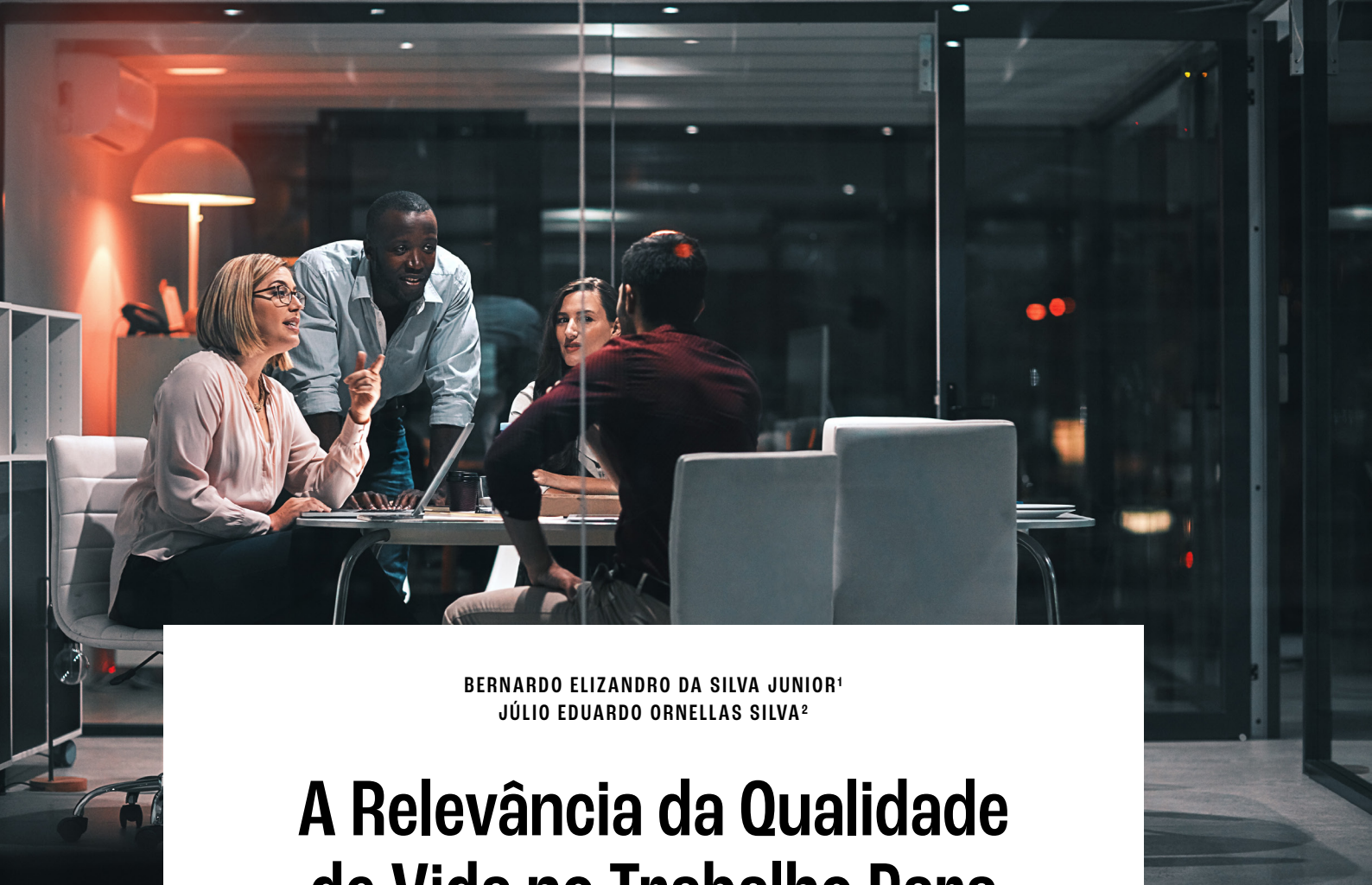




BERNARDO ELIZANDRO DA SILVA JUNIOR<sup>1</sup>  
JÚLIO EDUARDO ORNELLAS SILVA<sup>2</sup>

# A Relevância da Qualidade de Vida no Trabalho Para a Melhoria da Gestão Universitária Sob a Ótica da Educação e Sociedade

*The relevance of quality of work life for improving university management from the perspective of education and society*

ARTIGO 8

102-114

---

1 Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. Rua Eng. Andrei C. Ferreira, s/n – Trindade, Florianópolis - SC. belizandrosilvajr@gmail.com

