



Como premiar colaboradores com segurança jurídica

Guia prático para RH e gestores cuidarem do reconhecimento sem riscos legais



Sumário



1. Por que reconhecer colaboradores importa	5
2. Os riscos de premiar sem atenção jurídica	11
3. Tipos de reconhecimento corporativos	16
4. Como premiar com segurança jurídica	22
5. Boas práticas de engajamento e reconhecimento	26
6. Próximos passos para sua premiação	33



“

Por que premiar colaboradores?
Poxa, eles já recebem salário e benefícios

”

Esse é um pensamento bem mais comum do que se pensa e faz parte de uma mentalidade que pertence ao passado. Um passado sem tanta competição por talentos...

Hoje, sabemos que, com a disputa por profissionais capacitados e a necessidade de retê-los, apenas o salário mensal não faz tanto sentido. É preciso buscar engajamento — e as premiações fazem toda a diferença nesse contexto.

Mas qual é o melhor tipo de reconhecimento?

E mais: como garantir que o programa terá respaldo jurídico, sem multas ou obrigações trabalhistas não previstas?

Neste eBook **Como premiar colaboradores com segurança jurídica**, você tem todas essas respostas.

E vamos além, com **checklist** para implementar ou otimizar seu programa, boas práticas de engajamento, dados que vão fazer você pensar duas vezes sobre reconhecimento.

Boa leitura! ✨

Capítulo **1.**

Por que reconhecer colaboradores importa



1. Por que reconhecer colaboradores importa

→ Empresas com programas de reconhecimento bem estruturados têm uma chance 2,5 vezes maior de ter desempenho acima da média do mercado.

(Deloitte)

→ Mais de 65% dos funcionários dizem que a falta de reconhecimento é a principal razão para deixar um emprego.

(TinyPulse)

→ 80% dos colaboradores se sentem mais valorizados com programas de premiação corporativa

(Caju)

Só por esses dados você já deve ficar em alerta:
reconhecer funcionários faz a diferença.

Mas vamos entender mais no detalhe.

Premiar colaboradores é uma das formas mais eficazes de fomentar um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

O reconhecimento gera um impacto significativo no clima organizacional: funcionários que se sentem valorizados tendem a manter um nível de motivação mais alto, o que se traduz em maior engajamento e uma percepção positiva sobre a empresa.

Esse ciclo de feedback positivo não só melhora a cultura interna, mas também contribui para o fortalecimento da confiança entre lideranças e equipes.

O impacto do reconhecimento no clima organizacional é visível quando os colaboradores percebem que seu trabalho é reconhecido e valorizado.

Essa **sensação de pertencimento e respeito** reflete diretamente na performance dos colaboradores, que se tornam mais dispostos a entregar resultados e colaborar em equipe.



A premiação, seja ela financeira ou reconhecimento público, reforça comportamentos desejados e cria uma **cultura onde a excelência é celebrada**, o que impulsiona o desempenho coletivo.

Além disso, investir em programas de premiação pode ser uma estratégia poderosa para melhorar a retenção de talentos dentro da empresa.

De acordo com um estudo da [Gallup](#), empresas que implementam programas de reconhecimento têm até 31% mais chances de reter seus funcionários de alto desempenho.



A Cisco tem uma iniciativa interessante

A multinacional de infraestrutura de TI Cisco usa um sistema chamado Connected Recognition, no qual colegas podem reconhecer uns aos outros com recompensas ou agradecimentos em forma de feedback.

Em texto no próprio portal da Cisco, uma assistente-executiva valoriza essa ação — não apenas o salário, mas os gestos que demonstrem que seu trabalho é visto e apreciado. (Fonte: [Cisco](#))

O exemplo da Cisco é interessante por conta de **duas vertentes**:

- 1.** Funcionários reconhecendo outros funcionários, que traz um clima organizacional mais forte à empresa.
- 2.** A comunicação, com um canal que permite que colaboradores contem suas próprias experiências — isso tem mais força do que a empresa falando de si mesma.

