

REVISTA TÓPICOS

DESENVOLVIMENTO DE UMA ESTRATÉGIA INTEGRADA DE RH PARA A AMAZON: MELHORANDO A SAÚDE MENTAL E AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NOS ARMAZÉNS

DOI: 10.5281/zenodo.13756725

Ricardo Ferreira¹

Enzo Wergles Fabbri²

Johann Guimarães Egger³

Vinicius de Melo Silva⁴

Luca Lourenço Tonasso de Oliveira⁵

Marcello Villela Pacheco Chaves⁶

RESUMO

O presente artigo desenvolve uma estratégia integrada de Recursos Humanos para a Amazon, focando em melhorar a saúde mental e as condições de trabalho nos armazéns da empresa. Através de uma pesquisa bibliográfica, foram analisados diversos relatos e estudos sobre as condições atuais de trabalho, incluindo dados dos relatórios "At Work and Under Watch", "Human Rights Issues at Amazon Corporation" e "PAIN POINTS: Data on Work Intensity, Monitoring, and Health at Amazon Warehouses". Para verificar se esses problemas também ocorrem nos centros de distribuição no Brasil, foram analisadas avaliações de ex-

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

funcionários brasileiros na plataforma Glassdoor. Identificaram-se problemas críticos como vigilância excessiva, pressão por produtividade, e altos níveis de estresse e exaustão, que resultam em problemas físicos decorrentes da saúde mental ruim. O plano de ação proposto inclui ajustes nas metas de produtividade, implementação de programas de bem-estar e melhorias na comunicação interna, visando aumentar a satisfação e a qualidade de vida dos colaboradores.

Palavras-chave: Recursos Humanos; Amazon; Saúde Mental; Condições de Trabalho; Estratégia Integrada.

ABSTRACT

This paper develops an integrated Human Resources strategy for Amazon, focusing on improving mental health and work conditions in the company's warehouses. Through a bibliographic research, various reports and studies on current working conditions were analyzed, including data from the "At Work and Under Watch", "Human Rights Issues at Amazon Corporation", and "PAIN POINTS: Data on Work Intensity, Monitoring, and Health at Amazon Warehouses" reports. To verify if these issues also occur in Amazon's distribution centers in Brazil, reviews from former Brazilian employees on the Glassdoor platform were analyzed. Critical issues such as excessive surveillance, productivity pressure, high levels of stress and exhaustion, resulting in physical problems stemming from poor mental health, were identified. The proposed action plan includes adjustments to productivity targets, implementation of wellness programs, and improvements in internal communication, aiming to increase employee satisfaction and quality of life.

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

Keywords: Human Resources; Amazon; Mental Health; Work Conditions; Integrated Strategy.

Introdução

A Amazon é uma das maiores empresas de comércio eletrônico do mundo, conhecida por sua eficiência logística e ampla gama de produtos. No entanto, a empresa tem enfrentado diversas críticas em relação às condições de trabalho em seus armazéns. Colaboradores frequentemente relatam pressão excessiva, metas inatingíveis e uma cultura organizacional que prioriza a produtividade em detrimento do bem-estar dos funcionários. Este artigo tem como objetivo desenvolver uma estratégia integrada de Recursos Humanos que aborde esses desafios, focando na melhoria da saúde mental e das condições de trabalho, resultando em melhor qualidade de vida para os colaboradores. A análise será baseada em dados de fontes confiáveis, incluindo os relatórios "At Work and Under Watch", "Human Rights Issues at Amazon Corporation" e "PAIN POINTS: Data on Work Intensity, Monitoring, and Health at Amazon Warehouses", que fornecem informações detalhadas sobre as condições de trabalho na Amazon fora do Brasil. Para verificar se esses problemas também ocorrem nos centros de distribuição no Brasil, foram analisadas avaliações de ex-funcionários brasileiros na plataforma Glassdoor.

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

A qualidade de vida no trabalho é um conceito que abrange o bem-estar físico, mental e social dos colaboradores em seu ambiente de trabalho.

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

Segundo Walton (1973), a QVT envolve aspectos como condições de trabalho seguras e saudáveis, remuneração justa, oportunidades de crescimento e desenvolvimento, integração social, constitucionalismo, e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. A implementação de programas de QVT pode resultar em maior satisfação, engajamento e produtividade dos colaboradores. Quando os trabalhadores percebem que estão sendo cuidados e valorizados, eles tendem a retribuir com maior dedicação e lealdade à empresa.

