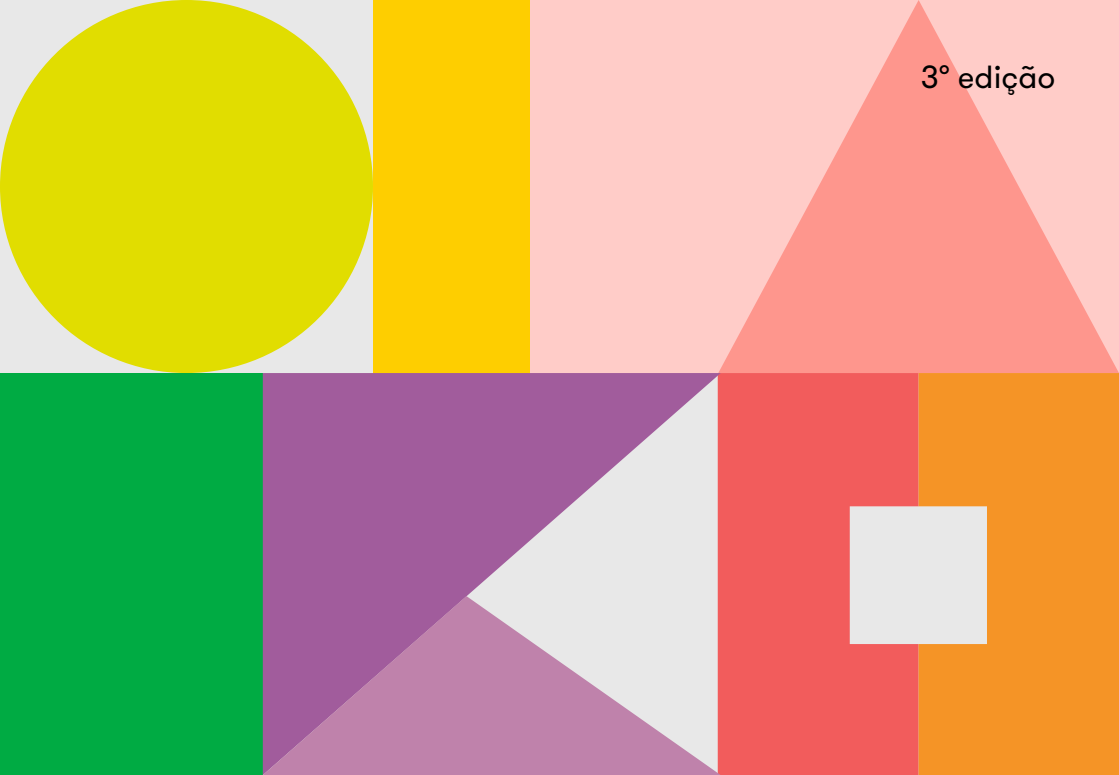




3ª edição

2023

PESQUISA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL & SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Realização:

**THE
SCHOOL
OF LIFE**



Robert Half®
Talent Solutions

ÍNDICE

O que você encontrará neste material	4-5
Inteligência emocional e saúde mental no ambiente de trabalho 10 motivos para falar sobre esse tema	6-7
Alain de Botton	8-9
Sobre o cuidado com a saúde mental no ambiente de trabalho	10-15
Sobre autocuidado	16-19
Sobre jovens lideranças	20-21
Sobre clima organizacional	22-25
Sobre atração e retenção de talentos	26-31
Sobre faltas e afastamentos dos colaboradores	32-33
Sobre autoconsciência e percepção do outro	34-39
Sobre modelos de trabalho	40-43
Considerações finais	44-45
Sobre as realizadoras do estudo	46-47

O QUE VOCÊ ENCONTRARÁ NESTE MATERIAL?

O estudo anual **Inteligência Emocional e Saúde Mental no Ambiente de Trabalho** foi lançado em 2021 com o objetivo de mapear importantes influências da mente, das emoções, dos pensamentos e das atitudes de pessoas de diferentes regiões do Brasil na rotina das organizações e dos negócios.

Neste projeto, a **The School of Life** contribui com toda a sua expertise na análise das dobras da mente humana, sob o viés da psicologia, filosofia e história e da sua experiência ao ministrar workshops de habilidades comportamentais para grupos corporativos. Já a **Robert Half** colabora com seu vasto conhecimento sobre os temas carreira, gestão e mercado de trabalho, tanto do ponto de vista do profissional quanto da empresa que o emprega.

DETALHES DA PESQUISA

- Estudo realizado pela **The School of Life**, em parceria com a **Robert Half**.
- **Período de coleta on-line:** de 01 a 31 de maio de 2023
- **Público-alvo:** 774 profissionais empregados, de diferentes regiões do Brasil, com 25 anos de idade ou mais e formação superior completa, sendo 387 líderes e 387 liderados.

INTELIGÊNCIA EMOCIONAL E SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: 10 MOTIVOS PARA FALAR SOBRE ESSE TEMA

- 1.** O dia a dia de toda companhia está sujeito a adaptações e incertezas que tendem a gerar estresse e insegurança na equipe.
- 2.** Dentro de uma organização, as pessoas são o recurso mais valioso e menos compreendido.
- 3.** Todo integrante de uma equipe possui heranças psicológicas desconhecidas ou que não foram expressas no currículo.
- 4.** Muitas vezes, a falta de engajamento ou produtividade está relacionada a questões emocionais e não à competência do colaborador.
- 5.** Inteligência emocional e saúde mental ainda são tabus em muitas empresas.
- 6.** Organizações emocionalmente inteligentes fazem parte do futuro dos negócios.
- 7.** O lucro dos negócios é feito, também, pelas mentes dos colaboradores, que podem se desligar por questões emocionais ou psicológicas mal resolvidas ou mal interpretadas, sem aviso prévio.
- 8.** O estresse causado por acontecimentos pontuais – pessoais ou do mundo – também interferem na qualidade das entregas dos profissionais.
- 9.** Muito mais do que salários e benefícios, as pessoas estão em busca de um ambiente de trabalho saudável, que apoia o colaborador e permite a conexão com seus valores e propósitos.
- 10.** Por mais que a tecnologia evolua, a inovação, a competitividade e o crescimento de um negócio também dependem da mente dos colaboradores.



“

Nossas emoções governam todos os aspectos de nossas vidas, determinando a maneira como pensamos, agimos e nos comportamos. Isso não é menos verdadeiro do que quando se trata de trabalho.”

Alain de Botton

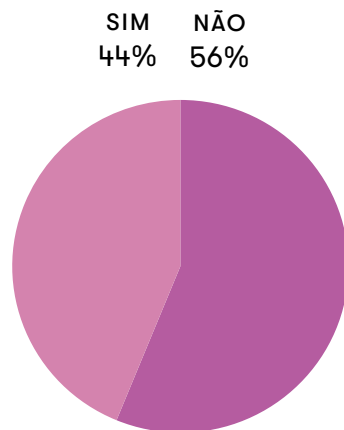
Filósofo e Fundador da The School of Life

SOBRE O CUIDADO COM A SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE CORPORATIVO

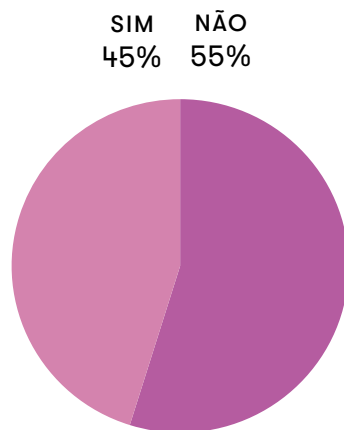
NEM SEMPRE, A FALTA DE ENGAJAMENTO E PRODUTIVIDADE TEM RELAÇÃO DIRETA COM A COMPETÊNCIA

**NOS ÚLTIMOS 12 MESES, EM ALGUM MOMENTO, VOCÊ
JÁ DEIXOU DE PRODUZIR OU SE MANTER ENGAJADO POR
ESTAR EMOCIONALMENTE ABALADO?**

