

# Conheça os tipos de bonificação para funcionários e saiba sua importância.

Já é do seu conhecimento que os colaboradores representam o ativo mais importante de uma empresa, certo? Mas, o que a sua tem feito para demonstrar reconhecimento profissional? Vamos abordar os tipos de bonificação para funcionários e todas suas vantagens nesse post.

Em ambientes onde os trabalhadores contam com uma liderança preocupada e engajada com o seu desenvolvimento, há uma troca natural de valorização entre as partes.

Isso quer dizer que, ao sentirem que seu trabalho é reconhecido, esses colaboradores retornam, naturalmente, o que a empresa espera deles:

- produtividade;
- sentimento de pertencimento;
- vontade de oferecer valor à companhia.

Quando esse reconhecimento faz parte da cultura da organização, ambas as partes só têm a ganhar.

Se o seu negócio entende o poder que a valorização dos colaboradores tem, mas ainda não elaborou estratégias para colocar isso em prática, continue essa leitura, pois selecionamos algumas dicas de ações para deixar evidente a relevância dessas pessoas para a organização.

Veja como essas atitudes podem elevar o potencial da sua equipe!

## Oferecer um aumento ou bonificações monetárias

A maioria das pessoas anseia pelo reconhecimento de suas ações, independentemente do tipo de relacionamento: nas amizades, nas relações amorosas e profissionais. Nas empresas, isso se torna ainda mais necessário, pois a valorização e a demonstração de gratidão funcionam como um combustível para manter o [engajamento dos colaboradores](#).

Uma das formas mais interessantes de recompensar pelo bom trabalho de alguém é oferecer um aumento salarial, já que dinheiro é bom e todo mundo gosta. Uma sugestão é aumentar — sem esperar que ele peça — entre 10 e 30% do salário do colaborador.

Outra ação que demonstra a valorização do profissional (ou do setor) para a empresa é garantir uma participação nos lucros (PLR) no final do ano ou do exercício da companhia. Se essa pessoa se esforçou para que a empresa atingisse seus resultados e lucrasse, nada mais justo do que recompensá-la por isso.

Saiba, ainda, que muitos trabalhadores veem o aumento como a forma de reconhecimento mais importante, pois com dinheiro a mais, eles podem realizar projetos pessoais que, antes, não era possível. Por isso, escolhemos essa como a primeira estratégia mais relevante, mas saiba que existem diversas alternativas não monetárias tão importantes quanto.

## Disponibilizar dias de folga

Certo, você adoraria poder aumentar — ou propor — o salário de várias pessoas da sua equipe, mas não é um bom momento financeiro para a empresa. Então, tenha em mente que existem formas menos onerosas de recompensar o esforço e a dedicação dos colaboradores, e uma delas é abonar um dia de trabalho ou oferecer alguns dias de folga, à escolha deles.

Porém, se não for possível liberar parte do time por tempo integral, uma opção é deixar que eles

trabalhem apenas meio período e tirem o restante do dia para descansar. Afinal, liberar mais cedo também é um gesto de valorização pelo esforço diário do trabalhador.

## Premiar pelo desempenho

O sentido de premiar aqui é bastante amplo:

- pode-se destacar a foto do profissional como funcionário do mês;
- oferecer brindes, viagens e [vales-presentes](#);
- deixar que ele lidere alguma atividade que mais goste;
- promover de cargo;
- entre outras estratégias.

O mais importante, em relação à premiação de quem se destaca, é pensar em ações específicas de cada negócio e que sejam relevantes, tanto para o colaborador quanto para a empresa. Assim, ambos colherão bons frutos, quando o reconhecimento profissional é feito de forma adequada.

## Reconhecer o trabalho individual perante a equipe

É muito comum vermos líderes que chamam atenção do profissional na frente do restante da equipe, e isso — além de constrangedor para o colaborador — acaba reprimindo atitudes em outros funcionários. Porém, não é tão comum ver elogios e reconhecimento desse tipo diante de outras pessoas, já reparou?

Por que é mais fácil, para muitas pessoas, criticar em público e valorizar em privado? Saiba que o mais saudável é fazer exatamente o contrário do que geralmente é feito: valorizar perante a equipe e repreender de forma individual. Além de estreitar a relação entre liderança e liderados, essa é uma atitude que fortalece o sentimento de confiança nos colaboradores.

## Criar um plano de carreira

Quando o profissional reconhece que a empresa oferece opções para que ele cresça internamente, sente-se valorizado por isso. Afinal, ele entenderá quais caminhos poderá percorrer dentro da organização e se esforçará para alcançar seu objetivo, com a ajuda de seus líderes.

A falta de um plano de carreira e de perspectivas dentro da companhia são fatores determinantes, para que profissionais de alta performance peçam demissão, contribuindo com o aumento do [turnover](#) da empresa. Então, ao perceber que a organização se preocupa com seu crescimento, o colaborador entende que ali tem planos para ele se desenvolver.

## Implementar benefícios

Mostrar que a empresa se importa com o crescimento profissional do seu time é importante. Mas, sabemos que elaborar um plano de carreira depende de vários fatores, como estruturação da empresa, hierarquias, porte da organização, entre outros.

Se esse é um planejamento complexo para a realidade da companhia, existe também a opção de implementar um plano de benefícios para os colaboradores. E, se apenas vale-transporte e vale-alimentação vêm à sua mente, quando o assunto se trata de benefícios, saiba que se pode ir muito além dessa cartela básica de vantagens.

Vale ressaltar que, ainda que seja tratado como “benefício” por grande parte das organizações, o vale-transporte é um direito do trabalhador. Então, mais um motivo para sair da caixa ao oferecer serviços que sejam realmente vantajosos para ele.

Já ouviu falar no [vale-cultura](#)? Esse pode ser um ótimo aliado para valorizar o seu time! Mas, se você

não entende muito bem sobre como implementar e gerir benefícios, da forma eficiente, saiba que é possível [terceirizar](#) esse processo para empresas especializadas nesse assunto.

Inclusive, é uma maneira de oferecer uma gestão de benefícios correta, coerente com o perfil da organização e alinhada com as expectativas dos trabalhadores. Além disso, é uma forma de mostrar o reconhecimento profissional da empresa para os colaboradores e focar apenas nas atividades mais estratégicas do seu setor.

Gostou das dicas de ações para reconhecer o seu time? Aproveite para acompanhar nossas redes sociais Instagram, [Facebook](#) e [LinkedIn](#) e fique por dentro de vários outros assuntos relevantes para o RH.