

Relatório: **Do reconhecimento** **à Retenção**

Tendências e Dados do Engajamento
no Brasil em 2025

Um guia estratégico com dados
atualizados, insights e práticas para
engajar e reter talentos nas empresas
brasileiras.





Introdução: O desengajamento silencioso que ameaça as empresas	3
Capítulo 1: O Desengajamento – Uma crise invisível nas empresas	7
Capítulo 2: O Reconhecimento como antídoto para o desengajamento	15
Capítulo 3: Guia prático para engajar e reter – Do diagnóstico à ação	23
Capítulo 4: Tendências e futuro do engajamento – 2025 e além	32
Capítulo 5: Caju Premiações – A solução na prática	38
Casos e resultados reais	41
Apêndice: Fontes, referências e glossário	45



Introdução

O desengajamento silencioso que ameaça as empresas

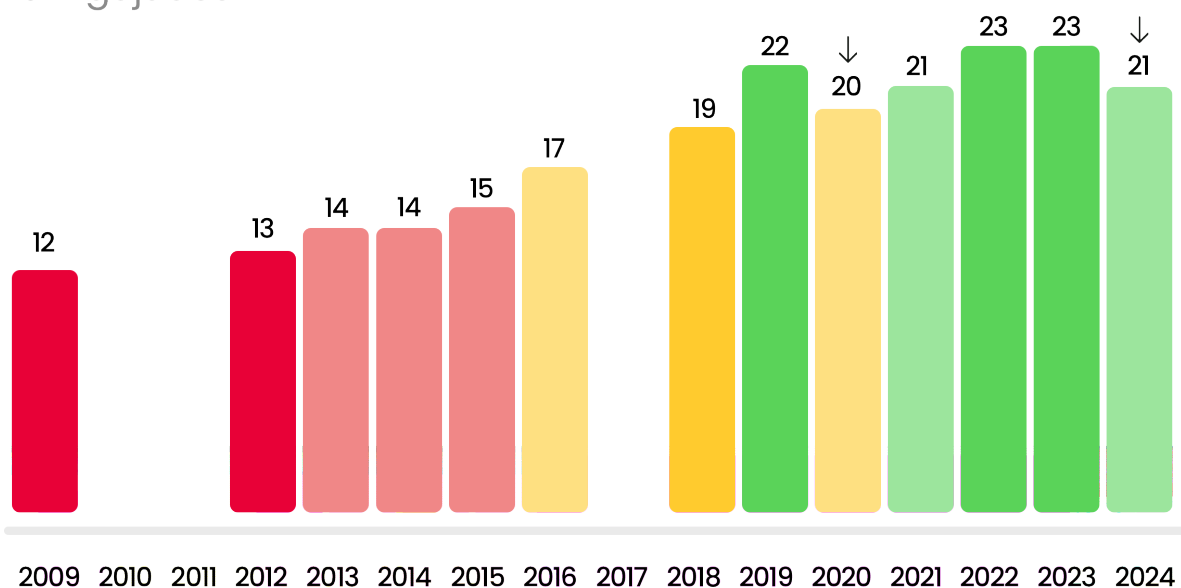
O mundo do trabalho vive uma crise silenciosa e extremamente cara chamada **desengajamento**.

Termos como **quiet quitting**, **presenteísmo**, **absenteísmo** e **desconexão emocional** ganharam força nos últimos anos, refletindo um cenário em que profissionais estão fisicamente presentes, mas emocionalmente distantes de seus trabalhos.

Esse não é um problema isolado. Segundo dados atualizados da Gallup, **79% dos profissionais no mundo estão desengajados**, ou seja, a taxa de engajamento é de apenas 21%, apresentando uma queda de 2 pontos percentuais na comparação com o índice encontrado em 2022 e 2023.

Engajamento Global de Funcionários

% Engajados



*Os dados de engajamento não foram coletados em 2010, 2011 ou 2017.

Fonte: State of the Global Workplace – 2025 Report | Gallup



Na América Latina, o índice de engajamento está em 31%, mas especificamente **no Brasil esse índice está em 34%**, melhor que a média global e regional, mas ainda muito abaixo do ideal. Isso significa que 2 em cada 3 profissionais no nosso país estão desengajados.

Na prática, isso se traduz em **queda na produtividade, aumento no turnover, prejuízos financeiros e perda de competitividade.**

Ao mesmo tempo, um movimento de transformação cultural vem ganhando espaço nas empresas. Cada vez mais, organizações reconhecem que **não é possível falar em retenção sem falar em bem-estar, propósito e reconhecimento.**

Pessoas querem mais do que salários: querem se sentir vistas, valorizadas e fazer parte de algo que faça sentido.

Engajamento e retenção: uma questão de sustentabilidade dos negócios

Em um mercado em constante mudança, reter talentos se tornou um dos maiores desafios e diferenciais das empresas.

Em um mercado em constante mudança, reter talentos se tornou um dos maiores desafios e diferenciais das empresas.



Empresas que cuidam das suas pessoas performam melhor, inovam mais e crescem de forma consistente.

Por outro lado, aquelas que ignoram essa realidade lidam com uma fuga silenciosa de talentos, aumento dos custos com recrutamento, perda de conhecimento organizacional e prejuízos diretos na performance dos times.

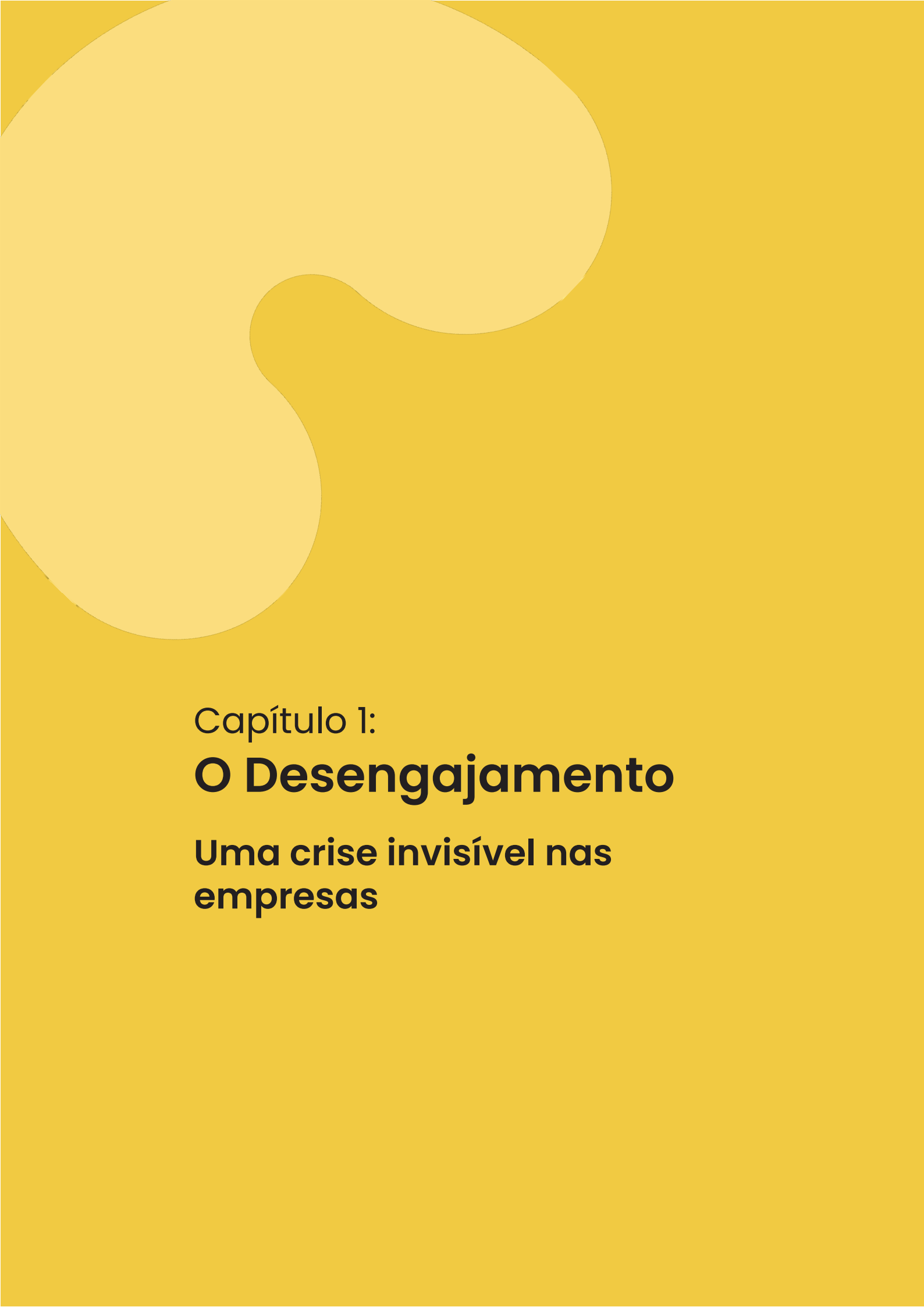
Por que este relatório é importante agora?

