

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND PERCEPTION OF QUALITY OF WORK LIFE AT A PUBLIC UNIVERSITY

A RELAÇÃO ENTRE CULTURA ORGANIZACIONAL E PERCEPÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA

Gileade Jesimom Braga dos Santos¹⁰, Lizandra Gracia Lupi Vergara¹

Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Brasil

✉ gileade.braga@hotmail.com

l.vergara@ufsc.br

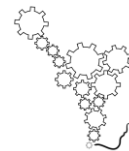
Recebido: 22 outubro 2024 / Aceito: 29 abril 2025 / Publicado: 01 setembro de 2026

ABSTRACT. This study examines the relationship between Organizational Culture (OC) and Quality of Work Life (QWL) in a public university, focusing on how these factors influence employee well-being and productivity. The literature indicates that OC can significantly affect the perception of QWL, impacting aspects such as job satisfaction, motivation, commitment, and employee health. The primary objective of this research is to investigate how different types of OC influence the perception of QWL among employees at the public university in question. Methodologically, an integrative literature review was conducted, addressing both classic and recent studies on OC and QWL, particularly in the context of public higher education institutions (HEIs). The results indicate that an OC focused on valuing individuals and promoting employee well-being contributes to a positive perception of QWL, while a rigid and hierarchical OC tends to produce adverse effects. The conclusions emphasize the need for organizational management to prioritize building a healthy OC aligned with the values and needs of employees to promote a more productive and satisfying work environment. This study offers relevant contributions to improving management practices in public universities.

Keywords: Organizational, Ergonomics, Organizational Climate, Organizational Culture, QWL

RESUMO. Este estudo examina a relação entre Cultura Organizacional (CO) e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em uma universidade pública, com foco em como esses fatores influenciam o bem-estar e a produtividade dos servidores. A literatura aponta que a CO pode afetar significativamente a percepção de QVT, impactando aspectos como satisfação no trabalho, motivação, comprometimento e saúde dos trabalhadores. O objetivo central da pesquisa é investigar como diferentes tipos de CO influenciam a percepção de QVT entre os servidores da universidade pública em questão. Metodologicamente, foi conduzida uma revisão bibliográfica integrativa, abordando estudos clássicos e recentes sobre CO e QVT, especialmente no contexto de instituições de ensino superior (IES) públicas. Os resultados indicam que uma CO voltada para a valorização do indivíduo e para a promoção do bem-estar dos trabalhadores contribui para uma percepção positiva de QVT, enquanto uma CO rígida e hierárquica tende a gerar efeitos adversos. As conclusões reforçam a necessidade de uma gestão organizacional que priorize a construção de uma CO saudável, alinhada aos valores e necessidades dos servidores, a fim de promover um ambiente de trabalho mais produtivo e satisfatório. Este estudo oferece contribuições relevantes para a melhoria das práticas de gestão em universidades públicas.

Palavras-chave: Ergonomia; Clima Organizacional, Cultura Organizacional, QVT.



1 INTRODUÇÃO

O presente estudo busca conhecer e compreender a possível relação existente entre os fenômenos de Cultura Organizacional (CO) e a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT.) e de que forma se influenciam. Trata-se de temas centrais em estudos organizacionais, especialmente no contexto das Instituições de Ensino Superior (IES) públicas. A CO é composta por normas, valores e crenças compartilhadas pelos membros de uma organização, que orientam seu comportamento e decisões (Schein, 1989). Por outro lado, a QVT refere-se às condições físicas, psicológicas e sociais do trabalho que impactam o bem-estar e a satisfação dos trabalhadores (Walton, 1973). Esses dois temas, embora distintos, estão interligados, uma vez que a CO pode influenciar diretamente a percepção de QVT, afetando a satisfação no trabalho, a motivação, e até mesmo a saúde física e mental dos trabalhadores (Goffee & Jones, 2005; Cameron & Quinn, 2011).

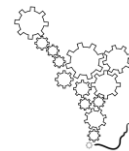
Maslow (1943) ao elaborar a teoria da motivação humana propõe, a partir de um gráfico, a hierarquização das necessidades humanas. Prioriza-as das mais básicas (base da pirâmide) às mais complexas (topo da pirâmide), figura 1. As necessidades humanas compõem elemento importante da construção do clima organizacional. Mesmo que indiretamente nos dão uma dimensão de como o clima começa a ser criado.

FIGURA 1: Pirâmide de Maslow



FONTE: Autor (2023)

Os estudos da CO, tal qual de QVT são alvo de interesse de diversas áreas do conhecimento como a psicologia, antropologia, sociologia, administração e administração



pública (Tolfo et al., 2009). É natural que a ergonomia tenha interface com essas áreas em razão de sua essência multidisciplinar.