2 Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. Rua Eng. Andrei C. Ferreira, s/n – Trindade, Florianópolis - SC. julio.inpeau@gmail.com

**Resumo:** O objetivo deste estudo é demonstrar que a relevância da qualidade de vida no trabalho (QVT) em detrimento às concepções de Educação e Sociedade contribui efetivamente para o alcance da satisfação laboral na gestão universitária, trazendo benefícios tanto para o bom desempenho organizacional quanto para a sociedade. Na fundamentação teórica, contempla-se conceitos sobre administração, administração universitária e QVT relacionados com as concepções sobre educação e sociedade no contexto político, econômico, universitário e do mundo do trabalho. Com relação aos procedimentos metodológicos, este estudo traz uma abordagem do tipo qualitativa e bibliográfica, se caracterizando em aspecto de referencial teórico. Assim pretende-se entregar uma coleta de dados bibliográficos referente ao tema proposto. Com um vasto referencial teórico, verificou-se que a relevância da QVT em detrimento às concepções de Educação e Sociedade contribui efetivamente para o alcance da satisfação laboral na gestão universitária, trazendo benefícios para o bom desempenho organizacional na identificação dos principais fatores que propiciam a QVT. Este estudo pretende colaborar com pesquisas futuras sobre o tema no âmbito da gestão universitária.

**Palavras-chave:** Qualidade. Gestão. Educação. Sociedade.

**Abstract:** The objective of this study is to demonstrate that the relevance of quality of work life (QWL) over the concepts of Education and Society effectively contributes to achieving job satisfaction in university management, bringing benefits both to good organizational performance and to society. The theoretical foundation includes concepts about administration, university administration and QWL related to concepts about education and society in the political, economic, university and world of work contexts. Regarding methodological procedures, this study brings a qualitative and bibliographical approach, characterized by a theoretical reference aspect. Thus, the aim is to deliver a collection of bibliographic data regarding the proposed topic. With a vast theoretical framework, it was found that the relevance of QWL to the detriment of the conceptions of Education and Society effectively contributes to achieving job satisfaction in university management, bringing benefits for to good organizational performance and the identification of the main factors that provide QWL. This study aims to collaborate with future research on the topic within the scope of university management.

**Keywords:** Quality. Management. Education. Society.

# INTRODUÇÃO

**C**ada indivíduo, inserido no contexto organizacional, tem atrelado a si os seus objetivos, desejos, sentimentos, caráter e valores em meio a pontos negativos e positivos oriundos de sua história de vida ao longo do tempo. Neste sentido, a relevância da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) se faz pertinente para que se possa obter um clima satisfatório no âmbito organizacional a fim de promover o bem-estar dos indivíduos juntamente com a realização dos objetivos da organização.

Neste artigo, contemplam-se conceitos sobre administração, administração universitária e QVT relacionados com as concepções sobre educação e sociedade no contexto político, econômico, universitário e do mundo do trabalho. Junto aos conceitos referentes ao estudo realizado, far-se-á uma descrição dos oito critérios de análise da QVT no modelo criado por Walton (1973) para consolidar ainda mais a relevância da QVT para o alcance da melhoria na gestão universitária.

Tudo isso a fim de proporcionar aos gestores instrumentos de apoio e auxílio nas suas mais variadas funções ao gerenciar recursos para que as organizações. De modo particular, neste estudo, as universidades possam desenvolver seus papéis e cumprir suas metas envoltas em um clima organizacional apropriado e satisfatório.

Busca-se o aprimoramento e melhorias da QVT na gestão universitária em meio aos seus processos para o alcance da harmonia nas relações laborais cotidianas, além do que, um melhor desempenho da produtividade e das funções profissionais.

O objetivo deste estudo é demonstrar que a relevância da QVT em detrimento às concepções de Educação e Sociedade contribui efetivamente para o alcance da satisfação laboral na gestão universitária, trazendo benefícios tanto para o bom

desempenho organizacional – por meio da prática das pessoas envolvidas na gestão e na prestação dos serviços – quanto para a sociedade – na identificação dos principais fatores organizacionais e ambientais que propiciam a QVT e a educação e inclusão dos colaboradores e gestores sobre os critérios referentes à QVT.

A escolha do tema deste artigo vai ao encontro das aspirações de toda a instituição no que tange a busca da satisfação, a humanização e o desenvolvimento de seus colaboradores, sejam essas instituições públicas ou privadas. No que tange ao modelo público, a QVT tem sido foco de poucos trabalhos acadêmicos com aplicação em universidades públicas (Búrigo, 1997).

