

Top Ser Humano 2025 – Categoria Organização

Modalidade Desenvolvimento - Remuneração



Box Fidelidade: Reconhecimento que Transforma Resultados em Propósito na Box Print

Responsáveis pelo case:

Jéssica Leuck

Aline Leifheit

Josué Braun

ÍNDICE

Introdução	4
Desenvolvimento	9
Mudanças Organizacionais	14
Continuidade	19
Avaliação	20
Conclusão	21
Bibliografia	22
Autores	23

SINOPSE

A Box Print desenvolveu em 2024 o Programa Box Fidelidade, que alia resultados à valorização dos colaboradores. A iniciativa surgiu a partir de dois pontos fundamentais: em resposta à Pesquisa de Clima Organizacional aplicada em 2023, por meio do GPTW, que revelou o desejo da equipe de receber cestas de alimentação e limpeza como um dos benefícios concedidos pela empresa; e pela notável mudança de comportamento registrada a partir da reformulação do Programa de Participação nos Resultados em 2023, substituindo um modelo que reconhecia exclusivamente a presença física do colaborador por um novo formato, baseado no alcance de resultados econômicos pela organização (premiado com o Top Ser Humano 2024).

Diante desse cenário, a Box Print estruturou um programa estratégico que integra metas individuais e coletivas com o objetivo de reduzir o índice de absenteísmo, aumentar a assiduidade e promover a eficiência produtiva, preservando os padrões de qualidade e segurança no trabalho.

O programa, que distribui caixas-presente em reconhecimento aos resultados, demonstra como iniciativas internas de valorização e remuneração podem impactar positivamente o engajamento dos colaboradores e o desempenho organizacional. A sinergia entre propósito social, reconhecimento e metas bem definidas reforça nosso compromisso com o desenvolvimento humano, comunitário e empresarial.

[\(alinel@boxprint.ind.br\)](mailto:alinel@boxprint.ind.br)

INTRODUÇÃO

A Box Print é uma empresa gráfica localizada em Campo Bom que acredita que são as pessoas que tornam possível a trajetória de crescimento com propósito. Nossa política de Gestão de Pessoas e Cultura nasce do compromisso de atrair, cuidar e desenvolver talentos que compartilham dos nossos valores. Mais do que alinhar processos, buscamos cultivar um ambiente onde a escuta ativa, o desenvolvimento contínuo, o cuidado com a segurança e a valorização do trabalho caminham lado a lado.

Crescer com qualidade, produtividade e sustentabilidade só faz sentido quando esse caminho é trilhado com pessoas que acreditam e evoluem com a gente.

Alinhada a essa visão, em 2023 a Box Print implantou a Pesquisa de Clima Organizacional do GPTW (Great Place to Work), com o objetivo de compreender de forma mais profunda as percepções e necessidades dos colaboradores, além de identificar oportunidades reais de melhoria no ambiente de trabalho e cultura, conectando tudo isso ao nosso planejamento estratégico de crescimento organizacional.

A cultura é um conceito básico para a construção das estruturas organizacionais. E na prática, é visível nos valores que contribuem para a identidade única junto aos colaboradores, fornecedores, parceiros e clientes. A cultura estabelece traços comuns entre as pessoas que se relacionam em um mesmo grupo, refere-se a um sistema interligado e apresenta dependência mútua entre seus atores

que, por sua vez, influenciam o comportamento dos indivíduos por meio das interações realizadas (PELOGIA, et al., 2022).

A cultura organizacional exerce influência direta sobre o ambiente de trabalho, os hábitos dos colaboradores e o estilo de gestão adotado (SCHULDT; GOMES, 2020). Essa influência se reflete na satisfação no trabalho e pode ser compreendida como o resultado da interação positiva entre diferentes fatores — desde as relações profissionais até as condições de vida e a forma como o colaborador se conecta ao seu papel dentro da organização.

Com base na metodologia do GPTW, que avalia a qualidade das relações no ambiente organizacional a partir da escuta ativa dos colaboradores, é possível identificar com clareza pontos fortes e oportunidades de melhoria (GREAT PLACE TO WORK, 2023).

