

PRÊMIO SER HUMANO 2023

ABRH/ES

Programa Acolher

Modalidade: Excelência Organizacional

SESMT

Índice

1. Sinopse.....	3
2. Introdução.....	4
3. Objetivo.....	5
3.1. Objetivos específicos.....	5
4. Metodologia.....	5
5. Orçamento/ investimento.....	6
6. História e fundação da empresa.....	6
7. História do Programa Acolher.....	8
8. O Programa Pró Lá e Pró Cá, os movimentos para a nova vida.....	11
9. Arco-íris: o caminho para a Diversidade e Inclusão.....	14
10. Ginástica Laboral: dando espaço para movimentar a vida.....	16
11. Programa sem Limites.....	17
12. Conclusão Geral.....	18
13. Referências.....	21
14. Anexos.....	21
15. Feedbacks.....	22

1. Sinopse

O Programa Acolher oferece espaço de escuta e encaminhamento psicológico para colaboradores. Temos ações intersetoriais, como campanhas de conscientização sobre saúde mental e eventos de promoção da saúde. O programa se justifica especialmente pela demanda social. A matriz da empresa está em local com altos índices de casos de dependência química e suicídio. Até o momento 462 colaboradores foram acolhidos e executamos 28 ações intersetoriais, 72 ações de prevenção e promoção do bem estar, atingindo cerca de 1000 colaboradores por meio das plataformas online e presencial (empresa com cerca de 1200 colaboradores).

2. Introdução

De acordo com Dellecave (2022), refletir sobre o tema bem-estar é considerar um estado de satisfação e conforto em que corpo e mente estejam em pleno funcionamento. Tanto na vida pessoal quanto profissional, esse sentimento é importante para garantir a saúde e a segurança emocional das pessoas. Nesse sentido, a empresa passou a investir em programas de bem-estar dos colaboradores, tendo o programa Acolher como a ferramenta principal.

Segundo as pesquisas atuais, o Brasil é o quinto país com maior porcentagem de deprimidos no mundo (o primeiro é a Ucrânia), a estimativa é que esse transtorno custe US\$ 78 bilhões ao ano por queda de produtividade, segundo uma pesquisa da London School of Economics.

A cidade onde se localiza a matriz da empresa, enfrenta desafios relacionados à saúde mental, como o consumo excessivo de álcool, o alto índice de suicídio. A grande demanda para a área de pessoas para um cuidado social amplo impulsionou a implementação do Programa Acolher oferecendo impacto positivo para a comunidade e transbordando os limites da empresa.

Na sequência deste artigo, vamos contar sobre a história da empresa e suas áreas de negócio. Falaremos um pouco da história do município em que a empresa iniciou as suas primeiras operações. Será feita, então, uma apresentação do Programa Acolher, bem como toda história e as suas atividades. Vamos percorrer a história da criação do Programa Prá Lá e Prá Cá, voltado para o público de adolescentes aprendizes. Narraremos todo progresso do programa Arco-íris, e que está voltado para o público LGBT e, por fim, será descrito sobre a história dos programas de Fisioterapia e Massoterapia.

3. Objetivo do projeto

Desenvolver ações dentro da empresa que ofereçam espaço seguro de escuta aos colaboradores, acolhendo suas questões psicossociais, oportunizando a expressão de emoções e exposições de conflitos pessoais.

3.1. Objetivos específicos

1. Estimular a atenção dos colaboradores para o assunto, motivando ao cuidado para com sua saúde mental e emocional.
2. Mostrar caminhos que possam contribuir para o bem-estar dos colaboradores.
3. Dar suporte às lideranças para com o desenvolvimento do equilíbrio emocional das suas equipes e na tomada de decisão.

4. Metodologia

A metodologia do Programa Acolher é baseada na abordagem centrada na pessoa, que enfatiza a importância da relação terapêutica entre o cliente e o profissional. Para isso, foi necessário fazer um estudo baseado em relatórios criado de forma aleatória e sem dados oficiais para entender o clima e a cultura da empresa.