RESPOSTA DOS LÍDERES

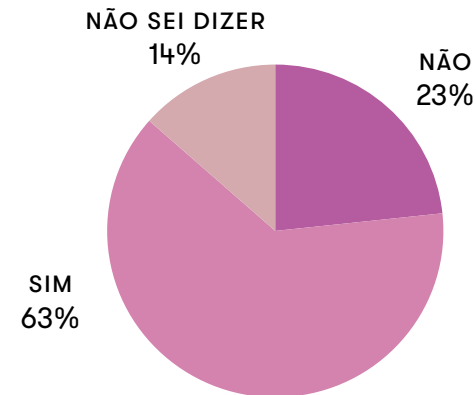


RESPOSTA DOS LIDERADOS



**NOS ÚLTIMOS 12 MESES, ALGUM COLABORADOR DA SUA
EQUIPE DEIXOU DE PRODUZIR OU SE MANTER ENGAJADO
PORQUE ESTAVA EMOCIONALMENTE ABALADO?**

RESPOSTA DOS LÍDERES



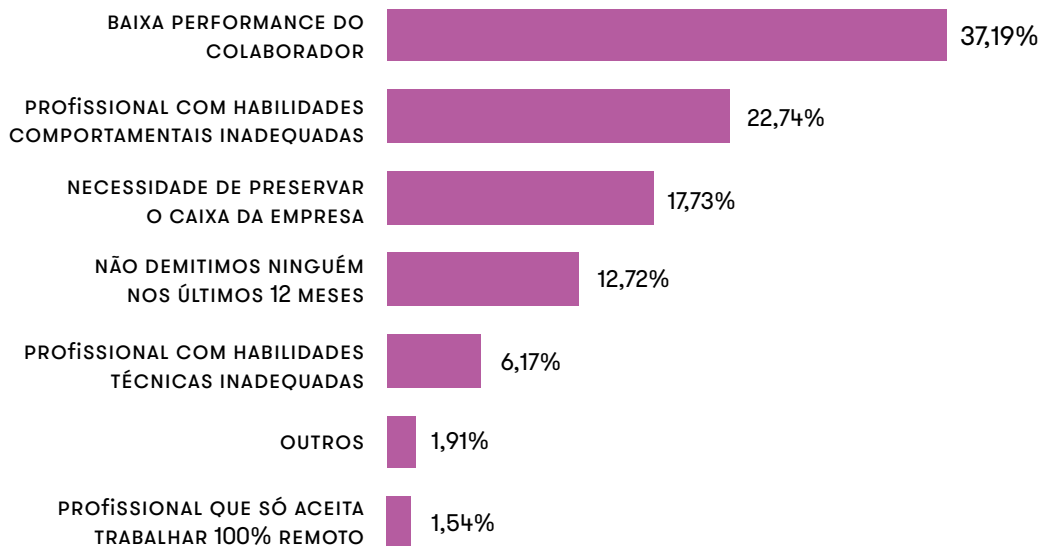
Por melhor preparo técnico que um profissional tenha, se ele estiver emocionalmente abalado, dificilmente irá conseguir desempenhar suas atividades em seu melhor nível. Essa é uma das realidades que torna necessário o cuidado da saúde mental dentro das empresas e a capacitação das lideranças para terem uma melhor percepção sobre o comportamento dos membros do time.

SOBRE O CUIDADO COM A SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE CORPORATIVO

A BAIXA PERFORMANCE, PORÉM, FOI APONTADA COMO O PRINCIPAL MOTIVO PARA AS DEMISSÕES

NOS ÚLTIMOS 12 MESES, QUAL FOI O PRINCIPAL FATOR QUE MOTIVOU OS LÍDERES DA SUA EMPRESA A DEMITIREM?

RESPOSTA DOS LÍDERES



O QUE DIZEM OS ENTREVISTADOS

“Não sinto que tenho liberdade para expor os meus sentimentos e as minhas emoções no ambiente corporativo.”
(Declaração de 11,56% dos líderes e 17,33% dos liderados)

“A empresa em que atuo não se preocupa com o bem-estar emocional e a saúde mental dos profissionais.”
(Declaração de 10,79% dos líderes e 17,05% dos liderados)

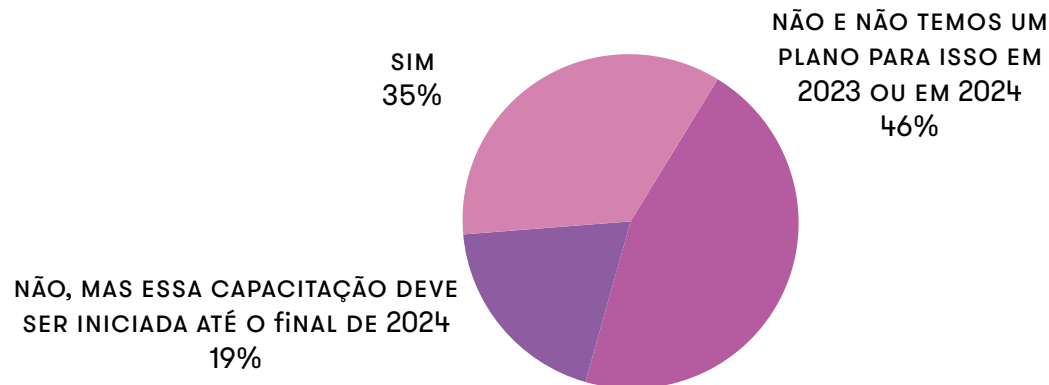
O lucro dos negócios é feito, também, pelas mentes dos colaboradores, que podem se desligar por questões emocionais ou psicológicas mal resolvidas ou mal interpretadas, sem aviso prévio.

SOBRE O CUIDADO COM A SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE CORPORATIVO

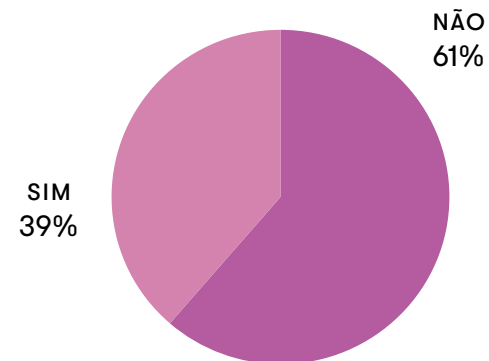
MUITOS LÍDERES NÃO ESTÃO CAPACITADOS PARA ACOLHER OS COLABORADORES

**VOCÊ ACREDITA QUE OS LÍDERES DA SUA EMPRESA ESTÃO CAPACITADOS PARA
ACOLHER OS COLABORADORES QUE APRESENTAM QUESTÕES DE SAÚDE MENTAL?**

RESPOSTA DOS LÍDERES



RESPOSTA DOS LIDERADOS



Os líderes não precisam ser psicólogos ou receber treinamento para isso. Porém, diante da demanda por gestão humanizada, é fundamental que eles sejam capacitados para oferecer apoio psicológico, ou seja, escutar, fazer boas perguntas, dar feedbacks, estar disponível e presente, valorizar o outro, se dispondo a entender como as pessoas estão se sentindo.

SOBRE AUTOCUIDADO

ATIVIDADES FÍSICAS TÊM SIDO A PRINCIPAL PRÁTICA PARA O AUTOCUIDADO

NOS ÚLTIMOS 12 MESES, COMO VOCÊ TEM CUIDADO DA SUA SAÚDE MENTAL E EMOCIONAL?