Em uma Universidade pública, a cultura pode influenciar diretamente a percepção dos seus trabalhadores, tendo em vista que a QVT e CO estão diretamente relacionadas com o ambiente de trabalho (Davis & Cherns, 1975). Além disso, a percepção da qualidade de vida em uma Universidade pública pode afetar a produtividade, a satisfação dos trabalhadores e a reputação da instituição.

No contexto das universidades públicas, essa relação torna-se ainda mais relevante devido à complexidade das suas estruturas organizacionais e à diversidade de interesses envolvidos.

A literatura aponta que, em ambientes onde a CO é alinhada à missão institucional e promove valores como a justiça, a autonomia e a colaboração, há uma maior percepção de QVT (Denison, 1990; Schein, 1992).

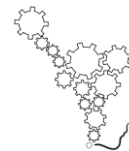
Entretanto, lacunas persistem quanto à forma como esses fatores interagem especificamente no ambiente das IES públicas, e como a ergonomia organizacional pode mediar essa relação, proporcionando um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo (Hendrick, 1993).

2 MÉTODO

Este estudo utilizou uma abordagem metodológica que combina uma revisão bibliográfica integrativa com análise qualitativa de dados secundários. Essa metodologia foi escolhida por permitir uma exploração abrangente e aprofundada da relação entre CO e QVT em uma universidade pública. Segundo Mendes et al. (2008), a revisão bibliográfica integrativa é adequada para sintetizar o conhecimento existente sobre temas específicos, integrando resultados de estudos anteriores e proporcionando uma compreensão holística do fenômeno em questão.

2.1 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA INTEGRATIVA

A revisão bibliográfica integrativa foi conduzida seguindo uma série de etapas que incluíram a formulação da questão de pesquisa, busca na literatura, categorização dos estudos,



avaliação crítica, interpretação dos resultados e síntese do conhecimento. As fontes de dados incluíram artigos acadêmicos, dissertações, teses e livros publicados em bases de dados como Scopus, Web of Science, Scielo e Google Scholar. Os critérios de inclusão consideraram publicações que abordavam a Cultura Organizacional (CO) e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em ambientes organizacionais, com ênfase em IES públicas.

Segundo Whittemore e Knafl (2005), a revisão integrativa é um dos métodos mais abrangentes de revisão, permitindo a inclusão de estudos experimentais e não experimentais para uma compreensão completa do fenômeno. A análise crítica dos estudos selecionados baseou-se em sua relevância, qualidade metodológica e contribuição para o entendimento das interações entre CO e QVT.

2.2 COLETA E ANÁLISE DE DADOS SECUNDÁRIOS

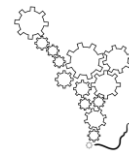
Além da revisão bibliográfica, o estudo analisou dados secundários provenientes de relatórios institucionais, documentos administrativos e estudos de caso relacionados à CO e QVT em universidades públicas. Esses dados foram coletados para contextualizar os resultados da revisão bibliográfica e enriquecer a análise com informações concretas sobre a aplicação prática dos conceitos estudados.

A análise dos dados seguiu uma abordagem qualitativa, centrada na identificação de temas e padrões emergentes. A análise temática, conforme descrita por Braun e Clarke (2006), foi utilizada para categorizar os dados em temas relevantes, como a influência da CO na motivação e comprometimento dos servidores, impacto da hierarquia organizacional na QVT e práticas de ergonomia organizacional como mediadoras da QVT.

3 RESULTADOS

Os resultados da revisão bibliográfica indicam que uma CO voltada para a valorização do indivíduo e para a promoção do bem-estar dos trabalhadores contribui significativamente para uma percepção positiva de QVT. Em contraste, ambientes com uma CO rígida e hierárquica tendem a gerar efeitos adversos sobre a QVT, como aumento do estresse, insatisfação e menor comprometimento dos trabalhadores.

3.1 CONCEITUANDO CO E QVT



A CO é um tema que vem sendo estudado há décadas, e uma das definições mais conhecidas é a de Schein (1989), que a define como:

Um conjunto de pressupostos básicos compartilhados que um grupo aprendeu à medida que resolveu seus problemas de adaptação externa e integração interna, que funcionou suficientemente bem para ser considerado válido e, portanto, ser ensinado a novos membros como a maneira correta de perceber, pensar e sentir em relação a esses problemas.