No segundo momento, o programa deu seguimento em suas ações por meio de alguns atendimentos individuais de colaboradores, em especial de casos de drogas e depressão. Ainda no primeiro ano, o programa avançou para várias áreas da empresa, desenvolvendo ações intersetoriais, como campanhas de conscientização sobre saúde mental e eventos de promoção da saúde como Setembro Amarelo, Outubro Rosa e Novembro Azul, tendo como ferramentas as rodas de conversas e palestras nas modalidades presencial e online, em uma

plataforma. Reuniões com lideranças também têm sido demandadas e estão sendo conduzidas com intuito de gerar segurança psicológica.

5. Orçamento/ investimento

No primeiro ano de atuação, o programa Acolher teve um investimento de R\$ 12.000,00. Com a criação de outros programas no ano seguinte, o orçamento passou a ser de R\$ 20.000, totalizando R\$ 32.000 em dois anos de atividade. Os investimentos em ginástica laboral e fisioterapia foram de R\$ 112.000,00, sendo pagamento dos profissionais contratados durante o período de 32 meses. Além disso, o programa Workshop de Segurança Psicológica para as lideranças tiveram um investimento de R\$ 49.000,00.

6. História e fundação da empresa

A empresa foi fundada em 6 de setembro de 1964 numa cidade de origem alemã localizada na região Serrana, no Espírito Santo. Iniciou suas atividades no ramo do Agronegócio e surgiu da avicultura. Nas últimas seis décadas, a empresa diversificou suas atividades e hoje atua em segmentos que incluem cafeicultura, bovinocultura, horticultura, agroindústria, varejo e uma rede de atendimentos de supermercado postos de combustíveis.

A origem pomerana contribuiu, por um lado, para a manutenção de uma cultura organizacional forte e coesa, mas também gerou algumas dificuldades nas relações sociais advindas da cultura desse povo. Comportamentos como insegurança, comunicação desajustada, dificuldade para novos desafios, intolerância a frustração e o não reconhecimento de suas limitações. A empresa manteve uma estrutura hierárquica rígida, com uma maioria de homens nos

cargos de liderança. Essa situação contribuía para a perpetuação de uma cultura machista e sexista.

A partir de meados de 1995, a empresa iniciou um processo de transformação cultural, com foco na diversidade e inclusão. Esse processo foi impulsionado por uma série de fatores, incluindo a mudança na composição da força de trabalho, que passou a contar com um número maior de colaboradores de diferentes origens, de maneira que a evolução do mercado global e a crescente pressão da sociedade por uma maior representatividade das mulheres nas empresas foi que contribuiu para tais mudanças. Como resultado desse processo, a empresa passou a adotar uma série de medidas para promover a diversidade e a inclusão, incluindo:

- Investimento em treinamentos e sensibilizações sobre diversidade e inclusão para todos os colaboradores;
- Criação de políticas e procedimentos para garantir a equidade de gênero nas oportunidades de emprego, treinamento e desenvolvimento;
- Promoção de ações para aumentar a visibilidade e o protagonismo das mulheres na empresa.

Segundo dados do Ministério da Saúde, a cidade onde se localiza a matriz da empresa tem o maior índice de suicídio do estado do Espírito Santo. Em 2021, a cidade registrou 12 suicídios, o que representa uma taxa de 26,5 suicídios por 100 mil habitantes e tivemos 119 tentativas de 2020 a 2022 segundo a vigilância epidemiológica. Os motivos para o alto índice de suicídio da cidade são complexos e multifatoriais. Entre os fatores que podem contribuir para esse

problema estão o isolamento social, a falta de lazer, a dificuldade em se comunicar em português.

Outro desafio relacionado à saúde mental na cidade é o consumo excessivo de álcool. De acordo com dados do Ministério da Saúde, a cidade tem uma taxa de consumo de álcool de 8,8 litros por pessoa por ano, o que é superior à média nacional, que é de 7,7 litros por pessoa por ano. Por esses fatos, a implementação do programa atende tanto às demandas da empresa como também, de modo amplo, tem reflexo no apoio de toda comunidade local.

7. História do Programa Acolher

O nome do Programa “Acolher” está conectado à sua missão. Ele é um programa voltado para o apoio e o suporte dos colaboradores, e o nome escolhido reflete o seu objetivo que é o Acolhimento; é um sentimento de aceitação, cuidado e proteção. Quando alguém é acolhido, ele se sente seguro e confortável. É também uma referência à importância de criar um ambiente de aprendizagem acolhedor. Quando os funcionários se sentem acolhidos, eles estão mais propensos a se envolverem no processo de trabalho, a se sentirem seguros para compartilhar suas ideias e a se conectarem com os outros.

