



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CAMPUS AGRESTE
NÚCLEO DE GESTÃO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

MARIA DO CARMO SOUSA

**FATORES CRÍTICOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE POLICIAIS
RODOVIÁRIOS FEDERAIS**

Caruaru
2025

MARIA DO CARMO SOUSA

**FATORES CRÍTICOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE POLICIAIS
RODOVIÁRIOS FEDERAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação do Curso de Administração do Campus Agreste da Universidade Federal de Pernambuco – UFPE, na modalidade de monografia, como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharel em Administração.

Área de concentração: Administração

Orientador: Prof. Dr. Luiz Sebastião dos Santos Júnior

Caruaru

2025

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

Sousa, Maria do Carmo.

FATORES CRÍTICOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE
POLICIAIS RODOVIÁRIOS FEDERAIS / Maria do Carmo Sousa. - Caruaru,
2025.

61, tab.

Orientador(a): Luiz Sebastião dos Santos Júnior

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de
Pernambuco, Centro Acadêmico do Agreste, Administração, 2025.

10.

Inclui referências, apêndices.

1. Qualidade de vida no trabalho. 2. Satisfação no trabalho. 3. Polícia
Rodoviária Federal. I. Júnior, Luiz Sebastião dos Santos . (Orientação). II.
Título.

650 CDD (22.ed.)

MARIA DO CARMO SOUSA

**FATORES CRÍTICOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE POLICIAIS
RODOVIÁRIOS FEDERAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação do Curso de Administração do Campus Agreste da Universidade Federal de Pernambuco – UFPE, na modalidade de monografia, como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharel em Administração.

Aprovada em: 11/04/2025

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Luiz Sebastião dos Santos Júnior (Orientador)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof. Dr. Cleysson Ricardo Jordão Braga Dias (Examinador Interno)
Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste

Profa. Dra. Marcela Rebecca Pereira (Examinador Externo)
Universidade Federal de Pernambuco - Centro de Ciências Sociais Aplicadas

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, expresso minha mais profunda gratidão a Deus, por ser a minha fonte de força, sabedoria e perseverança.

À minha família, meu alicerce inabalável, deixo meu mais sincero agradecimento. À minha mãe, que me ensinou desde cedo o valor da educação, do esforço e da honestidade. À minha irmã e à minha avó, que com amor, carinho e sabedoria sempre me acolheram e me fortaleceram nos momentos mais desafiadores. Ao meu namorado, companheiro presente e dedicado, que esteve ao meu lado com amor, paciência e apoio em cada etapa dessa jornada. Em cada desafio, tive o privilégio de contar com todos vocês, que foram fundamentais para que eu chegasse até aqui.

Aos meus professores, meu respeito e minha eterna gratidão. Foram vocês que me guiaram pelo caminho do conhecimento, com dedicação, paciência e compromisso. Cada aula, cada orientação e cada conselho foram essenciais para minha formação, não apenas acadêmica, mas também profissional e pessoal. Agradeço especialmente à minha banca e ao meu orientador, que contribuíram com seus ensinamentos para que este trabalho se tornasse realidade.

Por fim, mas não menos importante, agradeço a todo o corpo efetivo da Delegacia da PRF de Caruaru, que desempenhou um papel crucial na realização deste estudo. Desde a disponibilização de informações até o apoio na execução da pesquisa, cada colaboração foi essencial para o êxito deste trabalho. A receptividade e o profissionalismo de todos foram fundamentais para que eu pudesse aprofundar meus conhecimentos e desenvolver esta pesquisa com qualidade e responsabilidade.

A cada um que, de alguma forma, contribuiu para esta conquista, deixo aqui minha gratidão. Este trabalho é fruto não apenas do meu esforço, mas também do apoio, ensinamentos e incentivo de todos vocês. Muito obrigado!

