo realizada possivelmente influenciaram a falta de relação entre o processo seletivo e a avaliação de desempenho. Embora a prova prática exigida no processo seletivo tenha alinhamento com as tarefas esperadas pelos candidatos, o critério de avaliação do produto acabou prejudicando a sua efetividade, pois bastava que o vídeo pudesse ser visto com nitidez para que fosse bem avaliado. Assim, os resultados apontam para a necessidade de uma discussão e reflexão sobre o estabelecimento das etapas de seleção, bem como o conteúdo das ferramentas utilizadas (Gondim & Queiroga, 2013).

**Palavras-chave:** Seleção de pessoal; Perfil profissional; Desempenho no trabalho.