

Feedback ao candidato:

14 modelos para você usar
no seu recrutamento



Clique nos números
e navegue pelos capítulos

Índice

Introdução e
boas práticas

Cadastro
e triagem

1ª etapa

2ª etapa

Entrevista

Conclusão

Qual é o grau/nível deste material?

🕒 **Básico** Conteúdo que aborda conceitos básicos da área de gente e gestão, com instruções, práticas e dicas.

Intermediário Conteúdo que aborda funções e exemplos mais complexos para profissionais que possuem experiência básica na execução de estratégias.

Avançado Conteúdo que apresenta estratégias avançadas e traz compreensão aprofundada sobre o tema.

1. Introdução e boas práticas

Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!

Introdução

O recrutamento é essencial para trazer os melhores e mais brilhantes candidatos. Porém, um aspecto que muitas organizações ignoram é o feedback de candidatos.

Você provavelmente já leu, viu ou ouviu algum relato de experiência de candidato ruim, que já apontou sobre determinada empresa não retornar aos participantes do processo. Essa demora ou inexistência acaba repercutindo de maneira muito negativa na área dos Recursos Humanos.

Mas o problema está justamente nos inúmeros gargalos do processo enfrentados pelos recrutadores.

Você já passou por um desses problemas no seu recrutamento?

- **Decisão:** precisa consultar e conferir com os gestores da vaga para chegar a um veredito, o que pode levar mais tempo.
- **Falta de contato:** não conseguiu contactar o candidato;
- **Cancelamento:** o processo seletivo precisou ser encerrado;



- **Período:** dependendo do tamanho da empresa, o processo pode chegar a mais de um mês;
- **Carga de trabalho:** a quantidade de tarefas acaba deixando o recrutador sobrecarregado.

Essa inexistência é sentida em números alarmantes pelos candidatos. Segundo pesquisas:



Feedback ao candidato: 14 modelos para você usar no seu recrutamento

 **60%**

dos candidatos relatam uma experiência negativa.

 **56%**

dos candidatos não recebem nenhum feedback após a entrevista.

83%

dos candidatos compartilham suas experiências ruins com amigos e familiares, sendo que

54%

destes usam as mídias sociais para expressar seu descontentamento.



 **55%**

dos candidatos relatam evitar certas empresas depois de ler os comentários negativos online.

