



CADERNOS TÉCNICOS EM PSICOLOGIA

***ENDOMARKETING PARA
PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL
NOS AMBIENTES ORGANIZACIONAIS:
diretrizes para desenvolvimento e aplicação***

Cristiano Sanches Alves
Paulo Eduardo Benzoni

UNIP

VICE-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA

MESTRADO PROFISSIONAL
EM PRÁTICAS
INSTITUCIONAIS EM
SAÚDE MENTAL

Este Caderno Técnico em Psicologia corresponde a uma publicação *preprint* do Produto Técnico/Tecnológico desenvolvido através da dissertação “Ação de Comunicação Organizacional para a Promoção da Saúde Mental Estruturada por Meio de uma Campanha de Endomarketing”, do mestrando profissional Cristiano Sanches Alves, orientado pelo Prof. Dr. Paulo Eduardo Benzoni, no Programa de Mestrado Profissional em Práticas Institucionais em Saúde Mental da Universidade Paulista – UNIP / *Campus* Ribeirão Preto – SP.

Esta versão *preprint* tem o objetivo de disponibilizar, antecipadamente, à comunidade de profissionais da saúde mental, a metodologia desenvolvida, enquanto aguarda publicação definitiva.

Todo o estudo, envolvendo o desenvolvimento e validação do Produto Técnico/Tecnológico, aqui apresentado, pode ser acionado no Repositório Institucional da Universidade Paulista – UNIP, na coleção do Programa de Mestrado Profissional em Práticas Institucionais em Saúde Mental.

Todos os direitos autorais dessa publicação estão reservados mediante defesa pública do candidato Cristiano Sanches Alves, no Programa de Mestrado Profissional em Práticas Institucionais em Saúde Mental da Universidade Paulista – UNIP / *Campus* Ribeirão Preto – SP.

Capa: Cristiano Sanches Alves
(Aluno do Programa de Mestrado Profissional em
Práticas Institucionais em Saúde Mental – UNIP – 2023/2024)

Junho de 2024

**Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Setorial da UNIP
Campus Ribeirão Preto**

A474e Alves, Cristiano Sanches; Benzoni, Paulo Eduardo
Endomarketing para promoção da saúde mental nos ambientes organizacionais:
diretrizes para desenvolvimento e aplicação (Preprint). / Cristiano Sanches Alves;
Paulo Eduardo Benzoni. --Ribeirão Preto: Universidade Paulista, 2024.
16f.: (Cadernos Técnicos em Psicologia)

Programa de Mestrado Profissional em Práticas Institucionais em Saúde Mental
da Universidade Paulista - UNIP

1.Saúde Mental. 2. Estresse. 3. Endomarketing.

CDU 658.83:613.86

Bibliotecária: Tatiane Rosa de Paula. CRB: 8/8919

OS CADERNOS TÉCNICOS EM PSICOLOGIA

Os Programas de Pós-Graduação Profissionais consistem em programas *stricto sensu* que se diferenciam dos Programas Acadêmicos em seu foco. Os Programas Profissionais têm seu foco na atuação prática, na aplicação do conhecimento científico diretamente às necessidades observadas na sociedade. Para tanto, um programa profissional se fundamenta na elaboração de um, como denominado pela CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Produto Técnico/Tecnológico, um PTT, voltado a suprir necessidades observadas na sociedade. Ao longo de todo o curso do Programa de Mestrado Profissional em Práticas Institucionais em Saúde Mental da Universidade Paulista – UNIP, nossos alunos, a partir de necessidades que observam em suas vivências profissionais, concebem, elaboram, desenvolvem e testam um PTT voltado aos cuidados e promoção da saúde mental.

Alguns desses PTTs, como *podcasts*, vídeos, jogos e cartilhas, são publicados no formato original. No entanto, PTTs como protocolos de atendimento, programas de cursos de formação e de treinamentos, orientações para utilização de uma metodologia específica em um determinado contexto, metodologias pedagógicas, técnicas de trabalho com indivíduos e grupos e outros, apresentam desafios quanto à sua publicação e divulgação para a comunidade de profissionais. Frente a isso, a coordenação do programa de mestrado profissional, em conjunto com a Vice-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa, publica os “Cadernos Técnicos em Psicologia”, que visam divulgar os PTTs desenvolvidos, em formato *preprint*, enquanto não forem publicados em revistas científicas ou outro meio definitivo de publicação.