A análise das respostas revelou um interesse significativo por benefícios que complementem a remuneração de forma inteligente e estratégica. Entre os destaques, surgiu com força a “cesta básica / rancho”, uma alternativa que otimiza o poder de compra e contribui diretamente para o bem-estar das famílias.

A cesta básica, historicamente criada como resposta às dificuldades econômicas do período pós-Segunda Guerra Mundial, foi formalizada no Brasil durante o governo de Getúlio Vargas. Desde então, tornou-se um símbolo de garantia mínima de dignidade, instituída como direito vinculado ao salário-mínimo por meio do Decreto-Lei nº 399, de 1938. Com o tempo, sua composição foi se distanciando do

ideal original, mas seu papel social permanece: complementar a renda e manter viva a tradição alimentar das famílias brasileiras (IDEC). Mais de 80 anos depois, a cesta básica segue enraizada na cultura popular, muitas vezes sendo solicitada como benefício mesmo sem plena consciência de sua origem — o que evidencia seu valor simbólico e afetivo na história das relações de trabalho.

Segundo dados do Novo Caged, o saldo de empregos formais no Brasil cresceu 16,5% em 2024 em relação ao ano anterior, com 1.693.673 novas vagas com carteira assinada. A indústria de transformação — setor no qual a Box Print está inserida — destacou-se com mais de 282 mil novos postos. Esse cenário reforça a relevância de estratégias consistentes de atração, retenção e desenvolvimento de pessoas. Para a Box Print, os dados validam o caminho trilhado por meio de iniciativas que fortalecem o clima organizacional, promovem o engajamento e o bem-estar, e posicionam o cuidado com as pessoas como pilar essencial da competitividade e do crescimento sustentável.

Atenta a essa escuta e alinhada à sua estratégia, a Box Print desenvolveu o programa **Box Fidelidade**, uma iniciativa que fortalece o senso de equipe, estimula o engajamento e traduz de forma prática soluções que geram ganhos reais para todos. Além de valorizar quem constrói diariamente a história da empresa, o programa também atua conectado com a estratégia, contribuindo para a redução do absenteísmo, o aumento da produtividade e a atração e retenção de profissionais.

O programa estabeleceu metas claras, tanto individuais quanto coletivas, para estimular o engajamento dos colaboradores e reforçar o propósito de crescimento mútuo. Foram definidos dois grupos de metas:

- **Grupo 1 / Industrial – Assiduidade:** voltado para áreas que apresentavam índices mais elevados de faltas e impactam diretamente na produtividade industrial, demandando ações focadas na melhoria da presença e no comprometimento diário.
- **Grupo 2 / Administrativo – Indicadores de desempenho por área:** composto por setores que lidam de forma positiva com banco de horas, conseguem gerir melhor suas demandas e impactam diretamente em pontos específicos e críticos identificados pela empresa, estabelecendo metas de desempenho que contribuam para a agilidade geral da empresa.

A estruturação desses grupos levou em consideração as diferentes realidades e desafios de cada área, permitindo que os objetivos fossem alcançáveis e proporcionassem benefícios concretos aos colaboradores e à empresa. Como reconhecimento, a Box Print oferece **benefícios na forma de caixas-presente**, fortalecendo a cultura e reforçando o desenvolvimento humano e organizacional.

Percebemos que é no comprometimento coletivo que reside a força de um time. Quando ele se perde, o desempenho se fragmenta e torna-se individualizado. Esse tipo de engajamento só é possível quando há um direcionamento claro e compartilhado, em que os membros da equipe confiem (Katzenbach & Smith, 1999).

Para que uma equipe atue com desempenho, é relevante que seus integrantes se sintam seguros para se expor, sem medo ou receios uns com os outros. Quando isso acontece, a energia é canalizada para o que realmente importa: o trabalho em si com cooperação, colaboração e resultados sustentáveis. A construção da confiança, como destaca Lencioni (2015), nasce da certeza de que todos agem com boas intenções, eliminando a necessidade de posturas inadequadas ou reservas entre os colegas.

Buscando autores para embasar nosso aprendizado, identificamos Moscovici (2018). Ele defende a ideia de que o futuro pertence às organizações baseadas em equipes, e não apenas em estruturas de grupos organizacionais tradicionais. Este pensamento contribui para organizar o trabalho no cenário corporativo. Lencioni (2015) reforça essa perspectiva ao afirmar que o trabalho em equipe segue sendo uma das maiores fontes de vantagem competitiva e sustentável nas organizações.