A qualidade de vida no trabalho também está diretamente relacionada à redução de turnover e absenteísmo. Ambientes de trabalho que promovem o bem-estar dos colaboradores tendem a reter talentos por mais tempo e a reduzir os custos associados à rotatividade de pessoal. Além disso, trabalhadores satisfeitos e engajados são mais produtivos e propensos a contribuir positivamente para o ambiente de trabalho.

Saúde Mental no Trabalho

A saúde mental no trabalho é um aspecto crucial para o bem-estar geral dos colaboradores. De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), a saúde mental é um estado de bem-estar no qual o indivíduo realiza suas próprias habilidades, pode lidar com os estresses normais da vida, pode trabalhar de forma produtiva e é capaz de contribuir para sua comunidade. A pressão constante por produtividade e a vigilância excessiva podem levar ao estresse, burnout e outros problemas de saúde mental.

REVISTA TÓPICOS

No livro "Dying for a Paycheck" de Jeffrey Pfeffer, é discutido como as práticas de gestão contemporâneas podem afetar negativamente a saúde mental dos trabalhadores. Pfeffer argumenta que muitas práticas empresariais modernas, incluindo longas horas de trabalho, insegurança no emprego, e ambientes de trabalho tóxicos, estão levando a uma crise de saúde mental nos locais de trabalho. Ele destaca que a busca incessante por eficiência e produtividade pode ter consequências devastadoras para o bem-estar dos funcionários, resultando em estresse crônico, burnout, e problemas de saúde física e mental.

Pfeffer sugere que as empresas precisam reavaliar suas práticas de gestão para criar ambientes de trabalho que promovam a saúde e o bem-estar dos funcionários. Isso inclui implementar políticas de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, oferecer suporte psicológico, e criar uma cultura organizacional que valorize e respeite a saúde mental. A promoção da saúde mental no trabalho pode reduzir significativamente os custos associados ao tratamento de doenças relacionadas ao estresse, como doenças cardíacas e depressão, além de melhorar o clima organizacional e a moral dos trabalhadores.

Punições e Recompensas

As práticas de punição e recompensa no ambiente de trabalho são elementos críticos que influenciam a motivação e o comportamento dos colaboradores. De acordo com Skinner (1938), o reforço positivo (recompensas) pode aumentar a probabilidade de comportamentos desejáveis, enquanto o reforço negativo (punições) pode ter o efeito oposto,

REVISTA TÓPICOS

criando um ambiente de medo e estresse. Na Amazon, práticas como a política de "tempo fora da tarefa" penalizam automaticamente os trabalhadores por pausas, contribuindo para um ambiente de trabalho opressivo.

Uma abordagem equilibrada, que reconheça e recompense os esforços dos trabalhadores ao invés de penalizá-los, pode promover um ambiente de trabalho mais positivo e produtivo. Recompensas podem incluir bônus, reconhecimento público, promoções e outras formas de incentivo que valorizem o esforço e o desempenho dos colaboradores. Por outro lado, um uso excessivo de punições pode levar ao desengajamento, aumento do estresse e deterioração da saúde mental dos trabalhadores.

Impacto da Cultura Organizacional na Saúde Mental

De acordo com Edgar H. Schein, em seu livro "Organizational Culture and Leadership", a cultura organizacional é composta por um conjunto de crenças, valores e práticas que são compartilhados pelos membros de uma organização. Schein argumenta que a cultura organizacional influencia profundamente o comportamento e as percepções dos funcionários, incluindo sua saúde mental.

A cultura organizacional pode ser dividida em três níveis: artefatos visíveis, valores compartilhados e pressupostos básicos subjacentes. Artefatos visíveis incluem elementos tangíveis como o layout do escritório, políticas escritas e cerimônias. Valores compartilhados representam os princípios que guiam o comportamento dos membros da organização.

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

Pressupostos básicos subjacentes são as crenças inconscientes que moldam a forma como os membros da organização percebem o mundo e sua relação com ele.

Uma cultura organizacional que valoriza a transparência, a comunicação aberta e o bem-estar dos funcionários pode criar um ambiente de trabalho que apoia a saúde mental. Por outro lado, uma cultura que enfatiza excessivamente a produtividade e o desempenho individual pode levar a altos níveis de estresse e burnout. Schein destaca que líderes desempenham um papel crucial na formação e manutenção da cultura organizacional, influenciando diretamente o bem-estar dos funcionários.