Com relação aos procedimentos metodológicos, este estudo traz uma abordagem do tipo qualitativa e bibliográfica, onde, segundo Birochi (2017), procura-se combinar tais procedimentos para a coleta e a interpretação de dados.

A pesquisa se caracteriza em aspecto de referencial teórico, buscando maior interação entre a QVT e as concepções de Educação e Sociedade, tendo o caráter qualitativo, pois o estudo aborda uma temática no âmbito administrativo baseado nos valores e atitudes dos gestores e colaboradores organizacionais (Lakatos; Marconi, 2017)

O método de procedimento da pesquisa é bibliográfica, realizada através da leitura de livros, artigos científicos e documentos relevantes ao estudo, proporcionando um auxílio na investigação realizada (Lakatos; Marconi, 2017).

Assim, para um maior entendimento e compreensão da importância da QVT para a melhoria da gestão universitária em detrimento às concepções de Educação e Sociedade, pretende-se entregar uma coleta de dados bibliográficos referente ao tema proposto.

Nos resultados e discussões, por meio dos objetivos traçados, verifica-se que foram alcançados todos os objetivos essenciais e necessários à boa condução do estudo teórico. Todos os métodos realizados, juntamente com a revisão completa da li-

teratura, fornecem informações relevantes para a compreensão de cada tópico relacionado ao tema proposto. Fornece também sugestões de pesquisas para trabalhos futuros sobre a relevância da QVT para a melhoria da gestão universitária em detrimento às concepções sobre educação e sociedade. A seguir, veremos o referencial teórico com diversos conceitos referentes ao tema proposto neste estudo.

## REFERENCIAL TEÓRICO

Por meio da fundamentação teórica, pretende-se fornecer melhores entendimentos sobre o tema proposto neste artigo, com diversos conceitos de determinados autores. É o que veremos a seguir, iniciando pelos conceitos sobre administração em consonância com a educação superior no contexto político, econômico e social.

### ADMINISTRAÇÃO E A EDUCAÇÃO SUPERIOR NO CONTEXTO POLÍTICO, ECONÔMICO E SOCIAL

A administração se faz presente em todo e qualquer âmbito da vida. Ela determina as diretrizes e formas que devem ser seguidas por quem administra. É relevante como instrumento de auxílio a todo gestor nas suas mais variadas funções.

O ato de administrar torna claro o plano estratégico para o alcance das metas estipuladas, pois ele evidencia o processo de dirigir ações para o alcance de objetivos (Paiva, 2011). O mesmo autor enfatiza ainda que a administração tem seu principal sentido quando voltada para a ação, ou seja, é um processo de tomada de decisões.

Maximiano (2007) afirma que o correto processo administrativo envolve uma grande variedade de atividades de planejamento, organização, liderança e controle. A administração, em sua estrutura, sofreu grandes mudanças.

Esse processo é realizado por meio dos indivíduos que trabalham na organização. Pois administrar é obter resultados por meio de pessoas, ou seja, é o ato de trabalhar com pessoas para realizar os objetivos da organização e de seus membros (Lacombe, 2017).

Pois, para Grillo (2001) a administração de pessoal precisa levar em conta a missão da instituição a fim de estabelecer as normas e métodos que irão orientar a conduta das pessoas no desempenho das funções administrativas.

Segundo Freire (2006, p. 15), “O modelo político-pedagógico que inspira essa administração popular em educação é a noção de escola pública popular”. Diante desse contexto, é preciso refletir sobre as políticas de ações afirmativas de acesso ao ensino superior a partir dos pressupostos teóricos de Paulo Freire. A concepção Freiriana parte da conscientização política, dialógica e de combate aos processos discriminatórios e excludentes por meio de uma concepção transformadora da realidade (Búrigo *et al.*, 2017).

Para Freire (2006), a grande preocupação é semelhante a de toda pedagogia moderna em detrimento de uma educação voltada para a decisão, para a responsabilidade social e também política.

Acerca disso, afirma Thiengo (2018) apregoa-se uma cultura empreendedora a ser cultivada nas instituições, cujo elemento central é a competitividade.

Neste sentido, é possível estabelecer um diálogo com as ideias de Freire, especialmente no que tange às concepções de conscientização política, dialógica e de combate aos processos discriminatórios (Búrigo *et al.*, 2017).

A universidade é um reflexo dos anseios da sociedade, assim como as mudanças por ela almeçadas. Todavia, a universidade cumpre legalmente com a sua função de inclusão, como instituição social, mas há um longo caminho a ser percorrido de modo a diminuir o abismo imposto pelo racismo estrutural vigente em nossa sociedade (Búrigo *et al.*, 2017).