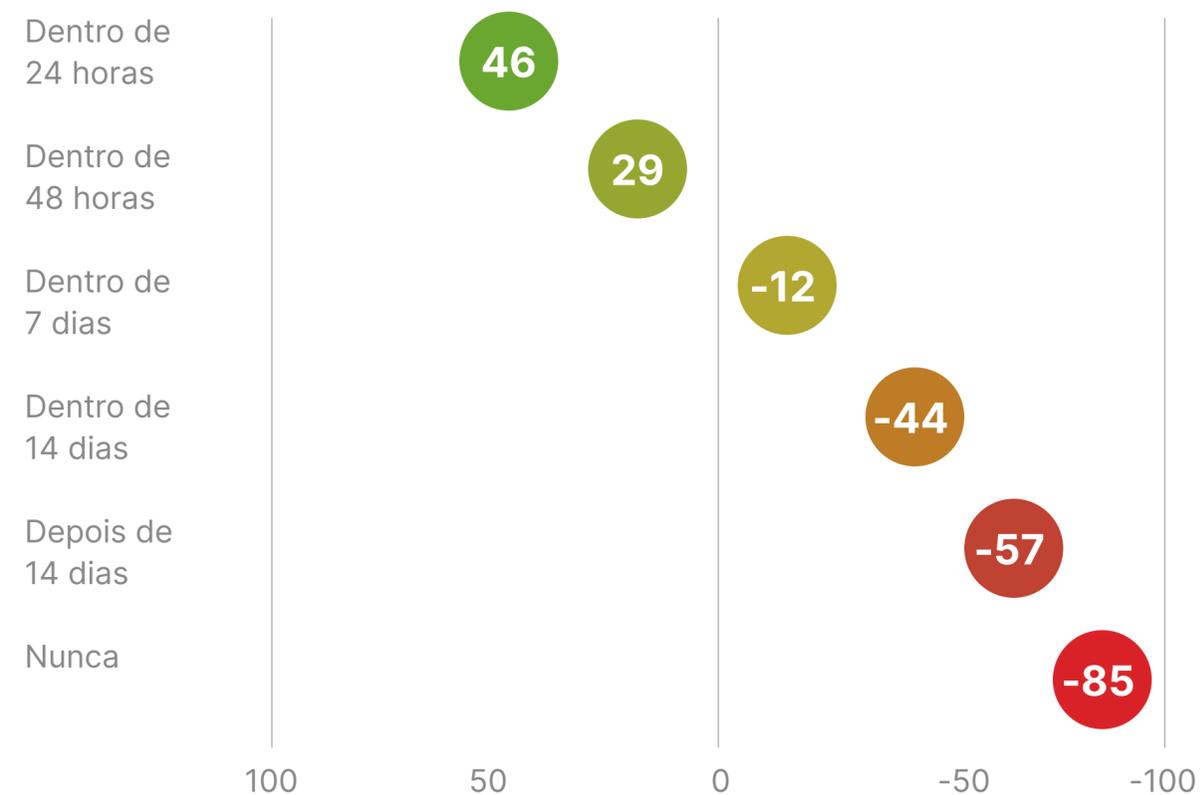


Fontes: Talent Board, Aspire Cambridge e Human Capital Institute



Candidatos e NPS

Caso ainda haja dúvidas, veja os resultados desta pesquisa realizada pela Measureology. Mais de 600 candidatos foram perguntados se recomendariam a empresa dependendo do intervalo de tempo de um feedback:



Não há espaços para adivinhação:
por que dar retorno é importante?

- **Torna o candidato mais engajado:** Você sabia que, depois de se inscreverem na posição, a maioria dos candidatos perde o interesse pela empresa depois de 3 a 4 semanas sem uma resposta? Isso sem contar que os talentos acima da média, geralmente estão envolvidos em mais de um processo de contratação. Como resultado, o feedback constante os tornam mais engajados a participar até o final do processo.
- **Reduz o risco de falhas:** A falta de comunicação é um pecado capital na aquisição de talentos. Isso leva a desinformação, equívocos e uma tomada de decisões errada. Quanto mais você se comunicar, mais claro o processo fica, sem chances de erros
- **Aumenta o banco de talentos:** Ao fornecer um retorno, seja positivo e negativo, o candidato tem maior probabilidade de ver sua empresa com muito mais respeito, mesmo que ele não tenha passado. Isso acaba estabelecendo um relacionamento positivo entre a sua organização e o candidato, que pode ser transferido para o pool de talentos e considerado para futuras vagas.





- **Valoriza os participantes:** O feedback é uma responsabilidade para com os candidatos. Quanto maior cuidado e consideração você tiver com quem se interessou em fazer parte do quadro da empresa, melhores as chances de sua marca sair fortalecida, atraindo futuros talentos e aprimorando a experiência do candidato.

Acaba sendo um aprendizado para o candidato.

O feedback construtivo pode ter um impacto positivo para o candidato, pois o ajuda a entender quais são as lacunas e melhorias que ele deve trabalhar. Resultado: ele acaba enxergando que os esforços dele não foram em vão, sabendo o que desenvolver e se tornando um perfil promissor no futuro.

