

**CENTRO PAULA SOUZA**  
**Etec JARDIM ÂNGELA**  
**Curso técnico em Recursos Humanos**

**NOME COMPLETO DOS AUTORES**

**Diana Félix Moreira**

**Gustavo de Souza Santos**

**Paulo Cesar Andrade Da Silva**

**Sandro Pires Pereira Santos**

**Thaís Alves de Souza Silva**

**Thomas Cavalcante Malagola**

**Qualidade de vida no trabalho**

**São Paulo**

**2025**

**Diana Félix Moreira**  
**Gustavo de Souza santos**  
**Paulo Cesar Andrade Da Silva**  
**Sandro Pires Pereira Santos**  
**Thaís Alves de Souza Silva**  
**Thomas Cavalcante Malagola**

## **Qualidade de vida no trabalho**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Curso Técnico em Recursos  
Humanos, orientado pelo professor Henrico  
Fernando da silva scheunemann, como  
requisito parcial para obtenção de título de  
técnico em Recursos Humanos

**SÃO PAULO**

2025

## **DEDICATÓRIA**

À todos que se comprometeram inteiramente com o TCC, e que fizeram parte desse projeto de forma responsável vai o agradecimento sincero, agradeço pela paciência e resiliência de cada um nesse trabalho, a cada desafio superado uma lição aprendida.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradecemos Primeiramente a Deus que foi o nosso alicerce nessa trajetória, também gostaríamos de agradecer ao nosso orientador Henrico que sempre nos mostrou vários caminhos para melhorar e a todos os professores que contribuíram para o conhecimento geral deste curso em especial a coordenadora Maria Cristina, aos meus colegas que contribuíram com troca de conhecimentos e colaboração, a minha família que sempre apoiou minhas escolhas, por fim agradeço a ETEC jardim Ângela por disponibilizar essa oportunidade de conhecimento e possibilitar novas portas de crescimento.

## **EPIGRAFE**

“Assim como a fênix renasce das cinzas, nós também podemos renascer das adversidades, mais fortes e resplandecentes do que nunca.”

*Autor desconhecido.*

## **RESUMO**

O objetivo deste trabalho é atuar na forma de consultoria em uma Ong, por meio de pesquisa de campo, visitas ao local, e entrevista que nos dê uma direção, para o seguimento de aplicação de métodos que ajudem os colaboradores e agreguem na organização.

Foi identificado uma necessidade de qualidade de vida no trabalho para esses colaboradores, este estudo busca trazer soluções para a equipe assim gerando um ambiente saudável e propicio para o desenvolvimento de suas atividades.

## **1 Sumário**

1	Introdução
8	
2	A origem do RH no Brasil
9	
• Primeira fase:	9
• Segunda fase:	10
• Terceira fase:	10
• Quarta fase:	10
• Quinta fase:	10
3	Objetivo Geral
11	
4	Objetivo específico
12	
5	Justificativa
13	
6	Qualidade de Vida no Trabalho: Conceito e Importância nas Organizações
15	
7	Quais as vantagens de ter qualidade de vida no trabalho
17	

7.1	Retenção de talentos
17	
7.2	Queda de absentéismo
17	
7.3	Melhora na taxa de turnover
17	
7.4	Produtividade
17	
7.5	Colaboradores mais saudáveis
17	
8	Entrevista com a gestão
18	
9	Hipótese e problema
18	
9.1	Missão:
20	
9.2	Visão:
20	
9.3	Valores:
20	
10	Conclusão
21	
11	Cronograma
22	
12	Anexos
23	
13	ANEXOS – TERMOS DE AUTORIZAÇÃO
23	
14	FONTES
24	



## **Introdução**

A gestão de recursos humanos (RH) passou por uma evolução ao longo da história, trazendo mudanças para organizações e na sociedade geral.

