

PINHEIRO, Marcelo de Andrade

Título: Estudo sobre critérios de seleção utilizados por entrevistadores na avaliação de candidatos em um processo de seleção profissional para um cargo de estágio numa empresa de grande porte da cidade de São Paulo

Orientador: Prof^a. Dr^a. Fátima R. P. Assis

Nível: Mestrado

Ano de defesa: 2002

Linha de Pesquisa: Desenvolvimento de Metodologias e Tecnologias de Intervenção

Palavras-chave: entrevista, seleção de pessoal, recursos humanos

RESUMO

As organizações podem utilizar vários métodos para manterem-se competitivas, incluindo atividades de treinamento, programas de desenvolvimento, avaliação de desempenho e seleção profissional. Uma função importante na administração de um programa de seleção profissional é combinar os indivíduos com as ocupações para as quais melhor se habilitam. Para identificar os candidatos melhor qualificados, o especialista em seleção deve sistematicamente coletar informações destes mesmos candidatos, relacionadas com as habilidades requeridas para o desempenho, do cargo. Para isto, diferenças reais entre os candidatos devem ser medidas em relação aos aspectos do trabalho que são importantes para o desempenho do cargo. Apesar de haver discordância na literatura sobre sua eficácia, entrevista tem sido citada como o instrumento principal utilizado pelas empresas para avaliar estas diferenças. Este estudo foi conduzido para compreender os critérios de seleção utilizados por entrevistadores na avaliação de candidatos a um cargo de estágio. Quatro candidatos participaram de um processo de seleção real em uma empresa, e foram avaliados através da utilização da entrevista estruturada comportamental, mediante a atribuição de pontuações numéricas. As categorias de análise foram as mesmas utilizadas atualmente pela empresa, adicionadas de um conjunto de categorias extraído da literatura. Trinta dias após as entrevistas foi solicitado que os entrevistadores assistissem às gravações das entrevistas realizadas em fita de vídeo, e que desta vez descrevessem a sua percepção sobre os candidatos para cada uma das categorias de análise de competência e de outros comportamentos. Para se comparar as pontuações atribuídas pelos entrevistadores para o candidato selecionado na entrevista inicial com a percepção dos entrevistadores sobre as mesmas categorias a partir da observação do desempenho do candidato no trabalho, foi solicitado que realizassem uma nova avaliação do candidato selecionado noventa dias após a contratação. A partir da análise dos resultados procurou-se identificar quais itens das categorias controlaram o comportamento dos entrevistadores quanto a tomada de decisão de contratação. Os resultados indicaram que adequação do conteúdo foi a variável individual mais importante na tomada de decisão de contratação para o cargo de estágio e que apesar de várias dimensões terem influenciado a decisão dos entrevistadores, a habilidades dos candidatos em responderem concisamente, fornecerem respostas completas e manterem-se no assunto abordado pareceu ser crucial para a obtenção de uma decisão favorável de contratação.