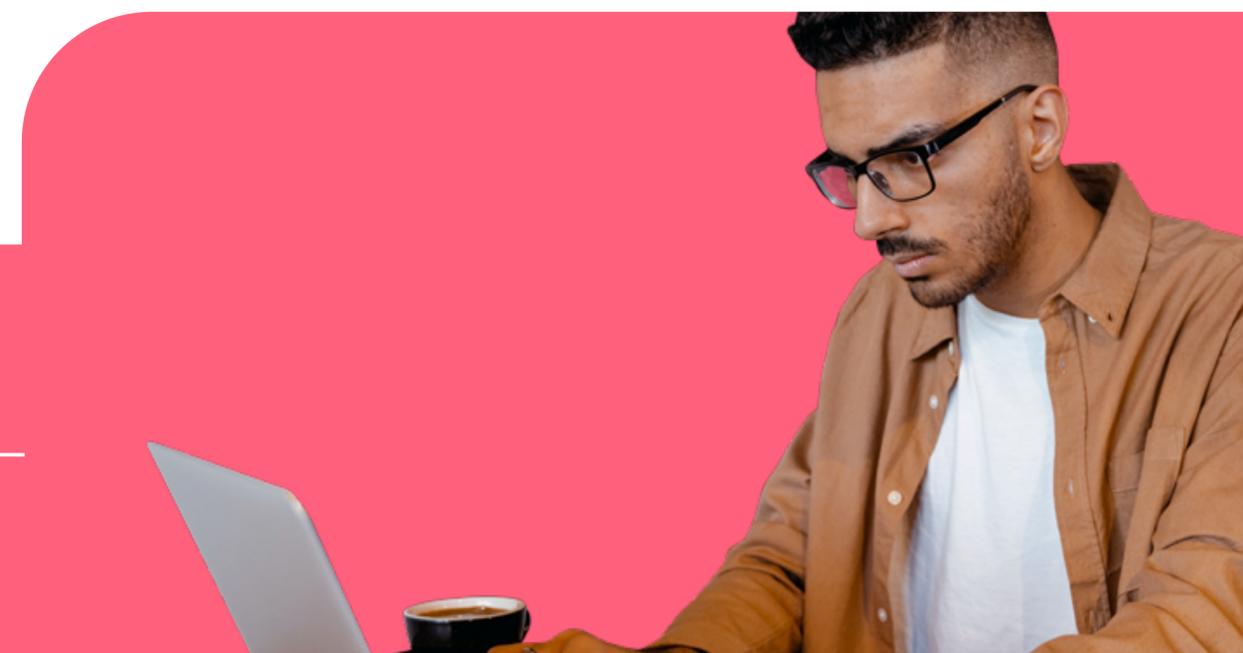
- **Ajuda a avaliar o próprio processo:** É importante não só dar como também receber o feedback de quem já participou das etapas das vagas abertas, o que ajuda a entender o que pode ser aperfeiçoado nos processos seguintes.

O feedback de sucesso: boas práticas

O recrutador deve se encarregar de atualizar constantemente o candidato após cada etapa, mencionando a ele quais serão os próximos passos. A ideia é que quanto mais ao fundo do funil o candidato estiver, mais personalizado seja o retorno na seleção.

Isso porque quanto mais avançado o candidato foi no processo, mais informações a empresa conseguiu coletar em relação à performance dele. Assim, o feedback deve ser cada vez mais completo.

O feedback construtivo	<ul style="list-style-type: none">• Mostra o que pode ser melhorado• É específico e baseado em fatos• Levanta pontos pertinentes• É conciso e coerente
O feedback destrutivo	<ul style="list-style-type: none">• Não dá nenhum ponto de melhoria• É indireto ou sem clareza• Não é embasado em fatos• Traz informações contraditórias



Selo: Empresa que dá feedback

Na plataforma de Recrutamento e Seleção da Gupy, existem funcionalidades que ajudam no envio de feedbacks para pessoas candidatas em um processo seletivo. Dessa maneira, garantimos que as empresas possuem as ferramentas necessárias para responder todas as candidaturas recebidas.

E para fomentar e estimular ainda mais a prática de feedbacks, criamos o selo Empresa que dá feedback, que é um reconhecimento para as empresas que possuem no mínimo 90% das candidaturas respondidas com feedback na plataforma Gupy. Quem possui o selo é referência em transparência e experiência ao candidato.

Novidade!



Agora você pode saber
quais empresas são referências
em experiência da pessoa candidata