O objetivo do Programa de Mestrado Profissional em Práticas Institucionais em Saúde Mental da UNIP é de preparar, de forma técnica, científica e inovadora, profissionais da saúde capazes de analisar, desenvolver, implantar e acompanhar políticas, métodos, instrumentos, ações e conhecimento empírico no campo da saúde mental em seus diversos contextos, fundamentado no conceito de ser humano biopsicossocial e de saúde integral, visando a transformação das ações em saúde mental na sociedade e gerando um desenvolvimento saudável ao ser humano e melhor qualidade de vida ao mesmo. Nesse sentido, os “Cadernos Técnicos em Psicologia” vem como contribuição na divulgação e popularização da ciência aplicada, direcionando seu olhar para a construção de uma sociedade biopsicossocialmente mais saudável.

Prof. Dr. Paulo Eduardo Benzoni

*Coordenador do Programa Mestrado Profissional
em Práticas Institucionais em Saúde Mental – UNIP
Editor Responsável dos Cadernos Técnicos em Psicologia*

Sumário

Apresentação	6
Fundamento Teórico	7
Tipo de Produto Técnico/Tecnológico	9
Público Alvo do Produto Técnico/Tecnológico	10
Descrição do Produto Técnico/Tecnológico	10
Considerações e Direcionamentos Finais	13
Referências:	14
ANEXOS	16

ENDOMARKETING PARA PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL NOS AMBIENTES ORGANIZACIONAIS: diretrizes para desenvolvimento e aplicação

Apresentação

Os autores deste material, tanto o aluno de mestrado como seu orientador, fizeram uso de seus tempos e experiências profissionais em diversas empresas e cargos, que os motivou a explorar os desafios do ambiente profissional em relação à saúde mental e ao estresse.

O trabalho foi desenvolvido pelo aluno de mestrado profissional, aqui como primeiro autor, em sua dissertação, que em seu percurso como publicitário, testemunhou comportamentos inadequados e desrespeitosos, tanto de colegas quanto dele mesmo, que muitas vezes refletiam problemas externos enfrentados pelos indivíduos ou questões internas relacionadas à cultura organizacional. Observava que pouco era feito sobre essas ações incivis nas organizações em que esteve, uma vez que as empresas, em sua comunicação organizacional interna, buscavam predominantemente vender seus valores voltados à obediência de normas e cultura, sem compreender verdadeiramente seu próprio ambiente e clima organizacional, negligenciando as reais necessidades individuais ou coletivas dos funcionários.

Observando a falta de abordagens eficazes para lidar com esses desafios nas organizações por onde passou, percebeu a necessidade de uma comunicação interna mais estratégica e empática, especialmente diante das transformações trazidas pela pandemia. As mudanças nas dinâmicas de trabalho, como o aumento do trabalho remoto e a diversidade geracional, exigiam uma nova abordagem para promover um clima organizacional saudável e mais humano, mais integrada e atendendo às expectativas e necessidades dos colaboradores, representando não apenas um interesse profissional, mas uma oportunidade concreta para contribuir, representando não apenas uma continuidade natural de uma jornada e experiência,

mas também uma oportunidade de gerar conhecimento prático e aplicável que pudesse beneficiar tanto as organizações quanto os seus funcionários.

Fundamento Teórico

A relação do indivíduo com o trabalho é apresentada como um fenômeno psicossocial complexo, com respostas estressantes que impactam o funcionamento neuropsicofisiológico do trabalhador diante de ameaças reais ou imaginárias à sua integridade física ou mental.

A promoção da saúde mental no trabalho tornou-se um tema de grande importância na atualidade, demandando ações que possam garantir a saúde mental dos indivíduos em seus contextos de trabalho. Nesse aspecto, sabe-se que o ambiente social e as condições de trabalho influenciam a saúde mental dos trabalhadores, e o suporte psicossocial adequado pode prevenir o desenvolvimento de doenças mentais (Dollard, Dormann & Idris, 2019). Nesse sentido, a Organização Mundial da Saúde (OMS) apresentou em 2022 um documento com as “Diretrizes Sobre Saúde Mental no Trabalho” (WHO, 2022), baseada na premissa biopsicossocial de saúde e, assim, sugere ações em seis enfoques: no nível das organizações, no nível gerencial, sobre os trabalhadores, no nível individual, ações voltadas ao suporte no retorno ao trabalho após licenças e quanto à empregabilidade das pessoas com problemas de saúde mental (WHO, 2022). Dessa forma, a OMS sugere que as ações devem acontecer de modo sistêmico, portanto entende-se que vários aspectos devem ser envolvidos nessa ação.

