

# Por que reconhecer o colaborador?

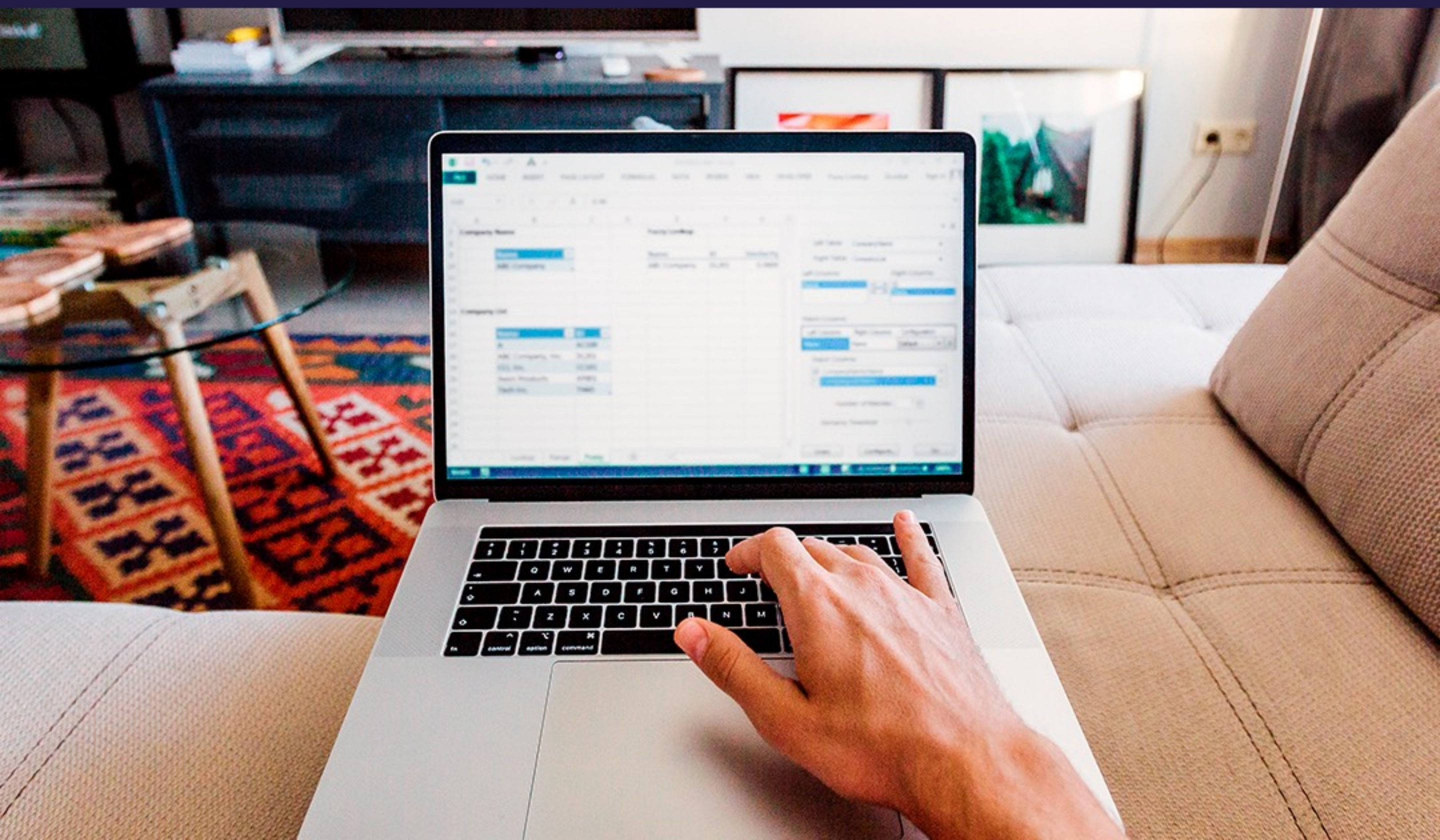
Para melhorar a experiência e o engajamento de quem trabalha com você, é preciso humanizar sua estratégia de reconhecimento. Neste guia, veja o que fazer para que as pessoas se sintam realmente valorizadas e trabalhem mais felizes.