Com as intensas transformações impulsionadas pelas novas tecnologias e por eventos marcantes da humanidade — como a pandemia de Covid-19 e as enchentes no Rio Grande do Sul em 2024 — fomos desafiados a sair da rotina e a nos reinventar. Esses cenários evidenciam a necessidade de resultados mais eficazes, sustentados por equipes produtivas, colaborativas, criativas e comprometidas. Nesse contexto, o desenvolvimento de competências comportamentais torna-se indispensável para a construção de ambientes pautados pela confiança, foco e entrega de valor. Mais do que uma responsabilidade de um setor específico, a gestão de pessoas deve ser compreendida como um compromisso coletivo, transversal a toda a organização, exigindo o envolvimento ativo de todos (BERGUE; TRESCASTRO, 2019). Essa

abordagem fortalece a ideia de equipe como pilar fundamental para resultados sustentáveis e coerentes com os desafios contemporâneos.

Objetivo

Fortalecer o clima organizacional por meio do reconhecimento de comportamentos alinhados à cultura da Box Print, promovendo o engajamento, a retenção e o desenvolvimento das pessoas. A iniciativa busca ainda ampliar a assiduidade, a produtividade e a agilidade nos processos, com foco na excelência.

DESENVOLVIMENTO

Na Box Print, compreendemos que cada meta atingida vai além dos resultados numéricos e pode se transformar em ações concretas para as pessoas. Com esse propósito, foi criado o Programa Box Fidelidade, uma iniciativa que une propósito e resultado do ano, valorizando os esforços individuais e coletivos de todos que fazem parte da organização.

Ao longo de 2024, em todas as unidades da Box Print, o programa vem sendo fortalecido com uma proposta ainda mais significativa: reconhecer o comprometimento dos colaboradores e, ao mesmo tempo, gerar impacto positivo por meio da entrega de benefícios em forma de caixas de alimentos ou de limpeza.

A participação é aberta a todos os colaboradores, com exceção dos aprendizes, especialistas, coordenadores, gerentes e superintendentes. As pessoas que desempenham estas funções recebem outros tipos de benefícios.

As Caixas-fidelidade são intercaladas entre a caixa de alimentação e a caixa de limpeza, atendendo a sugestões apontadas em enquete interna quanto à frequência da composição das caixas. Entre alimentação e limpeza, 53% dos profissionais optaram pelo revezamento mensal da composição.

Observou-se que muitos colaboradores possuem familiares que também trabalham na empresa. A alternância busca evitar a repetição de produtos entre os lares e tornar o benefício mais atrativo, garantindo variedade e diferenciação no conteúdo das caixas.

A premiação segue critérios estabelecidos com base no cumprimento de metas mensais, estruturados em dois grupos distintos:

Grupo 1 – Assiduidade

- Assiduidade individual de 100% no mês: o colaborador recebe uma caixa-presente.
- Absenteísmo coletivo igual ou inferior a 2% no mês: todos elegíveis pelo critério individual recebem uma caixa-presente plus.

Grupo 2 – Indicadores de Desempenho por Área

Direcionado para áreas administrativas como Compras, Marketing, Financeiro, Planejamento, entre outras, com metas específicas:

- Lead time de orçamento igual ou inferior a 3 dias;
- Geração da ordem de fabricação igual ou inferior a 4 dias.

As premiações são aplicadas conforme os resultados:

- Alcançando um dos indicadores: o colaborador recebe uma caixa-presente.
- Alcançando ambos os indicadores: o colaborador recebe uma caixa-presente plus.

Critérios de elegibilidade

Para participar mensalmente do reconhecimento, o colaborador deve atender aos seguintes critérios:

- Ter sido admitido no mês anterior ao da apuração;
- Não ter registros de faltas, atrasos ou afastamentos;
- Não ter recebido advertências ou suspensões disciplinares;
- Não estar afastado em benefício do INSS por doença (afastamento por licença-maternidade ou acidente de trabalho não desclassificam da participação);
- Utilizar corretamente o banco de horas;
- Faltas justificadas por falecimento de familiares diretos não desclassificam da participação.