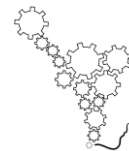
A CO é composta por elementos tangíveis e intangíveis, que podem incluir artefatos, valores, normas, pressupostos e crenças. Esses elementos podem influenciar a percepção de QVT, já que a CO afeta as interações entre os trabalhadores, a gestão de pessoas e as práticas de trabalho (Goffee & Jones, 2005).

Por sua vez, a QVT é um tema que também vem sendo estudado há décadas. Walton (1973) foi um dos pioneiros na discussão desse conceito, e definiu a QVT como "as condições no ambiente de trabalho que afetam a satisfação das necessidades básicas dos trabalhadores e que permitem o desenvolvimento e a realização pessoal".

A QVT é um conceito multidimensional, que envolve aspectos como remuneração, condições de trabalho, relacionamentos interpessoais, autonomia, desenvolvimento profissional e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal (Hackman & Oldham, 1980). Esses aspectos podem ser afetados pela CO, uma vez que a CO pode influenciar a forma como os trabalhadores são gerenciados, a comunicação interna e a tomada de decisão (Denison, 1990).

Ao considerar a relação entre CO e QVT em uma universidade pública, é importante destacar que a CO pode influenciar diretamente a forma como a instituição é gerenciada e as políticas de recursos humanos que são adotadas. Isso pode impactar a percepção de QVT dos trabalhadores da universidade, que podem se sentir mais ou menos valorizados e motivados em função das práticas de gestão adotadas segundo apontam os modelos de avaliação da percepção de QVT existentes na literatura.

Além disso, a CO pode influenciar a percepção de propósito e missão da instituição, que são aspectos importantes para a satisfação e engajamento dos trabalhadores (Cameron & Quinn, 2011). Uma CO forte e alinhada com a missão da universidade pode criar um senso de propósito e engajamento entre os trabalhadores, o que pode contribuir para uma percepção mais positiva de QVT.



Por outro lado, uma CO disfuncional ou desalinhada com a missão da universidade pode gerar conflitos e insatisfação entre os trabalhadores, impactando negativamente a percepção de QVT. Por isso, entender a relação entre CO e QVT em uma universidade pública é essencial para a gestão efetiva da instituição e para a satisfação e bem-estar dos seus trabalhadores.

O objetivo geral deste estudo é investigar a relação entre CO e a percepção de QVT em uma universidade pública, explorando como esses fatores se inter-relacionam e influenciam o bem-estar dos servidores. A pesquisa justifica-se pela necessidade de compreender melhor esses aspectos para propor intervenções que melhorem o ambiente de trabalho nas IES públicas. Este estudo se caracteriza por ser uma revisão bibliográfica integrativa, focando em estudos que abordam a ergonomia organizacional como um elemento crucial para a construção de uma CO que favoreça a QVT.

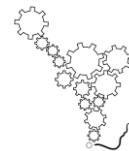
3.2 ERGONOMIA ORGANIZACIONAL E SUA RELAÇÃO COM CULTURA E CLIMA ORGANIZACIONAL

“O futuro da ergonomia será o de se confundir com a organização do trabalho, que a irá transformar.” (MONTMOLLIN, 1990, p. 69). Este mesmo autor, destaca a necessidade da ergonomia se expandir para além do escopo físico e incorporar a organização do trabalho como um elemento central de suas preocupações.

A ergonomia é uma área interdisciplinar que busca otimizar a relação entre o trabalho e o trabalhador, visando melhorar a eficiência, a segurança e o bem-estar do trabalhador. Segundo a International Ergonomics Association (IEA), a ergonomia é dividida em três domínios de especialização: física, cognitiva e organizacional.

A ergonomia física está relacionada ao estudo das características anatômicas, fisiológicas, biomecânicas e antropométricas do trabalhador, bem como ao ambiente de trabalho e às ferramentas utilizadas. Seu objetivo é adaptar as condições de trabalho às capacidades e limitações do trabalhador, reduzindo a fadiga, os distúrbios musculoesqueléticos e os acidentes de trabalho (IIDA, 2005).

Já a ergonomia cognitiva estuda as capacidades mentais e psicológicas do trabalhador, como percepção, atenção, memória, raciocínio e tomada de decisão, visando melhorar a interação entre o trabalhador e as tecnologias utilizadas no trabalho (WICKENS et al., 2004).



Por fim, a ergonomia organizacional visa melhorar a eficácia, a eficiência e a segurança das organizações, otimizando a relação entre o trabalho, a tecnologia, as políticas e práticas organizacionais e as demandas sociais (CORLETT; CLARKE, 2011). Trata-se de um conceito que se alinha com a macroergonomia e segundo conceitua (Hendrick, 1993) é um conjunto de análises referentes às organizações por inteiro, podendo ser indicada sua reestruturação, com o objetivo de elevar a saúde e segurança no trabalho, além do conforto, a eficiência do sistema como um todo e a própria QVT.