RESUMO

A pesquisa desenvolvida teve como objetivo analisar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos policiais rodoviários federais lotados na 2ª Delegacia da PRF em Caruaru/PE, focando nos fatores críticos que influenciam essa qualidade, como a satisfação no ambiente laboral e as percepções sobre aspectos organizacionais e operacionais. A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário quantitativo, com 39 participantes, representando 78% da população total de policiais. O estudo utilizou principalmente o modelo de Walton (1973) como referencial teórico para a análise dos fatores de QVT. A pesquisa revelou que, apesar de os policiais possuírem salários acima da média em relação aos trabalhadores brasileiros, a compensação salarial foi apontada como o maior fator de criticidade. Além disso, a análise identificou diferentes percepções entre os diversos setores operacionais da delegacia, sugerindo que a QVT não é homogênea entre os policiais. Como conclusão, a pesquisa aponta a necessidade de melhorias nas políticas de compensação e reconhecimento.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Salários. Polícia Rodoviária Federal.

ABSTRACT

The research aimed to analyze the Quality of Work Life (QWL) of the Polícia Rodoviária Federal officers assigned to the 2nd PRF Delegation in Caruaru/PE, focusing on the critical factors that influence this quality, such as job satisfaction and perceptions of organizational and operational aspects. Data collection was conducted through a quantitative questionnaire with 39 participants, representing 78% of the total police population. The study primarily used Walton's (1973) model as a theoretical framework for analyzing QWL factors. The research revealed that, despite having salaries above the national average for Brazilian workers, salary compensation was identified as the most critical factor. Furthermore, the analysis identified different perceptions among the various operational sectors of the delegation, suggesting that QWL is not homogeneous among officers. In conclusion, the study highlights the need for improvements in compensation and recognition policies.

Keywords: Quality of Work Life. Salaries. Polícia Rodoviária Federal.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	Concepções evolutivas da QVT.....	19
Quadro 2	Modelo de Werther e Davis (Elementos de QVT).....	21
Quadro 3	Modelo de Walton (1973).....	23
Quadro 4	Relação entre os critérios de QVT de Walton e as questões do questionário aplicado.....	31

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Sexo dos policiais rodoviários federais	33
Gráfico 2	Unidade operacional em que trabalham os policiais rodoviários federais	34
Gráfico 3	Estado civil dos policiais rodoviários federais	35
Gráfico 4	Distribuição por nível de escolaridade dos policiais rodoviários federais	36

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Fatores de QVT referentes à compensação justa e adequada	37
Tabela 2	Fatores de QVT referentes à condições de trabalho.....	37
Tabela 3	Fatores de QVT referentes à uso e desenvolvimento de capacidades.....	38
Tabela 4	Fatores de QVT referentes à oportunidade de crescimento e segurança	39
Tabela 5	Fatores de QVT referentes à integração social na organização	39
Tabela 6	Fatores de QVT referentes à constitucionalismo	40
Tabela 7	Fatores de QVT referentes à trabalho e espaço total de vida.....	41
Tabela 8	Fatores de QVT referentes à relevância social do trabalho..	42
Tabela 9	Fatores críticos de QVT sob a percepção dos policiais rodoviários federais.....	43
Tabela 10	Fatores críticos de QVT sob a percepção dos policiais que trabalham no setor administrativo na delegacia	45
Tabela 11	Fatores críticos de QVT sob a percepção dos policiais que trabalham na UOP Gravatá.....	47
Tabela 12	Fatores críticos de QVT sob a percepção dos policiais que trabalham na UOP Juriti	49

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

FENAPRF	Federação Nacional dos Policiais Rodoviários Federais
PRF	Polícia Rodoviária Federal
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
QWL	Quality of Work Life
UOP	Unidade Operacional de Policiamento

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
1.1	PROBLEMA DE PESQUISA.....	12
1.2	PERGUNTA DE PESQUISA.....	14
1.3	OBJETIVOS DA PESQUISA.....	14
1.3.1	Objetivo geral	14
1.3.2	Objetivos específicos	14
1.4	JUSTIFICATIVAS.....	15
1.4.1	Justificativas práticas	15
1.4.2	Justificativas teóricas	15
2	REFERENCIAL TEÓRICO	17
2.1	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ORIGEM, EVOLUÇÃO E CONCEITO.....	17
2.2	MODELOS DE QVT.....	20
2.2.1	Modelo de Walton (1973)	22
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	28
3.1	DELINEAMENTO METODOLÓGICO.....	28
3.2	ORGANIZAÇÃO PESQUISADA.....	28
3.3	POPULAÇÃO E AMOSTRA.....	29
3.4	INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	30
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO	33
4.1	CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DOS PARTICIPANTES.....	33
4.2	ANÁLISE DOS CRITÉRIOS DE QVT POR CATEGORIA.....	36
4.3	FATORES CRÍTICOS DE QVT SOB A PERCEPÇÃO DOS POLICIAIS RODOVIÁRIOS FEDERAIS.....	42
4.4	ANÁLISE DOS FATORES CRÍTICOS DE QVT NAS DIFERENTES UNIDADES OPERACIONAIS.....	44
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	53
5.1	CONCLUSÕES.....	53
5.2	RECOMENDAÇÕES.....	54
	REFERÊNCIAS	55
	APÊNDICES	57