Os critérios de elegibilidade do programa foram definidos com foco na presença e no comprometimento, mas também com um olhar de carinho para momentos sensíveis vividos pelos colaboradores, como a alegria da maternidade, situações delicadas como acidentes de trabalho ou a dor pela perda de um ente querido.

Recebimento das caixas

A apuração dos resultados ocorre mensalmente, considerando o período do 1º ao último dia de cada mês, conforme as marcações de ponto. A entrega das caixas é realizada até o 10º dia útil do mês seguinte, mediante a troca de um cartão nominal, previamente enviado pelo GPC ao gestor da área. **Nos anexos, apresentamos fotos de alguns momentos de entrega e exemplos da comunicação com a equipe sobre novidades do programa.**

As cores dos cartões indicam o tipo de premiação:

- **Cartão azul:** corresponde à **caixa-presente**;
- **Cartão laranja:** corresponde à **caixa-presente plus**.

As caixas utilizadas para o envio dos produtos são produzidas pela própria Box Print e foram pensadas para serem retornáveis. Após o uso, os colaboradores devolvem na portaria para serem reabastecidas no mês seguinte. Essa ação simples reforça nosso compromisso com a consciência ambiental e os valores que cultivamos como empresa — promovendo a reutilização, reduzindo desperdícios e fortalecendo nosso papel em práticas mais sustentáveis dentro e fora da organização.

Responsabilidades do colaborador:

- Acompanhar mensalmente o próprio ponto;
- Alinhar com o gestor o uso adequado do banco de horas;
- Encaminhar atestados e comprovantes de forma imediata ao GPC.

O Programa Box Fidelidade vai além da entrega de itens: é uma iniciativa que simboliza o reconhecimento pelo esforço coletivo e individual, reforçando valores como compromisso e solidariedade. Os resultados alcançados pelas equipes também se traduzem em impacto social. Um exemplo disso é a destinação das caixas não retiradas em até 10 dias para entidades como o Projeto Criança Cidadã, ampliando o alcance da ação para além dos muros da empresa.

Além disso, o programa é um desdobramento direto da política de remuneração adotada pela Box Print. Em 2023, com a reformulação do Programa de Participação nos Resultados (PROPAR), a empresa passou a reconhecer o desempenho e os resultados efetivos como critérios principais, deixando de priorizar exclusivamente o tempo de casa e a assiduidade. Essa mudança, embora alinhada à estratégia de meritocracia e sustentabilidade, gerou certa frustração entre parte dos colaboradores com maior tempo na organização — ponto que o Box Fidelidade busca equilibrar, ao oferecer uma nova forma de reconhecimento alinhada à cultura e aos objetivos da empresa.

Tivemos registros, neste pequeno grupo de pessoas que desaprovou a mudança, de aumento de faltas injustificadas e até mesmo um crescimento em atestados médicos. Paralelamente, a Pesquisa de Clima GPTW 2024 evidenciou o

desejo recorrente dos colaboradores por benefícios mais próximos de suas necessidades, como a entrega de cestas de alimentação e higiene. Com base nesses dois fatores — os impactos operacionais e os sinais captados pela escuta ativa da equipe —, o Box Fidelidade foi estruturado como uma resposta estratégica da Box Print. O programa conecta o reconhecimento ao desempenho, fortalece o engajamento e reafirma o compromisso da empresa com relações de trabalho mais sustentáveis, equilibradas e aderentes à realidade dos seus times.

MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS

O programa **Box Fidelidade** já se reflete em resultados concretos e mensuráveis, especialmente na redução dos índices de absenteísmo ao longo dos últimos anos. Se compararmos os dados, percebemos uma evolução significativa:

- **2022:** a média anual de absenteísmo foi de 4,41%, tendo janeiro o maior índice de 8,42%
- **2023:** média anual de 2,65%, com destaque até agosto (3,12%). Entre setembro e dezembro, período do piloto do programa Box Fidelidade, o índice caiu para 1,77%.
- **2024:** a média anual foi de 2,51%, mesmo considerando um cenário desafiador com a enchente no Rio Grande do Sul, que elevou o índice para 3,28% (durante os 3 meses).
- **2025:** média parcial de 1,82% até o momento (abril)