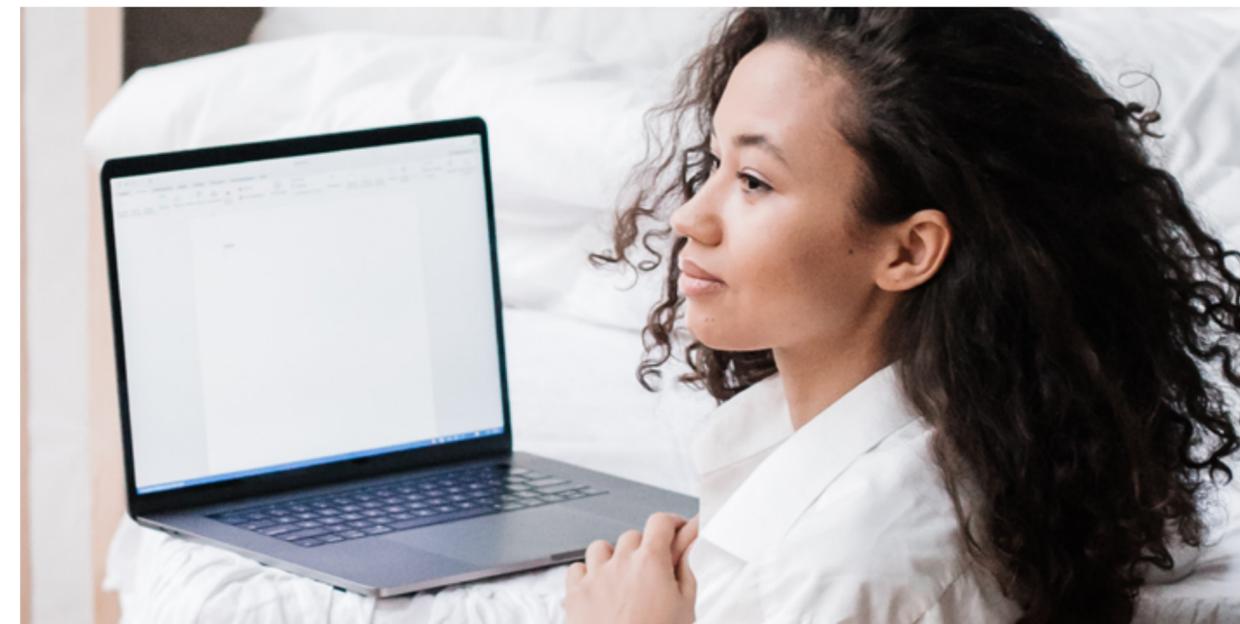
 gupy

**Empresa que
dá feedback**

Modelos de feedback

Preparamos alguns modelos para você se inspirar na hora de retornar aos candidatos. Não deixe de colocar a cara e o DNA da sua empresa para que o feedback seja mais específico, utilizando também mais características da vaga em questão.

Os modelos foram segmentados em diferentes etapas do recrutamento e pelo tipo de resposta: positiva, negativa ou de nutrição (modelos de mensagem para engajar candidatos).



Cadastro e Triagem de currículos	1ª etapa	2ª etapa	Entrevista
Envio inicial do currículo e experiência do candidato	aplicação de testes de raciocínio lógico, inglês e/ou perfil comportamental	Teste prático ou técnico ligado à vaga	Entrevista com gestores

2. Cadastro e triagem

Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!

Confirmação de candidatura

Olá, [primeiro nome]. Como vai?

Muito obrigado por se candidatar à vaga [nome da vaga aqui] no/na [nome da empresa]! Ficamos muito felizes em saber que cada vez mais pessoas querem fazer parte de nossa equipe.

Recebemos seu/sua [inscrição/currículo/portfólio] e agora iremos analisar todas as candidaturas recebidas. Planejamos agendar a próxima etapa até a data [XXXXXXX].

Se você estiver entre os perfis que desejamos, você será avisado. De qualquer modo, vamos mantê-lo informado sobre o status da sua inscrição.

Obrigado(a), novamente, por dedicar um tempo para se inscrever.

Boa sorte!

[Nome da empresa]
[Seu nome/nome da sua área]

Positivo

Olá, [primeiro nome]. Tudo bem?

Meu nome é [xxxxxx], sou da área de [xxxxx] aqui do(a) [nome da empresa].

Primeiramente, gostaria de agradecer pelo seu interesse em fazer parte do nosso time!

Já analisamos seu perfil e gostaríamos de te conhecer ainda mais. Assim, quero te parabenizar por ter passado para a etapa seguinte do seu processo!

Agora, o próximo passo é [xxxxxxxxx]. Ele consiste em [xxxxxxxx]. O prazo de entrega da mesma é até a data [xx/xx]. Qualquer dúvida, basta entrar em contato conosco.

Grande abraço,
[Nome da empresa]

Negativo

Olá, [primeiro nome]. Tudo bem?

Muito obrigado(a) pelo seu interesse em se juntar à equipe da [nome da empresa].

Ficamos muito felizes de ver muitas pessoas incríveis com vontade de fazer parte da nossa história.

Infelizmente, queríamos que você soubesse que, após análise das informações do seu perfil para entender se há um alinhamento com nossa cultura e valores, optamos por seguir em outra direção nesta etapa.

Como um feedback sobre o que analisamos para essa vaga, procuramos alguém [inserir os valores que sua empresa procura], sendo 100% aderente à nossa cultura.