Em resumo, num cenário de alta competitividade no mercado de trabalho, o reconhecimento contínuo é uma das chaves para manter colaboradores satisfeitos e leais.

Quando as empresas reconhecem e recompensam os esforços de seu time, elas não apenas fomentam uma cultura de desempenho, mas também criam um ambiente onde os funcionários se sentem mais conectados e comprometidos com a missão e os valores organizacionais.

→ *Ainda assim, 66% das empresas, em nível global, não contam com nenhum programa de reconhecimento e premiação*
(Gallup)



Erro comum!

Acreditar que salário e nome da empresa são suficientes para manter os funcionários, enquanto concorrentes investem em premiações e melhor cultura organizacional.

Capítulo 2.

Os riscos de premiar sem atenção jurídica



2. Os riscos de premiar sem atenção jurídica

Reconhecer os colaboradores sem uma estrutura jurídica adequada pode trazer sérios riscos para a empresa, especialmente em relação à natureza do pagamento e encargos devidos.

Sem a devida clareza, os prêmios muitas vezes são interpretados como parte do salário, o que abre espaço para a aplicação de encargos trabalhistas e previdenciários, como férias, 13º salário, FGTS e contribuições ao INSS.

Ou seja, uma iniciativa pensada para valorizar pode facilmente se transformar em passivo jurídico e em custos adicionais para a organização.

Salário, bônus ou prêmio?

Na hora de reconhecer um colaborador, muitas empresas confundem termos como salário, bônus e prêmio.

Essa confusão não é apenas conceitual: pode gerar riscos jurídicos e transformar um gesto de reconhecimento em um passivo trabalhista.

O salário corresponde ao pagamento feito pelo empregador pelos serviços prestados pelo empregado, conforme previsto em contrato de trabalho.

Assim, os valores são pagos de maneira habitual e obrigatória, incidindo encargos como **INSS, férias, FGTS e 13º salário**.

O bônus é atrelado a métricas, acordos prévios e o colaborador sabe quando irá receber e quais são os fatores que influenciam no pagamento.

Por ter previsibilidade e vínculo direto com performance, o bônus normalmente possui natureza salarial e exige o recolhimento de encargos trabalhistas, previdenciários e tributários.

Já o prêmio, com base no 457 da CLT e da Solução de Consulta COSIT nº 151/2019, não é concedido por uma **meta pré-estabelecida**, mas por uma liberalidade do empregador. Ou seja, o colaborador não tem ciência do pagamento (quanto, o que, como). O prêmio pode ser financeiro ou não (ex: um dia de folga, uma viagem), mas deve ser ocasional, justificado e registrado na folha de pagamento.

Multas e passivos

Se uma empresa não tomar o cuidado necessário ao conceder esses valores conforme a sua natureza jurídica, pode ser responsabilizada por passivos trabalhistas e fiscais.

Isso inclui a necessidade de recolher, por exemplo, **INSS** e **FGTS** sobre valores que não foram originalmente considerados salário, mas foram caracterizados como tal por decisão judicial.

Como pontos de **atenção**:

Pagamentos mensais sem critério claro

Quando se oferece pagamentos mensais a funcionários sem um critério específico ou com valores desproporcionais ao salário do colaborador, isso pode ser interpretado pela Justiça do Trabalho como parte da remuneração habitual, gerando passivos trabalhistas e previdenciários.



O ponto chave é formalizar e estabelecer critérios claros para cada tipo de reconhecimento, sempre com respaldo jurídico e da contabilidade para evitar complicações legais.



Erro comum!

Não diferenciar o pagamento e fazer isso com frequência ou com valores desproporcionais, levando à compreensão de que tais valores fazem parte do salário.



Capítulo 3.

Tipos de reconhecimentos corporativos



3. Tipos de reconhecimentos corporativos

Então, qual é o tipo de reconhecimento que faz mais sentido à sua empresa?