Precisamos ter a consciência de que somente nós, enquanto sujeitos, poderemos romper e transformar a sociedade meritocrática e esperar, com práticas concretas. Esperançar, na essência da sua concepção de fortalecimento da força, da prática para além da esperança, de uma sociedade inclusiva e transformadora, com ações concretas afirmativas. (Búrigo *et al.*, 2022).

Na gestão universitária tem-se uma agregação das funções administrativas com as funções da universidade. É o que veremos a seguir, iniciando pelos conceitos sobre gestão universitária em consonância com teorias sobre Educação e Universidade.

## GESTÃO UNIVERSITÁRIA: EDUCAÇÃO E UNIVERSIDADE

Sendo a administração um campo científico ou disciplina que tem como objeto de estudo as organizações, a administração universitária surge como um campo científico cujo objeto de estudo são as organizações de educação superior.

Conforme Martins (2017), os atos da gestão universitária mostram iniciativas com expressão e inovação inerentes à tomada de decisões com foco direto em seus objetivos, sendo a área da gestão universitária desafiadora.

Segundo Ribeiro (2013), o modelo da gestão universitária situa-se dentro dos padrões gerencialistas, cujo resultado tem mais valor que o processo.

Conforme Grillo (2001), a universidade tem que estar preparada para concentrar sua atenção na gestão do seu pessoal, no sentido de fornecer condições adequadas para o exercício de suas funções de maneira harmoniosa e eficaz.

Conforme Búrigo *et al.* (2017, p. 49), “A ação da gestão universitária nas IFES, apesar de uma instituição preponderantemente burocrática, apresenta iniciativas expressivas e inovadoras a partir da

tomada de decisões focada diretamente em seus objetivos”.

Portanto, estão incluídas nesse conceito suas variações, dentre as quais: a administração/gestão de IES; a gestão universitária; bem como a administração/gestão do ensino e da educação superior. Nesse sentido, os temas e as teorias que constituem a administração enquanto disciplina ou campo científico, de acordo com o conceito apresentado, poderão se fazer presentes também no campo científico da administração universitária (Schlickmann, 2013).

Assim, quando se falar em administração universitária no Brasil, estará se abarcando os temas e teorias administrativas como possíveis constituintes de seu corpus aplicados às organizações de educação superior. Para tanto, há que se considerar quais são os temas e teorias que refletem o conhecimento do campo científico da administração. (Schlickmann, 2013).

Para Búrigo *et al.* (2017), a área da gestão universitária é desafiadora e ao mesmo tempo que as IFES sentem falta de ações inovadoras e audaciosas. Em grande parte, esse entendimento resulta da constatação de que o termo “administração universitária” apresenta uma série de variações e, que muitas vezes, o objeto de estudo da administração universitária – as organizações de educação superior, universitárias ou não – se confundem com a própria educação superior, ou seja, temas que não são diretamente relacionados à administração e suas teorias (Schlickmann, 2013).

A partir de 2000, por iniciativa da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, por meio do Núcleo de Pesquisas e Estudos em Administração Universitária – NUPEAU 21, ligado ao CPGA/UFSC, passou a ser organizado anualmente o Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul 22, um evento com foco na administração universitária onde se constata a presença de temas relacionados tanto à administração quanto à educação ou ensino superior.



O Programa de Pós-Graduação em Administração Universitária da Universidade Federal de Santa Catarina – PPGAU/UFSC foi o primeiro na área de administração com foco exclusivo para a administração universitária. Acerca da Educação e universidade no âmbito administrativo, Hanskins (2015) afirma que a tradição universitária se verifica mais claramente nas instituições. Primeiramente, tem-se a própria palavra universidade, que significa uma associação de mestres e estudantes dedicados a uma administração comum de estudos.

Segundo Búrigo *et al.* (2017), a instituição social aspira à universidade. Tem a sociedade como seu princípio e sua referência normativa e valorativa. A mesma autora ressalta ainda sobre a particularidade que cada organização possui e que assim define sua eficácia e o seu sucesso.

Cada vez mais, as empresas vêm buscando melhorar a QVT para que seus colaboradores tenham satisfação e bem-estar laboral. Assim, serão abordados a seguir conceitos sobre a Qualidade de Vida no trabalho (QVT) e também sobre a Educação e o mundo do trabalho.