O Programa Acolher iniciou suas atividades no ano de 2021 com o objetivo de promover o cuidado e o bem-estar dos colaboradores da empresa. A iniciativa surgiu da constatação de que os colaboradores enfrentam diversas adversidades em seu dia a dia, que tem prejudicado sua saúde física e mental. Neste caso estamos falando das situações que tem relação com uso abusivo de álcool e outras drogas, estresse ansiedade, depressão e tentativa de suicídio.

Com isso o programa oferece aos colaboradores uma gama de serviços, como:

- Encaminhamento psicológico e psiquiátrico;
- Encaminhamento para orientação nutricional e de exercícios físicos;
- Palestras e workshops sobre saúde mental;
- Apoio emocional em situações de crise.

Sobre os atendimentos psicológicos e psiquiátricos, tivemos como resultado nos primeiros meses de 2021, 180 colaboradores que procuraram o serviço e no segundo ano, tivemos 28 ações intersetoriais juntos aos líderes e colaboradores, nos formatos online e presencial, trazendo sensibilização sobre ansiedade, depressão, alimentação, o uso abusivo de drogas e cuidado com a vida. Ainda no primeiro ano, em especial no Setembro Amarelo, foi desenvolvido uma ação por meio de palestra numa plataforma da empresa de modo que todos os colaboradores que estão nas filiais em outras cidades conseguissem participar, destacando a gravação das apresentações, ficando hospedadas na plataforma e permitindo que os colaboradores acessassem, uma vez que as ações foram realizadas no decorrer do dia de trabalho.

Nesses mesmos moldes, aconteceram demais ações de janeiro de 2022 a julho de 2023, atingindo mais de 1000 colaboradores, no formato de roda de conversas, publicação de vídeos e textos nas redes sociais interno com apoio do setor de comunicação.

Uma outra ação importante desenvolvida em outubro de 2021, teve relação com o mês de campanha do outubro rosa e que por meio da parceria com a prefeitura, tivemos uma palestrante da área da enfermagem. Nessa

apresentação foi falado sobre como fazer o exame corretamente para possível suspeita de câncer, as causas dessa doença e as formas de prevenção. Em paralelo a essa apresentação, tivemos alguns vídeos que foi desenvolvido por profissionais da psicologia dando dicas de cuidado com o corpo feminino e a importância do acompanhamento psicológico caso seja descoberto o câncer de mama.

Um outro ponto a ser destacado foi a distribuição de jogos educativos em parceria com as gerencias. A ação foi realizada em uma de nossas fábricas e no centro de distribuição, onde trabalham cerca de 40 colaboradores. Com eles foram deixados baralhos, dominós e jogo de xadrez, de modo que houvesse uma mudança no ambiente e uma interação nas relações com os colegas de trabalho.

Destaca-se a implantação de uma sala de descanso, onde tivemos a instalação de 5 espreguiçadeiras e 4 pufes e que teve uma parceria com a gerencia do centro de distribuição. Nessa ação foi feito um trabalho junto com a coordenação do setor para que pudesse nos apoiar com a criação de um espaço, uma vez que tanto os colaboradores do centro de distribuição como os motoristas, pudessem ter um momento de descanso. À medida que era feito a carga e descarga os motoristas ficavam aguardando dentro dos caminhões ou debaixo de um sol quente.

Workshop de Segurança Psicológica

O Programa Acolher promoveu no ano de 2023 um evento voltado para as lideranças: o Workshop de Segurança Psicológica, que teve como objetivo capacitar as lideranças para criar um ambiente de trabalho mais seguro e saudável. O workshop foi realizado por uma empresa especializada em

segurança psicológica e elaborado em parceria com as áreas internas de Educação Corporativa e Endomarketing. A duração foi três meses sendo quatro encontros por mês e com duas horas cada aula.