# Índice

A importância de reconhecer	3
5 bons motivos para investir no reconhecimento	5
Diversas formas de valorizar cada pessoa	7
Um bom programa de reconhecimento deve ter	10
O custo-benefício vale a pena?	12
Como mensurar os resultados desse investimento?	13







# A importância de reconhecer

Quem não gosta de receber um elogio por algo que tenha feito e de que se orgulhe? Pois no mundo corporativo, o **reconhecimento do colaborador** funciona como uma mola propulsora para que ele siga feliz e produtivo. “É muito importante sentirmos que o trabalho bem-feito foi valorizado pela gestão e pela empresa, e que a dedicação e os resultados positivos em um determinado projeto foram percebidos”, reforça Carla Esteves, co-CEO do Grupo Cia de Talentos. Tanto que uma pesquisa recente feita pelo [\*\*Incentive Marketing Association \(IMA\)\*\*](#) apontou que o **reconhecimento é o principal** fator que faz os colaboradores quererem ficar e crescer na empresa.







Sabendo disso, as companhias têm olhado com cuidado para o tema e **desenhado uma estratégia** totalmente voltada para a valorização de suas pessoas. Neste e-book, você vai compreender a real importância da valorização do profissional e ter muitos insights para colocar essa proposta em prática. Afinal, a sustentabilidade a longo prazo do negócio depende de pessoas motivadas e engajadas.





## 5 bons motivos para investir em reconhecimento

1

A valorização ajuda a **motivar e engajar** os funcionários, melhorando a satisfação e o desempenho geral no trabalho.

2

O reconhecimento contribui com o **bom clima organizacional**, pois pessoas felizes constroem um ambiente de trabalho positivo e solidário, promovendo ainda um grande senso de comunidade e de colaboração entre as equipes.

3

Profissionais que se sentem valorizados trabalham de forma **colaborativa**, com maior sensação de pertencimento, porque sabem que são peças importantes para o time.

4

Quando uma pessoa da equipe é reconhecida publicamente, seu **exemplo de boas práticas** inspira seus colegas, que sabem que serão recompensados pelo bom trabalho.

5

Recompensas tangíveis **retêm talentos**, já que, além do sentimento de valorização pessoal, o colaborador ganha benefícios reais. Além disso, ele enxerga a **companhia como uma aliada**, entendendo que os ganhos são para os dois lados.

“Nossa pesquisa anual [Carreira dos Sonhos](#) apontou que o aspecto que jovens mais valorizam no trabalho é ter experiências que fazem com que se **sintam parte da empresa**”, diz a co-CEO do Grupo Cia de Talentos.





Diversos estudos têm sido divulgados reforçando a evidência de que o reconhecimento dos trabalhadores gera **menos turnover**, **mais engajamento**, vontade de ficar na empresa e **contribuir com o sucesso** do negócio.

2/3

dos funcionários deixam seus empregos por não se sentirem valorizados, segundo dados da Society for Human Resource Management.

79%

trabalhariam mais se sentissem que seus esforços poderiam ser melhor reconhecidos, aponta um estudo do Glassdoor.

31%

menores são as taxas de demissão voluntária em companhias com forte cultura de reconhecimento, de acordo com a Aon Hewitt.







# 8 formas de reconhecer os funcionários

"Além de impactar diretamente na produtividade, sabemos que feedbacks contínuos e práticas de reconhecimento eficientes estão entre os fatores que mais engajam os times. E a forma disso tudo acontecer precisa conversar com os traços de cultura da empresa", ressalta Carla. Veja as formas mais eficazes de fazer isso:

1

## Elogios e mais elogios

A regra número 1 é simples: verbalizar o quanto está satisfeito com o colaborador. Vale uma boa [conversa de feedback](#), um reconhecimento público, o envio de e-mail... Não importa o meio, o que vale é deixar claro que determinada entrega feita por ele valeu o esforço.

2

## Bonifique com prêmios

Aqui entram premiações em dinheiro, vouchers, [vale-presentes](#)... Mas não se esqueça das experiências, que são muito valiosas, como viagens, jantares, ações voltadas para o bem-estar e por aí vai.

3

## Amplie os benefícios

Benefícios são vistos como prioridade para a maioria dos profissionais. O relatório [AICPA Employee Benefits](#), publicado pelo American Institute of CPAs, apontou que 80% dos trabalhadores entrevistados preferem mais benefícios ao mesmo cargo com salário maior. Invista neles!

**4**

## Aponte os resultados

Muitas vezes, as entregas de uma determinada posição não estão no core da companhia, ou seja, não há resultados imediatos e tangíveis. A proposta aqui é deixar claro como a atuação de cada pessoa interfere, mesmo que de forma indireta, no balanço final.

**5**

## Capacite

Oferecer cursos e apostar no aprendizado contínuo do colaborador é uma maneira de mostrar que ele está nos planos futuros da empresa, que há um investimento sendo feito naquele talento, que é importante para o negócio. Assim, ele tem a sensação de estabilidade e se sente seguro.

**6**

## Dê perspectivas

Seja com capacitação ou simplesmente com conversas francas, faça cada pessoa entender sua importância dentro da empresa. Mais do que isso: deixe claro que há perspectivas claras de crescimento.

