

# Tipos de feedback: 10 abordagens para qualificar relações e resultados

Quais **tipos de feedback** você tem usado para guiar, desenvolver e motivar as pessoas do seu time e para sua evolução profissional?

Essa ferramenta de [comunicação](#) é importantíssima para capacitar os [talentos](#) e melhorar o desempenho das equipes em todos os níveis na organização.

Felizmente, existem feedbacks ideais para todos os momentos e, se você souber usá-los, conseguirá **alcançar o seu potencial máximo** e das pessoas do seu time também.

Neste conteúdo, vamos detalhar os tipos de feedback mais usados nas empresas e ajudar você a escolher o melhor para cada abordagem.

Continue lendo e domine essa estratégia poderosa de [gestão de pessoas](#).

## Tipos de feedback: para cada situação, uma abordagem

Os diferentes tipos de feedback existem para **adequar sua estratégia** de gestão de pessoas a qualquer situação.

Eles ajudam os gestores da empresa e seus times a abordarem corretamente cada colaborador no momento certo, com o objetivo de promover o **desenvolvimento humano** e o crescimento do negócio.

Segundo a pesquisa FIA Employee Experience (FEEEx), [publicada no portal UOL](#), 20% dos profissionais acreditam que não recebem feedback suficiente.

E, de fato, falta uma [cultura](#) de feedback mais sólida em boa parte das empresas.

Essa simples ferramenta pode transformar o capital humano da empresa e extrair o potencial máximo das equipes, se for usada da forma certa.

Afinal, todo profissional precisa de uma **orientação assertiva** sobre seu comportamento e desempenho, sugestões para a correção de erros e motivação para seguir trabalhando seus pontos fortes.

Por isso, é fundamental que você conheça todos os tipos de feedback e saiba escolher os melhores para cada ocasião.

## 10 tipos de feedback mais utilizados

Os tipos de feedback **variam conforme o tom, a situação e o foco** da devolutiva.

Confira os mais usados pelas empresas e profissionais do mercado atualmente.

### 1. Feedback positivo

O feedback positivo é aquele que todos os colaboradores querem receber, pois, serve para **ressaltar os pontos fortes** e parabenizar a pessoa pelo seu desempenho excepcional.

Devemos ter essa conversa toda vez que identificar uma oportunidade para reconhecer o bom trabalho de um colaborador e assim motivá-lo ainda mais.

Normalmente, o feedback positivo é oferecido quando um profissional **supera as expectativas** em sua performance.

Isso pode ocorrer ao alcançar metas, resolver problemas de forma criativa ou ao apresentar um comportamento exemplar para toda a equipe.

Contudo, apesar de ser muito importante para o engajamento, ele deve ser usado com sabedoria.

Tenha empatia, **elogios em excesso** também podem ultrapassar o limite da autoconfiança e prejudicar não só o desenvolvimento profissional como o ambiente junto aos colegas.

### 2. Feedback negativo

Dar feedback negativo é um dos **maiores desafios** da gestão, mas ele é indispensável para apontar erros e deficiências dos colaboradores, visando a uma melhora.

O problema é que uma conversa puramente “negativa” tende a ter efeito contrário: em vez de buscar corrigir os erros e melhorar, é bem provável que o profissional se sinta desmotivado e inferiorizado.

Isso acontece muito quando a pessoa se limita a **criticar** e não apresenta soluções, tampouco reconhece o que acertou.

Por isso, o feedback exclusivamente negativo está em extinção e dando lugar a abordagens corretivas e construtivas, como veremos nos próximos tópicos.

### 3. Feedback corretivo

Uma forma eficiente de apontar problemas e **ajudar o colaborador a evoluir** é dando um feedback corretivo.

Esse tipo de feedback é necessário quando o profissional comete erros e apresenta uma performance abaixo do esperado de acordo com suas metas e responsabilidades.

Dessa forma, é fundamental ter uma conversa com o colaborador para falar sobre seus comportamentos e **orientá-lo a melhorar**.

É muito importante que o feedback corretivo seja oferecido em privado, no timing correto e com ações detalhadas para correção e aprimoramento, sempre com respeito ao colaborador e a suas contribuições prévias à empresa.

### 4. Feedback construtivo

O feedback construtivo é uma versão **mais completa**, na qual apontamos tanto os pontos fortes quanto os pontos fracos.

Além disso, mostra o caminho do desenvolvimento profissional para o colaborador de acordo com o perfil dele.

Ele não precisa ser motivado por uma situação específica, podendo ser oferecido como **parte da política de gestão de pessoas** da organização.

Nesse tipo de feedback, são abordados temas como:

- Desempenho em relação às metas (positivo ou negativo)
- **Assiduidade**
- Comunicação e relacionamento
- Trabalho em equipe
- Investimento em **capacitação**
- [Soft skills](#) (competências comportamentais) e hard skills (competências técnicas)
- Gestão do tempo e **produtividade**.

## 5. Feedback motivador

O feedback motivador é útil para momentos em que a equipe ou a pessoa precisa de um **ânimo extra** para seguir com um projeto desafiador.

Ele é voltado para o engajamento e deve encorajar os colaboradores a enfrentarem obstáculos e darem o melhor que podem.

Lembrando que o **perfil de cada profissional** deve ser levado em conta na escolha da estratégia para o feedback motivador.

Alguns colaboradores ficam naturalmente empolgados com tarefas difíceis, enquanto outros podem precisar de um reforço na confiança para seguir em frente.