O motivo dessa ação se deu por conta de várias demandas vindo por parte das gerências e coordenações, onde observou uma dificuldade em tomar decisões, dificuldade em abordar um colaborador, de sanar conflitos em equipe, delegar as atividades e dificuldade de gerir as emoções. Os participantes tiveram a oportunidade de aprender sobre os conceitos e princípios da segurança psicológica, e de desenvolver habilidades para criar um ambiente de trabalho mais seguro e saudável, tendo como aplicação atividades prévias, atividades em grupo, atingindo um público de aproximadamente 103 líderes. A ação foi desenvolvida na modalidade online e presencial e ficando gravado na plataforma, de maneira que todos pudessem participar.

8. O programa Pra Lá e Pra Cá, os movimentos para a nova vida

Antes de fazer um pequeno relato das ações do programa, não poderia deixar de contar as razões da identidade que inicialmente aparenta ser um divertimento ou um olhar infantil. O nome programa "Pra Lá e Pra Cá" também diz muito sobre seu objetivo. Ele é um programa voltado para o apoio e o suporte dos aprendizes, e o nome escolhido reflete essa missão, que é movimentar para o mundo real da sociedade, do enfrentamento e das relações entre o seu mundo exterior e interior. A expressão "pra lá e pra cá" pode ser interpretada de várias maneiras. Em um sentido literal, ela pode significar movimento, deslocamento ou mudança. Em um sentido mais figurado, ela pode significar flexibilidade, versatilidade ou capacidade de adaptação.

No contexto do programa "Pra Lá e Pra Cá", a expressão pode ser interpretada como uma metáfora para a jornada de aprendizagem. Os aprendizes estão constantemente aprendendo coisas novas, experimentando coisas diferentes e crescendo como pessoas.

O Programa Pra lá e pra Cá é um programa voltado para o apoio e o suporte dos atualmente 50 aprendizes participantes, para se moverem "pra lá e pra cá" em suas jornadas pessoal e profissional e que pode ser visto como uma mensagem de esperança e inspiração, para que os aprendizes saibam que eles não estão sozinhos em sua caminhada.

Surgimento do programa

O programa iniciou no ano de 2021, mediante as demandas dos gestores, que por vários momentos tiveram seus aprendizes sendo encaminhados para uma intervenção pontual, e que estiveram relação as crises comportamentais, entre elas a auto mutilação, uso de drogas e crises de ansiedade. Mediante a essas intervenções foi feito a construção de um programa que pudesse ser permanente e de forma institucional, sendo algo que trouxesse um estímulo para os adolescentes e uma gestão de seus comportamentos. Portanto no primeiro momento, foi desenhado todas as ações do programa, entre eles um espaço para que os aprendizes pudessem participar de reuniões de grupo para discutir suas experiências e compartilhar suas ideias, convertendo os encontros como eventos sociais para conhecer outros aprendizes da empresa.

No segundo momento foi feita a descrição das etapas desses encontros, sendo todas as quartas feiras no horário das 13 horas no auditório da empresa e aberto para todos os aprendizes. Os encontros são conduzidos por uma equipe de facilitadores e psicólogo, e que é dividido em etapas:

A primeira parte do encontro é dedicada a uma discussão sobre um tema relevante para os aprendizes. Os facilitadores podem apresentar um tópico, promover discussões em grupo ou convidar convidados especiais para compartilhar suas experiências.

A segunda parte do encontro é dedicada a atividades práticas que ajudam os aprendizes a desenvolver suas habilidades e conhecimentos. Dentro da realização das atividades são inseridos workshops, oficinas ou jogos, de maneira que fosse trabalhado, habilidades de comunicação, resolução de problemas diversidade e inclusão, carreira, desenvolvimento profissional e aplicação de teste vocacional. Para realização dos encontros, foi feito uso de equipamentos eletrônicos, como computadores, Datashow, caixas de som, lápis, caneta, papel, e por último cadeira.

O marketing foi é uma área fundamental para o sucesso do programa, pois foi responsável por comunicar sua mensagem e valores para o público. Nos encontros com aprendizes, o marketing desempenhou um papel importante na criação de uma experiência envolvente e informativa que ajudou os jovens a entenderem melhor o programa e suas oportunidades. O setor ficou de criar uma mensagem clara e concisa que comunicassem os benefícios do programa para os aprendizes de forma mensal por meio de grupos de aplicativo de mensagens e de publicar nos grupos os cronogramas das atividades; utilizou os canais de comunicação para alcançar os aprendizes, fazendo publicação em mídias sociais, e-mail marketing, e materiais impressos. O importante foi garantir que a mensagem chegasse aos jovens de forma eficaz.