O objetivo deste material é servir como um **guia prático e orientado por dados**, trazendo:

-  Um panorama atualizado sobre a crise do desengajamento no Brasil e no mundo;
-  Dados relevantes para embasar diagnósticos e decisões;
-  Boas práticas e ferramentas para criar uma cultura de reconhecimento e engajamento;
-  Uma reflexão sobre soluções como o **Caju Premiações**, que podem ser aliadas poderosas nessa jornada para reduzir a complexidade desses desafios.

Mais do que nunca, construir ambientes de trabalho onde as pessoas se sintam valorizadas, reconhecidas e engajadas é uma estratégia de negócio.

E este relatório vai te ajudar a fazer exatamente isso.



Capítulo 1:

O Desengajamento

**Uma crise invisível nas
empresas**



Capítulo 1: O Desengajamento

Uma crise invisível nas empresas

Imagine liderar uma equipe onde **7 em cada 10 pessoas estão fisicamente presentes, mas emocionalmente desconectadas do trabalho.**

Parece extremo?

Pois essa é a realidade enfrentada hoje por muitas empresas no Brasil e no mundo.

O desengajamento é uma crise silenciosa, mas de impacto profundo em qualquer organização. Funcionários que não se sentem conectados ao propósito, que não percebem reconhecimento pelo que fazem e que vivem rotinas de sobrecarga, estresse ou falta de perspectiva profissional tendem a se desconectar emocionalmente.

Há um detalhe que você precisa saber depois de conhecer esse cenário: isso custa caro, muito caro mesmo.

O retrato atual do engajamento no mundo e no Brasil

Os números não deixam dúvidas: estamos vivendo uma epidemia de desengajamento.

Como vimos, **79% dos profissionais no mundo estão desengajados**, segundo o estudo mais recente e relevante da **Gallup (State of the Global Workplace)**;

Olhando para perfis de cargos nas empresas, o engajamento dos gestores caiu de 30% para 27%. Já o engajamento dos colaboradores individuais permaneceu estável mas em um nível muito baixo, em 18%.



Isso significa que **4 em cada 5 colaboradores que ainda não alcançaram uma posição de liderança estão desmotivados, desinteressados ou apenas “cumprindo tabela”** no ambiente profissional.

Um fator importante que pode explicar esse desengajamento é o nível de estresse diário enfrentado pelos profissionais.

Ao olhar para os índices da América Latina nesse mesmo estudo, percebemos que **o Brasil aparece na 8ª posição entre os países com maiores índices, com 45% dos profissionais relatando que enfrentam o estresse na rotina.**



Estresse Diário

Você sentiu os seguintes sentimentos durante a maior parte do dia de ontem? E quanto ao estresse?

Posição	País	Variação	% Sim
1	Bolívia	0	55%
2	El Salvador	+2	52%
3	República Dominicana	-2	49%
4	Costa Rica	-3	48%
5	Peru	-1	47%
6	Equador	-4	47%
7	Uruguai	+1	46%
8	Brasil	-1	45%
9	Guatemala	+4	44%
10	Venezuela	-3	42%
11	Argentina	-4	41%
12	Nicarágua	+1	40%
13	México	-4	40%
14	Colômbia	-5	40%
15	Honduras	-3	40%
16	Chile	+2	39%
17	Panamá	0	37%
18	Paraguai	-1	33%
19	Belize	**	**
20	Jamaica	**	**
21	Porto Rico	**	**
22	Trinidad e Tobago	**	**

Asteriscos: Dados não disponíveis ou não reportados.

Fonte: State of the Global Workplace - 2025 Report | Gallup



O impacto desse quadro vai muito além do clima organizacional.

Ele se reflete diretamente nos resultados das empresas, na experiência dos clientes e na sustentabilidade dos negócios.

Quiet quitting, presenteísmo e absenteísmo: sintomas da desconexão



Quiet quitting:

Quando os colaboradores fazem apenas o mínimo necessário, sem se envolver além do básico;



Presenteísmo:

Colaboradores estão fisicamente no trabalho, mas sem energia, criatividade ou disposição emocional para suas atividades;



Absenteísmo:

Crescimento das faltas recorrentes, muitas vezes ligadas ao adoecimento mental e à falta de motivação.

Segundo a Gallup, **50% dos trabalhadores globalmente praticam o quiet quitting**, inclusive fazendo uma busca ativa por um novo emprego.

No Brasil, uma pesquisa da EDC Group revela que **47% dos cargos abaixo das lideranças consideram que estão praticando essa desistência silenciosa**.

Esses fenômenos, somados, impactam diretamente a produtividade, o clima e a performance financeira das empresas.



O custo invisível (mas real) do desengajamento

O desengajamento não é só um problema humano. É também um problema financeiro dos grandes.

Os custos de reposição podem variar de **50% a até 200% do salário anual** de cada colaborador desligado.

 Segundo dados da Gallup, empresas com altos índices de desengajamento sofrem com uma perda importante de produtividade.