1 INTRODUÇÃO

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

De acordo com Possobam (2024), a qualidade de vida no trabalho tem se tornado um tema cada vez mais relevante nas organizações, segundo o autor essa temática vem ganhando destaque à medida que as empresas investem no bem-estar dos trabalhadores, com ênfase no alcance de melhores desempenhos organizacionais. Nesse contexto, Bühler e Silva (2010) destacam que as organizações têm reconhecido cada vez mais a qualidade de vida como um fator crucial para o seu desenvolvimento.

A busca por um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado envolve, muitas vezes, a conciliação de interesses diversos e até mesmo contraditórios, especialmente em instituições públicas e privadas (Lacaz, 2000). Esse equilíbrio torna-se ainda mais desafiador quando se considera a diversidade de perfis profissionais, culturas organizacionais e realidades individuais (Chiavenato, 2014). Ademais, Chiavenato (2014), afirma que a importância das necessidades humanas varia conforme a cultura de cada indivíduo e de cada organização, o que implica que a percepção sobre a QVT pode ser influenciada por múltiplos fatores, como o tipo de atividade desenvolvida e as condições do ambiente laboral.

Dentre as categorias profissionais com maior complexidade em relação à QVT, destaca-se o trabalho policial. Segundo Souza Filho *et al.* (2015), os policiais estão expostos a riscos elevados relacionados à integridade física, sobretudo nas atividades operacionais. Esses riscos constantes exigem não apenas preparo técnico, mas também equilíbrio emocional e suporte institucional. Mariano (2015) complementa que o serviço policial é uma das profissões mais sujeitas a altos níveis de risco, tendo como missão a manutenção da ordem social e a resolução de conflitos muitas vezes complexos.

No Brasil, a relevância da atuação policial é reforçada pela Constituição Federal de 1988, que assegura a segurança pública como um direito fundamental do cidadão (Marcondes & Laat, 2021). Nesse cenário, a Polícia Rodoviária Federal (PRF) se destaca como uma das principais instituições responsáveis por garantir

esse direito. Criada em 1928 e atualmente vinculada ao Ministério da Justiça e Segurança Pública, a PRF atua em rodovias federais e áreas de interesse da União. Conforme informações do seu site institucional, sua missão é “proteger a vida e promover a segurança pública com cidadania nesses espaços”.

Dada a natureza do trabalho da PRF, os desafios enfrentados pelos seus servidores vão além das exigências operacionais. Souza Filho *et al.* (2015) ressaltam que estudos com policiais têm evidenciado questões relacionadas ao estresse, demonstrando que, quando em níveis elevados, esse fator pode comprometer a saúde, ocasionando doenças físicas e mentais, impactando negativamente a produtividade e a qualidade de vida desses profissionais. Marcondes e Laat (2021) enfatizam que a valorização dos policiais e a promoção de seu bem-estar são fundamentais não apenas para preservar sua saúde física e mental, mas também para garantir a eficiência e a qualidade dos serviços prestados à sociedade.

A análise da QVT pode ser realizada por meio de modelos teóricos que permitem mensurar os fatores que influenciam a vida dos servidores. O modelo de Walton (1973) é amplamente utilizado nesse contexto, pois avalia a QVT com base em oito dimensões: compensação justa, condições de trabalho seguras, desenvolvimento de capacidades, crescimento profissional, integração social, respeito aos direitos, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e relevância do trabalho.

O modelo de Walton (1973) possibilita avaliar o nível de satisfação em cada dimensão e identificar os fatores críticos, caracterizados pela alta importância atribuída, mas baixa satisfação percebida. Essa abordagem permite compreender as necessidades específicas dos policiais, considerando a complexidade de suas funções e os desafios inerentes à profissão.