Na Amazon, a pressão por produtividade e a vigilância constante são reflexos de uma cultura organizacional que prioriza a eficiência operacional em detrimento da saúde mental dos trabalhadores. Para melhorar a saúde mental dos colaboradores, é essencial que a Amazon reavalie seus valores e práticas culturais, promovendo uma cultura mais equilibrada e humana. Isso pode incluir a criação de políticas que incentivem o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo e diversificado, e a implementação de programas de desenvolvimento pessoal e profissional.

Schein também enfatiza a importância da liderança na transformação da cultura organizacional. Líderes que demonstram um compromisso genuíno com o bem-estar dos funcionários podem inspirar mudanças positivas em toda a organização. Isso envolve não apenas a implementação de novas políticas, mas também a modelagem de comportamentos que valorizem a

REVISTA TÓPICOS

saúde mental e o bem-estar. A liderança deve ser acessível e transparente, promovendo uma comunicação aberta e honesta com todos os níveis da organização.

Para a Amazon, isso significa que os líderes devem estar ativamente envolvidos na promoção de um ambiente de trabalho saudável, apoiando iniciativas de bem-estar e ouvindo as preocupações dos trabalhadores. A criação de comitês de saúde mental, a realização de workshops sobre resiliência e bem-estar, e a disponibilização de recursos de apoio psicológico são passos importantes para transformar a cultura organizacional.

Metodologia

Para compreender e abordar os desafios enfrentados pelos colaboradores dos armazéns da Amazon, foi realizada uma pesquisa bibliográfica utilizando dados de fontes confiáveis fora do Brasil. Foram selecionados artigos acadêmicos, relatórios de organizações não governamentais, reportagens de veículos de mídia respeitáveis e estudos de caso de outras empresas do setor. A coleta de dados secundários permitiu a análise das melhores práticas e estratégias eficazes que podem ser aplicadas à situação da Amazon. Os relatórios "At Work and Under Watch", "Human Rights Issues at Amazon Corporation" e "PAIN POINTS: Data on Work Intensity, Monitoring, and Health at Amazon Warehouses" foram as principais fontes utilizadas.

REVISTA TÓPICOS

Além disso, para verificar se esses problemas também ocorrem nos centros de distribuição no Brasil, foi realizada uma análise das avaliações de ex-funcionários brasileiros na plataforma Glassdoor. Foram analisadas 79 avaliações, das quais 54,44% foram 5 estrelas, 12,66% foram 4 estrelas, 13,92% foram 3 estrelas, 11,39% foram 2 estrelas, e 7,59% foram 1 estrela. Esta análise permitiu identificar a percepção dos trabalhadores sobre as condições de trabalho nos centros de distribuição brasileiros e comparar com os dados internacionais.

As avaliações no Glassdoor foram categorizadas para entender melhor os aspectos positivos e negativos relatados pelos ex-funcionários. Comentários sobre a saúde mental, pressão por produtividade, vigilância, e condições físicas foram destacados para identificar padrões e comparar com as condições relatadas nos relatórios internacionais. A metodologia incluiu a análise de palavras-chave e a categorização temática das avaliações, utilizando ferramentas de análise qualitativa para identificar os principais problemas enfrentados pelos trabalhadores.

Resultados e Discussão

Os resultados das pesquisas indicam que os principais problemas enfrentados pelos colaboradores dos armazéns da Amazon incluem:

1. **Vigilância Excessiva:** A Amazon utiliza tecnologias de monitoramento que controlam e registram as atividades dos trabalhadores em tempo real, criando um ambiente de trabalho opressivo. Isso leva a uma cultura de medo e intimidação, onde os trabalhadores se sentem

REVISTA TÓPICOS

constantemente vigiados. 60% dos trabalhadores afirmam que a monitorização na Amazon é mais intensa do que em empregos anteriores, e 53% sentem que estão sendo constantemente observados. Esse ambiente de vigilância contínua contribui significativamente para o estresse e a ansiedade dos colaboradores, afetando sua saúde mental e desempenho no trabalho. A sensação de ser constantemente monitorado pode levar à paranoia e ao medo de cometer erros, aumentando o nível de estresse e afetando negativamente a saúde mental.