RESPOSTA DE LÍDERES E LIDERADOS

1. **ATIVIDADES FÍSICAS**
2. **HORAS REGULARES DE SONO**
3. **FORTALECENDO O CONTATO COM OUTRAS PESSOAS**
4. **PAUSAS AO LONGO DO DIA**
5. **ACOMPANHAMENTO PSICOLÓGICO**

HÁ COLABORADORES PRECISANDO DE AJUDA

“Não tenho me cuidado, mas preciso me cuidar.”
(Declaração de 13,87% dos líderes e 14,49% dos liderados)

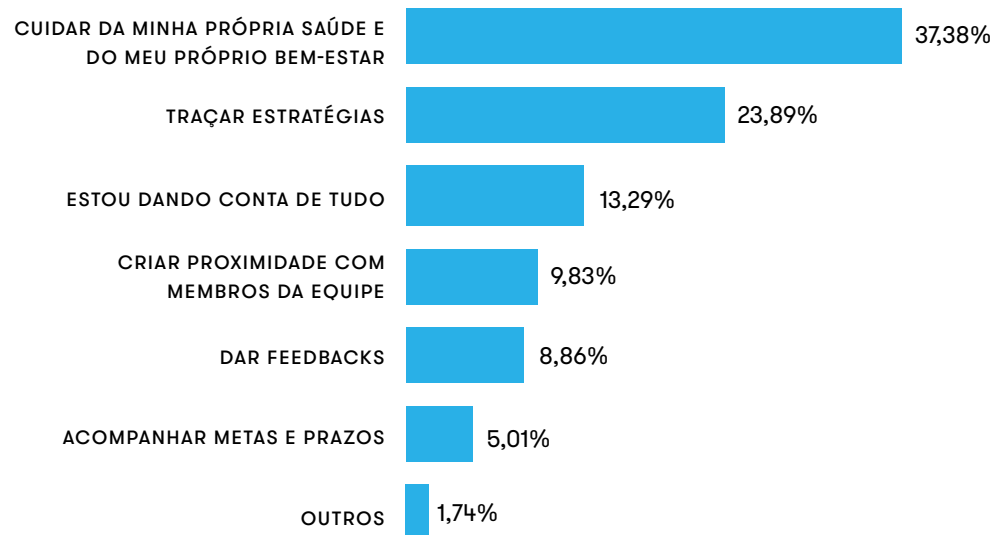
Iniciativas de autocuidado fazem parte da jornada de quem deseja recuperar a sanidade e/ou manter a mente sã. São ações que precisam ser colocadas em prática regularmente como prevenção e não apenas como remediação.

SOBRE AUTOCUIDADO

ALGUNS LÍDERES ESTÃO SEM TEMPO PARA CUIDAR DE SI MESMOS

NA POSIÇÃO DE LÍDER, PARA QUAL ATIVIDADE VOCÊ TEM TIDO MENOS TEMPO?

RESPOSTA DOS LÍDERES



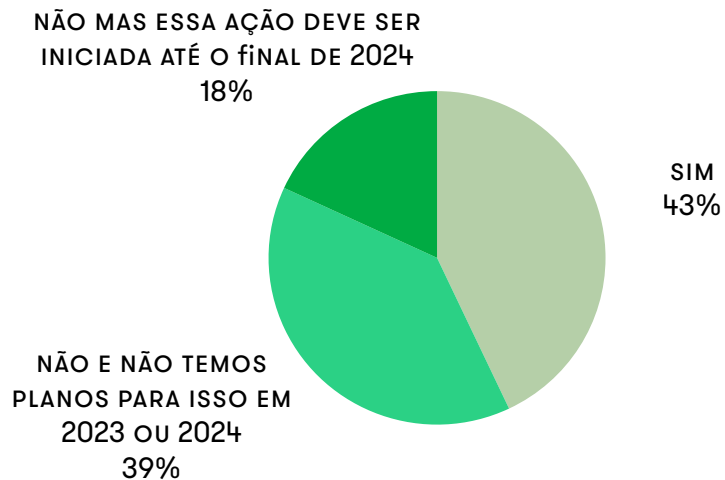
Um líder terá mais chance de lidar com os desafios ao redor se, antes de tudo, conseguir garantir o próprio bem-estar, colocar a máscara de oxigênio primeiro em si mesmo. Essa atitude, inclusive, servirá como inspiração para que os liderados também se cuidem. No final, empresas e colaboradores ganham com essa prática.

SOBRE JOVENS LIDERANÇAS

SAEM NA FRENTE AS ORGANIZAÇÕES QUE INVESTEM EM JOVENS LIDERANÇAS

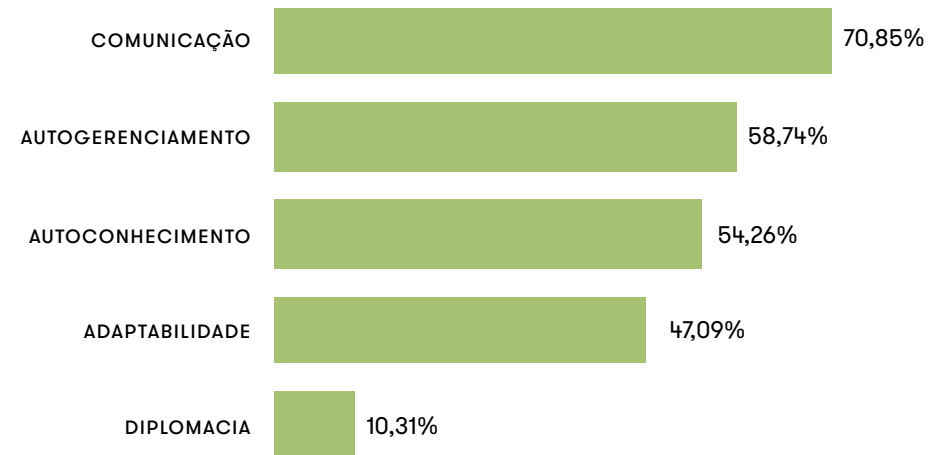
NOS ÚLTIMOS 12 MESES, SUA EMPRESA INVESTIU NO TREINAMENTO COMPORTAMENTAL DE JOVENS LÍDERES/ TRAINEES?

RESPOSTA DOS LÍDERES



PRINCIPAIS HABILIDADES ABORDADAS NESSES TREINAMENTOS (MÚLTIPLA ESCOLHA)

RESPOSTA DOS LÍDERES



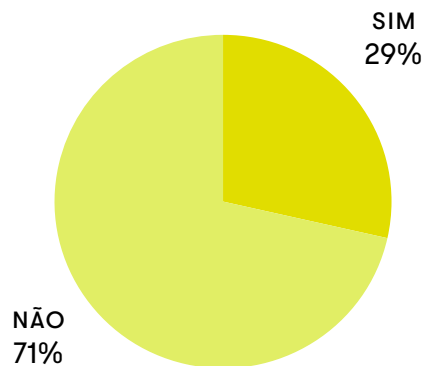
Cada vez mais profissionais jovens têm chegado a cargos de liderança com pouca experiência de relacionamento com si mesmo, com o outro e o mundo. Sai na frente a organização que investe no desenvolvimento e/ou no aprimoramento das habilidades emocionais desses colaboradores.

SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

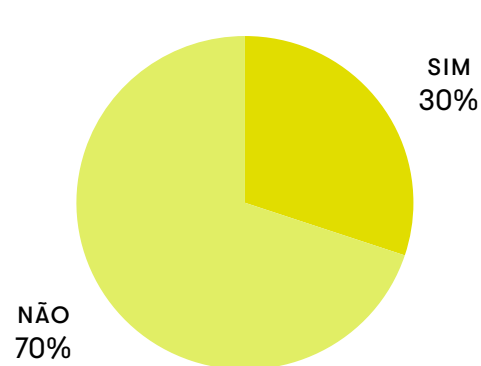
LÍDERES E LIDERADOS NÃO ESTÃO SE DISPONDO A TER CONVERSAS DIFÍCEIS

JÁ SOUBE DE ALGUM GESTOR DA SUA ORGANIZAÇÃO QUE PRATICOU “QUIET FIRING”?**

RESPOSTAS DOS LÍDERES

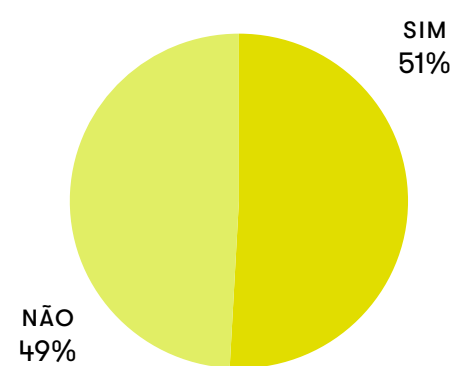


RESPOSTAS DOS LIDERADOS

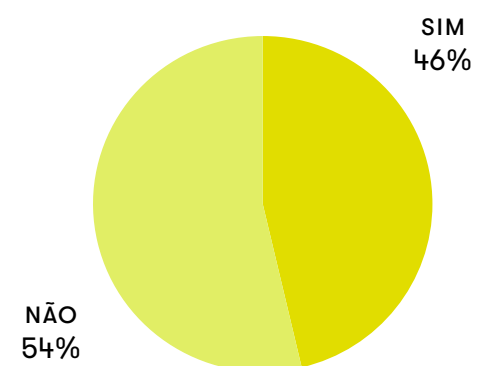


JÁ SOUBE DE ALGUM COLABORADOR DA SUA ORGANIZAÇÃO QUE PRATICOU “QUIET QUITTING”?**

RESPOSTAS DOS LÍDERES



RESPOSTAS DOS LIDERADOS



A psicologia explica que todos nós temos um desejo genuíno de conversas profundas, baseadas em revelações mais honestas e ousadas. A grande questão é que existe uma certa escassez de escuta atenta no mundo. Precisamos nos tornar melhores na missão de perceber o outro, prestar atenção aos detalhes das conversas e fazer as perguntas certas para tirar o melhor proveito das interações. Uma boa conversa tem o poder de resolver muitas questões.

LEGENDA

*Quiet Firing (demissão silenciosa), que é a ação de criar um ambiente de trabalho que estimule o colaborador a pedir demissão

**Quiet Quitting (desistência silenciosa), que é a ação de trabalhar executando o mínimo necessário

SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

COMUNICAÇÃO, AUTOGERENCIAMENTO E CONEXÃO TÊM SIDO DESAFIOS COMUNS DOS PROFISSIONAIS

**QUAIS TÊM SIDO OS SEUS PRINCIPAIS DESAFIOS
NO DIA A DIA DO TRABALHO?** (MÚLTIPLA ESCOLHA)

RESPOSTAS DOS LÍDERES E LIDERADOS

1. **FALHA NA COMUNICAÇÃO ENTRE OS MEMBROS DO TIME**
2. **PRESSÃO PARA O CUMPRIMENTO DE METAS**
3. **PRAZOS MUITO CURTOS**

Nos últimos tempos, muitas organizações têm trabalhado com cenários incertos e vêm fazendo mais com menos, com base em metas cada vez mais ousadas. Para transitar bem por esse cenário, é importante que os profissionais se tornem melhores no posicionamento diante desses desafios, seja negociando melhor prazos e metas, entendendo o que é prioridade no trabalho ou criando laços mais fortes com membros do grupo.

SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

COMUNICAÇÃO, AUTOGERENCIAMENTO E CONEXÃO TÊM SIDO DESAFIOS COMUNS DOS PROFISSIONAIS

QUAIS SÃO OS PRINCIPAIS DESAFIOS DO TRABALHO 100% REMOTO? (MÚLTIPLA ESCOLHA)

RESPOSTAS DOS LÍDERES

AUTOGERENCIAMENTO

62,24%

CONEXÃO COM OS
COLEGAS E/OU COM A
PRÓPRIA EMPRESA

61,46%

COMUNICAÇÃO

46,63%

RESPOSTAS DOS LIDERADOS

CONEXÃO COM OS
COLEGAS E/OU COM A
PRÓPRIA EMPRESA

59,09%

AUTOGERENCIAMENTO

57,67%

COMUNICAÇÃO

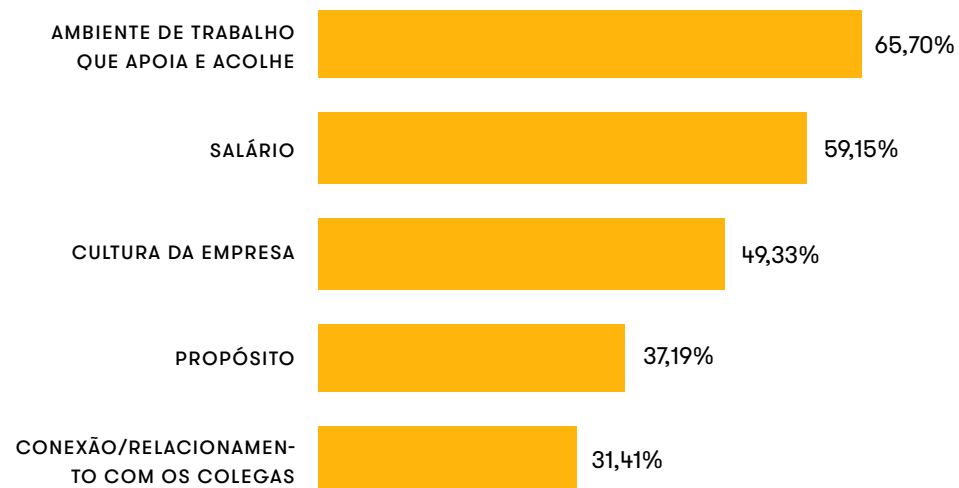
52,27%

SOBRE ATRAÇÃO E RETENÇÃO DA TALENTOS

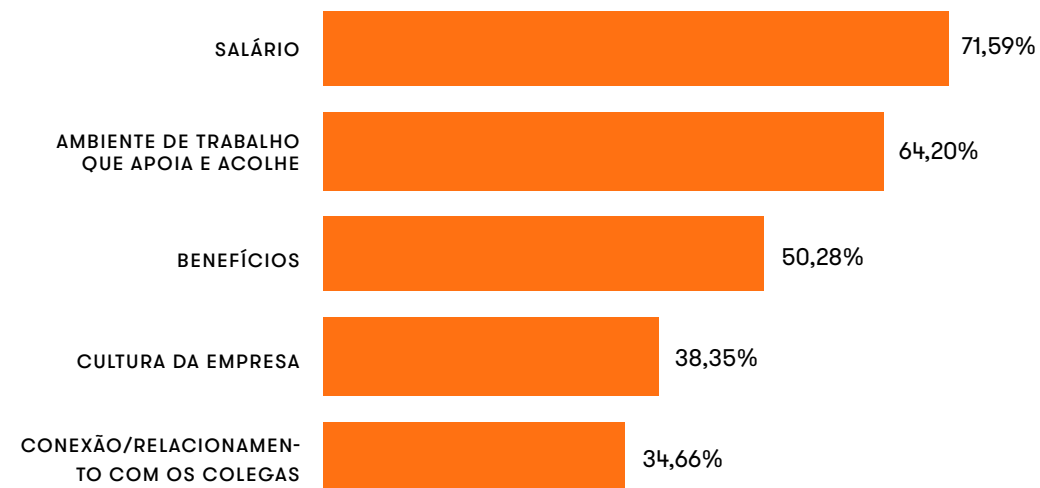
APOIO E ACOLHIMENTO SÃO DESTAQUES ENTRE OS FATORES MAIS IMPORTANTES DO TRABALHO

NO TRABALHO, O QUE É MAIS IMPORTANTE PARA VOCÊ? (MÚLTIPLA ESCOLHA)