## 6. Feedback coaching

O feedback coaching incorpora elementos de **desenvolvimento pessoal e profissional**, autoconhecimento e [psicologia positiva](#).

Geralmente, as pessoas que oferecem esse tipo de feedback estão habilitadas para atuar como coaches, mentores e a guiar os colaboradores para a realização de seu máximo potencial.

Por meio de perguntas, a pessoa que usa este tipo de feedback incentiva o colaborador a conhecer e **combater suas crenças limitantes**, criando um mindset mais positivo e orientado a resultados.

## 7. Feedback 360º

O feedback 360° faz parte da estratégia de avaliação 360°, que inclui feedbacks de **múltiplas fontes**.

Nesse caso, os colaboradores, líderes e equipes se avaliam mutuamente, de modo que todos possam contribuir com o feedback e recebam de volta as opiniões de seus colegas de trabalho.

Esse tipo de avaliação é realizada **de forma anônima** e avalia os profissionais de diferentes perspectivas.

## 8. Feedback 90°

O feedback 90° é a tradicional avaliação feita **de cima para baixo**.

Ou seja: o superior imediato avalia o trabalho do seu subordinado dentro da equipe.

Esse clássico continua sendo essencial dentro das empresas, pois ninguém melhor do que o líder para compreender a dinâmica e a performance do próprio time.

## 9. Autofeedback

O autofeedback é uma **ferramenta de autoconhecimento** poderosa para desenvolver colaboradores.

Basicamente, o profissional deve ser instruído a fazer uma autoavaliação completa, detalhando seus pontos fortes e fracos, realizações e frustrações, talentos e dificuldades, etc.

Esse exercício deve ser usado em conjunto com o feedback da gestão para oferecer vários **caminhos evolutivos** ao colaborador.

## 10. Feedforward

Enquanto o feedback se baseia nas atitudes passadas para avaliar o desempenho, o feedforward **olha para o futuro**.

Nesse caso, o objetivo é analisar uma situação do presente (positiva ou negativa) e sugerir caminhos de

aprimoramento ao colaborador.

Para dar esse tipo de feedback, a pessoa deve ter uma boa visão de trajetórias profissionais e ter em mente os [planos de carreira](#) oferecidos pela empresa.

Desse modo, ele consegue mostrar ao colaborador quais são as direções possíveis para o crescimento profissional e dar conselhos **orientados a uma futura posição ou projeto** dentro da organização.

## Como escolher o tipo e o momento de cada feedback

Dar o feedback certo na hora certa pode fazer toda a diferença para o seu capital humano.

Veja como escolher o tipo e momento ideal.

### Respeite o timing dos feedbacks

Os feedbacks do dia a dia são muito mais efetivos quando são feitos no timing correto, ou seja, **logo após a situação** que requer uma devolutiva.

No caso, é importante dar um feedback positivo o quanto antes para um colaborador que teve um desempenho satisfatório.

Da mesma forma, o feedback corretivo deve ser dado na primeira oportunidade após uma situação que merece ajuste, mesmo que você não seja o líder da pessoa. Pratique a empatia e ofereça sua percepção.

### Seja consistente nos feedbacks

Independentemente do tipo de feedback, é importante que eles sejam feitos de forma contínua e consistente.

Ou seja: os colaboradores devem **receber "inputs" com frequência** e deve haver uma sequência lógica entre os feedbacks, de modo que a evolução seja constante.

Para isso, você deve registrar para ter o histórico de cada pessoa que você deu ou recebeu feedback. Ou usar alguma ferramenta que te ajude com este conhecimento.

## Tenha um feedback periódico

Além de dar feedbacks no dia a dia, é importante que você ofereça um feedback mais completo em uma periodicidade específica, como mensal, bimestral ou trimestral. Peça feedback também, tenha atitude.

O tipo de feedback ideal para esse caso é o **construtivo**, que traz mais detalhes sobre a postura do profissional e seus pontos fortes e fracos.

Também é interessante implementar um feedback 360º anual como parte das políticas do RH.

## Dê feedbacks individuais e em grupo

É fundamental combinar feedbacks individuais e em grupo para desenvolver cada profissional e também estimular a **integração da equipe**.

No famoso “one-to-one”, o colaborador recebe com maior riqueza de detalhes e tem um aconselhamento personalizado, enquanto os feedbacks em grupo motivam o trabalho colaborativo.

Lembrando que todo feedback corretivo deve ser individual, enquanto os feedbacks positivos podem ser coletivos.

## Agora uma última reflexão:

Quantas vezes você recebe feedback por ano? Ou por semestre?

A maioria de nós pratica pouco o feedback, em alguns casos a frequência chega a ser uma vez por ano. E isso ocorre porque deixamos muitas vezes de praticá-lo por desconhecer um modo simples, rápido e autônomo de fazer isso no dia-a-dia.

Para solucionar essas dores, a plataforma de feedback [Owlisten](#) nasce com o propósito de tornar o feedback um hábito e ajudar as pessoas a descobrirem quais competências precisam de atenção e desenvolvimento.

Ela traz uma evolução na forma de trocar feedback, por oferecer liberdade e autonomia para praticá-lo em reuniões, workshops, projetos e discussões.

É colaborativa, pois permite qualquer pessoa dar e receber feedback de forma simples, amigável e envolvente.

Segundo Simon Sinek “feedback is a gift”. Aceitá-lo te dá a chance de se tornar a melhor versão de si mesma.

A versão beta da Owlsten, recém-lançada no mercado, é gratuita. [Conheça](#) essa inovação na prática.