Observamos uma redução significativa de 2,59 pontos percentuais no índice de absenteísmo ao compararmos a média de 2024 com os dados de 2022 — o que representa uma queda de quase 43%. **Analisando o acumulado dos primeiros quatro meses do ano no período de 2022 a 2025, os números mostram uma trajetória consistente de melhoria: 22% em 2022, 13% em 2023, 11% em 2024 e 8% em 2025.**

O Grupo 2, responsável pelos indicadores de *lead time* de pedidos e ordens de fabricação, também apresentou avanços expressivos com a implantação do programa. Em 2023, a meta para o *lead time* de pedidos novos era de 4 dias, e a média anual alcançada foi de 5,21 dias — com pico de 9,55 dias registrado em julho. **Já em 2024, houve uma redução da meta para 3,5 dias, e a média realizada foi de 3,91 dias, demonstrando progresso consistente na direção da meta estabelecida.**

Esse indicador é estratégico para garantir fluidez no fluxo dos pedidos entre o time comercial e a produção, promovendo maior agilidade e eficiência na cadeia interna. Seu objetivo é assegurar a entrega no prazo acordado com o cliente, por meio do sincronismo entre tempo, recursos e equipes, sem comprometer os padrões de qualidade. Como reflexo direto dessa melhoria operacional, a redução dos *lead times* facilitou a entrada de novos pedidos e contribuiu de forma concreta para o aumento do faturamento da empresa.

Paralelamente, a queda significativa no índice de absenteísmo, que caiu de 22% em 2022 para 8% em 2025, teve papel fundamental nesse avanço. A presença

mais constante das equipes operacionais e administrativas assegurou maior previsibilidade no fluxo de trabalho, reduzindo gargalos e otimizando a execução das ordens de fabricação. A soma desses fatores — menor absenteísmo, maior agilidade e sincronização — fortaleceu a produtividade e reafirmou a capacidade da empresa em cumprir prazos com excelência.

No que se refere ao *lead time* de orçamentos para pedidos novos, os resultados também foram positivos: em 2023, a meta foi de 3 dias e a média realizada ficou em 2,91 dias. Em 2024, a meta foi reduzida para 2 dias, e o desempenho superou as expectativas, com média de apenas 0,96 dia — evidenciando uma resposta rápida e eficaz do time ao mercado.

Essa evolução reforça a efetividade das ações e da comunicação adotadas, que, ao conectar propósito e metas claras aos colaboradores, fortalecem o engajamento e promovem um ambiente de trabalho mais comprometido e saudável. Mesmo diante de desafios externos, como a enchente que afetou o estado do Rio Grande do Sul em 2024, os resultados consistentes evidenciam a solidez das práticas implementadas e o avanço da cultura de pertencimento na Box Print.

O Programa Box Fidelidade tem se consolidado como um catalisador na evolução da cultura de liderança e gestão de pessoas na Box Print. Ao incentivar a prática de feedbacks contínuos e conversas francas, o programa está fortalecendo a proximidade entre líderes e equipes, promovendo uma liderança mais humana e comprometida com o desenvolvimento das pessoas. Nesse processo de amadurecimento, ferramentas institucionais passaram a ser aplicadas de forma

estruturada e pedagógica, contribuindo para o alinhamento de atitudes e a correção de comportamentos que comprometam a coesão da equipe ou que estejam desalinhados aos valores e ao propósito da empresa.

Com isso, o Box Fidelidade tem cumprido seu papel estratégico: reduzir o absenteísmo, estimular a assiduidade e impulsionar a produtividade, preservando a qualidade e a segurança no ambiente de trabalho. Ao integrar metas individuais e coletivas ao plano estratégico da organização, o programa reforça a conexão entre desempenho, cultura e resultados sustentáveis.

Importante destacar que o programa não gerou novos gastos nem exigiu desembolsos adicionais. Houve apenas uma inversão estratégica de recursos: em vez de remunerar ausências e horas extras corretivas, a empresa passou a reconhecer a presença e o compromisso dos colaboradores por meio da caixa-presente, convertida em benefícios tangíveis, com alto valor percebido pelo time.