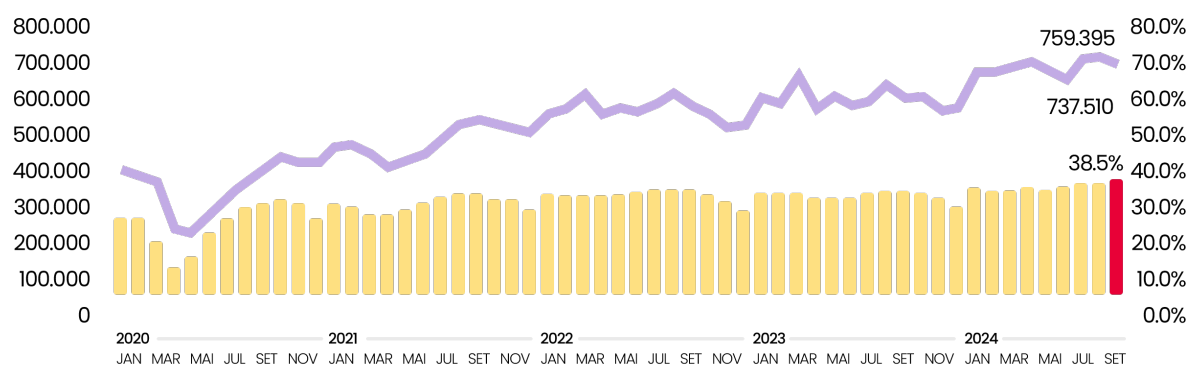
Em 2024, **a queda no engajamento global dos colaboradores custou à economia mundial US\$ 438 bilhões em perda de produtividade.**

Esse impacto é notado no Brasil, principalmente com a necessidade constante de fazer novas contratações de pessoas que pediram demissão.

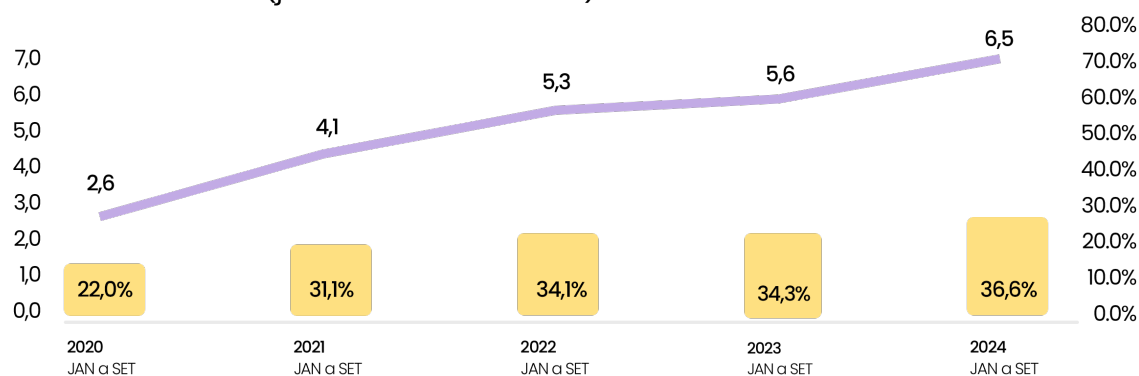
 Segundo levantamento da FGV, o turnover voluntário segue em alta e bateu recorde em 2024: **o Brasil registrou um pico de 6,5 milhões de pedidos de demissão, bem mais do que no mesmo período de 2023 e 2022**



Mensal



Acumulado (janeiro a setembro)



■ Taxa de demissão a pedido ■ Demissões a pedido

Fonte: Perfil demográfico dos trabalhadores que se demitiram voluntariamente - 2024 | FGV

Já são mais de 700 mil pedidos de demissão todos os meses no Brasil. Além disso, de cada 100 pedidos de demissão feitos em 2024, 30 foram de jovens entre 18 e 24 anos.

Nenhum outro grupo tem tantos demissionários assim.

■ No relatório da SHRM, há uma **alta prioridade em reter talentos, com aumento no uso de bônus financeiro de retenção**: 23% já fazem esse tipo de investimento, o que representa um crescimento relevante comparado com os 15% registrados em 2019.

Outra estratégia para reduzir turnover é o bônus por indicações: 59% das empresas já oferecem.



23%

Oferecem bônus
de retenção



59%

Oferecem bônus
de indicação

Por que entender esses números é urgente?

Porque o desengajamento **não é sobre falta de competência, nem falta de qualificação.**

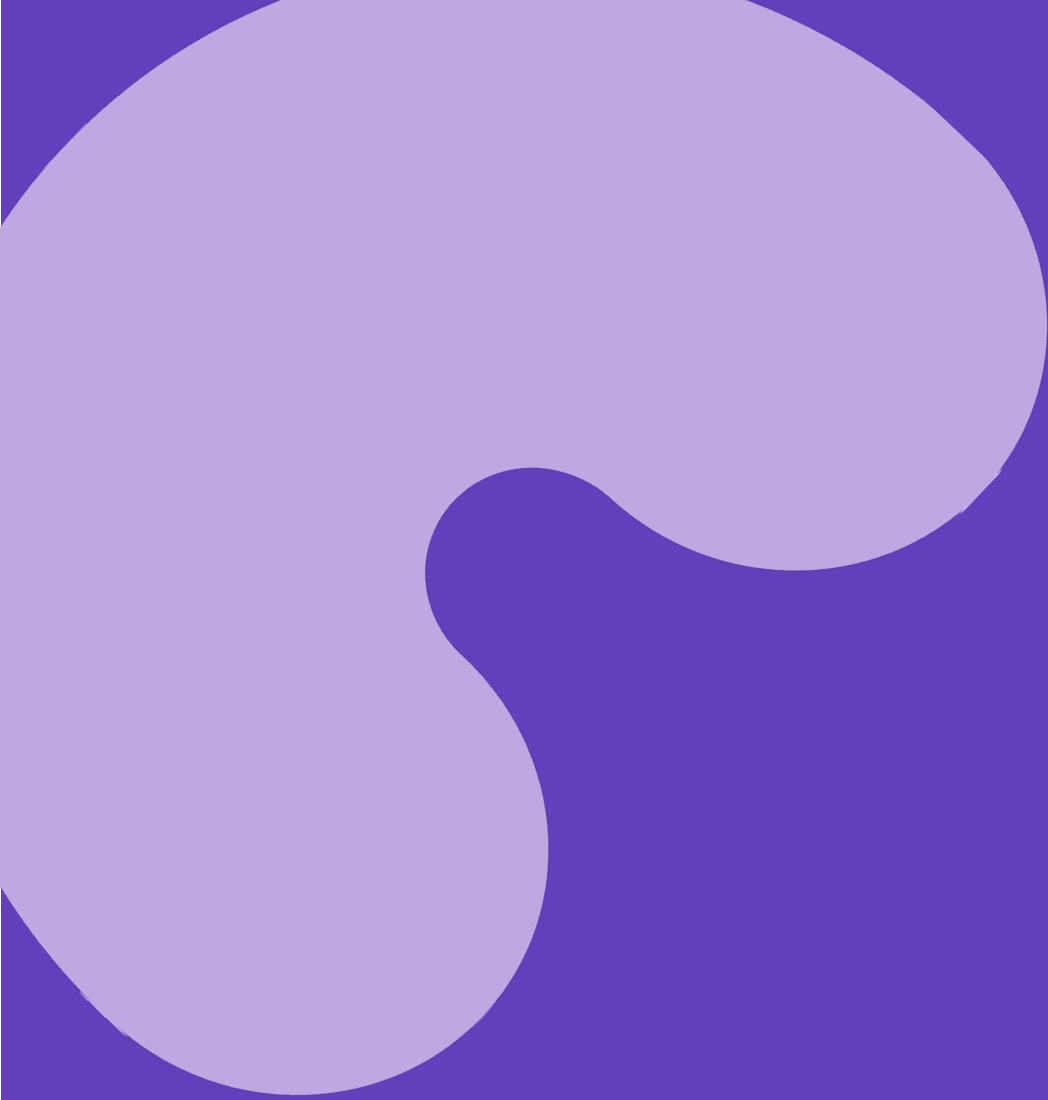
É sobre **falta de conexão, de reconhecimento e de propósito.**

As empresas que negligenciam esse problema estão colocando em risco seus próprios resultados.