Neste trabalho, apresentaremos a trajetória histórica do RH, desde seu surgimento até os dias atuais, Em seguida abordaremos a importância da qualidade de vida no contexto organizacional, explorando alguns aspectos, bem como as metodologias utilizadas. A análise desses aspectos fornecerá uma visão abrangente sobre como a qualidade de vida pode influenciar na execução do trabalho e como isso contribui para um ambiente mais harmonioso e produtivo. Será pontuado o trabalho de campo realizado na empresa escolhida pelo grupo, de acordo com os dados coletado através de pesquisa junto à equipe da empresa. Observamos como a organização interage com seus colaboradores atualmente, o que nos permitiu identificar práticas eficazes e áreas que necessitam de melhorias. A escolha desta Ong nos permitiu encontrar um lugar que não apenas estivesse disposta a colaborar, mas que também oferecesse práticas de recursos humanos inovadoras e eficientes, o que possibilitou a aplicação prática dos conhecimentos adquiridos ao longo de nossa formação.

## **A origem do RH no Brasil**

Área de Recursos Humanos (RH) no mundo é um tanto recente, dado que teve sua origem no início do século 20. No período em que surgiu, o seu nome era Relações Industriais, devido ao seu surgimento ter coincidido com a terceira revolução industrial, após esse período a área de RH foi se desenvolvendo e levando para si mesma diferentes desafios das empresas para resolver e passou a direcionar importantes decisões.

No início da década de 1930, começaram os estudos sobre a gestão de pessoas de fato, tendo destaque a Teoria das Relações Humanas, conjunto de teorias administrativas. Após o fim da Segunda Guerra Mundial, 1945, os países industrializados começaram a adotar medidas de condição social. Dessa forma, além de mais focado, o RH começou a ter uma visão com maior preocupação para o bem-estar dos colaboradores, buscando enganá-los com oferecimento de benefícios, o que leva ao desenvolvimento do setor mais próximo para o que vivemos atualmente.

Fases históricas no Brasil Especialistas categorizam a evolução da área de recursos humanos no Brasil em cinco momentos:

- Fase Contábil: Até 1930
- Fase Legal: De 1930 a 1950
- Fase Tecnista: De 1950 a 1965
- Fase Administrativa: De 1965 a 1985
- Fase Estratégica: A partir de 1985

- **Primeira fase:** conhecida como **Departamento Pessoal (DP)**, surgiu por volta do início do século XX, especialmente com a consolidação das leis trabalhistas. Nessa etapa, o foco do setor era burocrático e legalista, responsável principalmente por tarefas como admissão, folha de pagamento, controle de ponto, férias e encargos sociais. O trabalhador era visto como um recurso produtivo e as ações eram voltadas ao cumprimento da legislação.
- **Segunda fase:** a partir das décadas de 1950 e 1960, surge o modelo de Relações Industriais, com forte influência do taylorismo e do fordismo. O RH passa a se preocupar com aspectos como higiene, segurança do trabalho e clima organizacional. Ainda com foco operacional, o setor começa a incorporar práticas mais humanas, como treinamentos básicos e integração dos funcionários.
- **Terceira fase:** nas décadas de 1970 e 1980, marca o início da transformação para a Gestão de Recursos Humanos. Aqui, surgem as primeiras abordagens voltadas ao desenvolvimento humano, como recrutamento e seleção por competências, avaliações de desempenho e programas de treinamento mais estruturados. O trabalhador começa a ser percebido como um capital importante para a organização.

Nos anos 1990, com a globalização e o avanço da tecnologia, inicia-se

- **Quarta fase:** o RH Estratégico. As empresas passam a enxergar o RH como parceiro do negócio, atuando na formulação de estratégias organizacionais. Ganham força temas como cultura organizacional, liderança, gestão por resultados e planejamento de carreira. O profissional de RH torna-se um agente de transformação.
- **Quinta fase:** atualmente, o Brasil vive uma Quinta fase muitas vezes chamada de RH 4.0, marcada pelo uso intensivo de tecnologia, dados e automação. A digitalização dos processos, o uso de inteligência artificial, people analytics e plataformas de gestão de talentos transformaram a maneira como o RH atua. Mais do que nunca, o foco está na experiência do colaborador, na diversidade, na

sustentabilidade e na construção de ambientes inclusivos e inovadores.