A percepção de valor do benefício da caixa-presente está diretamente relacionada ao perfil dos profissionais da indústria, que possuem, em média, 35 anos de idade, com família constituída e cerca de 9 anos de atuação na Box Print. Já a nova geração que está ingressando no mercado de trabalho, a geração Z, também demonstra apreço pelo benefício, especialmente por contribuir com o lar e poder levar a caixa-presente como um gesto de carinho para sua família.

Essa iniciativa reflete uma mudança cultural na governança da empresa, com um olhar mais atento e humanizado para as pessoas. A remuneração, o clima

organizacional e a gestão passam a ser compreendidos como pilares estratégicos para a conquista de resultados sustentáveis, alinhados tanto ao crescimento previsto no planejamento estratégico quanto aos valores e ao propósito da Box Print.

VALOR EMOCIONAL DA CAIXA-PRESENTE

Além dos avanços em engajamento, redução do absenteísmo e melhoria dos *lead times*, o Programa Box Fidelidade se destaca pelo valor simbólico e emocional que carrega. As caixas entregues como reconhecimento vão além de um benefício material — elas representam uma conquista visível e concreta, que o colaborador leva para casa, tornando tangível para sua família o fruto de seu esforço e dedicação. Esse gesto reforça o orgulho de pertencer à Box Print, fortalece os laços entre empresa e colaborador e inspira um ciclo positivo de engajamento.

Durante a construção do Programa Box Fidelidade, foi amplamente debatida a melhor forma de conceder o benefício: um cartão com crédito financeiro (R\$ 60,00 para a Caixa Azul e R\$ 90,00 para a Caixa Laranja) ou uma caixa física com produtos selecionados.

Após análises, optou-se pela entrega da caixa física, justamente por seu valor simbólico e emocional, tanto para o colaborador quanto para sua família. Ao contrário do cartão — cuja percepção de valor pode se diluir ou até ser esquecida com o tempo.

A decisão por produtos físicos possibilitou negociações com fornecedores, permitindo a aquisição de mais itens, e de qualidade, do que o colaborador conseguiria individualmente, com o mesmo valor em um supermercado. Isso agregou valor real e

percebido ao benefício, reforçando a experiência positiva com a empresa e contribuindo para o engajamento contínuo.

Em média, são solicitadas 801 caixas por ciclo, sendo 705 caixas destinadas aos setores industriais e 96 caixas para as áreas administrativas.

Os critérios foram pensados para envolver toda a organização na busca por melhorias contínuas, considerando não apenas a presença das pessoas, mas também a agilidade e a eficiência das áreas administrativas impactando diretamente na conquista das metas coletivas e individuais. Todos os aspectos apoiam o crescimento e o planejamento estratégico da empresa.

CONTINUIDADE

Com os resultados positivos alcançados em 2024 pelo programa Box Fidelidade, a governança da empresa decidiu por renovar o programa para o ano de 2025, identificando oportunidades de melhoria.

Para 2025, o novo colaborador é elegível à caixa-presente desde a sua admissão, e não mais no mês subsequente. Os indicadores do Grupo 2 (Lead Time e Geração de OFs) foram ajustados de forma mais desafiadora para 2025, considerando mudanças no processo e investimentos. A comunicação individual para o recebimento da caixa-presente será via IA, integrando a apuração com mensagem

via whats app ao colaborador para retirar sua caixa-presente com felicitações por esta conquista.

Dando sequência a esse processo de aprimoramento contínuo, além da iniciativa do Box Fidelidade, a empresa passou a adotar uma nova forma de reconhecimento: o Programa de Esforço Extra, com gratificação de R\$ 50,00 em cartão para os colaboradores que realizam horas extras, além do pagamento regular pela jornada adicional.

Essa medida foi implementada após a percepção de que era necessário oferecer um incentivo a mais para aqueles que se dedicam aos esforços extras, recompensando o colaborador.

AValiação

A metodologia utilizada internamente para validar os programas é a pesquisa de clima juntamente com a ferramenta 5W2H, ferramenta que permite refletir e detalhar a ideia inicial num plano de ação com objetivo, motivo, responsável, custos, local, cronograma e processo.