9. Arco-íris: o caminho para a diversidade e inclusão.

O nome do programa Arco-íris é uma referência à diversidade e à inclusão. O arco-íris é um fenômeno natural que é associado à beleza, à esperança e à renovação. É também um símbolo de diversidade, pois é formado por uma variedade de cores.

A escolha deste nome para o programa é uma forma de demonstrar seu compromisso com a diversidade e a inclusão. O programa busca promover a igualdade de oportunidades para todos os colaboradores, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero.

O arco-íris é também um símbolo de esperança, e o programa Arco-íris é uma esperança para os jovens LGBTQ+. Oferecendo oportunidades para que os jovens possam se desenvolver e se preparar para o futuro, sem medo de discriminação ou preconceito; o arco-íris é uma imagem positiva e inclusiva, e o programa busca promover esses valores; que é frequentemente associada a coisas positivas, como alegria, felicidade e renovação.

História do Programa Arco-íris.

O programa Arco-íris foi criado em 2023 com o objetivo de promover a diversidade e a inclusão de colaboradores LGBTQ+, e hoje atende um público de 20 colaboradores, sendo de vários setores. O programa é voltado para colaboradores a partir de 18 anos, que se identificam como lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, queer ou não binários. O programa é baseado em um modelo de encontros e rodas de conversa, que acontecem mensalmente, sendo nas quintas feiras. Os encontros são conduzidos por profissionais qualificados, como psicólogos e outros profissionais; sendo uma iniciativa importante vindo do RH da empresa, onde o setor entendeu a necessidade de apoiar esse público

que pouco se manifestava. Foi então que o psicólogo da empresa iniciou um diálogo com algumas pessoas voltado para esse grupo, sendo dali a ideia de desenvolver alguma ação.

Para criar o programa, no primeiro momento, o serviço de psicologia desenvolveu um documento contando sobre o porquê da ação, o objetivo e o formato. Já no segundo momento foi apresentado ao público mediante uma reunião feita no formato online, sendo votado o nome do programa e as ações, como os dias dos encontros, o formato das reuniões que hoje é de forma online a pedido deles próprio; os temas a ser desenvolvido e a duração da ação. Um outro ponto a ser destacado, o público votou que nesse momento, os encontros fossem restritos, sem divulgação nos canais internos, considerando ser um programa em fase inicial, por ser uma empresa voltado ao setor do agro negócio, e por ter no seu corpo gerencial a maioria de homens.

O primeiro encontro de abertura aconteceu no mês de junho, e foi promovido pela instituição estadual que trabalha com temas voltados para a violência contra a mulher e violência de gênero. A apresentação foi ministrada por uma psicóloga da instituição parceira, que abordou os seguintes temas: a história do público LGBTQ+: uma breve retrospectiva da história da luta LGBTQ+, desde os primeiros movimentos de resistência até os dias atuais. Ela falou sobre as conquistas e os desafios enfrentados pelo público LGBTQ+ ao longo do tempo e sobre as mudanças que ocorreram na sociedade brasileira em relação aos direitos LGBTQ+. Ela abordou temas como a criminalização da homofobia, a união civil entre pessoas do mesmo sexo e o reconhecimento da identidade de gênero. O momento foi bem interativo, e os colaboradores tiveram a oportunidade de fazer perguntas e compartilhar suas experiências. O evento foi

bem recebido pelos participantes, que elogiaram a apresentação e a oportunidade de participar de um evento seguro e acolhedor. Para que desse um brilho nesse primeiro encontro, todo o planejamento do evento contou com a participação de uma colaboradora do RH e que é homoafetivo e que ocupa um cargo importante na empresa.