A seguir, você conhece as 3 mais comuns e suas vantagens e cuidados.

→ Em dinheiro

O reconhecimento em dinheiro pode ser em prêmio, bônus, PLR, PPR ou comissões.

O dinheiro tem um impacto imediato e tangível, incentivando colaboradores a alcançarem metas específicas. É um sistema com facilidade de implementação, já que modelos de bônus e comissionamento são bem conhecidos e fáceis de aplicar, especialmente em vendas ou metas mensais.

Vale dizer que outra vantagem é atrair profissionais e fidelizá-los, ajudando no engajamento e na retenção.

Este modelo pode ser ajustado conforme as necessidades da empresa, podendo ser individual ou coletivo.

Cuidados com engajamentos em dinheiro



Se for pago de forma habitual, pode ser interpretado pela Justiça como parte do salário, o que gera passivos trabalhistas e previdenciários, como INSS e FGTS.

Também é importante garantir que os critérios de **bônus, PLR, PPR ou comissões** sejam claros e justos para evitar disputas e insatisfações entre os colaboradores.

E mais um ponto: a sustentabilidade — garanta que sua empresa pode arcar com o modelo, mesmo em tempos de crise.

→ Reconhecimento através de parceiros

Com o apoio de parceiros especializados, sua empresa pode oferecer experiências, serviços ou produtos que realmente tenham valor para cada colaborador.

Assim, o reconhecimento se torna mais personalizado, gerando engajamento, motivação e satisfação.

Uma vantagem clara é que não há necessidade de calcular impostos ou reflexos trabalhistas como ocorre com a premiação em dinheiro, desde que não seja habitual e tenha caráter excepcional.

Outra possibilidade é disponibilizar um saldo extra no cartão de benefícios do colaborador.

Algumas empresas, como a **Caju**, permitem essa função — garantindo maior autonomia, legalidade e satisfação.

Mas falamos disso mais à frente neste ebook.

→ **Reconhecimento não financeiro**

Dia de folga (day off), experiências como massagem ou viagem, cursos... O reconhecimento não financeiro também faz muito sentido, pois é encarado como uma vantagem mais pessoal e humana, promovendo a lealdade e o engajamento do colaborador.

Oferecer experiências ou cursos pode ser uma opção mais acessível em comparação a reconhecimentos em dinheiro.

Leve em conta também que cursos e treinamentos contribuem para o crescimento do colaborador, impactando positivamente sua performance e produtividade a longo prazo.

Cuidados com reconhecimento não financeiro

Para alguns colaboradores, experiências ou cursos podem não ter o mesmo impacto imediato ou significativo que uma recompensa financeira.

Também é importante garantir que o reconhecimento seja justo e que todos os colaboradores se sintam valorizados.

Caso contrário, pode gerar **insatisfação** ou **desmotivação**.

Existe ainda a camada extra de trabalho para o RH:

Oferecer experiências ou cursos pode exigir mais tempo, planejamento e escolha de fornecedores para que o reconhecimento realmente traga satisfação ao colaborador e não seja visto como uma “compensação vazia”.

Por fim, em alguns casos, dependendo da frequência e da natureza do reconhecimento (como day off), é preciso entender as implicações trabalhistas e garantir que tais benefícios não sejam interpretados como “vantagens permanentes” que alterem o contrato de trabalho.

Erro comum!

Escolher um tipo de reconhecimento e seguir fiel a ele sem fazer pesquisas internas.

Peça feedback e faça pesquisas quantitativas para garantir que continue fazendo sentido.



Capítulo 4.

Como premiar com segurança jurídica



4. Como premiar com segurança jurídica

Se você premiar e não ter dor de cabeça futura com a segurança jurídica, este capítulo do nosso eBook mostra o que você precisa fazer:

→ Documente e formalize cada premiação

Na hora de reconhecer, deixe claro a data, valor e o motivo da premiação pontual.