Afinal, uma equipe desengajada gera:

- 📉 Queda drástica na produtividade;
- ⚡ Piora na qualidade das entregas;
- 👤 Perda de clientes e de mercado;
- 💰 Aumento dos custos operacionais;
- !! Danos à reputação da marca empregadora.

Por outro lado, aquelas que enfrentam o problema de frente, com estratégias consistentes de valorização, reconhecimento e desenvolvimento, colhem resultados claros, tanto no engajamento dos times quanto no desempenho financeiro.



Capítulo 2:

O Reconhecimento como antídoto para o desengajamento



Capítulo 2: O **Reconhecimento** como antídoto para o desengajamento

Se o desengajamento é uma crise silenciosa nas empresas, o reconhecimento é, comprovadamente, um dos antídotos mais eficazes.

Não se trata de uma prática “agradável” ou “opcional”, mas de uma estratégia de gestão que impacta diretamente na motivação, na retenção de talentos e na performance dos negócios.

Pessoas que se sentem reconhecidas trabalham melhor, **permanecem mais tempo na empresa e se tornam muito mais comprometidas com os resultados.**

A **ciência** por trás do reconhecimento

O cérebro humano é biologicamente programado para buscar validação social.

Quando uma pessoa é reconhecida, seja com um elogio, uma recompensa simbólica ou uma premiação financeira, há a liberação de neurotransmissores como **dopamina, serotonina e ocitocina**, responsáveis pela sensação de bem-estar, motivação e pertencimento.



Isso não é só neurociência. É gestão estratégica de pessoas. Empresas que investem em práticas de reconhecimento estruturadas colhem ganhos expressivos.

O reconhecimento impacta diretamente o **engajamento** e a **retenção**

Os números confirmam aquilo que muitos líderes já percebem na prática: colaboradores que recebem reconhecimento e recompensas por conta do seu desempenho têm **12 vezes mais chances de estarem altamente engajados no trabalho**, segundo o OC Tanner Global Culture Report (2025).

Nesse mesmo estudo, há outros benefícios importantes que as empresas podem alcançar quando seu time de profissionais estão prosperando, que são:

- 🍷 **84% menos** propensos a **sofrer burnout**;
- 🍷 **30% menos** propensos a **deixar a organização**;
- 🍷 **7x mais** propensos a fazer **um ótimo trabalho**.

Há ainda outros dados que reforçam a importância do reconhecimento no trabalho. Um deles é da pesquisa da Zippia realizada em 2023:

69% dos funcionários que planejam deixar seus empregos disseram que receber reconhecimento e recompensas faria com que eles optassem por permanecer em suas posições atuais.

Esses números não deixam dúvidas:
reconhecer não é custo — é investimento.



Tipos de reconhecimento e seus impactos

Nem todo reconhecimento precisa ser financeiro.

Aliás, os estudos mostram que os melhores programas são aqueles que combinam diferentes formas de valorização:

1 Reconhecimento monetário:

- ☞ Bonificações, premiações, vales, cartões de benefício, experiências;
- ☞ Impacto direto na motivação e no senso de valorização material.

2 Reconhecimento simbólico:

- ☞ Troféus, certificados, placas, crachás diferenciados, prêmios simbólicos;
- ☞ Reforça o pertencimento e o prestígio social.

3 Reconhecimento social:

- ☞ Elogios públicos, menções em canais internos, agradecimentos nas reuniões, mural de reconhecimento;
- ☞ Estimula o sentimento de pertencimento, orgulho e conexão com o time.



Segundo pesquisa da Deloitte que olhou para os comportamentos da Geração Z e Millennial no mercado de trabalho, **programas que combinam as três modalidades de reconhecimento são mais eficazes na retenção de talentos** do que os que se baseiam apenas em remuneração.

O relatório foca em três pilares principais que impactam a satisfação e a retenção dos profissionais dessas gerações:

Dinheiro (Money)

Propósito (Meaning)

Bem-estar (Well-being)

Esses três elementos são apontados como o trio essencial para retenção, engajamento e felicidade no trabalho.

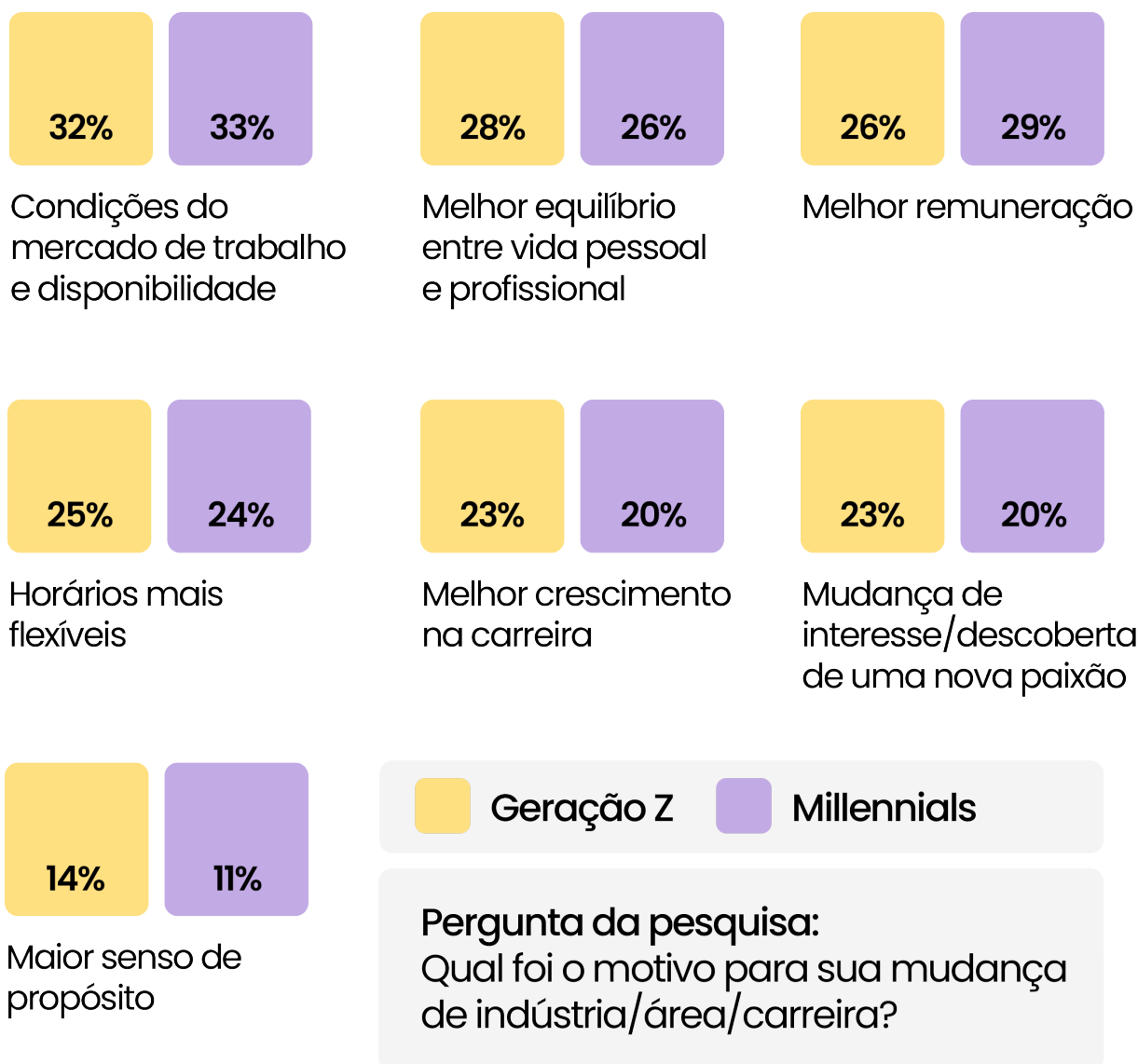
Para esse público, que ano a ano aumenta sua representatividade no mercado, há também outras formas de reconhecimento que podem ser consideradas pelas empresas e que são destacadas como fatores que podem representar uma mudança de emprego, área ou carreira.