No caso específico da PRF em Caruaru, localizada no agreste de Pernambuco, esses desafios tornam-se ainda mais evidentes. A cidade é um dos principais polos econômicos do interior do estado e um importante eixo rodoviário que conecta diferentes regiões do Nordeste. O intenso fluxo de veículos, incluindo transporte de cargas e turismo, especialmente durante grandes eventos como o São

João de Caruaru, aumenta significativamente a demanda pelos serviços da PRF. Diante desse cenário, a 2ª Delegacia da PRF em Caruaru enfrenta desafios como a alta carga de trabalho, a necessidade de prontidão constante e a exposição a situações de risco, o que pode comprometer a QVT de seus servidores.

Nesse contexto, o presente estudo tem como objetivo investigar, sob a perspectiva dos policiais rodoviários lotados na 2ª Delegacia da PRF em Caruaru/PE, quais são os fatores que mais impactam sua percepção de QVT. Além disso, busca identificar os aspectos críticos que requerem maior atenção, contribuindo para a formulação de estratégias direcionadas ao aprimoramento das condições de trabalho e ao bem-estar desses profissionais.

1.2 PERGUNTA DE PESQUISA

Diante da problemática apresentada acima, esta pesquisa se orienta pela seguinte pergunta: **Quais os fatores influenciam na percepção de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos policiais rodoviários federais lotados na 2ª delegacia da PRF em Caruaru/PE?**

1.3 OBJETIVOS DA PESQUISA

1.3.1 Objetivo geral

Analisar os fatores críticos que influenciam na percepção de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) entre os policiais rodoviários federais lotados na 2ª delegacia da PRF, no município de Caruaru/PE.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar os fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho dos policiais rodoviários federais em Caruaru/PE.
- Analisar a importância atribuída pelos agentes aos diferentes aspectos que compõem a Qualidade de Vida no Trabalho.

- Avaliar o nível de satisfação dos policiais em relação aos fatores identificados como componentes da QVT.
- Comparar as percepções sobre Qualidade de Vida no Trabalho entre os profissionais atuantes nas três unidades operacionais: administrativo, escala ordinária da UOP Gravatá e da UOP Juriti.

1.4 JUSTIFICATIVAS

1.4.1 Justificativas práticas

A identificação dos fatores críticos que impactam a Qualidade de Vida no Trabalho dos policiais é essencial para direcionar ações e políticas organizacionais que melhorem as condições de trabalho dos servidores. A PRF, em Caruaru, desempenha atividades fundamentais para a segurança pública, frequentemente expostas a situações que podem comprometer a saúde física e emocional dos agentes. Dessa forma, é necessário identificar quais fatores mais afetam os policiais, para então desenvolver estratégias que promovam um ambiente laboral mais saudável e produtivo.

A identificação da importância atribuída pelos policiais aos fatores de QVT permite priorizar os aspectos que mais impactam o bem-estar dos servidores. Com essa análise, é possível alocar esforços de maneira eficiente, focando na melhoria das condições de trabalho que realmente influenciam a motivação e produtividade dos policiais.

A avaliação da satisfação dos policiais em relação aos fatores de QVT permitem identificar as áreas que precisam ser aprimoradas e quais aspectos estão em sintonia com as necessidades e expectativas dos servidores. Isso é fundamental para criar um ambiente de trabalho mais motivador, melhorar o engajamento dos agentes e, conseqüentemente, aumentar a eficiência das operações.

1.4.2 Justificativas teóricas

A identificação dos fatores críticos contribui para o campo teórico ao aplicar o modelo de Walton (1973), que propõe uma análise da QVT por meio de oito

variáveis essenciais. A adaptação deste modelo para a realidade dos policiais rodoviários permite um aprofundamento na compreensão dos fatores críticos que afetam o bem-estar dos servidores públicos em um contexto específico, como a segurança pública.

Quanto à identificação da importância atribuída pelos policiais aos fatores de QVT também se traz contribuições para o campo da teoria ao aplicar os conceitos de motivação e necessidades humanas em um cenário de segurança pública. Esse estudo permite avançar na compreensão de como esses fatores são percebidos e priorizados por policiais em contextos específicos, como o da PRF, ampliando assim o entendimento teórico acerca do tema.

