

# DAR OU NÃO DAR FEEDBACK NO PROCESSO SELETIVO? EIS A QUESTÃO

XXXVIII Encontro de Iniciação Científica

Raissa Sampaio da Cruz, Sonia Regina Amorim Soares de Alcantara

Com a crise econômica em curso no Brasil, muitas pessoas estão em busca de recolocação no mercado de trabalho. As empresas, por sua vez, quando abrem vagas no seu quadro de empregados estão em busca do indivíduo que preencha da melhor forma o perfil necessário para a oportunidade aberta. Para identificar esta pessoa certa, as empresas fazem processos seletivos, portanto, esta pesquisa tem como objetivo geral analisar como as empresas efetuam o feedback aos candidatos que participam de processos seletivos. Esta pesquisa caracteriza-se como qualitativa, do tipo exploratória, e como procedimento técnico, utiliza o levantamento. O instrumento de coleta adotado é a entrevista estruturada com nove questões. Constatou-se que os entrevistados acreditam que suas organizações ofertam o feedback aos candidatos participantes de seus processos seletivos. Entretanto, o que estes profissionais da gestão de pessoas, responsáveis pelo feedback fazem, de modo efetivo, é informar a decisão do processo seletivo através de meios eletrônicos como um e-mail padronizado, um sms no celular do candidato, ou através de uma mensagem em aplicativo. Percebeu-se que o feedback ocorre apenas no recrutamento interno. Identificou-se três motivos para que ocorra o feedback aos candidatos participantes da seleção, a saber: por valorizar a imagem organizacional, por ser um processo e/ou meta do setor, e por respeito ao candidato. Em relação ao impacto desse processo nos candidatos, os entrevistados afirmam que variam bastante, percorrendo os extremos das emoções (raiva à gratidão). Em resumo, as organizações percebem que ofertam o feedback, mas na verdade apresentam apenas um retorno padronizado por meios eletrônicos.

Palavras-chave: Feedback. Processo seletivo. Desenvolvimento de pessoas. Emprego.