Em conclusão, a evolução do RH no Brasil reflete a própria trajetória do mundo do trabalho: de um modelo mecanicista para uma abordagem centrada nas pessoas e na estratégia organizacional. Com o avanço das transformações digitais e sociais, o papel do RH tende a se tornar cada vez mais relevante na construção de organizações humanas, éticas e sustentáveis.

## **Objetivo Geral**

O objetivo deste trabalho, é realizar pesquisas e obter resultados que identifique necessidades internas dos colaboradores para a execução da consultoria dentro da ong.

## **Objetivo específico**

O trabalho vai ser realizado na ONG-CCA, na qual utilizamos métodos para obter informações através de pesquisas de campo e entrevista, e visitas, pesquisas de satisfação, com isso foi identificado a necessidade de ter qualidade de vida no trabalho, (QVT).



## **Justificativa**

De acordo com as pesquisas feitas o principal indicador de uma possível necessidade seria a o mais apontado o tema (QVT), já que está relacionada com diretamente com o desenvolvimento dos colaboradores dentro da organização e sua satisfação.

Porem muitas empresas enfrentam desafios de implantar alguns métodos de (QVT), nas empresas por não perceberem o impacto que isso gera no cotidiano dos colaboradores na organização

## **Qualidade de Vida no Trabalho: Conceito e Importância nas Organizações**

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um conceito cada vez mais presente no debate sobre gestão de pessoas e desempenho organizacional. Em um cenário marcado por mudanças constantes, pressões por produtividade e adoecimento ocupacional, pensar na qualidade das condições de trabalho deixou de ser um diferencial e passou a ser uma necessidade estratégica. Mais do que oferecer benefícios ou conforto ao colaborador, a QVT envolve práticas que promovem o bem-estar físico, psicológico e social no ambiente laboral.

A QVT pode ser definida como um conjunto de ações e políticas voltadas para a melhoria do ambiente de trabalho, das relações interpessoais, das condições físicas e emocionais dos colaboradores, bem como do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. O conceito ganhou força a partir da década de 1970, com os estudos de Walton, que propôs oito critérios básicos para mensurar a QVT, como: compensação justa, condições seguras e saudáveis de trabalho, oportunidades de crescimento, integração social e relevância do trabalho na vida do indivíduo.

Na prática, promover QVT significa investir em fatores como comunicação interna eficaz, reconhecimento profissional, programas de saúde física e mental, ergonomia, flexibilidade de horários, liderança humanizada e cultura organizacional positiva. Empresas que valorizam a QVT tendem a reduzir o turnover, o absenteísmo, os conflitos internos e o estresse ocupacional. Além disso, aumentam o engajamento, a motivação e a produtividade dos funcionários.

Entretanto, muitas organizações ainda tratam a QVT como um conjunto de ações pontuais — como ginástica laboral ou brindes ocasionais — sem uma política consistente. Para que seja eficaz, a QVT precisa ser parte da cultura e da estratégia da empresa, envolvendo todos os níveis hierárquicos e adaptando-se às reais necessidades dos colaboradores.

## **A importância da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)**

A importância da qualidade de vida no trabalho atinge aspectos muito amplos dentro de uma instituição. Além da QVT contribuir para profissionais motivados e produtivos, ter um **ambiente de qualidade** dentro da empresa é visto de forma positiva para as pessoas que procuram evolução e crescimento em suas carreiras. Com isso, entendemos que quando falamos sobre qualidade de vida no trabalho, apesar de serem pontos paralelos, os benefícios conquistados pela atenção dada a esse fator atendem a todos, tanto os colaboradores, como a corporação.

Ainda é interessante dizer que a qualidade de vida no trabalho não depende exclusivamente da empresa. Relações pessoais com a família e amigos, também interferem nessa questão. Por isso, as empresas precisam, junto aos profissionais de RH, estar atentos em como os a empresa pode capacitar os funcionários e trabalhar junto a eles para que todos consigam equilibrar a vida profissional com a vida pessoal, sempre procurando evoluir em seu ambiente profissional.