A avaliação da satisfação dos policiais em relação aos fatores de QVT contribui para a teoria da motivação no ambiente de trabalho, uma vez que a satisfação no trabalho está intimamente ligada à motivação e ao desempenho. Ao avaliar a satisfação dos policiais com diferentes aspectos, o estudo confirma ou expande as teorias existentes sobre satisfação no trabalho em organizações ligadas à segurança pública.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ORIGEM, EVOLUÇÃO E CONCEITO

Segundo Esteves, Bonfim e Oliveira (2022), o trabalho está presente na história da humanidade desde a antiguidade, assumindo distintos significados ao longo do tempo, ora como meio de sobrevivência, ora como forma de obtenção de lucro, variando conforme os contextos históricos e sociais. Buhler e Silva (2010, p. 3) afirmam que “a qualidade de vida tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência”, em seguida os autores ressaltam que essa busca visa tornar as atividades mais fáceis, prazerosas e benéficas para o bem-estar geral.

Rodrigues (2009) destaca que, desde a antiguidade, há registros de esforços para melhorar as condições de trabalho. Exemplo disso é o uso dos princípios geométricos de Euclides de Alexandria para aprimorar as técnicas agrícolas às margens do rio Nilo e a formulação da lei da alavanca por Arquimedes, que reduziu o esforço físico dos trabalhadores (Rodrigues, 2009).

O termo "Qualidade de Vida no Trabalho" começou a ser utilizado na década de 1950, na Inglaterra, quando Eric Trist e sua equipe do *Tavistock Institute* conduziram estudos sobre a relação entre indivíduo, trabalho e organização. Esses estudos resultaram na abordagem sociotécnica da organização do trabalho, cujo objetivo era reduzir o sofrimento dos trabalhadores por meio da reestruturação das tarefas (Fernandes, 1996; Rodrigues, 2009).

Conforme Forno e Finger (2015), o interesse pela Qualidade de Vida no Trabalho foi retomado na década de 1960, quando começaram a ser desenvolvidos estudos voltados para aprimorar as formas de realização do trabalho, priorizando a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Os autores ressaltam que, em determinado período, a crescente competitividade internacional levou a uma maior valorização de fatores como produtividade e necessidades pessoais.

Durante os anos 1970, a discussão sobre QVT evoluiu com a influência de teóricos da qualidade, como por exemplo, os gurus da qualidade: Juran e Deming, que associaram a qualidade pessoal ao sucesso organizacional (Limongi-França,

2004). Esse período foi marcado pelo crescente debate sobre as condições de trabalho e o bem-estar dos trabalhadores, motivado pelos desafios impostos pela Revolução Industrial.

Walton (1973) propôs que, inicialmente, a QVT fosse compreendida de forma restrita, centrando-se apenas na segurança e nas condições físicas do trabalho. Mas que posteriormente, o conceito foi ampliado para incluir aspectos psicossociais, no qual Walton, (1973, p. 12) argumenta que “também deve incluir necessidades e aspirações humanas”. Essa evolução permitiu uma compreensão mais holística da QVT, indo além da ausência do desconforto físico.

A qualidade de vida no trabalho pode ser definida de diferentes maneiras, pois varia conforme as subculturas e estilos de vida (Walton, 1973). Com isso, o conceito de QVT se torna complexo e subjetivo, uma vez que ele varia de acordo com a percepção de cada trabalhador.

Limongi-França (2004) aponta que a dificuldade em conceituar a QVT decorre das diferentes formas como ela se manifesta nas organizações. As variações hierárquicas influenciam a percepção dos colaboradores sobre o trabalho, resultando em interpretações distintas do que constitui uma boa qualidade de vida no trabalho.

Dado que a QVT não possui um conceito claramente definido e varia conforme o contexto, Nadler e Lawler (1983 *apud* Fernandes, 1996) reuniram, entre 1959 e 1982, diversas abordagens sobre a QVT e elaboraram um quadro evolutivo, classificando-a em seis contextos distintos, conforme o quadro 1.