**7**

## Flexibilize o trabalho


Está claro que ninguém mais quer viver para trabalhar. O trabalho faz parte da vida e, muitas vezes, se confunde com ela. Por isso, a companhia precisa se preocupar com a [qualidade de vida do funcionário](#), flexibilizando horários, ajustando-se à rotina “de cada pessoa.

**8**

## Invista na infraestrutura

Um ambiente de trabalho planejado para o bem-estar conta muito. Exemplos que mostram o quanto a empresa se preocupa com o conforto do trabalhador são áreas de descanso, de descompressão, cantos agradáveis, cafés gratuitos, parcerias com estabelecimentos próximos, enfim, tudo o que for pensado para melhorar a vida do colaborador.





**“Normalmente, o RH é responsável por construir o plano de reconhecimento junto com a liderança, sendo o guardião do processo, quem comunica e garante aplicação das premissas de forma justa e transparente, alinhada aos objetivos estratégicos da organização.”**

Carla Esteves  
Co-CEO do Grupo Cia de Talentos





## Um bom programa de reconhecimento deve ter:

- Um conjunto claro e específico de **metas**, incluindo objetivos como aumento da satisfação dos funcionários, melhora do desempenho e redução da rotatividade. Ter estratégias definidas ajudará a concentrar esforços e medir o sucesso do programa.
- Identificação dos **comportamentos e realizações do colaborador que deseja reconhecer**. Por exemplo: trabalho em equipe, capacidade de inovar, excelência no atendimento, entregas de projetos diferenciados...
- Um **sistema bem desenhado** que inclua um processo de nomeação, ferramentas de reconhecimento, iniciativas bem traçadas de como serão feitos os agradecimentos.





- **Comunicação clara e eficiente:** todos precisam estar a par do programa, bem como entender quais são os comportamentos e as ações que os levarão a ser merecedores do reconhecimento. Com isso, você consegue mais envolvimento das equipes.
- **Autoavaliações** constantes sobre o andamento do programa são fundamentais para entender se o caminho está certo ou se será preciso mudar a rota. Conte com o feedback de funcionários, análise de dados e métricas.
- **Informação sobre as pessoas da equipe:** sabendo quem são os colaboradores e quais são suas necessidades e aspirações fica mais fácil montar um plano de valor.







## O custo vale a pena?

O reconhecimento não deve necessariamente estar atrelado a um prêmio, mas se decidir **investir recursos financeiros** para incentivar ainda mais o trabalhador, saiba que **compensa**. Desde que, claro, as estratégias conversem com sua cultura e sejam aderentes às necessidades e percepção de valor das pessoas. “Não atuar a favor de engajar seus colaboradores significa ficar **passivo na guerra por talentos**, perdendo com mais facilidade esta pessoa que está dando resultados, e tendo mais **dificuldade para recrutar**, já que sua marca empregadora não terá o atributo positivo reconhecido no mercado”, explica Carla. E isso tem um custo alto! Sendo assim, essas despesas podem pesar mais do que o investimento em práticas de reconhecimento.







## Como mensurar os resultados desse investimento?

Para saber se o programa está no caminho certo, há algumas estratégias que podem guiar a empresa. “As **pesquisas de clima e de reputação de marca** são ferramentas excelentes para isso. O ideal é que elas sejam aplicadas de forma recorrente para conseguir mensurar a evolução ou não das ações e traçar novas rotas, se preciso for”, aponta Carla. Além disso, vale o bom e velho **feedback** das pessoas. A [escuta ativa](#) é sempre uma boa opção.

“Se as metas/desafios realmente relevantes foram desenhados e alcançados, muito possivelmente geraram o impacto positivo esperado e isso mostra que valeu a pena o investimento”, conclui a co-CEO do Grupo Cia de Talentos. Hora de incrementar seu programa de reconhecimento! Nossas soluções personalizadas em benefícios têm um impacto positivo enorme na experiência de milhões pessoas e são fortes aliadas para reconhecer e premiar esforços.







# Transforme seu programa de reconhecimento e surpreenda

Os benefícios podem fazer com que a rotina de trabalho das pessoas seja muito mais significativa. Descubra como você pode apoiar e valorizar sua equipe, enquanto empodera seus colaboradores para tomar as melhores decisões no dia a dia. **Vamos juntos?**

**Acesse mais conteúdos relevantes para o seu negócio:**  
[www.pluxee.com.br/blog](http://www.pluxee.com.br/blog)

**Bora construir juntos um mundo de oportunidades?  
Fale com nossos consultores para saber mais:**

**Peça um contato**