Dentro desse recorte de profissionais, a Geração Z destaca que o *Melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional* e *Horários mais flexíveis* são indicadores importantes para pensar em uma mudança.

Será que sua empresa pode pensar nesses mecanismos como formas de reconhecimento como forma de reter sua força de trabalho qualificada?



Principais razões para mudar de indústria/área/carreira



Fonte: Millennial and Gen Z Survey 2025 | Deloitte



Cases e boas práticas: quem faz, colhe resultados

Empresas líderes no mercado estão cada vez mais estruturando seus programas de reconhecimento.

Alguns exemplos:

- 🍷 **Microsoft:** possui um programa global de reconhecimento entre pares, onde qualquer colaborador pode indicar outro para receber um prêmio, seja financeiro ou simbólico, por contribuição destacada;
- 🍷 **Salesforce:** criou uma plataforma interna onde os funcionários acumulam pontos de reconhecimento que podem ser trocados por experiências, produtos ou doações sociais, promovendo engajamento e propósito;
- 🍷 **Nubank:** valoriza o reconhecimento público. A cada grande entrega ou desafio superado, colaboradores são destacados nos canais internos, com direito a mensagem dos líderes e premiações.

O que esses cases mostram?

Que **o reconhecimento não pode ser esporádico.**

Ele precisa ser contínuo, visível e alinhado aos valores da empresa.



Por que investir em reconhecimento agora?

Em um cenário de aumento do desengajamento, de busca por equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, e de um mercado competitivo na atração e retenção de talentos, não há mais espaço para negligenciar práticas de valorização das pessoas.

Empresas que reconhecem suas equipes não apenas retêm talentos.

Elas atraem os melhores, constroem marcas empregadoras fortes e tornam o ambiente de trabalho mais saudável, colaborativo e produtivo.



Capítulo 3:

Guia prático para engajar e reter

Do diagnóstico à ação



Capítulo 3: Guia prático para **engajar e reter** — Do diagnóstico à ação

Saber que o desengajamento é um problema real e que o reconhecimento é uma das chaves para combatê-lo já é um grande passo.

Mas, na prática, como transformar esses dados em ação? Este capítulo é um convite para as empresas saírem do campo da percepção e partirem para um movimento contínuo de **diagnóstico, acompanhamento e ação estratégica para engajar e reter talentos.**

Diagnosticar é o primeiro passo

Sem dados, não há gestão.

E quando falamos de engajamento, é fundamental entender de forma objetiva:

- 🍋 Como as pessoas estão se sentindo?
- 🍋 Quais os pontos de desconexão?
- 🍋 Onde estão as oportunidades para gerar mais motivação, pertencimento e retenção?

Levantamentos consistentes, como **pesquisas de clima e check-ins frequentes**, ajudam a mapear exatamente onde agir.



O que os dados mostram?

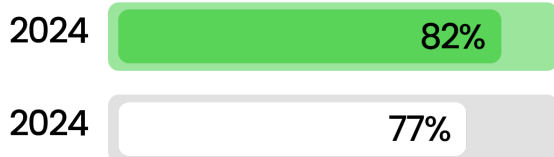
Organizações que monitoram regularmente o engajamento têm **59% menos turnover voluntário**, segundo a **Gallup**;

Empresas que possuem planos de ação baseados em pesquisas internas observam **23% mais produtividade** e **21% mais rentabilidade** (Gallup);

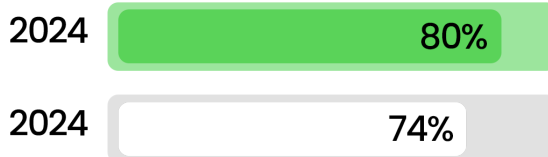
Por outro lado, segundo a **SHRM (2024)**, o desenvolvimento profissional foi considerado por 65% dos empregadores como “muito importante” ou “extremamente importante” em 2024. A maioria investe no treinamento formal para manter as habilidades atualizadas (82%) e em novas habilidades (80%).

De 2020 a 2024, mais empregadores passaram a cobrir despesas com desenvolvimento profissional:

Treinamento formal ou educação para manter as habilidades atualizadas



Treinamento formal ou educação para desenvolver novas habilidades (reciclagem/capacitação)



Fonte: 2024 Employee Benefits Survey | SHRM



Ouvir de forma ativa e contínua é um dos **principais diferenciais** das empresas que conseguem reter talentos hoje.

Checklist prático para diagnosticar o engajamento da sua equipe

Agora que estamos dentro desse guia prático, vamos compartilhar com você um checklist completo com as **Perguntas-chave para monitorar o ambiente de trabalho:**

-  Aplique o check-in semanal, quinzenal ou mensal, presencialmente ou por ferramentas digitais (e-mail, apps, formulários);
-  Use perguntas abertas e fechadas para obter respostas qualitativas e quantitativas;
-  Analise os resultados e promova ações baseadas nos feedbacks.



Check-ins de Clima para RH

Sentimento geral e satisfação

Como você está se sentindo em relação ao seu trabalho esta semana?

☐ Muito bem ☐ Bem ☐ Neutro ☐ Mal ☐ Muito mal

O que tem te motivado ou desmotivado ultimamente?

Resposta aberta

Em uma escala de 0 a 10, o quanto você se sente valorizado(a) na empresa?

Atribuir nota de 0 a 10

Relação com a liderança

Você sente que sua liderança te apoia e reconhece seu esforço?

☐ Sim ☐ Às vezes ☐ Não

Qual o principal desafio que você enfrenta na sua relação com seu gestor?

Resposta aberta



Ambiente de trabalho e cultura

Você considera o ambiente de trabalho acolhedor e colaborativo?