## **Quais as vantagens de ter qualidade de vida no trabalho**

### **1.1 Retenção de talentos**

Atualmente, as relações de trabalho têm passado por grandes modificações, muitas delas aceleradas desde a pandemia. Essas relações foram fortemente influenciadas pela evolução tecnológica, que também impacta a saúde mental dos colaboradores

### **1.2 Queda de absenteísmo**

O absenteísmo é a falta de pontualidade e de assiduidade do funcionário. Acontece quando o colaborador começa a faltar ou atrasar, independentemente do motivo. Quando essa taxa é baixa não ocorre prejuízo para a empresa, mas se começar a aumentar, os efeitos serão negativos.

### **1.3 Melhora na taxa de turnover**

O turnover, que é a taxa de rotatividade dos colaboradores na empresa, mede a quantidade de funcionários que saem da organização em um dado período de tempo. Isso não necessariamente é ruim, visto que faz parte das adaptações no mercado e das novas demandas e necessidades dos clientes.

### **1.4 Produtividade**

Ações de **qualidade de vida no trabalho** envolvem ações e benefícios tanto para a vida pessoal quanto profissional desses funcionários, entendendo que existem outras áreas além do trabalho na vida dele e que elas também têm impacto na sua produtividade.

### **1.5 Colaboradores mais saudáveis**

Ter colaboradores saudáveis impacta de forma positiva a qualidade do trabalho. Por isso, muitas empresas colocam plano de saúde e plano odontológico como benefícios que não são descontados da folha de pagamento.

## **Entrevista com a gestão**

Relatório da primeira visita: A visita ocorreu no dia 21/03/2025. Por volta das 14:30, no CCA Jardim Coimbra, na cidade de São Paulo.

Na qual a intenção era de conhecer o espaço com a finalidade de colarmos em prática nosso projeto de TCC da ETEC Jardim Ângela. Fui recebida pela coordenadora Suzy sobre nosso TCC. Falei com a assistente dela Ademilde. Ela explicou o que a ONG segue e como foi seu surgimento: fundada em 24 de julho 1979 por Amaro Luiz dos Santos, como fruto de um grupo de homens e mulheres em Movimentos Sociais no Jardim Coimbra para servir como ferramenta a luta por inúmeros direitos. Dentre os objetivos iniciais estavam à luta por moradia, creches, escolas, postos de saúde e demais políticas básicas. Em 2013 iniciou a parceria com a Prefeitura para a realização do serviço.

Atualmente tem como missão reduzir os danos causados pela pobreza e pela falta de acesso adequado a saúde, educação, trabalho, cultura e lazer, proporcionando autonomia e cidadania para quem nos procura, sem qualquer distinção de origem, cor, credo ou o que seja. Atua na Assistência Social (na Proteção Social Básica)

A conversa foi muito proveitosa, consegui várias informações, como já tem uma passagem de RH da ETEC, eles já sabem como funciona o procedimento, ela me passou informações referente ao que está sendo algo que está afetando, no caso a demanda ela se encontra sobrecarregada e o acúmulo de tarefas é o que mais deixa ela desanimada com o trabalho foi dito que eles têm todo o suporte de informática para ajuda a gente no que precisar a única restrição dela foi que não podemos interferir nas aulas com as crianças e eu expliquei pra ela que nosso trabalho é

diretamente com os colaboradores na gestão de pessoas. Não iria interferir em nada mais além disso.

Ela me disse que tudo precisa ser conversado e combinado antes de qualquer interferência.

## Hipótese e problema

De início na nossa primeira entrevista com a coordenadora identificamos alguns problemas e achamos que nosso foco seria 5'S, porém conforme foi se desenvolvendo o trabalho e com base na nossa pesquisa de campo aplicada, análise criteriosa e entrevistas, notamos que o que estava faltando para o desempenho daqueles funcionários era, qualidade de vida no trabalho, (QVT).

De modo geral essa necessidade afeta desde a gestão até a parte operacional.

Nosso primeiro passo foi criar perguntas que fossem objetivas para os funcionários.

E analisar a satisfação deles com o ambiente e notamos algumas divergências na parte da qualidade de vida no trabalho, no caso era necessário um estímulo para o desenvolvimento.

**Visita:** No dia 28 de agosto de 2025, fomos na ONG entregar pessoalmente o questionário impresso pois alguns funcionários estavam com dificuldade de entrar na plataforma de pesquisa.