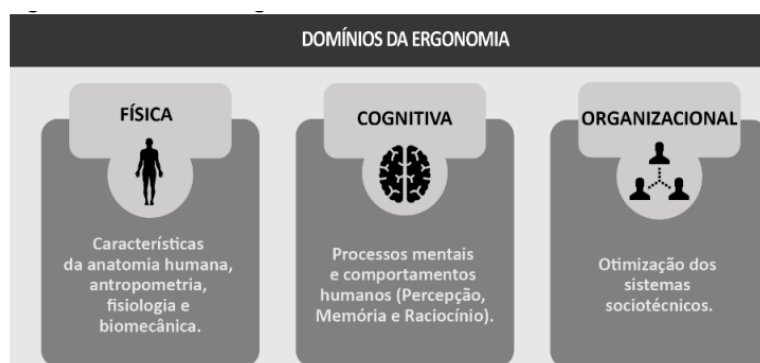
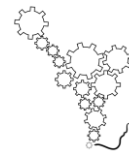
É importante destacar que os três domínios de especialização estão inter-relacionados e devem ser considerados de forma integrada para se obter resultados melhores em relação à saúde, segurança e bem-estar do trabalhador, bem como à eficácia e eficiência do trabalho e à competitividade das organizações.

A ergonomia organizacional é um campo de estudo que se preocupa em adaptar o trabalho ao ser humano, levando em consideração os aspectos organizacionais, como gestão de pessoas, liderança, CO, dentre outros. Nesse sentido, a ergonomia organizacional busca compreender como as características do ambiente de trabalho e da organização afetam a saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores, e como podem ser melhoradas para aumentar a QVT.

De acordo com Grandjean (1998), a ergonomia organizacional é definida como a adaptação do trabalho às capacidades, limitações e necessidades do ser humano, visando melhorar o seu bem-estar e a eficiência da organização. Segundo o autor, a ergonomia organizacional está preocupada em analisar e adaptar as condições de trabalho, levando em consideração a organização, a supervisão, o ambiente de trabalho e as exigências do trabalho, figura 2.

Entre os aspectos que a ergonomia organizacional se preocupa em analisar estão a CO e o clima organizacional.

FIGURA 2 – Diagrama Domínios de especialização da Ergonomia



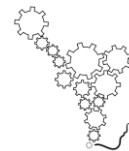
FONTE: Varnier (2019)

A CO tem um papel fundamental na ergonomia organizacional, uma vez que pode influenciar a maneira como os trabalhadores percebem seu trabalho e sua relação com a organização. Segundo Schein (1992), a CO é responsável por moldar as percepções, comportamentos e decisões dos indivíduos dentro da organização. Assim, uma CO saudável e positiva pode contribuir para um ambiente de trabalho mais favorável à saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores.

Já o clima organizacional pode influenciar diretamente na satisfação e motivação dos trabalhadores, bem como na sua percepção de QVT. Segundo Martins e Teixeira (2016), o clima organizacional é composto por três dimensões: suporte organizacional, relacionamento interpessoal e autocracia. O suporte organizacional refere-se à percepção dos trabalhadores sobre o suporte que a organização oferece para a realização do trabalho e para o desenvolvimento profissional. O relacionamento interpessoal diz respeito à qualidade das relações entre os trabalhadores e seus superiores, colegas e subordinados. Por fim, a autocracia refere-se à percepção dos trabalhadores sobre o grau de participação e autonomia no trabalho.

Assim, é fundamental que as organizações levem em consideração a CO e o clima organizacional ao promover a ergonomia organizacional. De acordo com Carayon e Smith (2000), a ergonomia organizacional deve considerar as características organizacionais e as exigências do trabalho, bem como as habilidades, conhecimentos e necessidades dos trabalhadores. Ainda segundo os autores, os gestores das organizações podem utilizar os conhecimentos da ergonomia organizacional para desenvolver estratégias que permitam melhorar as condições de trabalho dos funcionários, a QVT e a produtividade da empresa.

Além disso, a ergonomia organizacional pode auxiliar na identificação de fatores que podem levar a acidentes e doenças ocupacionais, permitindo a implementação de medidas preventivas para garantir a saúde e segurança dos trabalhadores.



Portanto, é fundamental que as organizações considerem a ergonomia organizacional como uma importante ferramenta de gestão de seus recursos humanos, uma vez que ela pode trazer diversos benefícios para a empresa e seus trabalhadores. No próximo capítulo, serão discutidas as implicações da CO na percepção de QVT em uma universidade pública.