10. Ginástica laboral: dando espaço para movimentar a vida

Quando falamos sobre saúde e bem estar, logo pensamos em equilíbrio mental, vacinação em dia, exames dentro do prazo, casa bem aconchegante e um bom dinheiro para viajar. Para que não fiquemos somente nesses exemplos, daremos um foco em uma ferramenta muito importante e que contribui para o incentivar atitudes listadas acima, ou seja, que movimenta a vida, o corpo e previne doenças como dores na coluna, dores de cabeça, má circulação no sangue e pressão arterial, é uma ação que é muita falada no mundo esportivo que é a ginástica laboral. Mas antes de entrar a fundo nesse programa, segue um pequeno relato sobre a importância da nomenclatura da ação e que tem a ver com que foi citado agora pouco (Movimento da Vida).

O nome "Movimento da Vida" foi escolhido para representar a importância da atividade física para a saúde e a qualidade de vida. O movimento é essencial para a manutenção da saúde física, mental e emocional. Através do movimento, o corpo libera hormônios que promovem o bem-estar, a redução do estresse e o aumento da disposição.

História do programa

O Movimento da Vida foi criado em 2021 pela empresa, através da parceria interna entre a equipe de Segurança do Trabalho e do Programa Acolher, tendo

como base, pesquisas científicas sobre os benefícios da ginástica laboral, número de colaboradores, taxas de afastamento e atestados. O programa já atingiu cerca de 2400 horas de atividade em trinta e dois meses e 198 colaboradores, ou seja, tem contribuído com desenvolvimento pessoal e profissional e a diminuição da ansiedade, nervosismo e dores pelo corpo, uma vez que os profissionais conseguem trabalhar mais motivados e com uma boa interação entre os colegas.

Um outro ponto a ser destacado, é a ampliação das atividades, ou seja, iniciou numa indústria e hoje está sendo aplicado nas em outras unidades produtivas e no setor administrativo, por 03 vezes na semana, tendo uma duração de quarenta e cinco minuto. Importante salientar que o programa contratou uma educadora física, onde o custo total é de R\$ 48.000,00 e pago pelo próprio setor de Segurança do Trabalho.

11. Programa Sem Limites

O nome "Sem Limites" foi escolhido para representar a ideia de que a fisioterapia pode ajudar as pessoas a superar qualquer desafio. A fisioterapia é uma ciência que estuda o movimento humano e suas alterações. Ela pode ser usada para tratar uma variedade de condições, desde lesões agudas até doenças crônicas. Foi pensando naqueles colaboradores que diariamente estavam sofrendo por conta das dores nas articulações e problemas com circulação e que os impedia de desenvolverem suas tarefas com tranquilidade e bom humor. Como o próprio texto diz, o Sem Limites veio para dar liberdade, motivação e energia no modo de viver, uma vez que a empresa diariamente sofria com a ausência dos colaboradores por terem complicações devido tais limitações, entre elas temos a fibromialgia e dores nos ombros.

História do programa

No ano de 2022, a equipe da Segurança e o Acolher fizeram estudos referentes às problemáticas que se tinha na empresa e que impactava nas atividades da produção: ausências dos colaboradores e vários atestados que eram apresentados.

Mediante as investigações, as equipes escreveram um programa de bem estar que pudesse contribuir com a diminuição dessas problemáticas, elaborando uma ação voltada para o cuidado físico, que é a massoterapia. O Programa Sem Limites contratou uma profissional da área de fisioterapia em fase de conclusão da graduação correlata, iniciando suas atividades apenas com massagem, avaliações das demandas e encaminhamentos para especialistas, gerando um custo de R\$ 38.000,00. Hoje, a profissional já graduada na área da fisioterapia, aprofundou e ampliou suas atividades, não fornecendo apenas na massagem, mas fornecendo exercícios mediante avaliações médicas, avaliação dos impactos no manuseio de tal equipamento, exemplo disso, é a avaliação postural: a reabilitação de colaboradores que foram afastados por problemas físicos.

12. Conclusão geral

Pensando no papel da empresa, para que esse caminho desse certo, foi importante e necessário criar um ambiente organizacional que seja não apenas diverso, mas também inclusivo, favorecendo a troca de experiências e o convívio entre os colaboradores. Sendo assim, a organização investiu na construção de programas como o Acolher, e que a partir dele, vieram outras ferramentas e ações com objetivo de:

1. Reduzir estresse e conflitos, que dificultam a empatia.
2. Incentivar interações sociais, convívio e a troca de experiências entre os colaboradores.
3. Criar oportunidades para que as pessoas se conheçam melhor, valorizando as diferenças.
4. Orientar as pessoas sobre a importância de exercitar a escuta ativa, sem julgamentos.
5. Investir em ações que gerem identificação e pertencimento.
6. Oferecer curadoria de conteúdos sobre diversidade.