Essa seria nossa segunda pesquisa de clima organizacional, já que a primeira pesquisa feita não tivemos resultados claros, dessa vez foram feitas perguntas mais objetivas com foco em (QVT), e saúde mental.

Na qual também obtivemos, também um empasse nas respostas com nossas reuniões em grupo, decidimos observar mais e fazer perguntas pessoalmente para tentar mais clareza, e foi exatamente o que ocorreu achamos o possível problema e partimos para a resolução dele ou seja a aplicação.

## **Resolução do problema**

Atualmente muitas empresas enfrentam problemas com (QVT), com seu ambiente deixando os funcionários sobrecarregados e sendo sujeita a taxa de absenteísmo e rotatividade ser cada vez maior.

Com a nossa análise e pesquisas, identificamos o problema e levamos para a gestão quais foram nossas ideias de possíveis soluções e aplicação para o local, algumas coisas foram aceitas outras não.

Porém a nossa ideia de arrumar um local para descanso e colocar algumas frases motivacionais, foi totalmente aceita sendo esse o nosso foco com isso acreditamos que os funcionários ficarão motivados e descansados, físico e mentalmente para desenvolver suas atividades dentro da ONG.

### **1.6 Missão:**

Oferecer proteção social a crianças e a adolescente, em situações de vulnerabilidade, por meio do desenvolvimento de suas potencialidades, bem como favorecer aquisições para a conquista da autonomia.

### **1.7 Visão:**

Promover acesso aos serviços das demais políticas públicas, em especial serviços de educação, saúde, cultura, esporte e lazer existentes no território.

Disponibilizar informações sobre direitos e participação, oportunizando o exercício de cidadania.

### **1.8 Valores:**

Centro para Crianças e Adolescentes (CCA) é uma importante política pública voltada à promoção da cidadania. o CCA representa uma estratégia de proteção social básica, que contribui diretamente para a construção de uma sociedade mais justa, inclusiva e solidária.

## **Conclusão**

Este trabalho aborda a importância da (QVT), formas de implementação e a prática dela no ambiente organizacional. De acordo com os estudos aplicados e resultados obtidos, podemos identificar o quanto esse tema é relevante e afeta diretamente a saúde física e psicológica dos colaboradores de forma geral, conclui-se que investir em QVT é uma estratégia fundamental para o desenvolvimento sustentável das organizações, refletindo em maior satisfação dos colaboradores e melhores resultados corporativos.

## Cronograma

Atividade	Dia
1 visita e entrevista	21/03
2 visita e entrevista	10/04
1 questionário	15/05
Análise de respostas	12/06
Elabo. de 2 questionário	21/08
Analise respostas/ temas a ser trab.	04/09
Apresentação de prop.	24/09
Aplicação	15/10
Feedback	03/12
Conclusão	04/12

## Anexos

Data: 23/10/25



Data: 23/10/25



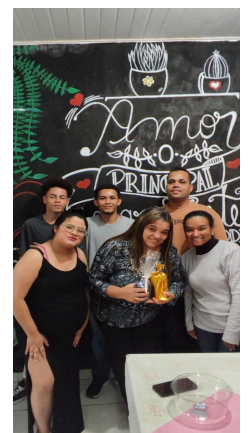
Data: 22/10/25




Data: 23/10/25



Data: 27/10/25



# ANEXOS – TERMOS DE AUTORIZAÇÃO


  
**ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL JARDIM ANGELA**  
 Estrada da Baronesa, nº 1885, Baronesa, São Paulo, SP, CEP 04941-175.  
 Telefone 11-5833.0943 e 58330861  
 e-mail: secretaria@etecjardimangela.com.br

**SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO DE USO DE IMAGEM**

Assunto: Pedido de Autorização de Uso de Imagem

Prezado(a)


Solicito a sua autorização formal para utilização da(s) imagem(ns) do local.

Para trabalho escolar (Trabalho de conclusão de Curso)

Declaro que a imagem será utilizada única e exclusivamente para os fins acima descritos, sem fins legais, discriminatórios ou que venham a prejudicar a integridade moral da pessoa retratada ou de titular dos direitos.

