

# Como dar feedback para o time?

O momento do feedback é delicado tanto para o gestor como para a equipe. Cada funcionário tem uma expectativa particular sobre o **retorno que vai receber de seu trabalho**. Mas até para os mais confiantes não deixa de ser um momento de incerteza. E o gestor também precisa saber conduzir esse momento de forma assertiva.

Por isso a necessidade de se criar **essa cultura** nas empresas para que vire uma rotina. Não só para que os funcionários sintam-se mais seguros em relação **a ela**, mas também porque **é disso** que depende a excelência dessas organizações.

**Essa** é a oportunidade que gestores e equipes têm de “aparar as arestas”, ou seja, avaliar o que está e o que não está funcionando bem e corrigir possíveis falhas. Quanto mais frequente for essa **avaliação**, diminuem os riscos e prejuízos de forma geral.

Mas **essa atitude** não pode ser feita de forma aleatória e existem várias formas de dar esse **retorno à equipe**.

Tendo em vista tal importância, neste artigo vamos explorar algumas formas de dar feedback nas empresas

## Feedback coletivo

Quando a **resposta** é em grupo, a tendência é que os funcionários fiquem mais apreensivos. Para diminuir essa tensão criada em torno da **avaliação de trabalho/ resultados**, além de criar uma rotina para que os trabalhadores já estejam programados para esse momento, a objetividade é muito importante.

Como geralmente essas situações demandam tempo, realização de reuniões, é preciso planejar os temas que serão abordados e reservar um tempo para que a equipe tire suas dúvidas sobre os pontos negativos e como podem ser sanados.

## Individual

Assim como o coletivo, é importante deixar as informações bem claras ao funcionário e da forma mais profissional possível. Fazer um roteiro do que vai falar, ajuda a evitar que algum ponto seja esquecido. Sinceridade também conta muito na hora **dessa conversa**. Não falar somente dos pontos fracos

também.

É melhor começar pelos pontos fortes para evitar frustrações. Explique que todos têm pontos fortes, mas são passíveis de erros ou de baixo rendimento. Deixe que eles comentem as suas observações.

## Inexpressivo

Um elogio ou comentário vago com “tapinha nas costas” do tipo: “muito bem!”, “parabéns!”, “Continue assim!” pode ser confundido com um **feedback**, mas não traz nenhuma informação concreta ao funcionário e muito menos vai ajudá-lo a entender **como a empresa avalia o trabalho dele**.

A [comunicação](#) deve ser clara e direta. Melhor do que dar os parabéns ou repreender é **dizer ao funcionário porque ele fez a diferença no trabalho com a sua atitude ou onde ele errou para que possa corrigir seu erro**.

## O que não fazer quando for dar feedback

Qualquer forma de **feedback** escolhida pelo gestor deve ser feita de forma profissional. Comportamentos agressivos, intimidadores ou mesmo assediadores estão fora de cogitação e podem, além de criar um ambiente nocivo no trabalho, levar até a empresa a ter problemas judiciais.

Por isso é preciso se preparar antes de chamar um funcionário ou a equipe para **conversar** para evitar mal entendidos e desqualificar **esse momento**, que contribui tanto para o crescimento da empresa quanto do profissional.

Texto: [Luciana Cavalcante](#)

E a sua empresa, tem cultura de **dar feedback**?

Para manter-se informado, nada melhor do que acessar um conteúdo de qualidade, não é mesmo? Por isso, assine a nossa newsletter e receba, em primeira mão, todas as novidades e tendências do setor!