Porém, saiba que temos sempre oportunidades abertas na nossa página de carreiras. Confira nossas próximas oportunidades. Desejamos sorte na sua busca.

Grande abraço,
[Nome da empresa]

Negativo - Vagas encerradas

Olá, [primeiro nome]. Tudo bem?

Gostaríamos de agradecer por sua inscrição para a vaga [nome da vaga] na [nome da empresa]. Obrigado(a), em nome de todos nós, pelo seu interesse em fazer parte do nosso time.

Recebemos muitas inscrições e, devido à urgência da área, já preenchemos a posição. Mas gostaríamos de dizer que analisamos todo seu cadastro e gostamos do seu perfil, de modo que deixaremos seu currículo em nosso banco de talentos!

Além disso, não se desanime! Estamos sempre crescendo e pretendemos aumentar ainda mais o nosso time. Confira nossa página de carreiras para saber das oportunidades abertas!

Mais uma vez obrigado, e desejamos sucesso na sua trajetória!

Abraços,
[Nome da empresa]

Nutrição

Olá, [primeiro nome]. Tudo bem?

Vimos que você se interessou pela vaga [nome da vaga] e começou o seu cadastro, porém não o finalizou.

Assim, gostaríamos de saber se podemos te ajudar com qualquer dúvida que você tiver. A etapa de triagem de currículos tem previsão de término para [xx/xx]. Não deixe de colocar o restante dos itens necessários para que possamos avaliar o seu perfil e, conseqüentemente, passar para a próxima etapa do processo!

Boa sorte,
[Nome da empresa]



3. 1ª etapa

Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!

Positivo

Olá novamente, [primeiro nome].

Obrigado(a) por concluir a etapa [nome da etapa].
Recebemos as respostas de seus testes e parabéns!
Você acaba de passar para a próxima etapa do processo seletivo! O próximo passo será [nome do próximo passo].

O prazo para entrega desta etapa é [xx/xx]. Novamente, quaisquer dúvidas, por favor não hesite em nos contactar!

[Nome do responsável]
[Cargo]

Negativo

Olá novamente, [primeiro nome].

Obrigado(a) por concluir a etapa [nome da etapa]. Recebemos as respostas de seus testes e infelizmente não vamos poder seguir com sua participação para a próxima etapa.

Como um feedback sobre o que analisamos para essa vaga, procuramos alguém com [os valores que sua empresa procura] e que seja 100% aderente à nossa cultura.

Mas, não se desanime! Pretendemos crescer ainda mais a [nome da empresa], então quem sabe não nos encontramos em outro momento!

Fique ligado na nossa página de carreiras, pois sempre temos outras e novas oportunidades abertas!

Mais uma vez obrigado e desejamos sucesso na sua trajetória.

Abraços,
[Nome da empresa]



Nutrição

Olá novamente, [primeiro nome].

Vimos que você ainda não completou a etapa de [nome da etapa]. Lembramos que o encerramento dela acontece em [xx/xx].

Boa sorte,
[Nome da empresa]

4. 2^a etapa

Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!

Positivo

Olá, [primeiro nome].

Muito obrigado(a) por sua entrega nesta etapa e pela dedicação e tempo investidos na sua candidatura.

Gostamos muito do que você apresentou para nós e ficamos satisfeitos com sua entrega, parabéns!

Desse modo, gostaria de marcar uma entrevista para te conhecer mais e poder saber melhor sobre sua trajetória profissional. Você estaria disponível no dia [xx/xx]?

Estou ansioso(a) por conhecê-lo(a).

Até breve,

[Nome do responsável]
[Cargo]

Negativo

Olá, [primeiro nome]. Tudo bem?

Antes de qualquer coisa, quero muito te agradecer pelo interesse em integrar a nossa equipe e pela dedicação e tempo investidos na sua candidatura. Estou entrando em contato com você para te dar um feedback sobre o teste que você nos enviou.

Depois de uma avaliação detalhada, entendemos que, neste momento, a entrega não se alinha inteiramente às nossas expectativas em relação à vaga de [nome da vaga]. Por conta disso, não vamos seguir com a próxima etapa.

Eu sei que essa não é a notícia que você esperava. Ainda assim, espero que o desafio possa, de alguma forma, contribuir para o seu desenvolvimento profissional. Por isso, gostaria de dar um feedback para você se atentar.

[Dar um feedback com 3 principais erros encontrados na entrega do candidato. Apontar quais foram os problemas e mostrar a solução para eles.]