RESPOSTAS DOS LÍDERES



RESPOSTAS DOS LIDERADOS



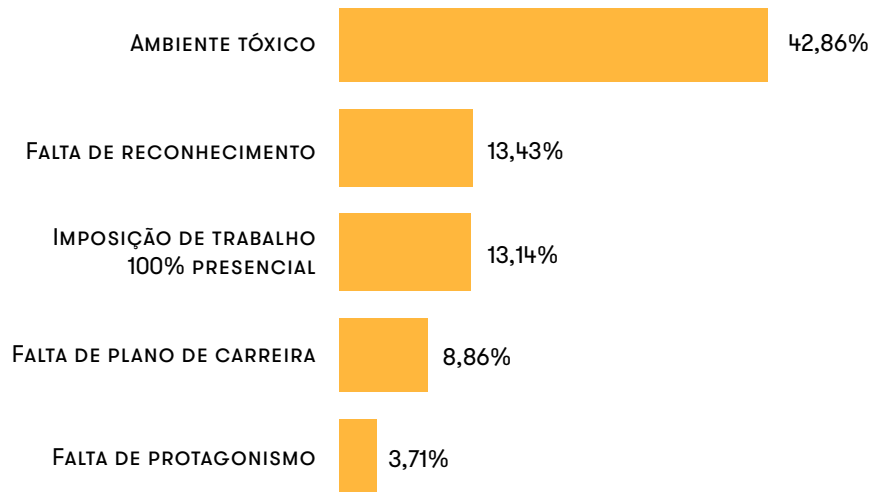
A história mostra que, há 200 ou 300 anos, o trabalho era muito mais braçal, as pessoas queriam um emprego em troca de remuneração. Hoje, existe o desejo de trabalhar em locais onde se tem a liberdade de ser o que é, construir carreiras com base em propósito e ter valores alinhados com os da companhia em que se atua. Entendemos que há profissionais que podem vir a aceitar uma proposta apenas pelo salário e isso pode ser uma coisa boa, desde que a pessoa tenha consciência dessa escolha.

SOBRE ATRAÇÃO E RETENÇÃO DA TALENTOS

AMBIENTE TÓXICO É O PRINCIPAL MOTIVADOR PARA PEDIDOS DE DEMISSÃO

HOJE, QUAL O PRINCIPAL FATOR QUE FARIA VOCÊ PEDIR DEMISSÃO? (MÚLTIPLA ESCOLHA)

RESPOSTAS DOS LIDERADOS



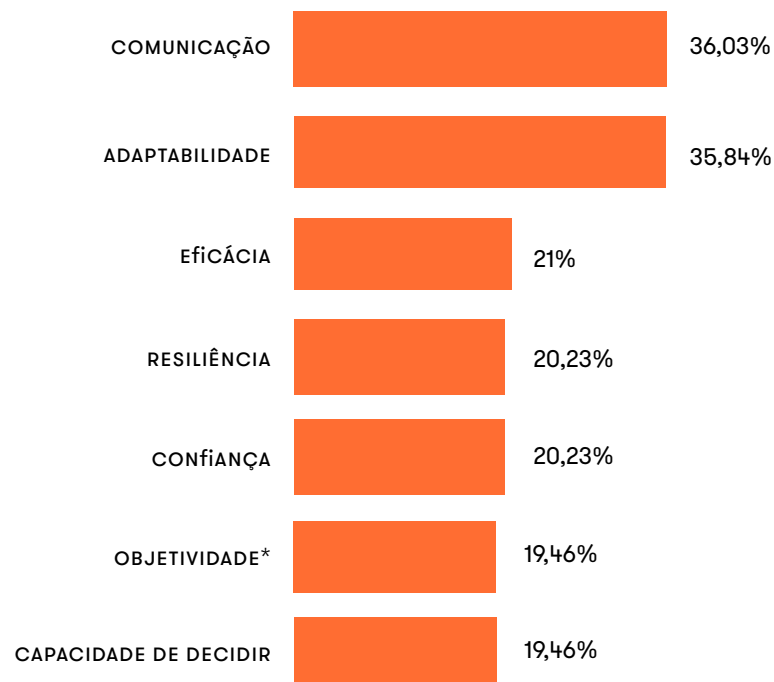
Fala-se muito do líder que inspira, engaja e influencia positivamente. Mas a alta direção das organizações e o RH precisam manter atenção com relação aqueles gestores que, por meio do seu modo de gerir, causam impactos negativos na qualidade de vida, no bem-estar, no desempenho e na produtividade dos liderados.

SOBRE ATRAÇÃO E RETENÇÃO DA TALENTOS

COMUNICAÇÃO É A HABILIDADE MAIS VALORIZADA NA CONTRATAÇÃO

QUAIS HABILIDADES COMPORTAMENTAIS VOCÊ MAIS VALORIZA EM UM PROFISSIONAL NA CONTRATAÇÃO? (MÚLTIPLA ESCOLHA)

RESPOSTAS DOS LÍDERES



PONTO DE ATENÇÃO

Autoconhecimento, que é a base da inteligência emocional, foi uma habilidade citada por apenas 12,33% dos líderes entrevistados

Mais do que nunca, os trabalhos de diferentes posições estão interconectados. Um profissional precisa do outro para concluir parte ou o todo de uma tarefa. É a habilidade de comunicação que vai nos tornar melhores em comunicar o que precisamos, entender o que o outro precisa de nós e/ou encontrar a melhor forma de desempenhar o trabalho em conjunto.

LEGENDA

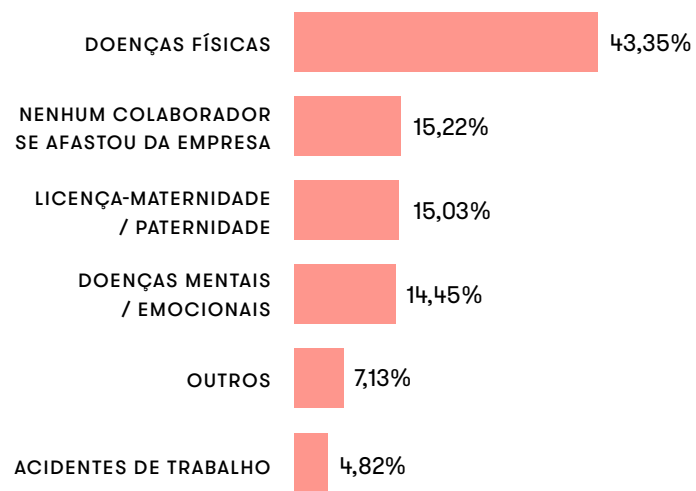
*Objetividade = avaliação de algo ou alguém sem viés preconceituoso

SOBRE FALTAS E AFASTAMENTOS DOS COLABORADORES

AÇÕES BEM ESCOLHIDAS E MEDIADAS POR PROFISSIONAIS CAPACITADOS BENEFÍCIAM O COLABORADOR COM MAIS SAÚDE E BEM-ESTAR

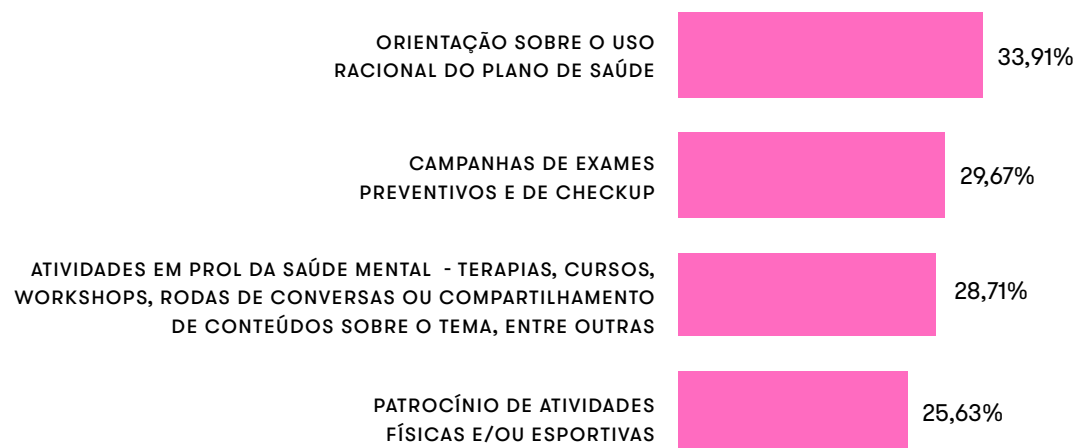
NOS ÚLTIMOS 12 MESES, QUAL FOI A PRINCIPAL CAUSA DE FALTAS/AFASTAMENTOS DE COLABORADORES NA SUA EMPRESA?