Quadro 1 - Concepções evolutivas da QVT

Período	Foco principal	Definição
1959/1972	Variável	Reação do indivíduo ao trabalho. Investigava-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo
1969/1975	Abordagem	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto ao empregado, como à direção.
1972/1975	Método	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era visto como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
1975/1980	Movimento	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos - administração participativa e democracia industrial - eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
1979/1983	Tudo	Como panaceia contra a concepção estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
Previsão Futura	Nada	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de apenas um "modismo" passageiro.

Fonte: Nadler e Lawler (1983 *apud* Fernandes, 1996, p. 42)

Para garantir melhores condições de trabalho, a QVT deve estar alinhada às necessidades dos indivíduos. No entanto, Fernandes (1996) ressalta que medir a satisfação em relação à QVT é um desafio, dada a complexidade das variáveis envolvidas. Assim, diversos estudiosos desenvolveram abordagens para avaliar essas variáveis, conforme será apresentado nos modelos a seguir.

2.2 MODELOS DE QVT

Para compreender a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de forma sistematizada e mensurável, diversos autores propuseram modelos teóricos que servem de base para estudos na área. Esses modelos possibilitam uma análise mais precisa dos fatores que influenciam a QVT nas organizações. Conforme Mariano (2015, p. 39),

O estudo da QVT foi desenvolvido baseando-se em alguns modelos teóricos, que contribuíram para avaliar, medir e quantificar a qualidade de vida no trabalho, a partir da perspectiva de autores considerados clássicos da literatura de QVT.

Dentre os autores que são tidos como referências obrigatórias no campo da Qualidade de Vida no Trabalho há destaque para: Walton (1973), Hackman e Oldham (1975), Werther e Davis (1983) e Nadler e Lawler (1983).

Walton foi o primeiro autor norte-americano que desenvolveu um conjunto de critérios sob a ótica organizacional, que possibilitou dar início a uma linha de pesquisa significativa sobre satisfação na Qualidade de Vida no Trabalho (Limongi-França; 2004).

Conforme Limongi-França (2004), Walton estabeleceu oito categorias conceituais como critérios de QVT, entre elas:

- a) Compensação justa e adequada;
- b) Condições de trabalho seguras e saudáveis;
- c) Oportunidades imediatas para desenvolver e usar as capacidades humanas;
- d) Oportunidades futuras para o crescimento contínuo e a garantia de emprego;
- e) Integração social na organização;
- f) Constitucionalismo na organização;
- g) Trabalho e espaço total na vida do indivíduo.
- h) Relevância social do trabalho.

Posteriormente, Hackman e Oldham (1975), desenvolveu um modelo de QVT, diretamente relacionado à motivação interna, satisfação e enriquecimento do cargo (Forno e Finger, 2015). Para os autores, as dimensões do cargo geram estados psicológicos críticos que influenciam os resultados pessoais e profissionais,

impactando a QVT. De acordo com Chiavenato (2014, p. 421), essas dimensões incluem:

- a) Variedade de habilidades - o cargo deve requerer várias e diferentes habilidades, conhecimentos e competências da pessoa.
- b) Identidade da tarefa - o trabalho deve ser realizado do início ao fim para que a pessoa possa perceber que produz um resultado palpável.
- c) Significado da tarefa - a pessoa deve ter uma clara percepção de como seu trabalho produz consequências e impactos sobre o trabalho dos outros.
- d) Autonomia - a pessoa deve ter responsabilidade pessoal para planejar e executar as tarefas, autonomia própria e independência para desempenhar.
- e) Retroação do próprio trabalho - a tarefa deve proporcionar informação de retorno à pessoa para que ela própria possa auto avaliar seu desempenho.
- f) Retroação extrínseca - deve haver o retorno proporcionado pelos superiores hierárquicos ou clientes a respeito do desempenho na tarefa.

Segundo Pilatti *et. al* (2021), em 1981, Werther Jr. e Davis incluíram a discussão sobre Qualidade de Vida no Trabalho em seu livro *Human Resources and Personnel Management*. Para Werther e Davis (1983), conforme Pilatti *et. al* (2021, p. 3)

A combinação das necessidades humanas com as necessidades do cargo deve orientar a reformulação de cargos, e a reformulação facultar uma maior variedade de tarefas, autonomia na tomada de decisões e satisfação do colaborador.