Qualidade de vida no trabalho (QVT): educação e o mundo do trabalho

Esta seção trata da QVT, no qual diversos autores criticam a falta de uma definição clara a respeito de seu conceito, há muito tempo (Bragard *et al.*, 2012). Iniciamos com a afirmação de Rego (2007, p. 29) “[...] que a resposta para esse investimento é uma melhoria nas ligações afetivas dentro da organização resultando em mais lealdade, empenho, esforço e produtividade”.

Segundo Paiva (1999), a QVT tem estreita relação com a percepção das pessoas acerca do trabalho, principalmente no que tange à satisfação com as tarefas e saúde mental. Para que seja evidenciada a QVT, se faz necessário que as organizações forneçam condições para que seus colaboradores exerçam com eficiência suas funções.

Com relação a isso, Limongi-França (2002, p. 196) relata que a “qualidade de vida no trabalho é a soma das ações de uma organização no que se re-

fere a melhorias gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho”. Deve-se observar também que as regras, valores e ritos impostos pelas organizações norteiam a conduta de quem nela trabalha.

A QVT foi definida de diferentes maneiras por diferentes autores. Praticamente todas as definições compartilham o ponto comum de interpretar a QVT como uma ferramenta que visa maior humanização do trabalho, aumento do bem-estar dos funcionários e maior envolvimento dos funcionários nas decisões e questões do local de trabalho (Sant’anna *et al.*, 2011).

A QVT busca somar as ações organizacionais no que se refere às melhorias de gestão, tecnologia e estruturas no ambiente de trabalho. E a resposta para esse investimento é uma melhoria nas relações afetivas no âmbito laboral, trazendo mais lealdade, empenho, esforço e produtividade (Rego, 2007).

Olivares (*apud* Andrade; Amboni, 2010, p. 99) afirma que a conjuntura organizacional “é formada por pessoas que têm necessidades a serem satisfeitas e devem ser motivadas e valorizadas quanto ao seu potencial, não apenas técnico, mas espiritual e humano”.

De acordo com Limongi-França *et al.* (2002), as organizações têm buscado a competitividade em detrimento das mudanças que ocorrem na economia mundial, nos relacionamentos sociais e políticos, na tecnologia, na produtividade e nas relações de trabalho.

Diversas organizações começaram a se preocupar com seus colaboradores acerca das condições de trabalho, para que essas mesmas condições não os prejudiquem. Assim, é importante que a organização, privada ou pública, proporcione uma QVT, a fim de alcançar a eficácia organizacional (Barbosa, 2013).

Segundo Han (2017), o cansaço da sociedade em que vivemos é um cansaço solitário, que atua no individualismo e no isolamento. Há um esgotamento que nos incapacita de fazer qualquer coisa.

E aí surgem vários tipos de doenças, tais como a depressão, Burnout, déficit de atenção ou síndrome de hiperatividade. A vida hoje se transformou num sobreviver, levando à histeria da saúde, onde se absolutiza o sadio em detrimento da destruição do belo.

“A própria pausa se conserva implícita no tempo de trabalho nos dias de hoje. Ela serve apenas para nos recuperar do trabalho, para poder continuar funcionando” (Han, 2017, p. 113). Isso tudo, sendo fruto do hipercapitalismo atual no qual se dissolve totalmente a existência humana numa rede de relacionamentos comerciais.

Para Snyder (2022, p. 14), a empatia é relevante no sentido de pertença, onde afirma que “a empatia me colocou em meio aos outros [...] o importante era estar dentro das outras pessoas, nas suas memórias e expectativas, como um ponto de apoio para suas vidas, uma boia nas horas difíceis”.

Sem a dimensão pessoal, o espaço laboral se torna um ambiente mecanicista e os colaboradores perdem o ânimo. O desempenho de cada um atrasa e muitos saem em busca de um ambiente mais humano (Woolfe, 2009).

Segundo Búrigo (1997, p. 35), “Através de uma abordagem mais humanista admite-se que os fatores organizacionais, ambientais e comportamentais, quando bem administrados e combinados, geram maior satisfação e motivação aos trabalhadores [...]”.

A mesma autora ressalta ainda que antes de se preparar as ações de QVT, é preciso ter o entendimento de sua dinamicidade e contingência, pois as organizações e as pessoas mudam de acordo com o contexto em que estão inseridas (Búrigo, 1997).

Podemos entender a QVT como um programa que visa facilitar e satisfazer as necessidades do funcionário ao realizar as suas atividades na organização (Conte, 2003). A utilização da QVT vem sendo utilizada no sentido de resgatar valores humanísticos e ambientais, muitas vezes esquecidos

pela sociedade industrial em detrimento do avanço tecnológico e do crescimento econômico.