Espero, de verdade, que esse feedback possa ser útil.

Desejo sucesso na sua carreira.

De qualquer forma, fique de olho nas vagas da nossa página de carreiras.

Abraços e muito obrigado por sua entrega.

[Nome do responsável]
[Cargo]

Nutrição 1 - O candidato não respondeu

Olá novamente, [primeiro nome].

Vimos que você ainda não completou a etapa [nome da etapa].
Lembramos que o encerramento dela acontece em [xx/xx].

Boa sorte,
[Nome da empresa]

Nutrição 2 - Atualização sobre o processo

Olá, [primeiro nome]. Espero que esteja tudo bem com você.

Eu quero atualizar você sobre o status da sua candidatura no processo para a [nome da vaga]. Estamos revisando cuidadosamente todos os perfis que passaram para a próxima etapa e esperamos agendar entrevistas até [xx/xx].

Entrarei em contato com você assim que tivermos outras atualizações sobre. Enquanto isso, por favor, fique à vontade para me contatar caso tenha alguma dúvida.

Até mais,

[Nome do responsável]
[Cargo]

5. Entrevista

Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!

Positivo

Olá, [primeiro nome]. Obrigado(a) por reservar um tempo para falar conosco.

Foi um prazer conhecê-lo(a) e acreditamos que o seu perfil se encaixa 100% no que procuramos. Parabéns, você foi aprovado(a)!

Gostamos de seu perfil e de seus resultados porque você conseguiu [insira aqui quais foram os pontos de destaque e respostas corretas do candidato e mostre a importância deles para a função que será desempenhada]. Tudo isso contou pontos importantes para que sua candidatura se destacasse. Bom trabalho!

Logo mais, entraremos em contato para passarmos todos os detalhes da sua contratação.

Seja bem-vindo(a) a [nome da empresa]!

[Nome do responsável]
[Cargo]

Negativo

Olá, [primeiro nome].

Primeiramente, queria te agradecer pelo tempo disponibilizado para nossa entrevista. Gostamos muito de conhecer você e do que nos mostrou.

Você é um(a) excelente candidato(a) e não foi uma escolha fácil, mas acabamos optando por outro perfil para a posição de [nome da vaga], mais alinhado com o que procuramos no momento.

Gostaria de lhe passar alguns feedbacks referentes a nossa conversa: [insira aqui quais foram os desalinhamentos de cultura/habilidades do candidato e a vaga. Se possível, destaque oportunidades para que ele possa se desenvolver futuramente]

Contudo, esse é apenas o começo! Temos diversas vagas abertas em nossa página de carreiras que podem se encaixar no seu perfil. Também guardaremos seu currículo em nosso banco de talentos para, no futuro, proporcionar uma nova oportunidade para você.

Queremos te desejar grande sucesso em sua próxima posição profissional e saiba que sempre pode contar conosco.

Mais uma vez, obrigado(a) por todo o seu esforço e dedicação!

Até mais,

[Nome do responsável]
[Cargo]

6. Conclusão

Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!



Conclusão

Hoje, uma experiência personalizada é cada vez mais importante. Se excepcional, ela pode tornar candidatos em verdadeiros promotores da marca de sua empresa, garantindo uma impressão positiva duradoura e ampla.

Para facilitar esse processo, você pode contar com algumas automatizações que diminuem seu esforço operacional no recrutamento. São ferramentas como disparo de e-mail ou sistemas de recrutamento e seleção como a Gupy, onde você pode criar templates, padronizar algumas variáveis — nome do candidato, etapa, links — e fazer disparos de feedbacks em massa e segmentados para pessoas candidatas.

Porém, o importante é que você não deixe de escrever os feedbacks de forma genuína, atenciosa e direcionada. E lembre-se: feedbacks que fazem a diferença geram valor para a pessoa candidata e ajudam no desenvolvimento de carreira.

Abraços!