☐ Sim ☐ Às vezes ☐ Não

Há algo que poderia ser melhorado no ambiente ou na cultura da empresa?

Resposta aberta

Comunicação interna

Você sente que recebe informações claras e suficientes sobre os objetivos e mudanças na empresa?

☐ Sim ☐ Às vezes ☐ Não

Como você prefere receber feedback sobre seu desempenho?

☐ Individual ☐ Em grupo ☐ Por escrito ☐ Outro

Desenvolvimento e oportunidades

Você acredita que a empresa oferece oportunidades reais de crescimento e desenvolvimento?

☐ Sim ☐ Às vezes ☐ Não

Quais habilidades ou áreas você gostaria de desenvolver nos próximos meses?

Resposta aberta



Bem-estar e equilíbrio

Como você avalia seu equilíbrio entre vida pessoal e profissional?

☐ Ótimo ☐ Bom ☐ Regular ☐ Ruim ☐ Muito ruim

A empresa oferece suporte adequado para seu bem-estar?

☐ Sim ☐ Não ☐ Não sei

Da escuta à ação: como transformar dados em estratégia?

Realizar diagnósticos constantes é essencial. Mas não basta ouvir: é preciso agir.

Essas são as boas práticas para transformar dados em ação:

- 1 Compartilhe os resultados de forma transparente:**
Mostre para a liderança e para os colaboradores os principais pontos mapeados;
- 2 Priorize as mudanças mais urgentes:**
Foque nos temas que aparecem com mais recorrência e que impactam diretamente o bem-estar e o engajamento;



- 3 Implemente uma cultura de reconhecimento contínuo:** Integre rituais de valorização no dia a dia, desde pequenos elogios até premiações mais estruturadas;
- 4 Promova ações rápidas e de baixo custo:** Podem ser mais feedbacks, flexibilização de horários, pausas conscientes ou agradecimentos públicos;
- 5 Formalize um plano de engajamento:** Inclua metas, responsáveis, prazos e indicadores claros no plano de ação;
- 6 Acompanhe os resultados:** Use KPIs como a Taxa de engajamento, NPS interno, Índice de absenteísmo e Turnover voluntário.



Modelos de reconhecimento e premiação que funcionam

Além das ações rápidas, é estratégico que a empresa formalize modelos de reconhecimento e premiação, alinhados à sua cultura e aos interesses dos colaboradores.

-  **Reconhecimento contínuo:** feedbacks positivos, agradecimentos, valorização pública;
-  **Premiações estruturadas:** campanhas mensais, programas de metas, bonificações;
-  **Ações simbólicas e sociais:** aniversariantes do mês, agradecimentos em reuniões, destaque de talentos;
-  **Benefícios flexíveis:** uso de plataformas como o [Caju Premiações](#), que permite personalizar as recompensas de acordo com o

Por que agir agora a partir desse guia prático?

O mercado não espera. Empresas que priorizam o engajamento, a escuta ativa e o reconhecimento já estão colhendo:

-  **Menos turnover;**
-  **Mais produtividade;**
-  **Equipes mais motivadas, inovadoras e comprometidas;**
-  **Marcas empregadoras mais fortes.**

Ignorar esse movimento é, na prática, abrir mão da competitividade.



Capítulo 4:

Tendências e futuro do engajamento

2025 e além



Capítulo 4: **Tendências e futuro** do engajamento — 2025 e além

O mundo do trabalho nunca esteve em transformação tão acelerada. A chegada de novas gerações, as mudanças culturais, os avanços tecnológicos e a busca crescente por bem-estar e equilíbrio estão redesenhando o que significa engajar, reconhecer e reter talentos.

O que funcionava há 10 anos não é mais suficiente. E, olhando para o futuro, as empresas que quiserem se manter competitivas precisarão evoluir suas estratégias de gestão de pessoas — colocando o **engajamento humano no centro da estratégia de negócios.**

O impacto das novas gerações

As gerações Z e Millennial estão moldando um novo contrato psicológico no trabalho. Para essas gerações, salário e estabilidade são importantes, mas não suficientes.

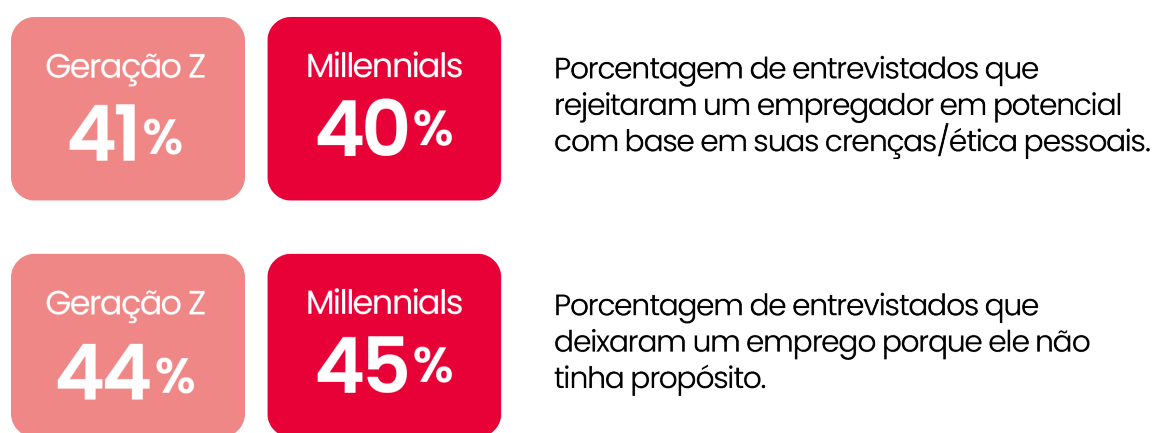
O que realmente pesa na decisão de permanecer em uma empresa são fatores como:

- 🍷 Propósito, pertencimento e reconhecimento constante;
- 🍷 Ambientes de trabalho que respeitem sua individualidade, promovam diversidade e cuidem da saúde mental;
- 🍷 Flexibilidade, autonomia e desenvolvimento contínuo



Segundo a Deloitte Millennial and Gen Z Survey 2025, **41% dos jovens responderam que rejeitariam um potencial emprego com base em seus valores ou crenças pessoais, e 44% já deixaram um emprego porque sentiam falta de propósito.**

Como o propósito impacta as decisões de carreira



Fonte: Millennial and Gen Z Survey 2025 | Deloitte

Reconhecimento personalizado: uma tendência **irreversível**

O futuro do engajamento está na personalização das experiências de trabalho. Isso vale também para o reconhecimento.



- 83% das empresas planejam ampliar seus programas de reconhecimento personalizado nos próximos anos, segundo o LinkedIn Workplace Learning Report (2025);**
- O modelo de “um benefício igual para todos” perde força. As pessoas querem e esperam **reconhecimento que faça sentido para sua realidade, seus interesses e seu momento de vida.**

Isso inclui desde **premiações flexíveis e customizáveis**, até rituais simbólicos alinhados aos valores individuais e coletivos.

A tecnologia como aliada da **humanização**

Se, de um lado, há uma forte demanda por mais humanização, de outro, a tecnologia se torna uma grande aliada para viabilizar essa transformação.