Para Limongi-França *et al.* (2002), há muitas interpretações sobre QVT, desde a ausência de doenças na parte pessoal até as exigências de recursos e de procedimentos gerenciais e estratégicos. A construção da QVT acontece no momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo. É fator diferencial para a execução de diagnóstico e implantação de projetos acerca da preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa (Vasconcelos, 2008).

Assim, a promoção do bem-estar das pessoas no ambiente laboral voltou a ser enfatizada, fazendo surgir novas iniciativas relacionadas à melhoria das condições laborais e à ampliação dos benefícios assistencialistas referentes à saúde e à segurança do trabalho.

Essa virada paradigmática expandiu e fez evoluir os estudos de QVT para além da limitação de jornada e da ergonomia, passando a agregar aspectos outros, como o incentivo ao uso da criatividade e à maior participação nas decisões no contexto de trabalho. Embora diversas organizações brasileiras tenham investido em programas para auxiliar a manutenção de bons níveis de satisfação e bem-estar no ambiente laboral, verifica-se ainda um baixo número na esfera pública, sendo que a maioria delas pertence ao meio privado.

Existe a tendência de que colaboradores com bons níveis de QVT, exerçam suas funções com mais dedicação, tendo como resultado uma otimização dos serviços prestados e uma satisfação dos usuários (Limongi-França, 2002).

Conforme os referenciais abordados anteriormente, é possível concluir que a Administração se preocupa no tocante à tomada de decisões para planejar e controlar os objetivos da organização, sem deixar de lado os indivíduos que dela fazem parte, dispondo a eles a QVT. Ela se faz necessária a fim de que seja criado um ambiente favorável no âmbito organizacional capaz de promover o bem-

-estar dos indivíduos e o alcance dos objetivos organizacionais.

Após discorrermos sobre a QVT, a Educação e o mundo do trabalho, veremos a seguir o modelo de Walton, que formula oito critérios de observância da QVT no ambiente laboral e, que nesse estudo, é o que mais se adequa ao objetivo do tema proposto.

## MODELO DE WALTON SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

Walton é um autor norte-americano que iniciou uma linha de pesquisa em qualidade de vida no trabalho (QVT), formulando oito critérios sob o olhar organizacional (Limongi-França, 2012). Ele traz a ideia de que a QVT é representada na humanização do trabalho e na responsabilidade social, envolvendo o atendimento das necessidades e aspirações do indivíduo. Tudo isso em consonância com a criação de equipes de trabalho, com um poder de autonomia e melhoria do ambiente organizacional (Santos, 2012).

Ele sugere oito categorias de influência na QVT que são: compensação justa e adequada (relação com a remuneração compatível com o trabalho realizado e os benefícios oferecidos); condições de trabalho (local de trabalho possui condições que forneçam bem-estar, organização e segurança); uso das capacidades (autonomia que torna o empregado capaz de tomar suas decisões); oportunidades (valorização do funcionário pela empresa); integração social (convivência saudável entre as pessoas na empresa); constitucionalismo (cumprimento dos direitos trabalhistas); trabalho e vida (relação do trabalho e do tempo com a família, lazer) e relevância social (credibilidade da organização na percepção do funcionário, imagem da empresa) (Walton, 1973).





| CRITÉRIOS                               | INDICADORES DE QVT                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Compensação justa e adequada            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Equidade interna e externa</li> <li>• Justiça na compensação</li> <li>• Partilha dos ganhos</li> <li>• Proporcionalidade entre salários</li> </ul>                            |
| Condições de trabalho                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jornada de trabalho razoável</li> <li>• Ambiente físico seguro e saudável</li> <li>• Ausência de insanidade</li> </ul>                                                        |
| Uso e desenvolvimento de capacidades    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Autonomia</li> <li>• Autocontrole físico seguro e saudável</li> <li>• Qualidades múltiplas</li> <li>• Informação sobre o processo total do trabalho</li> </ul>                |
| Oportunidade de crescimento e segurança | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilidade de carreira</li> <li>• Crescimento pessoal</li> <li>• Perspectiva de avanços salariais</li> <li>• Segurança de emprego</li> </ul>                               |
| Integração social na organização        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausência de preconceitos</li> <li>• Igualdade</li> <li>• Mobilidade</li> <li>• Relacionamento</li> <li>• Senso comunitário</li> </ul>                                         |
| Constitucionalismo                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Direitos de proteção do trabalho</li> <li>• Privacidade pessoal</li> <li>• Liberdade de expressão</li> <li>• Tratamento imparcial</li> <li>• Direitos trabalhistas</li> </ul> |
| Trabalho e o espaço total de vida       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Papel balanceado no trabalho</li> <li>• Estabilidade de horários</li> <li>• Poucas mudanças geográficas</li> <li>• Tempo para lazer da família</li> </ul>                     |
| Relevância social do trabalho na vida   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Imagem da empresa</li> <li>• Responsabilidade social da empresa</li> <li>• Responsabilidade pelos produtos</li> <li>• Práticas de emprego</li> </ul>                          |

O Quadro 1 detalha cada critério para melhor compreensão e entendimento: / Quadro 1. Critérios QVT / Fonte: os autores.