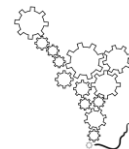
3.3 QVT E CLIMA ORGANIZACIONAL

A QVT, figura 3, se apresenta conceitualmente com um fenômeno multidimensional que abrange aspectos físicos, psicológicos, sociais e organizacionais que afetam a vida dos trabalhadores (LIMONGI-FRANÇA, 2004). Trata-se ainda de algo com significado subjetivo, pois depende da percepção individual de cada trabalhador sobre o seu ambiente de trabalho e suas condições laborais (FERNANDES et al., 2018). Já o clima organizacional é definido como "um conjunto de percepções compartilhadas pelos membros de uma organização em relação a diversos aspectos do ambiente interno, como políticas, práticas, procedimentos e estruturas" (SILVA et al., 2018, p. 94).

Walton (1973) define a QVT como o conjunto de condições que uma organização proporciona aos trabalhadores, com o objetivo de satisfazer suas necessidades básicas e, ao mesmo tempo, estimular e favorecer a motivação e o comprometimento com os objetivos da organização.

Segundo o autor, a QVT engloba aspectos como remuneração, segurança e saúde no trabalho, oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional, participação nas decisões da empresa e um ambiente de trabalho agradável.

FIGURA 3 – Modelo de QVT de Walton



CRITÉRIOS	INDICADORES
1- Compensação justa e adequada	Salário / Jornada de Trabalho
2- Condições de trabalho	Ambiente físico seguro e saudável / salubridade
3- Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia, estima, capacitação múltipla, informações sobre o trabalho.
4- Oportunidades de crescimento e segurança	Carreira / desenvolvimento pessoal / estabilidade no emprego
5- Integrações sociais na organização	Ausência de preconceitos / habilidade social / valores comunitários.
6- Cidadania	Direitos garantidos / privacidade / imparcialidade
7- Trabalho e espaço total de vida	Liberdade de expressão / vida pessoal preservada / horários previsíveis.
8- Relevância social do trabalho	Imagem da empresa / responsabilidade social da empresa

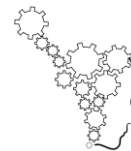
FONTE: Nadler e Lawler (1983)

A relação entre a QVT e o clima organizacional possui notável importância para a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, bem como para o desempenho e a produtividade da organização (FERNANDES et al., 2018). Um clima organizacional positivo, com boas relações interpessoais, reconhecimento, comunicação aberta e participação dos funcionários nas decisões, pode contribuir significativamente para a percepção de QVT pelos trabalhadores (LIMONGI-FRANÇA, 2004). Por outro lado, um clima negativo, com conflitos, falta de confiança e insatisfação, pode ter efeitos negativos na QVT e na saúde dos trabalhadores (SILVA et al., 2018).

Um estudo realizado por Lado e Wilson (1994) comprovou que a percepção dos funcionários sobre o clima organizacional influencia diretamente na sua percepção de QVT. De acordo com os autores, "a percepção de um clima organizacional positivo, caracterizado por uma cultura de apoio mútuo e de cooperação, influencia positivamente a QVT percebida pelos trabalhadores" (LADO; WILSON, 1994, p. 277).

Outro estudo realizado por Fernandes et al. (2018) também evidenciou a relação entre o clima organizacional e a QVT, mostrando que a percepção dos funcionários sobre o clima organizacional influencia diretamente na sua satisfação com o trabalho.

Para promover a QVT e um clima organizacional saudável, é importante que as organizações adotem políticas e práticas voltadas para o bem-estar dos trabalhadores e a melhoria do ambiente de trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 2004). Entre as ações que podem ser



adotadas pelas organizações, destacam-se: programas de saúde ocupacional, flexibilidade no horário de trabalho, comunicação aberta e transparente, reconhecimento dos funcionários e participação dos trabalhadores nas decisões organizacionais (FERNANDES et al., 2018).

Em resumo, a QVT e o clima organizacional são conceitos interdependentes que afetam diretamente o bem-estar e a produtividade dos trabalhadores.

Para promover um ambiente de trabalho saudável e favorável à QVT, é necessário que as organizações adotem políticas e práticas que estimulem a participação dos funcionários, portanto, é fundamental que as organizações estejam atentas à relação entre a QVT e o clima organizacional, buscando promover um ambiente de trabalho saudável, que valorize o bem-estar e o desenvolvimento dos seus trabalhadores.