2. Pressão por Produtividade: Os trabalhadores enfrentam pressão intensa para atender a metas de produtividade, o que pode resultar em condições de trabalho insustentáveis. A política de "tempo fora da tarefa" penaliza automaticamente os trabalhadores por pausas, incentivando-os a trabalhar em ritmos acelerados. 41% dos trabalhadores sentem sempre ou na maioria das vezes pressão para trabalhar mais rápido, o que está correlacionado com altos níveis de burnout (78% dos que sentem pressão constante relatam burnout). Essa pressão contínua não apenas impacta negativamente a saúde mental dos trabalhadores, mas também resulta em um aumento das taxas de lesões físicas, uma vez que a exaustão mental pode levar a lapsos de concentração e erros durante a execução de tarefas físicas repetitivas e exigentes.
3. Altos Níveis de Estresse e Exaustão: Os funcionários frequentemente relatam altos níveis de estresse psicológico devido à pressão constante

REVISTA TÓPICOS

para atingir metas e à vigilância excessiva. Esse estresse constante leva à exaustão mental e física, resultando em problemas de saúde física. 55% dos trabalhadores que sentem pressão constante para trabalhar mais rápido relatam impactos negativos em sua saúde mental, enquanto 66% relatam dor moderada a severa nas pernas devido ao estresse e exaustão. A exaustão mental contribui diretamente para o aumento das lesões físicas, já que trabalhadores exaustos mentalmente têm maior probabilidade de cometer erros que resultam em acidentes.

4. Ambiente de Trabalho Hostil: Muitos trabalhadores relatam que o ambiente de trabalho é desumanizador, onde são tratados como números em vez de indivíduos. Isso afeta negativamente a moral e a saúde mental dos funcionários. A falta de reconhecimento e apoio, combinada com um ambiente de trabalho altamente competitivo e pressionador, pode levar ao desenvolvimento de problemas de saúde mental como ansiedade e depressão, além de reduzir significativamente a motivação e o engajamento dos trabalhadores.
5. Turnover Elevado: A Amazon tem uma alta rotatividade de funcionários, o que indica insatisfação e condições de trabalho difíceis. A empresa adota uma estratégia que facilita a contratação e demissão, resultando em um ciclo contínuo de trabalhadores entrando e saindo. O turnover elevado pode ser um indicativo claro de problemas estruturais e culturais na empresa, que afetam diretamente

REVISTA TÓPICOS

a saúde mental dos colaboradores e resultam em um ambiente de trabalho instável e imprevisível.

6. Falta de Conscientização sobre Segurança: Apesar de muitos trabalhadores acreditarem que a segurança é uma prioridade para a empresa, as práticas de segurança são frequentemente inadequadas, resultando em lesões que podem ser agravadas pela exaustão mental. A falta de treinamentos adequados e de um ambiente seguro pode levar ao aumento dos acidentes de trabalho, exacerbando os problemas de saúde física decorrentes da má saúde mental. A segurança no trabalho deve ser vista como uma parte integrante da saúde mental dos trabalhadores, garantindo que eles se sintam protegidos e valorizados.

7. Necessidade de Regulamentação: O artigo enfatiza a importância de que legisladores e agências governamentais desenvolvam e implementem regulamentos de segurança no trabalho para proteger os direitos dos trabalhadores. Regulamentações mais rigorosas e uma fiscalização mais efetiva podem ajudar a garantir que as empresas, como a Amazon, mantenham um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos os colaboradores. A criação de leis e regulamentações específicas para a saúde mental no trabalho pode fornecer uma estrutura para as empresas seguirem e garantir que os trabalhadores recebam o suporte necessário.

Estratégias para a Solução dos Problemas

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

Para solucionar os problemas identificados e melhorar a saúde mental dos colaboradores, as seguintes estratégias são propostas:

1. Programas de Bem-Estar e Saúde Mental: Implementar programas abrangentes de saúde mental que ofereçam suporte psicológico, atividades de redução de estresse e workshops sobre gestão de tempo e técnicas de relaxamento. Esses programas devem ser acessíveis a todos os colaboradores e promovidos ativamente pela empresa. A implementação de programas de bem-estar pode incluir sessões de aconselhamento, terapias de grupo e acesso a recursos de saúde mental online. Esses programas ajudam a criar um ambiente de trabalho mais equilibrado e reduzem o estresse dos colaboradores. A criação de espaços de bem-estar no local de trabalho, como salas de descanso e áreas de meditação, pode proporcionar aos trabalhadores um refúgio onde possam relaxar e recuperar suas energias durante o dia.
2. Revisão das Metas de Produtividade: Ajustar as metas de produtividade para níveis mais realistas e sustentáveis, levando em consideração a capacidade individual dos trabalhadores e o impacto da pressão excessiva na saúde mental. As metas devem ser estabelecidas de maneira colaborativa, envolvendo feedback dos próprios trabalhadores. Metas realistas ajudam a reduzir a pressão sobre os trabalhadores e melhoram sua satisfação e desempenho no trabalho. A utilização de ferramentas de gestão de desempenho que considerem o bem-estar dos colaboradores pode ajudar a equilibrar a necessidade de produtividade com a saúde mental.

REVISTA TÓPICOS

3. **Treinamento e Desenvolvimento:** Oferecer treinamentos regulares sobre saúde mental, gerenciamento de estresse e bem-estar no local de trabalho. Esses programas devem incluir módulos sobre como identificar sinais de exaustão e estresse, e como buscar ajuda. Além disso, treinamentos sobre ergonomia e práticas seguras de trabalho podem ajudar a reduzir lesões físicas. A educação contínua sobre saúde mental e segurança é essencial para criar um ambiente de trabalho saudável e seguro. Programas de mentoria e coaching também podem ser implementados para fornecer suporte adicional aos trabalhadores, ajudando-os a desenvolver habilidades de enfrentamento e resiliência.
4. **Sistema de Feedback Contínuo:** Estabelecer um sistema de feedback contínuo onde os trabalhadores possam expressar suas preocupações e sugestões de maneira segura e anônima. Isso permitirá à gestão identificar e resolver problemas antes que eles se tornem críticos. Um sistema de feedback eficaz pode promover uma cultura de comunicação aberta e transparente. Ferramentas de feedback anônimas, como pesquisas e caixas de sugestões, podem ajudar a capturar preocupações dos trabalhadores e melhorar o ambiente de trabalho. A realização de reuniões regulares de feedback, onde os trabalhadores possam discutir suas preocupações abertamente com a gestão, pode ajudar a construir confiança e melhorar a comunicação.
5. **Pausas Regulares e Gerenciamento do Tempo:** Introduzir pausas regulares obrigatórias durante os turnos de trabalho para reduzir a

REVISTA TÓPICOS

exaustão mental e física. As pausas devem ser respeitadas e não impactar negativamente as avaliações de produtividade dos trabalhadores. Incentivar os trabalhadores a fazer pausas pode ajudar a melhorar sua saúde mental e reduzir o risco de lesões. Pausas regulares permitem que os trabalhadores descansem e recuperem sua energia, melhorando seu foco e produtividade. A criação de áreas específicas para descanso e relaxamento pode contribuir significativamente para a recuperação mental e física dos trabalhadores durante o expediente.

6. **Melhoria na Comunicação Interna:** Fortalecer a comunicação interna para garantir que todos os trabalhadores estejam cientes dos recursos disponíveis para apoiar sua saúde mental e bem-estar. Isso inclui a disseminação de informações sobre os programas de bem-estar e os canais de feedback. A comunicação clara e eficaz pode ajudar a reduzir o estresse e a ansiedade dos trabalhadores. Boletins informativos, reuniões regulares e plataformas de comunicação digital podem ser usados para manter os trabalhadores informados sobre recursos e programas de saúde mental. A transparência nas comunicações ajuda a construir confiança e engajamento entre os trabalhadores e a gestão.
7. **Ambiente de Trabalho Mais Humanizado:** Promover um ambiente de trabalho mais acolhedor e humanizado, onde os trabalhadores sejam tratados como indivíduos e não apenas como números. Isso pode incluir iniciativas como eventos de equipe, reconhecimento de

REVISTA TÓPICOS

desempenho e incentivos para comportamentos colaborativos. Um ambiente de trabalho positivo e solidário pode ajudar a reduzir o estresse e melhorar a satisfação dos trabalhadores. Iniciativas de bem-estar, como eventos sociais e programas de reconhecimento, ajudam a construir uma cultura de trabalho inclusiva e solidária. A promoção de um ambiente de trabalho diversificado e inclusivo pode também contribuir para a saúde mental dos trabalhadores, criando um senso de pertencimento e apoio.