Mais de 1000 colaboradores participaram das ações do programa Acolher; mais de 400 colaboradores acessaram o programa em dois anos; mais de 100 atividades desenvolvidas em dois anos de trabalho; mais de 20 atividades construídas para os adolescentes aprendizes e três encontros para o público LGBT.

O Programa Acolher está se mostrando sustentável e de alta efetivação. Os resultados do programa estão levando a novas ações e projetos, o que indica que o programa está sendo bem recebido pelos colaboradores e pelas lideranças. O programa é relativamente barato, com um custo anual de R\$ 32.000,00, sendo um investimento relativamente pequeno diante dos benefícios que o programa oferece. A equipe do programa Acolher é composta por colaboradores da própria empresa, o que reduz ainda mais os custos do programa.

É verdade que, antes da chegada do Programa Acolher, não havia dados oficiais de casos de saúde mental e física na empresa. Isso significa que os colaboradores não estavam sendo ouvidos ou apoiados de forma adequada. O RH geria as demandas de forma improvisada e sem análise técnica.

O Programa Acolher foi um passo importante para mudar esse cenário. Ele trouxe dados oficiais e análise técnica para a gestão das demandas de saúde mental e física dos colaboradores. Isso permitiu que a empresa tomasse decisões mais acertadas e que os colaboradores recebessem o apoio de que precisavam.

O aumento da procura pelo acolhimento psicossocial oferecido pela empresa é um indicador positivo de que os colaboradores estão mais conscientes da importância do bem-estar mental e emocional. O aumento de mais de 60% na busca por apoio é um reflexo direto das ações da empresa.

O alcance das ações de saúde para todos os colaboradores, de todos os níveis, cargos e funções, incluindo adolescentes aprendizes, também é um objetivo importante que está sendo atingido.

É importante que a empresa continue investindo em ações de promoção da saúde mental e do bem-estar dos colaboradores. As ações previstas para 2024 são um passo importante nesse sentido. A busca constante de temas e consultores relevantes é importante para garantir que os conteúdos abordados pelos programas sejam atuais e relevantes aos colaboradores e líderes. A melhoria das nossas redes sociais é também uma importante iniciativa. Uma plataforma atraente e de fácil acesso torna as ações dos programas de bem estar mais acessíveis e eficazes.

O desafio de fortalecer a cultura do bem-estar dentro e fora da empresa é grande, mas é possível alcançá-lo com o compromisso e a dedicação de todos os envolvidos.

13. Referências

BAHIA, J. “A lei da vida”: confirmação, evasão escolar e reinvenção da identidade entre os pomeranos. *Educação e pesquisa*, v. 27, n. 1, p. 69-82, 2001.

BORNKAMM, K.; EBELING, G. (Orgs.). *Martin Luther: Ausgewählte Schriften*.

Leipzig: Insel Verlag, 1995.

14. Anexos



Salas de descanso para os colaboradores implementadas em filiais voltadas para a área de produção.



Aplicação de Ginástica Laboral para as áreas do administrativo e produção.



Execução de ações nas filiais para meses temáticos.

15. Feedbacks

“Sou grato a todo apoio que tem sido dado com o Programa Acolher, o resultado disso é visto na mudança de comportamento dos colaboradores acompanhados de perto pelo programa...”

“O Programa tem demonstrado obter muita capacidade e conhecimento na ajuda e bem-estar dos colaboradores, além de possuir eficiência ao conduzir as medidas e ações que proporcionam resultados positivos seja de modo individual ou para uma equipe.”

“O trabalho desenvolvido pelo Programa vai além do apoio individual, ele também promove momentos coletivos de conscientização sobre saúde mental, além de implementar programas que visam o bem-estar de toda a equipe Não tenho dúvidas de que o Programa contribui para a criação de um ambiente de trabalho mais adequado a cada dia, afim de superarmos desafios coletivos, individuais e empresariais.”