A cultura organizacional, composta por valores, crenças e normas, desempenha um papel crucial no comportamento dos membros da organização (Schein, 1992), influenciando o clima da empresa, que, por sua vez, afeta a saúde mental dos trabalhadores. A interação saudável entre indivíduos e a cultura organizacional é fundamental para bons resultados e a saúde dos trabalhadores (Glenn & Malott, 2004). A compreensão dos processos grupais e das representações individuais dentro das organizações é essencial para a manutenção ou transformação da cultura organizacional, visando um ambiente de

trabalho saudável (Azevedo et al., 2002), através da geração de um clima organizacional, a essência do ambiente de trabalho, positivo.

Pequenas violências cotidianas no contexto organizacional são conceituadas por Anderson e Pearson (1999) como incivildade no trabalho, um comportamento desviante de baixa intensidade que descumpra as normas de respeito mútuo. Esse comportamento ambíguo visa prejudicar o outro, manifestando-se de formas disfarçadas de maus-tratos que podem vir de supervisores, colegas e clientes. A incivildade no trabalho é um importante indicador da qualidade das relações interpessoais nesse ambiente, interferindo, assim no clima organizacional.

Variáveis organizacionais, como cultura, clima e justiça, além da carga de trabalho, podem tornar o ambiente laboral uma fonte de estresse e sofrimento psíquico (Teixeira & Prebianchi, 2019). Benzoni, Ervolino e Simões (2018) observam que a competitividade, cobranças por produtividade e modelos de gestão inadequados são comuns nas organizações atuais, resultando em ambientes prejudiciais à saúde mental. A incivildade pode surgir em ambientes muito competitivos, exacerbando o estresse entre os trabalhadores (Benzoni & Paulino, 2021).

Hans Selye (1950) define estresse como a interação entre perigo e defesa ao organismo humano. O estresse ocorre quando uma pessoa tenta ajustar suas respostas às demandas ambientais. Lazarus (2000) oferece uma perspectiva cognitiva, onde entende o estresse como uma resposta individual às experiências negativas percebidas e quando as estratégias de enfrentamento são insuficientes, o estresse se instala. O modelo demanda-controle de Karasek (1979) aplica essa perspectiva ao ambiente ocupacional, diferenciando demandas psicológicas e controle da tarefa, permitindo identificar riscos específicos à saúde do trabalhador (Araújo et al., 2003).

Advindo das condições sociais e organizacionais de trabalho, o estresse e os problemas de saúde mental no trabalho, configuram-se como complexos e geradores de problemas sociais e econômicos consideráveis. A relação entre a

cultura organizacional e a qualidade das relações interpessoais são fatores que condicionam o clima organizacional, podendo torna-lo mais ou menos prejudicial à saúde mental dos trabalhadores.

Uma comunicação eficaz promove a colaboração, partilha de conhecimento e um bom clima organizacional (Suntrayuth & Xu, 2022), possibilitando melhorias na promoção da saúde no ambiente de trabalho e organizações que investem em comunicação interna eficiente alcançam melhores resultados e um ambiente de trabalho positivo. Assim, a comunicação organizacional e as estratégias de endomarketing se apresentam como poderosas ferramentas para melhoria do clima organizacional e desenvolvimento de um ambiente de trabalho mais saudável e, uma vez que o trabalho de comunicação organizacional compreenda os fatores relativos à cultura organizacional, civilidade / incivilidade no trabalho e gerenciamento do estresse, entende-se que é possível sistemicamente promover a saúde mental no trabalho.

Tipo de Produto Técnico/Tecnológico

Este Caderno Técnico em Psicologia apresenta como Produto Técnico/Tecnológico - PTT, um guia para aplicação de uma ação de comunicação organizacional, focada na promoção da saúde mental, utilizando como ferramenta de comunicação interna campanhas de endomarketing.

O endomarketing, ou marketing interno, é uma estratégia mercadológica criada no final do século XX, que consiste em um conjunto de ações de marketing com foco no público interno da empresa, sendo um eficiente meio no qual se diminui o isolamento departamental, reduzindo atritos internos e superando resistências a mudanças (Bekin, 1995).