8. Apoio à Segurança no Trabalho: Melhorar as práticas de segurança no trabalho através de treinamentos específicos e investimentos em equipamentos de proteção individual. A segurança física deve ser vista como um componente essencial do bem-estar geral dos trabalhadores. Garantir um ambiente de trabalho seguro pode ajudar a reduzir o estresse e as lesões físicas. Programas de segurança abrangentes, que incluem treinamentos regulares e auditorias de segurança, ajudam a prevenir acidentes e promover um ambiente de trabalho seguro. A criação de uma cultura de segurança, onde os trabalhadores são incentivados a reportar perigos e a participar ativamente em iniciativas de segurança, pode também contribuir para a redução de acidentes.

Avaliações dos Centros de Distribuição no Brasil

Para verificar se os problemas enfrentados nos armazéns da Amazon fora do Brasil também ocorrem nos centros de distribuição no Brasil, foram

REVISTA TÓPICOS

analisadas 79 avaliações de ex-funcionários na plataforma Glassdoor. Os resultados são os seguintes:

- 5 estrelas: 43 avaliações (54,44%)
- 4 estrelas: 10 avaliações (12,66%)
- 3 estrelas: 11 avaliações (13,92%)
- 2 estrelas: 9 avaliações (11,39%)
- 1 estrela: 6 avaliações (7,59%)

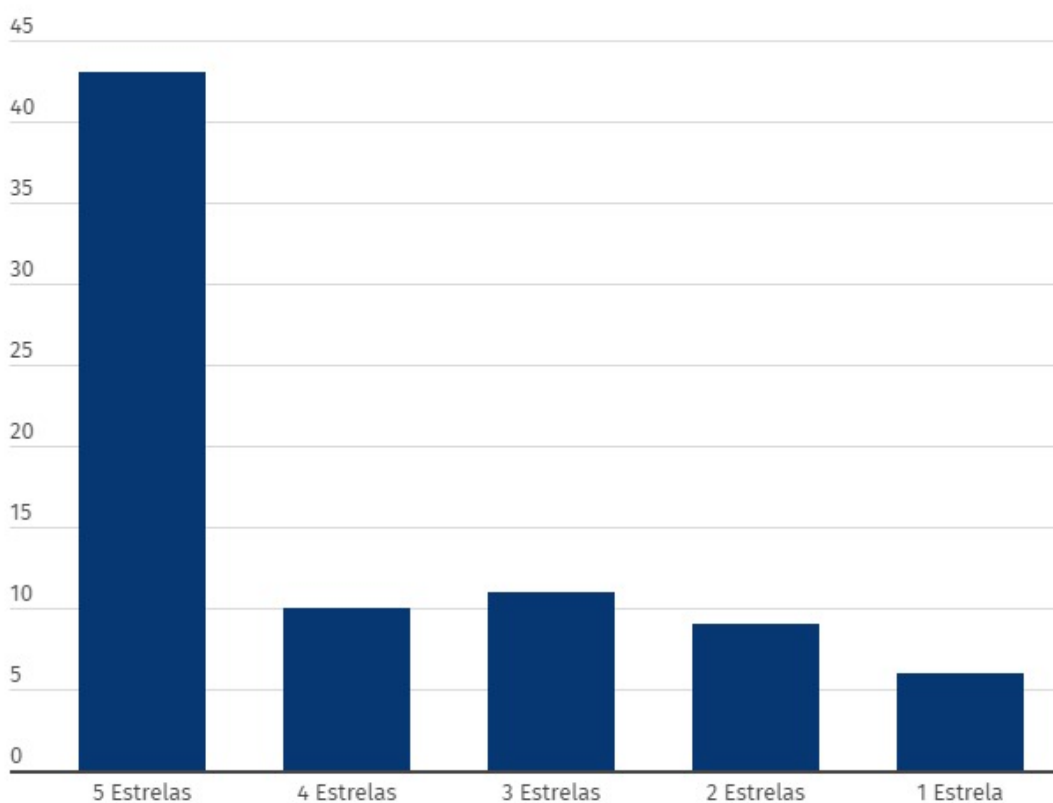
As avaliações indicam uma variação significativa nas experiências dos trabalhadores, com uma maioria dando classificações positivas (5 ou 4 estrelas). No entanto, as avaliações negativas (1 ou 2 estrelas) refletem problemas semelhantes aos encontrados nos relatórios internacionais, como pressão por produtividade, condições de trabalho exaustivas e falta de segurança adequada, muitas vezes relacionadas ao estresse e exaustão mental.