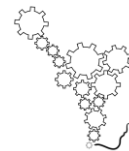
Essa abordagem pode trazer benefícios para a empresa, tais como a redução do turnover, aumento da produtividade e melhoria na imagem da organização perante a sociedade.

Assim, a análise da QVT e do clima organizacional deve ser uma preocupação constante das empresas, a fim de promover um ambiente de trabalho agradável e propício ao desenvolvimento humano e profissional. Além disso, a implementação de políticas voltadas para essas áreas pode trazer resultados positivos tanto para a empresa quanto para os seus trabalhadores.

3.4. A QVT EM UNIVERSIDADES PÚBLICAS

A QVT em universidades públicas tem sido amplamente discutida na literatura acadêmica, com estudos que analisam tanto o diagnóstico quanto a gestão integrada da QVT nesses ambientes, como demonstrado por Colichi e Schellini (2019), Daehn (2020) e Madi (s.d.). Esses estudos oferecem uma visão abrangente sobre os desafios e as práticas relacionadas à promoção da QVT em instituições de ensino superior."

Segundo Oliveira e Costa (2017), a QVT em universidades públicas pode ser compreendida como um conjunto de condições de trabalho que envolvem aspectos relacionados ao ambiente físico, às relações interpessoais, às políticas de recursos humanos e à organização do trabalho. Esses aspectos são relevantes para a satisfação, bem-estar e saúde dos trabalhadores, influenciando diretamente na qualidade dos serviços prestados pela universidade.



No que se refere ao ambiente físico, é importante destacar a necessidade de uma infraestrutura adequada e segura, que proporcione conforto e bem-estar aos trabalhadores. De acordo com Dias et al. (2018), a qualidade do ambiente físico das universidades pode influenciar diretamente na QVT dos trabalhadores, uma vez que condições inadequadas podem gerar desconforto, fadiga e até mesmo problemas de saúde.

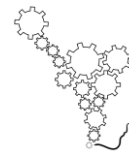
No que se refere às relações interpessoais, é importante que haja uma CO que valorize o diálogo, a colaboração, o respeito e a diversidade. Conforme apontado por Silva et al. (2019), a qualidade das relações interpessoais pode influenciar diretamente na satisfação e na motivação dos trabalhadores, bem como na percepção da QVT.

As políticas de recursos humanos também são fundamentais para a promoção da QVT em universidades públicas. Nesse sentido, é importante que haja políticas que valorizem e reconheçam o trabalho dos trabalhadores, por meio de salários justos, benefícios, oportunidades de desenvolvimento e capacitação. Segundo Melo et al. (2018), políticas de recursos humanos inadequadas podem gerar insatisfação, desmotivação e elevados índices de rotatividade, prejudicando a QVT.

Nesse sentido, a organização do trabalho deve ser construída de forma a proporcionar um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos trabalhadores, por meio de uma distribuição adequada de tarefas e do estabelecimento de metas e prazos realistas. Segundo Gonçalves et al. (2018), uma organização do trabalho inadequada pode gerar estresse, sobrecarga e insatisfação dos trabalhadores, prejudicando a QVT.

A QVT em universidades públicas é um tema de relevância para a gestão de pessoas. A promoção da QVT em universidades públicas passa por aspectos relacionados ao ambiente físico, às relações interpessoais, às políticas de recursos humanos e à organização do trabalho. É fundamental que as universidades públicas invistam em ações que visem à promoção da QVT.

Sendo assim é importante que a gestão da universidade se preocupe em promover ações que fomentem a melhoria da QVT, como a promoção de atividades de lazer e cultura, programas de capacitação e desenvolvimento profissional, aprimoramento dos processos de comunicação interna, valorização dos profissionais, entre outras iniciativas. Com isso, é possível criar um ambiente de trabalho mais saudável, motivador e que contribua para o bem-estar e qualidade de vida dos seus trabalhadores.



A QVT é um tema de relevância em qualquer ambiente organizacional, incluindo as universidades públicas. Essas instituições precisam compreender a importância de investir na QVT dos seus trabalhadores, visto que isso refletirá diretamente na qualidade do ensino, pesquisa e extensão oferecidos à sociedade. Dessa forma, é relevante que os estudos que investigam a relação entre a CO e a QVT, sejam fonte de orientação para possibilitar a implementação de ações eficazes para promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

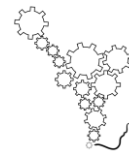
4 DISCUSSÃO

Os dados obtidos a partir dos estudos analisados evidencia que a relação entre CO e QVT em universidades públicas destaca a importância de uma gestão organizacional que priorize a construção de uma cultura saudável e alinhada com os valores e necessidades dos servidores. Como sugerido por Cameron e Quinn (2011), uma CO forte e positiva pode criar um senso de propósito e engajamento entre os trabalhadores, contribuindo para uma percepção mais favorável de QVT.

