

## **A Relação dos Resultados da Entrevista Psicológica e Dinâmica de Grupo com o Desempenho no Trabalho**

Dayane Cristine Mendes – Bancorbrás  
Fabiana Queiroga – Centro Universitário de Brasília

No contexto das organizações, a busca por profissionais que apresentam um bom desempenho e atingem os resultados esperados é cada vez maior. A seleção de pessoal busca identificar candidatos que melhor se enquadram no perfil de determinado cargo, bem como aquele que melhor preenche os requisitos demandados pela organização (Dutra, 2006; Gondim & Queiroga, 2013). Dentro de um processo de seleção, é necessária uma avaliação de características que levem o candidato alcançar resultados produtivos no seu contexto de trabalho. O objetivo deste estudo é analisar em que medida os resultados alcançados nas entrevistas e dinâmicas de grupo do processo seletivo se relacionam com o desempenho do candidato admitido. Para a realização da pesquisa, foi considerado o desempenho durante o período de experiência e o desempenho anual do colaborador, avaliado pela própria organização. Foram considerados os resultados de desempenho de 15 colaboradores da área do Call Center de uma organização privada no ramo de turismo, atuante no mercado há 30 anos. Uma banca de juízes analisou os documentos e classificou o comportamento dos candidatos no processo seletivo com os conceitos ruim, regular, bom e excelente. Os mesmos conceitos foram atribuídos aos desempenhos dos funcionários. Foi observado que os candidatos avaliados com conceito “excelente” na entrevista obtiveram o mesmo conceito ou tiveram o desempenho classificado como “bom” tanto na avaliação de experiência quanto a avaliação anual. Entre os 11 candidatos que obtiveram na entrevista o conceito “bom”, 7 tiveram o mesmo conceito na avaliação de experiência e 6 na avaliação de desempenho anual, o que demonstra alta correspondência entre os dois momentos de avaliação (seleção e desempenho). Na dinâmica de grupo não foi possível observar o mesmo. Observou-se que pelo menos 3 candidatos avaliados com o conceito “regular” teve seu desempenho classificado como “bom” tanto na avaliação de experiência quanto na avaliação anual. Além disso, dois candidatos com o conceito “ruim” na dinâmica de grupo obteve desempenho considerado “bom” na avaliação anual e um chegou a alcançar “excelente” no período de experiência. Uma possível explicação para esses resultados estaria na falta de relação entre os conteúdos das avaliações do processo seletivo e o desempenho esperado do candidato, conforme é apontado pela literatura (Gondim & Queiroga, 2013; Queiroga, 2009). Esses dados reforçam a necessidade de haver maior correspondência entre as etapas de seleção e avaliação de desempenho e destacam a importância deste último subsidiar o processo seletivo como estratégia de aumentar sua efetividade.

**Palavras-chave:** Dinâmica de grupo; Entrevista; Desempenho no trabalho.