



cnythz_CANVA

ENGAJAMENTO, PRODUTIVIDADE E RETENÇÃO



FEEDBACK CONTÍNUO GANHA ESPAÇO NAS EMPRESAS E MUDA RELAÇÃO ENTRE LÍDERES E EQUIPES

Comunicação mais frequente e transparente passa a ser vista como ferramenta estratégica para engajamento, produtividade e retenção de talentos

O feedback deixou de ser apenas uma conversa pontual dentro das empresas. Cada vez mais, organizações têm adotado modelos de comunicação contínua entre líderes e equipes, com foco no desenvolvimento profissional, no alinhamento de expectativas e na construção de ambientes de trabalho mais saudáveis.

A mudança acompanha transformações no mercado de trabalho, impulsionadas pelo avanço da Inteligência Artificial (IA), pela consolidação do trabalho híbrido e pela busca crescente por equilíbrio emocional nas relações profissionais.

Para José Tortato, COO do Banco Nacional de Empregos (BNE), o feedback passou a ocupar um espaço estratégico dentro das empresas justamente por ajudar a reduzir ruídos e fortalecer o vínculo entre colaboradores e liderança.

“Muitas empresas perceberam que a falta de comunicação clara gera insegurança, queda de produtividade e dificuldade de engajamento. O feedback contínuo cria proximidade, melhora o alinhamento das equipes e permite correções mais rápidas no dia a dia”, afirma.

Segundo o executivo, o modelo tradicional de avaliação, feito apenas em períodos específicos, já não acompanha a velocidade das mudanças no ambiente corporativo atual. “As transformações acontecem o tempo inteiro. Quando a empresa espera meses para conversar sobre desempenho, muitas vezes o problema já cresceu ou a oportunidade de desenvolvimento foi perdida”, explica.

Feedback frequente aumenta sensação de reconhecimento

A percepção de que o feedback contínuo fortalece engajamento e motivação também aparece em estudos recentes sobre gestão de pessoas. Pesquisa publicada na revista *Gestão & Regionalidade*, da Fundação Getúlio Vargas (FGV), analisou a experiência de colaboradores de uma empresa de tecnologia com forte cultura de feedback corporativo.

O estudo identificou que retornos frequentes e próximos da rotina de trabalho são percebidos pelos profissionais como



José Tortato

“Muitas empresas perceberam que a falta de comunicação clara gera insegurança, queda de produtividade e dificuldade de engajamento. O feedback contínuo cria proximidade, melhora o alinhamento das equipes e permite correções mais rápidas no dia a dia.”

mais úteis para desenvolvimento e alinhamento das atividades. Entre os entrevistados, feedbacks informais e contínuos foram associados a aprendizado, sensação de valorização e melhoria no engajamento.

Por outro lado, avaliações formais e excessivamente burocráticas apareceram ligadas a sentimentos de ansiedade, insegurança e desconfiança sobre os critérios utilizados pelas empresas.

Segundo Tortato, esse cenário ajuda a explicar por que muitas empresas passaram a investir em lideranças mais próximas e acessíveis. “O profissional quer entender onde está acertando, o que precisa melhorar e quais caminhos pode seguir dentro da empresa. Quando não existe esse acompanhamento, a tendência é aumentar o distanciamento entre liderança e equipe”, diz.

A pesquisa da FGV também aponta que a qualidade da liderança influencia diretamente na forma como o feedback é recebido pelos colaboradores. Gestores preparados, abertos ao diálogo e capazes de contextualizar críticas tendem a gerar relações de maior confiança com as equipes.

Liderança mais humana e adaptação constante

Além das mudanças na comunicação corporativa, o avanço da IA e dos modelos híbridos de trabalho também vem alterando o perfil das lideranças dentro das organizações. “O conhecimento técnico continua importante, mas habilidades humanas ganharam ainda mais valor. Comunicação, inteligência emocional e capacidade de escuta passaram a fazer diferença no desempenho das lideranças”, avalia Tortato.

Entre os conceitos que ganharam força nas discussões sobre gestão está a chamada “estagilidade”, modelo que propõe equilibrar agilidade operacional com estabilidade emocional nas equipes. Outro movimento observado no mercado é a chamada “recusa da gestão”, comportamento identificado entre profissionais que preferem não assumir cargos de liderança para preservar flexibilidade, autonomia e qualidade de vida.

“Muitos profissionais não querem associar crescimento profissional a sobrecarga ou perda de qualidade de vida. As empresas precisam entender esse movimento e criar modelos mais sustentáveis de desenvolvimento”, afirma o COO do BNE.

No trabalho híbrido e remoto, os desafios de comunicação também aumentaram. Segundo Tortato, a ausência de contato presencial exige líderes mais atentos à dinâmica das equipes. “No ambiente remoto, o silêncio pode gerar interpretações equivocadas muito rapidamente. A falta de retorno faz muitos profissionais sentirem que estão desconectados da empresa ou da própria equipe”, destaca.

Outro estudo apresentado no 7º Encontro de Gestão e Tecnologia (EnGeTec), da Fatec Zona Leste, também reforçou a relação entre feedback contínuo, motivação e desempenho organizacional. A pesquisa identificou que colaboradores associam o feedback frequente à sensação de reconhecimento, desenvolvimento profissional e pertencimento dentro das empresas.

O levantamento ainda apontou que a ausência de comunicação clara pode gerar insegurança, desmotivação e dúvidas em relação ao próprio desempenho profissional. A avaliação dos especialistas é que empresas capazes de transformar o feedback em parte da cultura organizacional tendem a criar ambientes mais colaborativos, melhorar o engajamento das equipes e fortalecer a retenção de talentos em um mercado de trabalho cada vez mais competitivo.



Peoplimages_CANVA