Variação derivada do marketing, o endomarketing foca na valorização, capacitação de colaboradores e nos seus conhecimentos para que trabalhem junto com a organização, satisfazendo os consumidores finais, posicionando, assim, a instituição em níveis competitivos no mercado atuante (Brum, 1998).

O PTT foi elaborado pensando no bem-estar de trabalhadores em diversos cargos em empresas e possui uma metodologia estruturada, fundamentada na abordagem cognitiva-comportamental da psicologia e no endomarketing. Permite a identificação da percepção de estresse e estressores, compreensão das características psicossociais do ambiente de trabalho e possibilita a promoção da saúde mental e qualidade de vida, através de melhorias no clima organizacional.

Público Alvo do Produto Técnico/Tecnológico

Este Produto Técnico/Tecnológico é destinado a:

Líderes Empresariais:

Executivos e gerentes interessados em promover um ambiente de trabalho positivo e produtivo.

Psicólogos Organizacionais e Profissionais de RH:

Especialistas em recursos humanos focados em desenvolver e implementar estratégias para melhorar a satisfação e o engajamento dos funcionários.

Consultores Organizacionais:

Profissionais que auxiliam empresas a otimizar seus processos internos e melhorar o ambiente de trabalho.

Empresas de Treinamento e Desenvolvimento:

Organizações que fornecem treinamentos voltados para a melhoria do clima organizacional e da comunicação interna.

Descrição do Produto Técnico/Tecnológico

A presente guia aborda estratégias de comunicação organizacional voltadas à promoção da saúde mental, melhorias na percepção de estresse, melhoria na

qualidade das relações humanas no trabalho e fortalecimento da cultura organizacional de uma organização. Neste contexto, são delineados passos essenciais para conduzir um processo de diagnóstico, planejamento, implementação e avaliação de ações de comunicação interna.

1. Levantamento Inicial de Informações:

O processo se inicia com uma reunião com o responsável pelas áreas de recursos humanos e marketing, visando a coleta de informações sobre a cultura organizacional e identidade visual adotada pela empresa. Este encontro é crucial para compreender os valores, crenças e práticas compartilhadas pelos membros da organização.

2. Estabelecimento de Parâmetros:

Após o levantamento inicial, são estabelecidos os parâmetros para a pesquisa, incluindo o público-alvo a ser pesquisado e os instrumentos de coleta de informações a serem utilizados.

Recomenda-se a utilização de instrumentos que abordem aspectos como percepção de estresse, de cultura organizacional e de relacionamentos interpessoais no trabalho, tais como:

- Inventário Brasileiro de Cultura Organizacional – IBACO (Ferreira & Assmar, 2002).
- Inventário de Percepção de Estresse e Estressores de Benzoni – IPEEB (Benzoni, 2023).
- Escala de Civilidade no Trabalho – ECT (Nietzche, 2015).
- Escala Simples de Incivilidade no Trabalho – ESIT (Nietzche, 2015)

Todos os instrumentos aqui sugeridos, bem como orientações e critérios para análise dos mesmos, encontram-se disponíveis, na íntegra, nas referências citadas.

3. Diagnóstico:

Com os instrumentos selecionados, é realizado o diagnóstico junto ao público selecionado, visando obter informações relevantes sobre a percepção dos colaboradores em relação aos aspectos abordados e considerados relevantes.

4. Análise dos Resultados:

Os resultados globais do diagnóstico, são analisados e identificados pontos de destaque sobre a qualidade do ambiente de trabalho, que servirão de base para a elaboração da estratégia de comunicação organizacional.

5. Planejamento da Ação de Comunicação:

A partir dos aspectos importantes apontados e observados no diagnóstico, elabora-se a ação de comunicação organizacional, definindo mídias mais eficazes e elaborando as peças publicitárias para uma ação de endomarketing dentro do contexto sugerido na pesquisa.

De modo a exemplificar essa etapa, em anexo encontram-se algumas imagens de exemplo da campanha realizada junto ao hotel no qual a dissertação, originária desse Caderno Técnico, foi desenvolvida.