RESPOSTA DOS LÍDERES



QUAIS MEDIDAS SUA EMPRESA UTILIZA PARA BAIXAR A SINISTRALIDADE DO PLANO DE SAÚDE? (MÚLTIPLA ESCOLHA)

RESPOSTA DOS LÍDERES



É muito importante que as organizações se preocupem proativamente com a saúde física, mental e emocional dos colaboradores, disponibilizando a esses profissionais ferramentas para que eles possam trilhar a jornada do autocuidado. Ações bem escolhidas e mediadas por profissionais capacitados, beneficiam o colaborador com mais saúde e bem-estar. A empresa tende a ganhar com menos afastamentos, menos pedidos de demissão, menos custos com o plano de saúde e mais produtividade.

O QUE DIZEM OS PROFISSIONAIS?

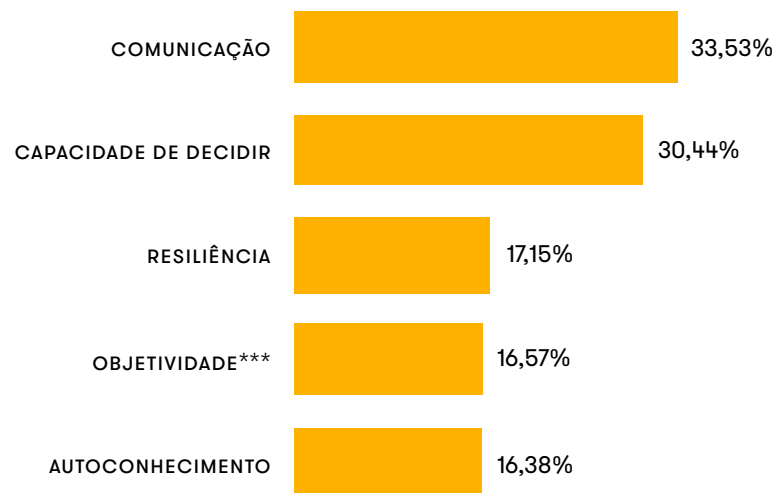
“Na empresa em que trabalho não há iniciativas para baixar a sinistralidade do plano de saúde”
(Declaração de 40,27% dos líderes)

SOBRE AUTOCONSCIÊNCIA E PERCEPÇÃO DO OUTRO

APOIO É A HABILIDADE QUE MAIS TEM FALTADO À LIDERANÇA

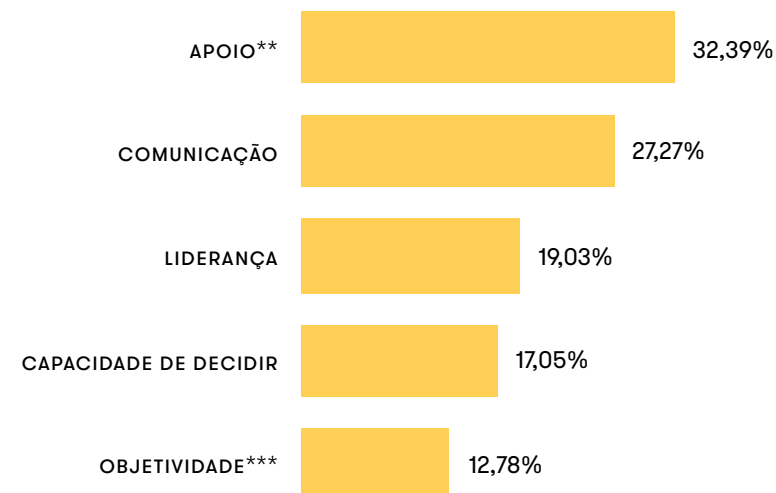
NOS ÚLTIMOS 12 MESES, QUAIS HABILIDADES COMPORTAMENTAIS MAIS TÊM FALTADO ENTRE OS MEMBROS DE SUA EQUIPE? (MÚLTIPLA ESCOLHA)

RESPOSTA DOS LÍDERES



NOS ÚLTIMOS 12 MESES, QUAIS HABILIDADES COMPORTAMENTAIS MAIS TÊM FALTADO NO SEU GESTOR? (MÚLTIPLA ESCOLHA)

RESPOSTA DOS LIDERADOS

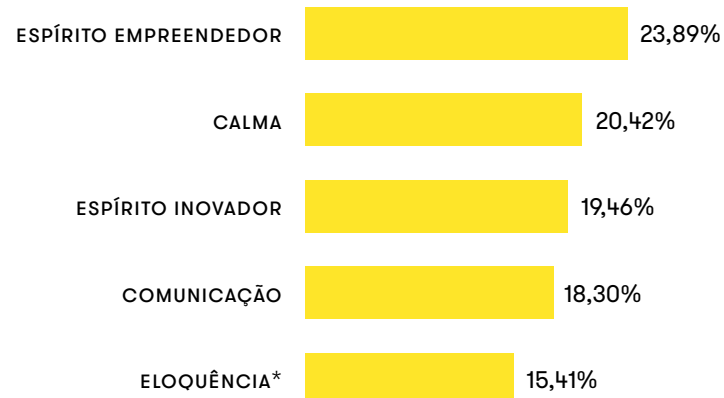


Apoio diz respeito a disponibilidade, escuta ativa, presença e valorização do outro. A grande questão é que, quando os gestores foram questionados sobre as habilidades que gostariam de desenvolver em si mesmo, apoio não aparece entre as cinco habilidades mais citadas.

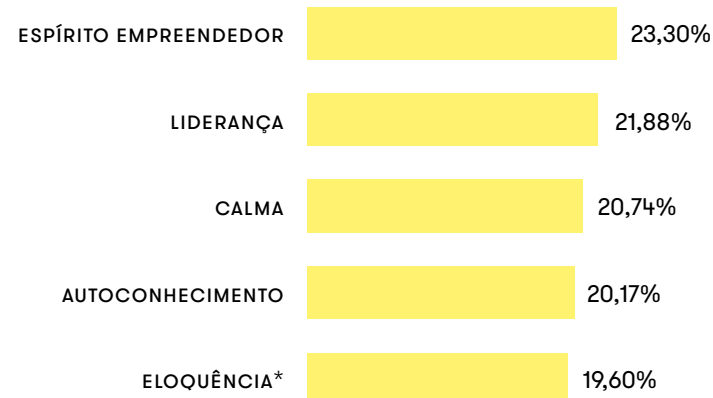
SOBRE AUTOCONSCIÊNCIA E PERCEPÇÃO DO OUTRO

QUAIS HABILIDADES VOCÊ GOSTARIA DE DESENVOLVER EM SI MESMO? (MÚLTIPLA ESCOLHA)

RESPOSTA DOS LÍDERES



RESPOSTA DOS LIDERADOS



PONTO DE ATENÇÃO

Uma parte dos liderados acredita que seus líderes não oferecem apoio, mas somente 6,74% dos gestores indicaram que precisam desenvolver essa habilidade.