- People Analytics:** uso de dados para mapear níveis de engajamento, prever risco de turnover e personalizar estratégias de retenção;
- Inteligência Artificial:** ferramentas de IA já são capazes de sugerir ações de reconhecimento, criar trilhas de desenvolvimento personalizadas e até monitorar, em tempo real, o clima organizacional;
- Plataformas de premiação e benefícios flexíveis:** soluções como o Caju Premiações permitem que as empresas ofereçam recompensas alinhadas às preferências de cada colaborador, liberando um saldo livre que é cumulativo e não expira. Essas são as tendências tecnológicas aplicadas ao engajamento:



O futuro do trabalho exige mais do que benefícios: **exige significado**

O engajamento não será mais movido apenas por benefícios tradicionais ou pela lógica da recompensa transacional.

As pessoas querem:

-  Sentir que estão contribuindo para algo maior;
-  Receber reconhecimento autêntico, frequente e transparente;
-  Ter autonomia, equilíbrio e espaço para desenvolvimento.

As empresas que entenderem isso não apenas conseguem reter seus talentos. Elas atrairão as melhores mentes, construirão marcas empregadoras fortes e estarão mais preparadas para os desafios de um mercado em constante transformação.

Tendências que moldarão o engajamento até 2030

- 1** **Cultura de reconhecimento constante e descentralizado:** não apenas top-down, mas peer-to-peer (entre colegas).
- 2** **Programas de benefícios e premiações cada vez mais flexíveis e personalizáveis.**
- 3** **Aumento do uso de IA e People Analytics na gestão de pessoas.**



- 4** Valorização crescente do bem-estar emocional, mental e financeiro.
- 5** Ambientes híbridos e digitais que priorizam conexão, pertencimento e inclusão.
- 6** Propósito organizacional como motor do engajamento.

Por que antecipar essas tendências é urgente?

Porque a empresa que não se adapta, perde. E a perda não é apenas de produtividade: é de talentos, de inovação, de reputação e, conseqüentemente, de resultados.

Por outro lado, quem coloca as pessoas no centro, com uma cultura forte de reconhecimento, pertencimento e desenvolvimento, não só engaja mas **cresce de forma sustentável, saudável e competitiva.**



Capítulo 5:

Caju Premiações

A solução na prática



Capítulo 5: Caju Premiações

A solução na prática

Ao longo deste relatório, ficou claro que **reconhecimento e valorização são peças fundamentais para combater o desengajamento e fortalecer a retenção de talentos.**

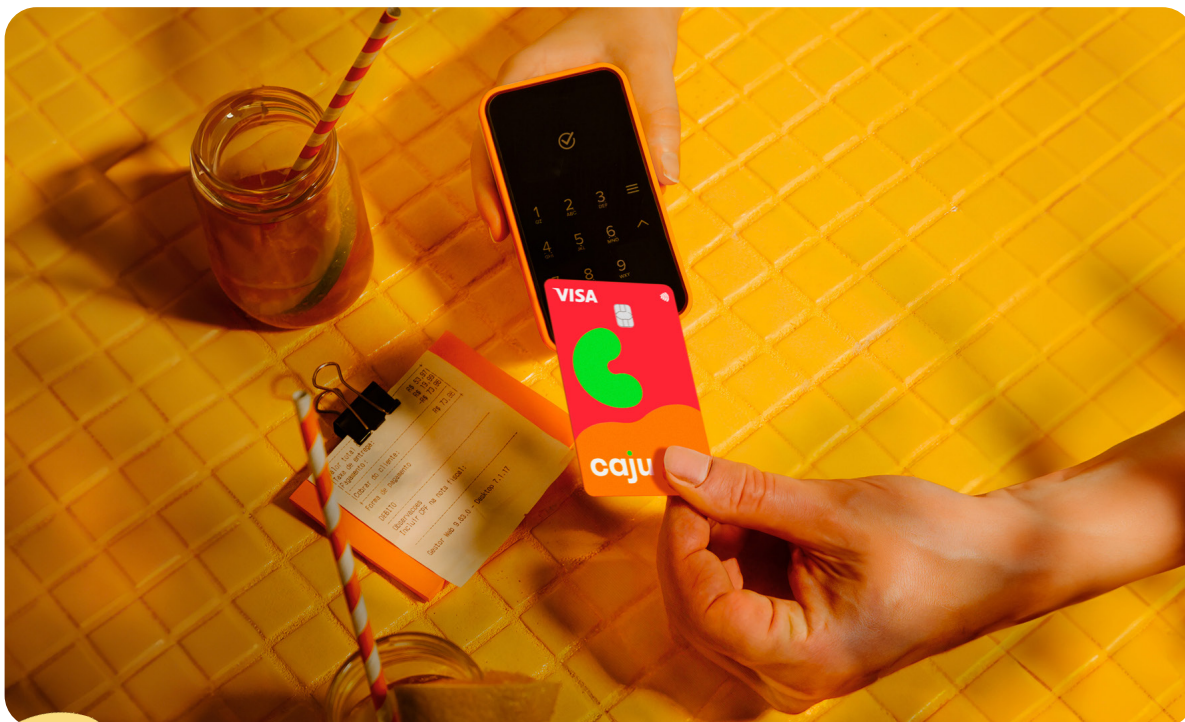
Mas, na prática, como estruturar isso de forma eficiente, segura, escalável e que realmente gere impacto no dia a dia das empresas?

A resposta está em soluções que unem tecnologia, simplicidade e flexibilidade. E é exatamente nesse contexto que surge o **Caju Premiações**, uma plataforma pensada para tornar o reconhecimento uma prática constante, ágil e estratégica dentro das organizações.

Por que usar o Caju Premiações?

O **Caju Premiações** permite que empresas reconheçam e recompensem seus colaboradores de forma:

- Prática:** com poucos cliques, o RH cria pedidos de premiação diretamente pela plataforma.
- Segura:** 100% alinhado com a legislação, sem risco trabalhista ou tributário.
- Flexível:** o colaborador escolhe como quer usar sua premiação, seja com compras, serviços, experiências, educação, bem-estar, entre outras opções.
- Personalizada:** adaptável a diferentes perfis, momentos e necessidades do time.



Com o Caju Premiações, você pode reconhecer e recompensar seus colaboradores de forma simples, liberando um saldo livre no mesmo cartão disponível para uso de benefícios corporativos como o vale-alimentação, aumentando sua satisfação e motivação dos times.



O que é possível fazer com o Caju Premiações?

Reconhecer no dia a dia:

Premiações por metas alcançadas, entregas de alto impacto ou atitudes que representam os valores da empresa podem ser feitas com a liberação de saldo no cartão Caju.

Comemorar aniversários e datas especiais:

Uma prática simples que gera grande impacto no engajamento. A média das premiações para aniversariantes na plataforma gira entre **R\$ 150 e R\$ 200**, oferecendo alto retorno emocional.

Campanhas de incentivo:

Perfeitas para motivar times de vendas, CS, operações e qualquer equipe que trabalhe com metas. Empresas que usam o Caju para esse fim relatam **até 44% de aumento na performance individual**, segundo dados internos da própria plataforma.

Fortalecer a cultura:

Transformar reconhecimento em rotina, seja via agradecimentos públicos, pequenos gestos, premiações simbólicas ou ações estruturadas.