Como pôde ser observado no quadro, os critérios de Walton são amplos e permeiam as quatro dimensões que compõem o ser humano, quais sejam: física, psíquica, emocional e social. A seguir, abordaremos a metodologia sobre o estudo realizado.

## METODOLOGIA

Com relação aos procedimentos metodológicos, este estudo traz uma abordagem do tipo qualitativa e bibliográfica, onde, segundo Birochi (2017), procura-se combinar tais procedimentos para a coleta e a interpretação de dados.

A pesquisa se caracteriza em aspecto de referencial teórico, buscando maior interação entre a QVT e as concepções de Educação e Sociedade, tendo o caráter qualitativo, pois o estudo aborda uma temática no âmbito administrativo baseado nos valores e atitudes dos gestores e colaboradores organizacionais (Lakatos; Marconi, 2017).

O método de procedimento da pesquisa é bibliográfico, realizado através da leitura de livros, artigos científicos e documentos relevantes ao estudo, proporcionando um auxílio na investigação realizada (Lakatos; Marconi, 2017). Assim, para um maior entendimento e compreensão da importância da QVT para a melhoria da gestão universitária em detrimento das concepções de Educação e Sociedade, pretende-se entregar uma coleta de dados bibliográficos referente ao tema proposto.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Por meio da revisão de literatura aqui desenvolvida e descrita, identificou-se teoricamente toda a base para a busca de conhecimento sobre o tema

proposto e, através de diversos conceitos e opiniões, distinguiram-se muitos autores que trataram, com bastante razão, dos conteúdos relativos ao estudo. A crença de que a QVT traz benefícios para um ambiente de trabalho bom e saudável é cada vez mais evidente.

Com um vasto referencial teórico, verificou-se que a relevância da QVT em detrimento das concepções de Educação e Sociedade contribui efetivamente para o alcance da satisfação laboral na gestão universitária, trazendo benefícios tanto para o bom desempenho organizacional na identificação dos principais fatores que propiciam a QVT.

A QVT, como proposta de melhoria da gestão universitária, torna-se expressa neste estudo pelas questões levantadas com base nos critérios formulados por Walton, critérios esses relacionados diretamente com o bem-estar dos indivíduos no seu local de trabalho em detrimento de uma perspectiva econômica, política e social.

A melhoria no aprimoramento da QVT na gestão universitária, contribui efetivamente para a melhoria no processo administrativo, no desempenho e na produtividade dos colaboradores por meio de um clima laboral favorável ao desempenho organizacional.

Vale destacar a existência de critérios para o estabelecimento de QVT, demonstrando assim a relevância de uma análise aprofundada dos mesmos no campo administrativo, cujo tema se enquadra na gestão de pessoas e no eixo sobre análises, modelos e técnicas da universidade de administração.

Consequentemente, a QVT é uma ferramenta de apoio aos executivos, gerentes de treinamento e desenvolvimento de funcionários para desempenharem as funções atribuídas com eficiência e tranquilidade. À custa dos objetivos definidos neste estudo, afirma-se que todos os principais objetivos de implementação foram alcançados.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Toda a metodologia utilizada permitiu-nos obter os dados necessários, bem como toda a revisão da literatura que forneceu informações relevantes para a compreensão de cada tema específico, desde conceitos gerais de administração universitária até QVT em consonância com os conceitos referentes à educação e sociedade.

A QVT também exige um ambiente onde todos prosperem como pessoas e como profissionais, contribuindo efetivamente para a melhoria e o desenvolvimento da gestão universitária.

Fator primordial a qualquer organização que tenha como foco a satisfação, o desenvolvimento e a produtividade de seus colaboradores, bem como o desenvolvimento de programas de qualidade e produtividade. A QVT, em sua essência, evidencia neste artigo, o desenvolvimento teórico das ações no âmbito das universidades públicas.