Os dados sugerem que, embora haja uma percepção positiva de muitos trabalhadores sobre as condições de trabalho na Amazon Brasil, ainda existem áreas críticas que precisam ser abordadas para garantir a saúde mental e o bem-estar dos colaboradores. A análise das avaliações destaca a importância de continuar melhorando as práticas de gestão e implementando estratégias que priorizem a saúde mental dos trabalhadores. (Gráfico abaixo)

REVISTA TÓPICOS

Avaliações de Centros de Distribuição

Avaliações de ex-funcionarios de centros de distribuição da amazon no Brasil



GlassDoor / Total retirado dos 11 Centros de Distribuição

Conclusões

As propostas apresentadas visam não apenas resolver os problemas atuais enfrentados pelos colaboradores dos armazéns da Amazon, mas também criar uma cultura organizacional mais saudável e sustentável. Os objetivos incluem ajustar as metas de produtividade, implementar programas de

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

bem-estar, estabelecer um sistema de feedback contínuo, realizar treinamentos regulares, e trabalhar em conjunto com legisladores para desenvolver regulamentos de segurança no trabalho isso é essencial para garantir um ambiente de trabalho mais justo e seguro. Com base nos dados analisados, as condições de trabalho na Amazon nos EUA e no EU necessitam de melhorias significativas, diferende do que se trata a dinamica apresentada na Amazon Brasil.

Surpreendentemente, os dados da Amazon Brasil indicam que a empresa está em um caminho diferente em relação aos relatos internacionais. A Amazon Brasil foi novamente colocada entre as melhores empresas do país para o desenvolvimento de carreira, segundo a lista do LinkedIn Top Companies de 2024. Este reconhecimento sugere que, apesar dos desafios globais, há um esforço significativo para melhorar o ambiente de trabalho e proporcionar oportunidades de crescimento para os colaboradores nos centros de distribuição brasileiros. Os relatos positivos no Brasil são possivelmente frutos da implementação do plano global "Working Well" pela Amazon em 2021, que visa melhorar as condições de trabalho e promover o bem-estar dos funcionários.

O projeto parece atingir os objetivos propostos, contribuindo para a área de Recursos Humanos ao oferecer soluções práticas e embasadas para melhorar o ambiente de trabalho nos armazéns da Amazon, com um foco especial na saúde mental dos colaboradores. As estratégias recomendadas têm o potencial de criar um ambiente de trabalho mais seguro, saudável e produtivo, beneficiando tanto os colaboradores quanto a empresa.

REVISTA TÓPICOS

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

WALTON, R. E. Quality of Working Life: What is it? Sloan Management Review, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Saúde Mental no Trabalho: Informação, prevenção e assistência. 2019.

SKINNER, B. F. The Behavior of Organisms: An Experimental Analysis. New York: Appleton-Century, 1938.

Gutelius, B., & Pinto, S. (2023). Pain Points: Data on Work Intensity, Monitoring, and Health at Amazon Warehouses.

Mulugeta, H. E. (2022). Human rights issues at Amazon corporation. Management Science and Business Decisions, 2(2), 19-31.

Gangadharan, Seeta Peña (2020) Digital exclusion: a politics of refusal. In: Landemore, Hélène, Reich, Rob and Bernholz, Lucy, (eds.) Digital Technology and Democratic Theory. University of Chicago Press. ISBN 9780226748436

OXFAM, (2024). At Work and Under Watch: SURVEILLANCE AND SUFFERING AT AMAZON AND WALMART WAREHOUSES

¹ Professor – CEFET-RJ – Campus Maracanã. ricardo.ferreira@cefet-rj.br

REVISTA TÓPICOS

² Estudante – CEFET-RJ – Campus Maracanã. enzo.fabbri@aluno.cefet-rj.br

³ Estudante – CEFET-RJ – Campus Maracanã johann.egger@aluno.cefet-rj.br

⁴ Estudante – CEFET-RJ – Campus Maracanã. vinicius.melo@aluno.cefet-rj.br

⁵ Estudante – CEFET-RJ – Campus Maracanã. luca.oliveira@aluno.cefet-rj.br

⁶ Estudante – CEFET-RJ – Campus Maracanã.
Marcello.chaves@aluno.cefet-rj.br