LEGENDA

*Eloquência = falar com vivacidade, desembaraço e empatia

**Apoio = disponibilidade, presença e valorização do outro

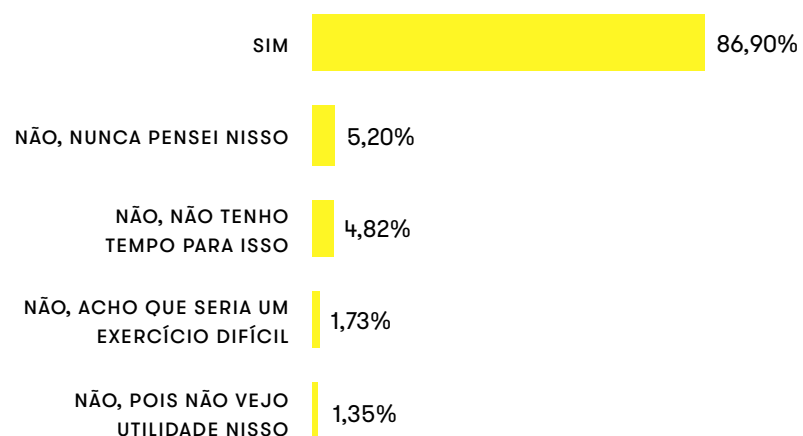
***Objetividade = avaliação de algo ou alguém sem viés preconceituoso

SOBRE AUTOCONSCIÊNCIA E PERCEPÇÃO DO OUTRO

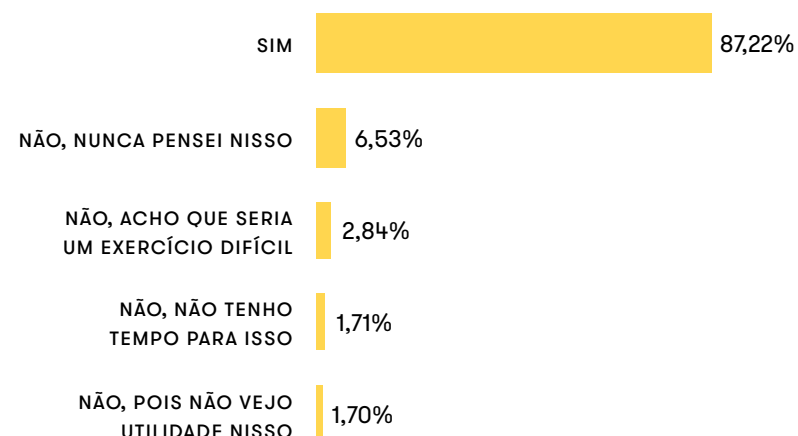
ALGUNS PROFISSIONAIS NÃO TÊM PRATICADO O AUTOCONHECIMENTO

NO DIA A DIA, VOCÊ COSTUMA REFLETIR SOBRE SUAS ATITUDES, SEUS PENSAMENTOS, SEUS SENTIMENTOS E SUAS EMOÇÕES, OU SEJA, PRÁTICA O AUTOCONHECIMENTO?

RESPOSTA DOS LÍDERES



RESPOSTA DOS LIDERADOS



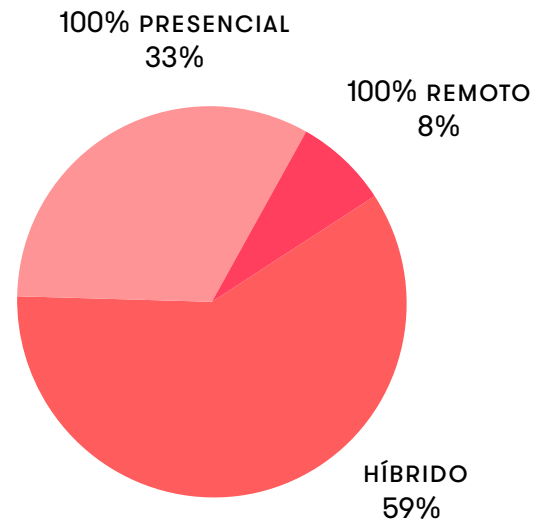
O autoconhecimento é a base da inteligência emocional. É o que pavimenta a nossa consciência. É o que nos permite tomar melhores decisões na vida, na carreira, no trabalho e nos relacionamentos.

SOBRE MODELOS DE TRABALHO

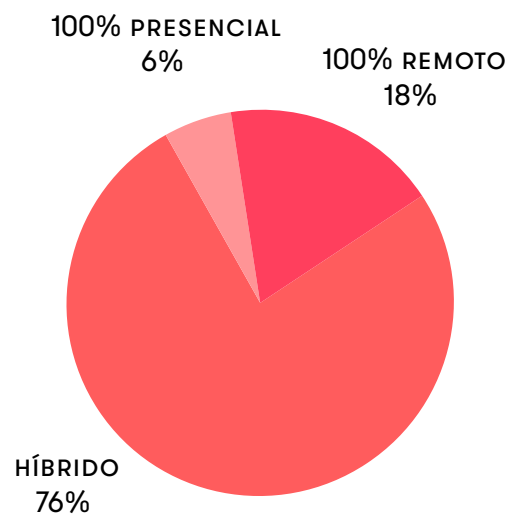
A MAIORIA PREFERE TRABALHAR NO MODELO HÍBRIDO

QUAL É O MODELO IDEAL DE TRABALHO?

RESPOSTA DOS LÍDERES



RESPOSTA DOS LIDERADOS

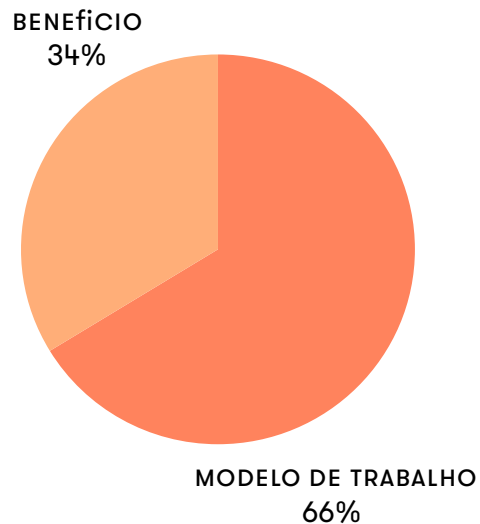


Não dá para negar que o trabalho remoto agregou mais qualidade de vida para muitos colaboradores, principalmente para aqueles que gastam muitas horas no trajeto entre casa e trabalho. Mas é nos encontros presenciais com os times, ainda que sejam esporádicos, que existe mais eficiência nas missões de criar ou fortalecer laços com o outro, compartilhar ideias, conhecimentos e informações, se conectar com o propósito do que se faz, entender melhor o que está sendo entregue ao cliente, se engajar e comemorar as conquistas conjuntas. Vale ressaltar que a conexão com o outro é um dos fatores para quem deseja manter a mente sã.

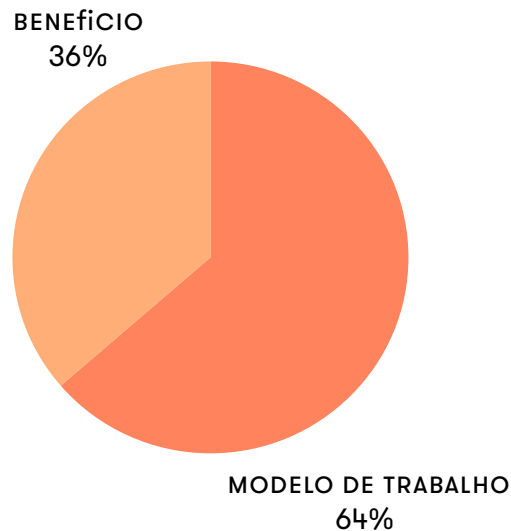
SOBRE MODELOS DE TRABALHO

COMO VOCÊ CONSIDERA O TRABALHO REMOTO?