6. Implementação da Campanha de Comunicação:

A campanha de comunicação é aplicada junto aos colaboradores da empresa, por meio do endomarketing através de atividades de divulgação, visando promover os aspectos importantes e relevantes abordados na

pesquisa inicial de diagnóstico, fortalecendo não só um maior conhecimento dos funcionários para a cultura organizacional da empresa, mas promovendo também um olhar mais assertivo sobre ações necessárias a promoção de uma saúde mental mais adequada.

7. Reavaliação e Redirecionamentos:

Ao término da campanha, é realizada uma reavaliação por meio de retestes com os mesmos instrumentos utilizados no diagnóstico inicial. Esta etapa visa verificar o alcance da campanha e identificar possíveis ajustes ou redirecionamentos necessários para futuras ações.

Considerações e Direcionamentos Finais

Este produto propõe como um modelo de intervenção organizacional, fundamentado no endomarketing e na psicologia cognitivo-comportamental, com foco na mudança cultural, civilidade no trabalho, gerenciamento estresse e saúde mental no trabalho. Aqui foram apresentadas diretrizes básicas para a realização de uma atividade dessa natureza, porém é fundamental levar em consideração as peculiaridades culturais de cada organização, na qual o programa é aplicado.

Referências:

- Andersson, L. M., & Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of management review*, 24(3), 452-471. doi:10.5465/AMR.1999.2202131.
- Araújo, T. M., Aquino, E., Menezes, G., Santos, C. O., & Aguiar, L. (2003). Aspectos psicossociais do trabalho e distúrbios psíquicos entre trabalhadoras de enfermagem. *Revista de Saúde Pública*, 37, 424-433. <https://doi.org/10.1590/S0034-89102003000400006>
- Azevedo, C. D. S., Braga Neto, F. C., & Sá, M. D. C. (2002). Indivíduo e a mudança nas organizações de saúde: contribuições da psicossociologia. *Cadernos de Saúde Pública*, 18, 235-247.
- Bekin, S. F. (1995). *Conversando sobre Endomarketing*. Makron Books.
- Benzoni, P. E. (2023). *Controle do Estresse em 8 Encontros: guia para profissionais com protocolo cognitivo para aplicação*. Novo Hamburgo, RS: Sinopsys Editora.
- Benzoni, P. E., Ervolino, J. G., & Simões, M. da M. (2018). A Relação Entre Estresse Ocupacional e Justiça Organizacional: Um Ensaio. *Trabalho (En)Cena*, 3(2), 34–43. <https://doi.org/10.20873/2526-1487V3N2P34>
- Benzoni, P. E., & Paulino, R. C. (2021). A Injustiça Organizacional como Estressora no Ambiente de Trabalho: Uma Análise por Gênero e Faixa Etária no Setor Terciário. *Trabalho (En) Cena*, 6, e021012-e021012.
- Brum, A. M. (1998). *Endomarketing como estratégia de gestão*. L&PM.
- Dollard, M., Dormann, C., Idris, M. A. (2019) *Psychosocial Safety Climate: A New Work Stress Theory*. Springer Cham.
- Ferreira, M. C., Assmar, E. M. L., Estol, K. M. F., Helena, M. C. D. C. C., & Cisne, M. D. C. F. (2002). Desenvolvimento de um instrumento brasileiro para avaliação da cultura organizacional. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 7, 271-280.
- Glenn, S. S., & Malott, M. (2004). Complexity and Selection: implications for organizational change. *Behavior and Social Issues*, 13, 89-106.
- Karasek, R. A. Jr. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>

- Lazarus, R. S. (2000). Toward better research on stress and coping. *American Psychologist*, 55, 665-673. doi:org/10.1037/0003-066X.55.6.665.
- Nitzsche, M. (2015). *(In)Civilidade no Trabalho: Escalas de Medida e Efeitos no Burnout e Engagement*. [Dissertação de Mestrado]. Universidade Autônoma de Lisboa. <https://repositorio.ual.pt/handle/11144/2545>.
- Selye, H. (1950) Stress and the general adaptation syndrome. *British Medical Journal*, 1(4667), 1383-1392. doi.org/10.1136/bmj.1.4667.1383
- Suntrayuth, S., & Xu, Z. (2022). Innovative work behavior in high-tech enterprises: Chain intermediary effect of psychological safety and knowledge sharing. *Frontiers in Psychology*, 13(11).
- Teixeira, F. D., & Prebianchi, H. B. (2019) Comprometimento, Estresse e Satisfação Com a Vida de Profissionais Da Saúde. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19(2), 598-606. <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.2.15321>
- World Health Organization. (2022, September 28). *Guidelines on mental health at work*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>

ANEXOS

Exemplos de peças publicitárias da campanha de endomarketing realizada na dissertação originária desse Caderno Técnico em Psicologia.