O conhecimento não acaba aqui

Agora que você está por dentro de todas as novidades de um Recrutamento e Seleção moderno e mais orientado a resultados, que tal continuar se aprimorando? Ao lado, separamos alguns materiais para fortalecer ainda mais sua estratégia:

Manual da Inteligência Artificial:

como aplicá-la no RH

E-book



Funil de recrutamento:

como contratar de forma mais eficiente

E-book



Webinar gupy

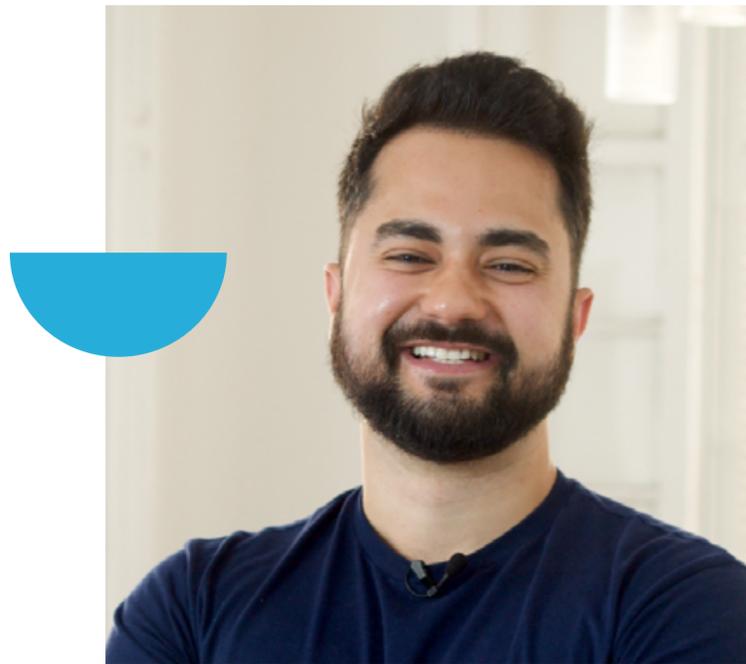
Transformação digital:

o papel central do RH na inovação das organizações



Autores

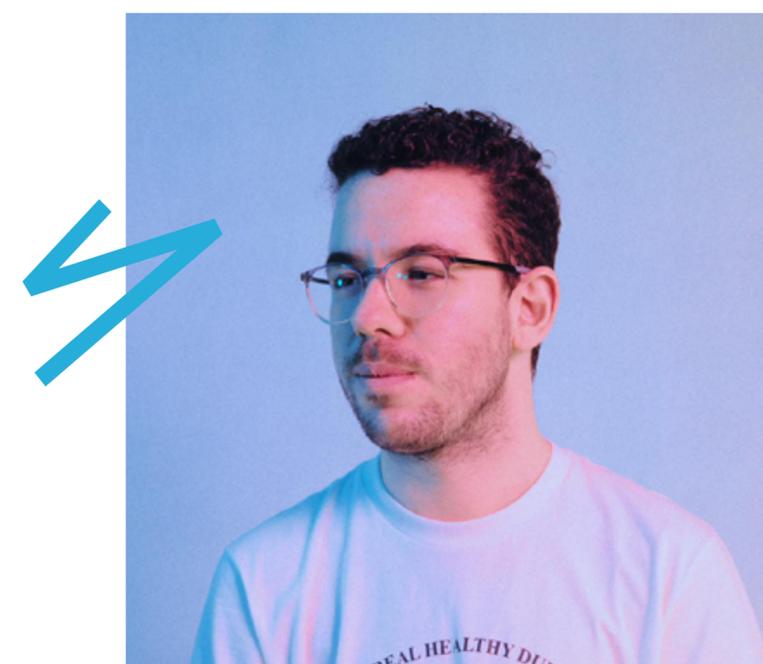
Conheça o time por trás desse material especial feito com carinho para você:



Guilherme Dias
CMPO e co-founder



Tatiana Fernandes
Analista de Conteúdo



Matheus Ramassini
Designer

Respondendo esse formulário você nos ajuda a continuar evoluindo e a melhorar nossos materiais:

Quer trazer a melhor experiência para o seu candidato?

Faça uma avaliação gratuita e rápida com nossos especialistas - dura só 5min - e contrate as pessoas certas com muito menos esforço





A Gupy

... é o software número 1 de recrutamento e seleção no país. Ajudamos empresas a construir um processo digital, eficiente, preciso e com experiências incríveis para o RH, gestores e candidatos.

Nossa tecnologia utiliza Inteligência Artificial para ranquear os melhores candidatos e se integra com outros produtos de R&S para que tudo possa ser realizado e analisado em um único lugar, substituindo por completo o Excel, planilhas e gestão por e-mail. Muito mais visibilidade e resultados, com a formação de equipes incríveis para toda a organização!