Para prêmios em dinheiro, transite o valor em folha de pagamento, com rubrica específica e justificativa registrada. Isso é essencial, porque a não formalização pode levar à integração ao salário, com encargos retroativos (INSS, FGTS, férias, 13º).

→ Diferencie claramente entre reconhecimento

Salário é a remuneração habitual pelo trabalho. Já prêmios, bônus e PLR devem ser:

-  Ocasionalmente concedidos.
-  Não podem ser um substituto do pagamento salarial no contrato de trabalho.
-  Valores proporcionais e razoáveis ao colaborador.

A repetição frequente de valores desproporcionais e sem critérios claros pode descaracterizar a natureza do prêmio e torná-lo parte do salário, o que gera impacto direto na folha de pagamento e encargos.

→ Ferramentas e plataformas que ajudam a garantir conformidade

A premiação fica muito mais facilitada quando o RH possui uma plataforma unificada para disponibilizar o saldo.

A seguir, trazemos algumas possibilidades:



Plataformas de gestão de benefícios e incentivos, como a Caju, que permite a concessão de premiações para uso livre do saldo e inclusão do motivo do reconhecimento (aniversário, confraternização, happy hour de time, ano novo, natal, tempo de casa).

É uma forma interessante de unir o prêmio em dinheiro, com flexibilidade e segurança legal.





Plataformas de desempenho para reconhecimentos como bônus e PLR:

Worky, Levee, Feedz, Qulture.Rocks, elas ajudam a registrar desempenho, metas e ações de reconhecimento com formalização digital.



Sistemas de RH integrados (HR Techs)

para centralizar a folha de pagamento, histórico de prêmios e políticas internas.

Lembre-se de escolher ferramentas que registram, auditam e guardam evidências de comunicação, aceite e critérios ajuda a empresa em eventuais fiscalizações ou disputas judiciais.



Erro comum!

Após cumprir todos os pontos citados acima, ainda é importante ter uma consultoria jurídica, garantindo que a empresa não terá nenhum problema jurídico ou contábil com o prêmio.



Capítulo 5.

Boas práticas de engajamento e reconhecimento



5. Boas práticas de engajamento e reconhecimento

Premiar, por si só, não faz milagres no sentido de reter, atrair ou melhorar a produtividade.

É preciso incentivar o time a engajar e deixar sempre claras as vantagens dele. Essa missão vai ficar mais simples seguindo os passos abaixo:

→ Conecte as premiações com a cultura da empresa

Para que uma premiação seja eficaz e gere engajamento real, ela deve estar **conectada à cultura organizacional** e aos comportamentos que a empresa deseja incentivar.

O ideal é que o reconhecimento reforce valores essenciais — como ética, inovação, trabalho em equipe, responsabilidade ou foco no cliente — e que o prêmio esteja integrado a esses pilares, valorizando tempo de casa, datas comemorativas, confraternizações.

→ Tenha periodicidade e critérios claros

Uma premiação, para ser bem recebida e gerar engajamento, precisa de frequência compatível com os ciclos de entrega e percepção de valor.

Premiações muito esparsas podem perder o efeito motivador, enquanto premiações frequentes demais podem banalizar o reconhecimento ou gerar risco de confusão com o salário, conforme exploramos acima...

Para bônus e PLR, tão importante quanto a periodicidade é a clareza dos critérios de avaliação e elegibilidade.

Os colaboradores precisam saber exatamente o que é necessário para serem reconhecidos — seja bater metas, apresentar projetos inovadores, melhorar indicadores de satisfação ou exemplificar comportamentos alinhados com a cultura.

Critérios subjetivos, mal definidos ou inconsistentes geram frustração, desconfiança e desmotivação.

Por isso, a transparência e a didática aqui são **fundamentais**.

→ Comunicação interna tornando o reconhecimento visível e motivador

A comunicação do reconhecimento é tão importante quanto a premiação em si. Quando o reconhecimento é feito de forma pública e positiva, ele inspira outras pessoas a também buscarem a excelência.