Aqui no Mirage seu esforço e talento ecoam Alto.

De Mirage Oasis, maior comprometido e líder do que sempre registrou, é uma jornada compartilhada por todos. Acreditamos que o desenvolvimento não é uma tarefa individual, mas um processo coletivo. Cada um de nós é parte essencial do nosso sucesso. Juntos, vamos alcançar o crescimento, criar valor e alcançar os nossos objetivos. Não hesitemos em apoiar, apoiar e apoiar. Nosso compromisso é proporcionar o melhor da educação e treinamento para todos os níveis que faz parte de nós. Acreditamos que, juntos, podemos alcançar o sucesso. Muito gratificante, mas também nos fazemos que se reserva, enquanto trabalhamos. Agradecemos a todos os colaboradores que fazem parte do nosso sucesso.

Mirage Oasis
© Mirage Oasis Activity em São Paulo, São Paulo, São Paulo e São Paulo. P. Publicado e São Paulo e São Paulo.

A preocupação com as Finanças pessoais podem te adoecer.
Aqui vão algumas dicas de organização Financeira.

1. Controle suas despesas pessoais. Anote todas as despesas pessoais em um caderno ou planilha. Isso ajuda a controlar as despesas e a identificar áreas onde você pode economizar.

2. Faça um orçamento mensal. Anote todas as despesas pessoais em um caderno ou planilha. Isso ajuda a controlar as despesas e a identificar áreas onde você pode economizar.

3. Evite dívidas desnecessárias. Não faça compras a prazo ou cartão de crédito se você não tiver certeza de que vai pagar. Isso pode levar a dívidas e juros altos.

4. Crie uma reserva de emergência. Reserve dinheiro para cobrir despesas inesperadas, como despesas médicas ou de manutenção de carro.

5. Considere investir. Invista em ações, fundos de investimento ou outros produtos financeiros para aumentar seu patrimônio.

Mirage Oasis
© Mirage Oasis Activity em São Paulo, São Paulo, São Paulo e São Paulo. P. Publicado e São Paulo e São Paulo.

Aproveite mais o seu tempo livre. Isso é Muito Importante.

De Mirage Oasis, maior comprometido e líder do que sempre registrou, é uma jornada compartilhada por todos. Acreditamos que o desenvolvimento não é uma tarefa individual, mas um processo coletivo. Cada um de nós é parte essencial do nosso sucesso. Juntos, vamos alcançar o crescimento, criar valor e alcançar os nossos objetivos. Não hesitemos em apoiar, apoiar e apoiar. Nosso compromisso é proporcionar o melhor da educação e treinamento para todos os níveis que faz parte de nós. Acreditamos que, juntos, podemos alcançar o sucesso. Muito gratificante, mas também nos fazemos que se reserva, enquanto trabalhamos. Agradecemos a todos os colaboradores que fazem parte do nosso sucesso.

Mirage Oasis
© Mirage Oasis Activity em São Paulo, São Paulo, São Paulo e São Paulo. P. Publicado e São Paulo e São Paulo.

Vamos Construir um Ambiente ainda mais Cordial aqui no Mirage?

É preciso trabalhar de graça todos os dias.

De Mirage Oasis, maior comprometido e líder do que sempre registrou, é uma jornada compartilhada por todos. Acreditamos que o desenvolvimento não é uma tarefa individual, mas um processo coletivo. Cada um de nós é parte essencial do nosso sucesso. Juntos, vamos alcançar o crescimento, criar valor e alcançar os nossos objetivos. Não hesitemos em apoiar, apoiar e apoiar. Nosso compromisso é proporcionar o melhor da educação e treinamento para todos os níveis que faz parte de nós. Acreditamos que, juntos, podemos alcançar o sucesso. Muito gratificante, mas também nos fazemos que se reserva, enquanto trabalhamos. Agradecemos a todos os colaboradores que fazem parte do nosso sucesso.

Mirage Oasis
© Mirage Oasis Activity em São Paulo, São Paulo, São Paulo e São Paulo. P. Publicado e São Paulo e São Paulo.