RESPOSTA DOS LÍDERES



RESPOSTA DOS LIDERADOS



O QUE PEDEM OS PROFISSIONAIS

“Gostaria de flexibilidade e ir à empresa apenas quando necessário.”
(Declaração de 18,28% dos liderados)

O QUE DIZEM AS EMPRESAS

“Existe/vai haver uma flexibilidade e o colaborador vai/irá ao escritório apenas quando necessário.”
(Declaração de 22,65% dos líderes)

OUTRAS DESCOBERTAS DA PESQUISA:

- 80,40% do total não trabalhavam remotamente antes da pandemia
- 45% do total têm, atualmente, a opção de trabalhar de casa por uma decisão conjunta entre empresa e colaboradores
- 20,42% dos líderes e 21,88% dos liderados não têm a opção de trabalhar remotamente

CONSIDERAÇÕES finais



**DIANA GABANYI E
JACKIE DE BOTTON**
fundadoras e
diretoras da TSOL
Brasil

“É animador notar que o tema saúde mental está cada vez mais presente no mundo corporativo. Em geral, as companhias têm adotado ações pontuais, que são muito importantes e ajudam o time. Mas o ideal mesmo é que as companhias entendam o cuidado com a mente e as emoções dos colaboradores como uma estratégia do negócio, como uma jornada ao longo do ano. Isso porque o expediente de uma companhia é um ambiente naturalmente difícil. Afinal, ele reúne pessoas com diferentes experiências de vida e heranças psicológicas. É somente com mais inteligência emocional, conexão dos colaboradores com propósitos, boas conversas, relacionamentos respeitosos e acolhimento no dia a dia do trabalho que vamos conseguir mitigar ou eliminar os comportamentos e as situações que caracterizam um ambiente tóxico, que foi destacado na pesquisa como o principal motivador para pedidos de demissão. Entendemos que, nos últimos anos, estamos vivendo e trabalhando em um cenário de constante adaptação, mas acreditamos fortemente que, com boas estratégias, sempre há espaço para nos reapaixonarmos pela empresa ou pelo trabalho que executamos.”



MARIA SARTORI
diretora associada
da Robert Half

“Escutar o colaborador com interesse genuíno, estar de corpo e alma presentes nos contatos com ele e ter um canal de comunicação aberto é primordial para o líder que deseja engajar o time e extrair o melhor dessas pessoas. A importância disso tem ficado cada vez mais evidente nas salas de entrevista. Antes, quando iniciávamos um processo seletivo, as primeiras perguntas dos candidatos eram: “Qual é o salário e quais são os benefícios dessa oportunidade?”. Hoje, antes da remuneração, os profissionais perguntam: “Qual é o modelo de trabalho, a cultura e os valores da companhia?”. Um profissional que não se sente acolhido, visto e valorizado certamente está no grupo daqueles que estão mais abertos para ouvir propostas de empresas concorrentes. Quando se trata de profissionais qualificados, com idade igual ou superior a 25 anos e formação superior completa, esse cenário é ainda mais desafiador para as companhias, porque, historicamente, o índice de desemprego entre essas pessoas é bem abaixo da média geral. Para criar um ambiente emocionalmente saudável, um líder não precisa ser psicólogo ou terapeuta. Ele precisa criar espaço na agenda para se aproximar das pessoas. Isso é investir tempo e não perdê-lo.”

SOBRE AS REALIZADORAS DO ESTUDO



ASSINE A
NEWSLETTER
DA THE SCHOOL
OF LIFE

THE SCHOOL OF LIFE

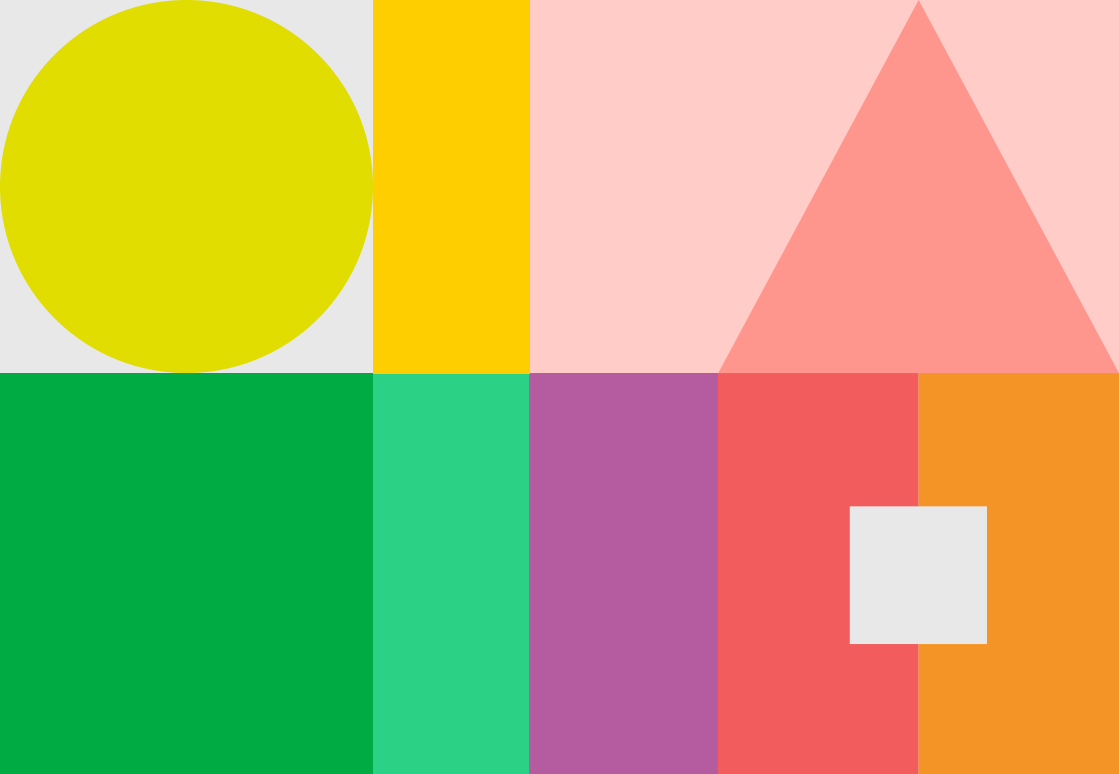
Única organização do mundo que se dedica integralmente ao ensino da inteligência emocional, aprimorando no público em geral e em grupos corporativos o conhecimento sobre si mesmo e a vida, a The School of Life foi fundada em Londres, em 2008, pelo filósofo e escritor suíço Alain de Botton. A escola chegou ao Brasil em 2013 - sendo a única unidade nas Américas - pelas mãos da empreendedora Jackie de Botton e da jornalista Diana Gabanyi, e conta, ainda, com unidades em outros oito países: Austrália; França; Turquia; Alemanha; Coreia do Sul; Taiwan; Bélgica; e Holanda. Ao longo do ano, a The School of Life oferece experiências, que variam entre presenciais e online (ao vivo e interativo), sempre com base nas melhores ideias da psicologia, filosofia, história e arte. A escola oferece, também, grade diferenciada e customizável para empresas, com base em 20 habilidades emocionais, além de psicoterapia, coaching de vida e carreira, terapias de casal e biblioterapia. Tem, ainda, um vasto conteúdo próprio para entreter, educar, confortar e transformar no site, Twitter, Youtube, Instagram e LinkedIn e nos livros publicados pela TSOL Press, disponíveis na biblioteca virtual.

ROBERT HALF

A Robert Half é a primeira e maior empresa de soluções em talentos no mundo. Fundada em 1948, a empresa opera no Brasil selecionando profissionais permanentes e para projetos especializados nas áreas de finanças, contabilidade, mercado financeiro, seguros, engenharia, tecnologia, jurídico, recursos humanos, marketing e vendas e cargos de alta gestão. Com presença global e atuação na América do Norte, Europa, Ásia, América do Sul e Oceania, a Robert Half aparece em listas das empresas mais admiradas do mundo. É reconhecida, também, por seu compromisso de promover a igualdade e proporcionar uma cultura que apoia a diversidade.



ASSINE A
NEWSLETTER DA
ROBERT HALF



ACOMPANHE A THE SCHOOL OF LIFE
NAS REDES



**THE
SCHOOL
OF LIFE**

ACOMPANHE A ROBERT HALF
NAS REDES



rh Robert Half®
Talent Solutions