Em caso de concordância, peço a gentileza de assinar este documento, formalizando a autorização.


Atenciosamente,


  
**HENRIQUE FERNANDO SILVA SHEUNEMANN**


**AUTORIZAÇÃO DO TITULAR**

Eu, ANDRÉ CARLOS DE SILVA POZZI, inscrito(a) no CPF nº 02614953484, autorizo o uso da(s) imagem(ns) acima descrita(s) nos termos solicitados.

São Paulo, 31 de outubro de 2025

  
 Assinatura




  
**ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL JARDIM ANGELA**  
 Estrada da Baronesa, nº 1885, Baronesa, São Paulo, SP, CEP 04941-175.  
 Telefone 11-5833.0943 e 58330861  
 e-mail: secretaria@etecjardimangela.com.br


**DECLARAÇÃO DE VISITA TÉCNICA**

Declaramos para os devidos fins, que os alunos (as) abaixo relacionados e seus RG, são alunos (as) regularmente matriculados (as) neste Estabelecimento de Ensino no 3º Módulo do Curso TÉCNICO EM RECURSOS HUMANOS, período noite, das 18h45 às 22h45, e objetivo desta declaração é para uma visita técnica na Instituição "CCA JARDIM COIMBRA," e que será vital importância para a realização do trabalho de conclusão de curso (TCC) dos referidos alunos.


NOME DOS ALUNOS (AS)	RM	RG
THAIS ALVES DE SOUZA SILVA	13866	30.803.939-X-5SP/5P
GUSTAVO DE SOUZA SANTOS	24480	67.647.476-7-5SP/5P
THOMAS CAVALCANTI MALAGOLA	24606	53.860.495-3-5SP/5P
PAULO CESAR ANDRADE DA SILVA	24617	42.784.365-0-5SP/5P
SANDRO PIRES PEREIRA SANTOS	24650	67.096.649-6-5SP/5P
DIANA FELIX MOREIRA	24637	63.550.083-8-5SP/5P

São Paulo, 31 de outubro de 2025.

**ETEC JARDIM ANGELA**

Funcionário:   
 RG nº: ANDRÉ CARLOS DE SILVA POZZI  
 Cargo: ETEC JARDIM ANGELA

**ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL JARDIM ANGELA**  
 Estrada da Baronesa, nº 1885, Baronesa, São Paulo, SP, CEP 04941-175  
 Telefone 11-5833.0943 e 58330861



**ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL JARDIM ANGELA**  
 Estrada da Baronesa, nº 1885, Baronesa, São Paulo, SP, CEP 04941-175.  
 Telefone 11-5833.0943 e 58330861  
 e-mail: secretaria@etecjardimangela.com.br

## FONTES

- **História do RH:**

<https://rhjunior.com.br/noticias/breve-historia-dos-recursos-humanos-no-brasil/>

- **Pesquisas sobre Qualidade de Vida no**

**Trabalho:** [https://insightjunior.com.br/qualidade-de-vida-no-trabalho-e-resultados-pt1/?gad\\_source=1&gad\\_campaignid=17086666975&gbraid=0AAAAADgF6FrkIB6tUUivz9ALLRfH\\_S\\_Nt&gclid=Cj0KCQjwovPGBhDxARIsAFhgkwQ9nTCQdaiBVhljpMSh7r1GgMVCDlr-rli6hlGRSGQYmli0SQ3Fw2MaAq4aEALw\\_wcB](https://insightjunior.com.br/qualidade-de-vida-no-trabalho-e-resultados-pt1/?gad_source=1&gad_campaignid=17086666975&gbraid=0AAAAADgF6FrkIB6tUUivz9ALLRfH_S_Nt&gclid=Cj0KCQjwovPGBhDxARIsAFhgkwQ9nTCQdaiBVhljpMSh7r1GgMVCDlr-rli6hlGRSGQYmli0SQ3Fw2MaAq4aEALw_wcB)

<https://www.ticket.com.br/blog/pessoas-e-gestao/qualidade-de-vida-no-trabalho/>