Os resultados deste estudo apontam para a necessidade de intervenções organizacionais que promovam a justiça, a colaboração e o reconhecimento dos trabalhadores. Isso está alinhado com o que Hendrick (1993) propõe em sua discussão sobre a ergonomia organizacional, enfatizando que a adaptação do trabalho às capacidades e limitações dos trabalhadores é fundamental para melhorar a QVT.

No entanto, a análise também sugere que a CO em si não é suficiente para garantir uma boa QVT. Porque em essência a cultura em uma organização depende de elementos estruturantes que podem ou não está voltados para um ideal de qualidade de vida e saúde ocupacional.

Fatores como a infraestrutura física, as políticas de recursos humanos e as práticas de comunicação interna desempenham papéis críticos na formação da percepção dos trabalhadores sobre sua qualidade de vida no trabalho. Portanto, as universidades públicas devem adotar uma abordagem integrada que considere todos esses fatores ao planejar e implementar suas políticas organizacionais.



5 CONCLUSÃO

Este estudo explorou a relação entre Cultura Organizacional (CO) e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em uma universidade pública, com o objetivo de identificar como a CO pode influenciar a percepção de QVT entre os servidores. A metodologia adotada, baseada em uma revisão bibliográfica integrativa, demonstrou ser adequada para alcançar os objetivos propostos, oferecendo uma visão abrangente das interações entre CO e QVT no contexto das IES públicas.

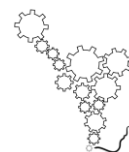
Entre as limitações da pesquisa, destaca-se a dependência de estudos secundários, o que restringe a possibilidade de uma análise empírica direta. No entanto, as contribuições do estudo são significativas, oferecendo insights valiosos para gestores e administradores de universidades públicas que buscam melhorar o ambiente de trabalho e, consequentemente, a satisfação e a produtividade dos seus servidores.

As conclusões apontam para a importância de uma CO que promova valores como a equidade, a justiça e a colaboração, destacando o papel da ergonomia organizacional na construção de um ambiente de trabalho que favoreça a QVT. Além disso, o estudo sugere que futuras pesquisas possam explorar empiricamente essa relação, investigando como intervenções específicas na CO podem impactar a QVT de forma mensurável e duradoura.

Por fim, a pesquisa contribui para o avanço do conhecimento na área de gestão de pessoas em universidades públicas, propondo uma abordagem integrada que combina CO, QVT e ergonomia organizacional, e oferecendo uma base sólida para o desenvolvimento de práticas gerenciais mais eficazes.

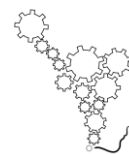
CONTRIBUIÇÃO DOS AUTORES

- O Mestrando em Engenharia de Produção Gileade Jesimom Braga dos Santos e a Professora Doutora Lizandra Garcia Lupi Vergara foram responsáveis pela concepção e desenho da pesquisa, Gileade Jesimom Braga dos Santos fez a obtenção dos dados, análise e interpretação e redação do manuscrito. A Professora Doutora Lizandra Gracia Lupi Vergara fez a revisão crítica do manuscrito quanto ao conteúdo e sugeriu os ajustes necessários.



REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de; CARVALHO, Ana Cristina de. QVT: uma revisão bibliográfica. In: XIII Simpósio de Engenharia de Produção. Bauru, São Paulo, 2006.
- ALVES-MARTINS, M. V.; FERREIRA, M. C. S. QVT: uma revisão teórica. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 30, n. 112, p. 7-16, 2005.
- ARAÚJO, M. S.; TEIXEIRA, M. A. P.; AQUINO, M. A. S. QVT em uma instituição de ensino superior: um estudo de caso. *Revista Eletrônica de Administração e Turismo*, v. 3, n. 1, p. 1-14, 2009.
- BARRETO, M.; SOUSA, S. A. A QVT como vantagem competitiva: uma reflexão teórica. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, São Paulo, v. 10, n. 2, p. 131-146, 2007.
- BOWDITCH, James L.; BUONO, Anthony F. *Elementos de comportamento organizacional*. São Paulo: Pioneira, 1992.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. John Wiley & Sons.
- CAMPOS, Laís Silveira; ASSUNÇÃO, Ada Ávila. Clima e CO: uma revisão teórica. *Revista de Administração Mackenzie*, v. 11, n. 6, p. 136-161, 2010.
- CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- COOPER, Cary L.; SUTCLIFFE, Katrina M. Causes and consequences of social stress in organizations. In: COOPER, Cary L.; BARLING, Julian (Eds.). *The SAGE Handbook of Organizational Behavior*. London: SAGE Publications, 2008. p. 277-295.
- Davis, L. E., & Churns, A. B. (1975). The quality of working life. *Industrial relations*, 14(1), 21-30.
- Davis, L. E., & Churns, A. B. (1975). *The quality of working life*. London: John Wiley & Sons.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. John Wiley & Sons.
- DIAS, Laura; FILHO, Antônio Carvalho; COELHO, Marta Pinheiro. QVT e clima organizacional: uma relação necessária. In: XII Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho. Goiânia, Goiás, 2014.
- FERREIRA, M. C. S.; MARTINS, M. V. A QVT: evolução e análise no contexto brasileiro. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 36, n. 123, p. 237-246, 2011.
- FERREIRA, M. C. S.; MARTINS, M. V.; MEDEIROS, C. R. QVT – QVT: evolução e análise no contexto brasileiro. São Paulo: EDUC, 2012.
- Goffee, R., & Jones, G. (2005). Managing culture: A critical success factor for organizational change. *European Business Forum*, (21), 37-40.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; ARELLANO, Flávia Rocha; NEVES, Luciana Martins da Costa. QVT: uma análise comparativa entre a percepção dos gerentes e a dos subordinados. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 8, n. 2, p. 89-108, 2004.
- LIPP, Marilda Emmanuel Novaes. *O stress ocupacional e o lazer*. São Paulo: Papirus, 2005.



- MINETTO, M. F.; PINTO, M. G. M. QVT: um estudo de caso em uma universidade pública federal. *Revista de Administração Pública*, v. 47, n. 5, p. 1243-1262, 2013.
- Montmollin, M. (1990). *Ergonomia: o trabalho humano*. Fundacentro.
- MOURA, Guilherme José; FERNANDES, Ana Paula Santana. QVT: um estudo bibliométrico. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 15, n. 4, p. 925-940, 2017.
- RIBEIRO, Aline Corrêa; OLIVEIRA, Luís Fernando de. Clima organizacional e QVT: uma análise teórica. *Revista Caminhos*, v. 9, n. 1, p.
- Schein, E. H. (1985). *Organizational culture and leadership*. John Wiley & Sons.
- Schein, E. H. (1985). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- VARNIER, Thiago. Fatores humanos associados aos projetos de design: protocolo de coleta para a captura de movimentos. 2019. Dissertação (Mestrado em Design) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2019.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.
- FERNANDES, Priscila Rodrigues et al. O papel da cultura organizacional e a conscientização na gestão de Ergonomia com foco em Resiliência
- PAZ, MARIA GT et al. Bem-estar pessoal nas organizações e qualidade de vida organizacional: o papel mediador da cultura organizacional. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, v. 21, p. eRAMD200122, 2020.
- DE ALBUQUERQUE TITO, Ana Luiza et al. Relações entre cultura organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho no setor hoteleiro. *Cenário: Revista Interdisciplinar em Turismo e Território*, v. 10, n. 1, p. 135-150, 2022
- FIGLIORESE, Lucimara; MARTINEZ, Mariangela. Influência da cultura e clima organizacional na qualidade de vida no trabalho: revisão da literatura. *Revista Destaques Acadêmicos*, v. 8, n. 1, 2016
- TOLFO, Suzana da Rosa; SILVA, Narbal; LUNA, Iúri Novaes. Cultura organizacional, identidade e qualidade de vida no trabalho: articulações e sugestões de pesquisas em organizações. *Pesqui. prá. psicossociais*, p. 6-16, 2009
- HENDRICK, Hal W. Macroergonomia: uma nova proposta para aumentar a produtividade, segurança e qualidade de vida no trabalho. In: *Anais do Congresso Latino-Americano de Ergonomia*, Florianópolis, SC, Brasil. 1993
- BARRETO COLICHI, Rosana; ARTIOLI SCHELLINI, Silvana. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: DIAGNÓSTICO E GESTÃO INTEGRADA EM UNIVERSIDADE PÚBLICA. *Revista Ciência Em Extensão*, v. 15, n. 1, 2019.
- DAEHN, Cheryl Maureen. QUALIDADE DE VIDA NA JORNADA DE TRABALHO FLEXIBILIZADA DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA FEDERAL. *Caderno de Administração*, v. 28, n. 2, 2020
- MADI, ESTELA DALL'OCA TOZETTI. Qualidade de Vida no Trabalho: Uma Experiência na Universidade Pública.