Boas práticas incluem compartilhar histórias de sucesso em canais internos (e-mail, intranet, redes sociais corporativas), valorizar o colaborador em reuniões gerais ou enviar comunicados assinados por lideranças, reforçando o impacto da conquista. Isso ajuda a consolidar a cultura de valorização e engaja a equipe como um todo.

Outro ponto essencial é a **personalização da comunicação**. Reconhecer alguém de forma genérica pode soar vazio; já o reconhecimento que menciona o nome da pessoa, o motivo do prêmio e o valor da sua contribuição tem um impacto emocional muito maior.

Baixe o checklist para premiar seus colaboradores

Capítulo 6.

Próximos passos para sua premiação



6. Próximos passos para sua premiação

Agora é hora de criar um sistema de premiações ou mesmo rever o que a sua empresa já tem, para garantir conformidade legal.

Premiar colaboradores de forma estratégica é uma excelente prática de engajamento, mas **exige atenção jurídica e alinhamento com a cultura organizacional**.

Premiações — sejam financeiras ou não financeiras — devem reforçar comportamentos e resultados esperados, evitando gerar distorções ou conflitos internos.

Para isso, é essencial que estejam conectadas à performance e aos valores da empresa, promovendo não só resultados, mas também atitudes alinhadas à cultura.

Do ponto de vista legal, tome o cuidado de diferenciar esses valores esporádicos do salário.

A CLT ([Art. 457, §4º](#)) permite prêmios desde que sejam ocasionais, por liberalidade (vontade) da empresa, justificadas.

O risco de informalidade ou habitualidade pode levar à caracterização da natureza salarial, gerando passivos como encargos retroativos, multas e ações trabalhistas.

Boas práticas incluem:

-  A documentação de cada premiação.
-  Uma plataforma de gestão centralizada para facilitar o dia a dia do RH.

Além disso, a forma como o reconhecimento é comunicado faz toda a diferença. A visibilidade e o valor simbólico do reconhecimento devem ser bem trabalhados, tornando-o público, motivador e personalizado...

Assim, a empresa fortalece o engajamento de forma segura, transparente e sustentável, transformando o reconhecimento em um motor genuíno de cultura e performance.

Dica de ferramenta para suas premiações:

Como trouxemos no começo deste eBook, a Caju tem uma solução que facilita seu sistema de premiações, sendo prática para o RH e vantajosa aos colaboradores.

Confira mais detalhes:

→ O que é?

O **Premiações** é uma funcionalidade que permite ao RH engajar os colaboradores com campanhas de reconhecimento e recompensas usando uma única plataforma e cartão.

Você pode disponibilizar um **saldo de uso livre que não expira no próprio cartão Caju**, com bandeira Visa, que facilita o uso e é altamente aceito.

→ Como funciona?

Com o **Premiações**, o RH opera a premiação na mesma plataforma onde ele deposita o benefício para o colaborador, de forma integrada.

Para o colaborador, o saldo de Premiações fica no mesmo cartão e, pelo aplicativo, é possível realizar a troca de carteiras para usar o saldo livremente.

Ou seja, é fácil para ambas as partes!

→ E quanto a legalidade?

O **Premiações** tem todo o respaldo jurídico necessário e permite não misturar saldos, deixando bem claro o que é benefício e o que é saldo de premiação.

Conheça mais sobre o Premiações





Premie com segurança jurídica, o engajamento e a retenção vêm!

Foi-se o tempo em que apenas o salário mantinha os funcionários engajados. Sabemos que empresas que premiam com segurança atraem e retêm talentos.

Lembre-se:

80%

dos colaboradores se sentem mais valorizados com programas de premiação corporativa, como a Caju apurou.



Mas ainda é **raro** ter programas de premiação:

66%

das empresas **não têm nenhum**, como trouxemos antes.



A Caju pode ser sua parceira neste programa.