CONCLUSÃO

Ao longo de 2024, o Programa Box Fidelidade se consolidou como uma iniciativa essencial da Box Print, conectando resultados do dia a dia a ações concretas de reconhecimento, engajamento e responsabilidade social. Com mais de 8.700 caixas entregues e um índice de retirada de 98%, o programa demonstrou não apenas o valor percebido pelos colaboradores, mas também sua capacidade de gerar impacto positivo dentro e fora da empresa. A resposta solidária às enchentes de maio de 2024, com doações espontâneas dos colaboradores e apoio da Box Print, mostrou a força de um time movido por propósito.

O Box Fidelidade também integra a política de remuneração da empresa, somando-se a outras formas de reconhecimento baseadas em desempenho e atitude. Em 2025, o programa será renovado, mantendo seu objetivo central e acompanhando as mudanças no comportamento das equipes, nas tendências e nas necessidades do mercado.

Os resultados conquistados vão além dos números, como a queda no absenteísmo, a melhoria dos prazos de entrega e a estabilidade na rotatividade. O principal ganho está no fortalecimento da confiança, no clima de colaboração e no orgulho de pertencer, perceptíveis no dia a dia da empresa.

Esse compromisso com as pessoas e com a comunidade também se reflete no entorno. Campo Bom, sede da Box Print, foi classificada como a 2ª melhor cidade do Rio Grande do Sul e a 18ª do Brasil no Índice FIRJAN de Desenvolvimento Municipal

(IFDM) de 2025. O resultado, com ano-base 2023, mostra avanços em Educação, Saúde, Emprego e Renda. Parte do ICMS gerado pela empresa contribui diretamente para esse crescimento, revertido para o município e fortalecendo o desenvolvimento local.

Quando pessoas se movem juntas com propósito, o ambiente muda — e a empresa cresce com mais sentido.

BIBLIOGRAFIA

BERGUE, Sandro Trescastro. *Gestão de pessoas: liderança e competências para o setor público*. Brasília: Enap, 2019.

FIRJAN - Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro. *Índice FIRJAN de Desenvolvimento Municipal (IFDM)*. Rio de Janeiro, RJ, 2025, Disponível em <https://www.firjan.com.br/ifdm/>

IDEC, Instituto de Defesa de Consumidores. *5 pontos para entender a cesta básica*. São Paulo, 2024.

Disponível em https://idec.org.br/dicas-e-direitos/cesta-basica?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=MaxP_Idec&utm_campaign=&utm_adgroup=&creative=&keyword=&gad_source=1&gad_campaignid=22361039900&gclid=EAlaIQobChMIruKe8bDGjQMVn6VaBR1IHwpAEAAAYASAAEgJGtPD_BwE

KATZENBACH, Jon e D Smith. *Equipes de Alta Performance*. Rio de Janeiro: Editora Campus, 2018.

LENCIONI, Patrick. *Os 5 desafios das equipes: uma história sobre liderança*. Rio de Janeiro: Editora Sextante, 2015.

MOSCOVICI, Serge. *Representações sociais: Investigações em psicologia social*. São Paulo: Editora Vozes, 2015.

MTE, Ministério do Trabalho e Emprego. *Novo Caged: emprego formal teve crescimento de 16,5% em 2024.*

Disponível em <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/janeiro/novo-caged-emprego-formal-teve-crescimento-de-16-5-em-2024>

PELOGIA, I.; VALENTIN M.; OLIVEIRA M. Planejamento de processos de mudanças nas dimensões da cultura organizacional | perspectivas em gestão & conhecimento. 2022

SCHULDT, K.S.; GOMES, G. Influence of organizational culture on the environments of innovation and organizational performance. *Gestão e Produção*.

AUTORES

Jéssica Leuck, Administradora de Empresas, especialista em Gestão de Pessoas, Dinâmica dos Grupos e Liderança. Com mais de 20 anos de experiência, coordena a Gestão de Pessoas na Box Print.

Aline Leifheit, Administradora de Empresas com MBAs em Gestão de Pessoas e ESG/Sustentabilidade Empresarial. Com 14 anos de empresa, atua no Desenvolvimento Humano e na transformação nos ambientes de trabalho.

Josué Braun, Administrador de Empresas, especialista em Remuneração e Relações Trabalhistas. Com 16 anos de experiência, atua de forma estratégica na valorização dos colaboradores, reconhecendo talentos e promovendo uma gestão alinhada aos resultados organizacionais.