Diferenciais que fazem a diferença:

- ✓ Gestão 100% digital, sem burocracia.
- ✓ Sem encargos trabalhistas — segurança jurídica total.
- ✓ Total liberdade de uso para o colaborador.
- ✓ Mensagens personalizadas que reforçam a cultura da empresa.
- ✓ Relatórios de engajamento e acompanhamento dos resultados.
- ✓ Integração fácil com a rotina do RH e das lideranças.



Casos e resultados reais

Empresas de diferentes portes e segmentos já usam o Caju Premiações para engajar, reconhecer e reter seus talentos. Confira alguns exemplos:

Ambev:

Conhecida por ser a maior fabricante de cervejas do Brasil desde 1999, a Ambev já experimentou o sabor de utilizar o Caju Premiações para presentear os colaboradores no final do ano. A ação foi feita através do programa People UP, como conta Matheus Pinheiro, Analista de People Design da Ambev.

“ **Foi incrível trabalhar com a Caju** para oferecer uma premiação para algumas pessoas do nosso time no final do ano.

Além da agilidade no atendimento (que era um fator crucial para nós), foi muito interessante dar para o time a oportunidade de escolherem com mais autonomia como eles fariam o uso do dinheiro da premiação.

Assim, conseguimos atender com mais assertividade as necessidades individuais de cada um, maximizando o retorno do nosso investimento enquanto empresa!

**Gupy:**

Na Gupy, plataforma de performance e desenvolvimento, que desde 2015 atua para impulsionar processos de Recrutamento & Seleção, o Caju Premiações é utilizado para engajamento dos times em diversas situações, principalmente em datas comemorativas, durante o ano todo: dia das mães, dia do orgulho LGBTQIAPN+, dia da mulher, entre outros.

Segundo Jessica Almeida, Analista de Gente e Gestão da Gupy, o uso da solução deixou o pagamento dos incentivos mais prático e rápido.

“ Além da modalidade ser fácil e intuitiva no momento de fazer o pedido, a descrição do que estamos pagando para os colaboradores em forma de premiação faz com que as pessoas tenham mais clareza do valor que estão recebendo.

A Caju, como sempre, facilitando o dia a dia das pessoas usuárias!

TecBan:

Há 41 anos, a TecBan colabora com a agenda de transformação do setor financeiro no Brasil, por meio de seu vasto portfólio de serviços e soluções.

Desde 2021, a empresa utiliza os benefícios da Caju, entre eles o Caju Premiações, usado para campanhas de engajamento do time de Operações conforme explica o Mario Sergio Machado, coordenador de suporte e varejo da Tecban.

“ O objetivo das premiações é alavancar as prospecções de novos pontos para o Banco24Horas.

Por isso, hoje essas ações são muito importantes para os colaboradores, que podem contribuir com os objetivos da empresa, e em troca são recompensados com a premiação.



Esses são apenas alguns dos muitos exemplos de como a ferramenta está ajudando empresas a **transformar o reconhecimento em uma vantagem competitiva.**

Resultados comprovados:

Empresas que utilizam **Caju Premiações** reportam:

- 🍷 Até 73% menos propensão ao burnout;
- 🍷 Aumento de até 44% na performance em campanhas de incentivo;
- 🍷 Melhoria expressiva na satisfação e no clima organizacional;
- 🍷 Colaboradores 2x mais propensos a se engajar em ações voluntárias dentro da empresa.

Por que escolher o Caju Premiações?

Porque ele traduz na prática tudo que discutimos neste relatório:

- ✅ O reconhecimento como antídoto contra o desengajamento.
- ✅ A personalização como pilar do futuro do trabalho.
- ✅ A simplicidade e segurança como aliadas do RH moderno.



O **Caju Premiações** não é apenas uma plataforma de premiação.

É uma ferramenta estratégica para construir ambientes de trabalho mais humanos, engajados, produtivos e com menos rotatividade.

Quer transformar o engajamento da sua empresa?

Fale com nosso time e descubra como o Caju Premiações pode ajudar sua empresa a reconhecer, engajar e reter talentos.

[Fale com nosso time](#)



Apêndice: Fontes, referências e glossário

Este relatório foi construído com base em dados atualizados, pesquisas reconhecidas no mercado e estudos internos, além de referências práticas aplicadas por empresas no Brasil e no mundo.

Confira as principais fontes:

Pesquisas e estudos internacionais:

Gallup — State of the Global Workplace 2024

Gallup — Q12® Meta-Analysis: 11th Edition 2024

OC Tanner — Global Culture Report 2025

Deloitte — Millennial and Gen Z Survey 2025

SHRM — Employee Benefits Survey 2024

SHRM — Employee Benefits Survey 2023

Zippia — Employee Recognition Statistics 2023

LinkedIn — Workplace Learning Report 2025

Pesquisas e estudos nacionais:

FGV — Perfil demográfico dos trabalhadores que se demitiram voluntariamente

EDC Group — Quiet quitting no Brasil



Glossário: Termos essenciais que você precisa conhecer

Absenteísmo:

Faltas frequentes dos colaboradores, justificadas ou não, que impactam na produtividade e na operação da empresa.

Burnout:

Síndrome de esgotamento profissional, caracterizada por exaustão extrema, estresse crônico e falta de motivação no trabalho.

Check-in de clima:

Pesquisa rápida e recorrente, feita com os colaboradores, para avaliar percepção sobre liderança, ambiente, comunicação e bem-estar.

Engajamento:

Nível de conexão emocional e comprometimento que o colaborador tem com a empresa, seu time e seus objetivos.

Employer Branding (Marca Empregadora):

Imagem que uma empresa tem enquanto lugar para se trabalhar. Empresas com um employer branding forte conseguem atrair e reter mais talentos.

KPIs de Engajamento:

Indicadores-chave para acompanhar o nível de engajamento, como NPS interno, turnover, absenteísmo, índice de satisfação, entre outros.

People Analytics:

Uso de dados e análises estatísticas para tomar decisões estratégicas na gestão de pessoas, antecipando tendências e identificando riscos.

**Presenteísmo:**

Quando o colaborador está fisicamente presente, mas emocionalmente desconectado, com produtividade baixa e desmotivação.

Quiet Quitting:

Termo que define quando um profissional faz apenas o mínimo necessário no trabalho, sem se engajar ou ir além das entregas básicas.

Reconhecimento:

Ação de valorizar um colaborador por seus esforços, comportamentos ou resultados. Pode ser feito de forma simbólica, social ou monetária.

Retenção:

Conjunto de estratégias e práticas que têm como objetivo manter os talentos na empresa, reduzindo o turnover.

Turnover:

Taxa de rotatividade de colaboradores em uma empresa, calculada com base nos desligamentos em determinado período.



Sobre este relatório

Este material foi desenvolvido com o objetivo de apoiar empresas, profissionais de RH e lideranças na construção de ambientes de trabalho mais saudáveis, engajadores e preparados para os desafios do futuro.

Então já fica aqui o convite: conheça mais sobre como o [Caju Premiações](#) pode apoiar sua empresa na criação de uma cultura forte de reconhecimento e valorização.

Fale com nosso time e descubra como podemos ajudar.