

HOME

DASHBOARD

NEWSLETTERS

CASES

DOWNLOADS

LAB CORP

LOG OUT

Programa da Braskem oferece apoio 360° aos funcionários



Divulgação | Braskem

Programa de apoio 360° da Braskem conta com quatro dimensões de atendimento: orientação psicológica, assistência social, orientação jurídica e consultoria financeira

No começo de 2020, a **Braskem**, empresa do setor petroquímico, decidiu ampliar sua estratégia focada no bem-estar dos funcionários, pensando em novas práticas para tratar de saúde e qualidade de vida. Diante dos novos desafios criados pela pandemia, a empresa percebeu que era preciso estruturar um novo projeto, levando em conta fatores como escuta, acolhimento, cultura e conscientização.

CATEGORIAS

- Artigos
- Atração e Retenção
- Cases
- Data
- Direito do trabalhador
- Diversidade
- Eu, RH
- Experiência do funcionário
- Futuro do trabalho
- Guias
- Innovations
- Liderança
- Negócios
- Recrutamento e Seleção
- Remuneração e Benefícios
- Saúde e Bem-estar
- Sociedade
- Transformação digital

“Trabalhamos de forma a antecipar cenários futuros para agir com antecedência e evitar ou mitigar eventuais vulnerabilidades”, explica Camila Fossati, Diretora de Desenvolvimento Organizacional da Braskem.

Segundo ela, a preocupação era ter subsídios verdadeiros sobre a **saúde mental** e física dos funcionários, entendendo como as áreas e as pessoas estavam lidando com o estresse decorrente do surgimento da covid-19, seja nas relações de trabalho, sociais ou familiares. “Também nos baseamos no conceito de saúde da OMS, que a entende como um estado de bem-estar físico, mental e social, e não apenas a mera ausência de doença ou enfermidade”, conta Camila.

Caminho

Logo no começo da crise sanitária, o time de pessoas e organização iniciou o processo de escuta de todos os funcionários por meio de pesquisas confidenciais. A ideia era entender o cenário e as “dores” a serem tratadas pelo programa. A empresa também contratou uma consultoria especializada para desenhar a estrutura do projeto e executar os atendimentos especializados.

Um dos desafios foi a dimensão global e a complexidade de locais da empresa, pois era preciso unir e processar um grande e diversificado volume de informações, vindo de mais de quarenta unidades industriais, 14

- **Treinamento e Desenvolvimento**
- **Uncategorized**



PESQUISE

escritórios e seis centros de inovação em todo o mundo. “Era preciso pensar nas especificidades de cada local para atingirmos o objetivo de melhorar a vida das pessoas”, explica Camila.

Em 2020, o Programa de Bem-Estar da Braskem começou com a iniciativa de apoio emocional. Em 2021, finalmente, estreou com quatro dimensões de atendimento: orientação psicológica, assistência social, orientação jurídica e consultoria financeira.

No pilar de orientação psicológica, as iniciativas do projeto visaram tratar sobre mudanças no estado de ânimo (tristezas, angústia, desânimo); situações de mudanças de vida e crises (como luto e perdas); conflitos pessoais dentro e fora do trabalho, estresse, traumas, entre outros. Na parte de assistência social, as ações focam em orientações sobre adoção, sobre acesso a medicamentos especiais, cuidados com idosos, entre outros.

No pilar de orientação jurídica, o projeto traz ações para tratar de questões como direitos do consumidor, de família (orientação sobre divórcio e separação, etc.), cível (dúvidas em contratos de aluguéis, etc.) e penal. Por fim, no pilar de consultoria financeira, há ações para auxílio em casos de endividamento, planejamento financeiro, aquisição de bens, entre outros.

Já entre as ações de bem-estar, estão iniciativas como o programa de capacitação em saúde mental para **lideranças**, para as áreas de RH e saúde,



PESQUISAR

LEIA TAMBÉM

- **Como a inovação tem impulsionado a equidade de gênero nas empresas**
- **Apenas 1/3 das empresas têm programas de apoio à saúde mental**
- **75% dos profissionais se sentem excluídos no trabalho**
- **Profissionais estão menos motivados com o trabalho em 2023**

criado em parceria com o Centro de Ensino e Pesquisa do Hospital Israelita Albert Einstein.

Outras ações incluem a assistência psicológica breve, com a criação de um serviço confidencial e gratuito para 100% dos funcionários e seus dependentes; o *check-in* de emoções, com capacitação das lideranças e disponibilização de guias de orientações, que visam ajudar compreender as emoções das equipes; e o termômetro do bem-estar, uma ferramenta de escuta que colhe informações sobre como os funcionários estão se sentindo em relação ao trabalho, em casa ou presencialmente, e, depois, orienta novas tomadas de decisões e ações nos programas de saúde e bem-estar.

A adesão é voluntária, e os serviços podem ser agendados pelo telefone, em um portal na internet, ou ainda por aplicativo próprio. Os canais foram largamente divulgados para todos os integrantes em uma campanha de **endomarketing**, explicando como funciona o programa.

“A pessoa entra em contato por algum dos canais divulgados, um especialista avalia a demanda e orienta a pessoa para o serviço necessário. Ao final do atendimento, fazemos uma pesquisa de satisfação. Também fizemos uma sensibilização especial para os líderes ajudarem suas equipes nesse processo”, explica Camila.

Resultados

- A surpresa de aprender com quem menos se espera!

O programa foi considerado um sucesso, com 53% da liderança Braskem participando de treinamentos para aumentar repertório, letramento e autoconhecimento em saúde mental, auxiliando os demais colegas. O termômetro já teve 70% de adesão voluntária global, com mais de 6600 respostas.

Para 2023, a Braskem planeja reforçar as iniciativas existentes, oferecendo novas turmas de capacitação em saúde mental, palestras e *workshops* sobre resiliência e bem-estar. A ideia é consolidar todas as ações no futuro Programa Global de Saúde Integral da Braskem.

“Como resultado de um processo de escuta com a alta liderança, do mapeamento das ações já existentes em todas as regiões e de uma avaliação dos riscos à saúde para os integrantes, vamos construir o planejamento estratégico global para os próximos três anos, com olhar integrado”, completa Camila.

THINK & DO

- **Um programa do tipo precisa ser verdadeiro ao que se propõe,** considerando todos os âmbitos da vida das pessoas de forma integrativa, empática e humanizada. Não pode ser um programa feito às pressas, criado de forma automática ou burocrática;

- **Alguns pontos em seu desenvolvimento são essenciais:** oferecer segurança por meio da confidencialidade dos dados e informações que são passados; apoio de parceiros especializados e competentes; contar com o entendimento e a sensibilidade das lideranças da empresa;
- **É muito importante manter uma escuta ativa com os funcionários,** fortalecendo acertos e corrigindo desvios, sempre pensando na melhoria contínua e de que modo o programa pode ajudar ainda mais as pessoas.