Por fim, espera-se que os dados contidos neste estudo, promovam novas pesquisas sobre o tema e consolidem a relevância da QVT para a melhoria na gestão universitária, replicando-se nas demais instituições de ensino existentes, contribuindo efetivamente para a otimização do processo administrativo em prol de uma sociedade mais justa, mais humana e solidária.

# REFERÊNCIAS

---

ANDRADE, R. O. B.; AMBONI, N. **Estratégias de gestão: processos e funções do administrador**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

BARBOSA, S. **Análise do estresse e da qualidade de vida no trabalho na empresa X**. 2013. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Centro Universitário Municipal de São José, São José, 2013.

BIROCHI, R. **Metodologia de Estudo e de Pesquisa em Administração**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, 2017.

BRAGARD, I. *et al.* Quality of work life in doctors working with cancer patients. **Occupational Medicine**, London, v. 62, n. 1, p. 34-40, jan. 2012.

BÚRIGO, C. C. D. **Qualidade de Vida no Trabalho: dilemas e perspectivas**. Florianópolis: Insular, 1997.

BÚRIGO, C. C. D.; MARCELINO, K. F.; GONÇALVES, M. F. C. Políticas de ações afirmativas de acesso ao ensino superior: reflexões freireanas. **Revista da Faculdade de Educação**, São Paulo, v. 38, n. 2, jul./dez. 2017.

CONTE, A. L. Qualidade de vida no trabalho. **Revista FAE Business**, Curitiba, n. 7, p. 32-34, nov. 2003.

FREIRE, P. **Educação e mudança**. Tradução de Moacir Gadotti e Lílían Lopes Martin. 12. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2006.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

GRILLO, A. N. **Gestão de pessoas: princípios que mudam a administração universitária**. Florianópolis: [s.n.], 2001.

HAN, B.-C. **Sociedade do cansaço**. 2. ed. ampl. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.

HASKINS, C. H. **A ascensão das universidades**. Balneário Camboriú, SC: Livraria Danúbio, 2015.

LACOMBE, F. J. M. **Teoria geral da administração**. São Paulo: Saraiva Educação, 2017.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia Científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **As pessoas na organização**. 4. ed. São Paulo: Gente, 2002.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Práticas de recursos humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS, G. **A manutenção preventiva das edificações: o olhar dos gestores**. 2017. 122 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia Civil) – Centro Tecnológico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2017.

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à administração**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

PAIVA, J. Definições em administração. **InfoEscola**, 2011. Disponível em: <https://www.infoescola.com/administracao/definicoes-de-administracao/>. Acesso em: 30 ago. 2020.



PAIVA, K. C. M. **Qualidade de vida no trabalho e stress de profissionais docentes**. 1999. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 1999.

REGO, A. Espiritualidade nas organizações, positividade e desempenho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 13, n. 1, p. 7-36, abr. 2007.

RIBEIRO, M. E. S. **A gestão universitária**: um estudo na UFPA, de 2001 a 2011. 2013. 291 f. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Sustentável do Trópico Úmido) – Núcleo de Altos Estudos Amazônicos, Universidade Federal do Pará, Belém, 2013.

SANT'ANNA, A. S.; KILIMNIK, Z. M. (org.). **Qualidade de vida no trabalho**: abordagens e fundamentos. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

SANTOS, J. A. Qualidade de Vida no Trabalho. In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 10., 2012, Niterói. **Anais** [...]. Niterói: LATEC/UFF, 2012. Disponível em: <http://www.inovarse.org/filebrowser/download/7681>. Acesso em: 20 jun. 2023.

SCHLICKMANN, R. **Administração universitária**: desvendando o campo científico no Brasil. 2013. 292 f. Tese (Doutorado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2013.

SNYDER, T. **Nossa moléstia**: lições sobre liberdade extraídas de um diário hospitalar. Tradução de Fábio L. da Silva e André Cechinel. Florianópolis: Ed. da UFSC, 2022.

THIENGO, L. C. **Universidades de classe mundial e o consenso pela excelência**: tendências globais e locais. 2018. 449 f. Tese (Doutorado em Educação) – Centro de Ciências da Educação, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2018.

VASCONCELOS, A. F. **Espiritualidade no ambiente de trabalho**: dimensões, reflexões e desafios. São Paulo: Atlas, 2008.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review**, Cambridge, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WOOLFE, L. **Liderança na Bíblia**: de Moisés a Mateus. São Paulo: M. Books, 2009.

ZANELLA, L. C. H. **Metodologia de pesquisa**. 2. ed. reimp. Florianópolis: UFSC, Departamento de Ciências da Administração, 2013.