Werther e Davis (1983), desenvolveram um modelo que define elementos organizacionais, ambientais e comportamentais como fatores que influenciam o desenho dos cargos em relação à QVT (Fernandes, 1996). O quadro 2 a seguir ilustra a composição de cada elemento.

Quadro 2 - Modelo de Werther e Davis (Elementos de QVT)

Elementos organizacionais	<ul style="list-style-type: none"> ● Abordagem mecanicista; ● Fluxo de trabalho; ● Práticas de trabalho.
Elementos ambientais	<ul style="list-style-type: none"> ● Habilidade e disponibilidade de empregados; ● Expectativas sociais.
Elementos comportamentais	<ul style="list-style-type: none"> ● Autonomia; ● Variedade; ● Identidade da tarefa; ● Retroinformação.

Fonte: Werther e Davis (1983) *apud* Fernandes (1996) p. 54

Por fim, vale ressaltar as contribuições de Nadler e Lawler para os estudos de Qualidade de Vida no Trabalho. Nadler e Lawler (1983) dedicaram a propor um

modelo atualizado, conscientes de que os benefícios dos programas de QVT no ambiente de trabalho poderiam ser perdidos (Pilatti *et. al*, 2021).

De acordo com Nadler e Lawler (1983, p. 26), “o foco dos esforços da QVT não está apenas em como as pessoas podem trabalhar melhor, mas em como o trabalho pode fazer com que essas pessoas sejam melhores”.

Segundo Chiavenato (2014), para Nadler e Lawler, a Qualidade de Vida no Trabalho, baseia-se em quatro aspectos:

- a) Participação dos funcionários - nas decisões que os afetam;
- b) Reestruturação do trabalho - pelo enriquecimento de tarefas e da adoção de grupos autônomos de trabalho;
- c) Inovação no sistema de recompensas - para influenciar o clima organizacional;
- d) Melhora no ambiente de trabalho - quanto à condições físicas e psicológicas e flexibilidade no horário e local de trabalho.

Chiavenato (2014) afirma que, à medida que os quatro aspectos fundamentais da Qualidade de Vida no Trabalho são fortalecidos, ocorre uma melhora significativa nesse indicador.

2.2.1 Modelo de Walton (1973)

De acordo com Pilatti *et. al* (2021), nenhum estudo posterior teve impacto comparável ao de Walton (1973). Os autores explicam que o estudo desenvolvido por ele não se restringiu à análise do ambiente de trabalho, mas também abrangeu fatores externos a ele.

De acordo com Pedroso e Pilatti (2009), o modelo de Qualidade de Vida no Trabalho desenvolvido por Richard Walton é o mais utilizado em pesquisas, sejam elas de caráter quantitativo ou qualitativo. Diferente dos outros modelos de Qualidade de Vida no Trabalho, Walton busca integrar o maior número possível de dimensões relacionadas ao trabalho, incluindo aquelas cuja influência na vida do trabalhador se dá de forma indireta (Pedroso e Pilatti, 2009).

Diante do exposto, o modelo de Walton foi escolhido para esta pesquisa por sua abrangência e ampla utilização, permitindo uma análise completa da Qualidade

de Vida no Trabalho. Com isso, o modelo de Walton será tratado com mais detalhes na sequência.

Conforme Forno e Finger (2015), para Walton (1973), a QVT está diretamente ligada ao atendimento das necessidades e aspirações dos indivíduos, por meio da humanização do trabalho e da responsabilidade social da empresa. Segundo os autores, o modelo de QVT proposto por Walton, está sistematizado a partir de oito categorias de avaliação. O quadro 3 apresenta os critérios de QVT e seus respectivos indicadores.

Quadro 3 - Modelo de Walton (1973)

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

Fonte: Walton (1973 *apud* Fernandes, 1996, p.48)

A seguir, serão explorados os oito critérios de Qualidade de Vida no Trabalho propostos por Walton (1973), destacando a abordagem de cada um sob sua perspectiva.

Compensação justa e adequada - A adequação da remuneração está ligada à capacidade do salário de suprir as necessidades do trabalhador, de acordo com padrões sociais e individuais. A justiça salarial pode ser analisada por diferentes critérios, como a relação entre pagamento e qualificação, responsabilidade, riscos da função, oferta e demanda de mão de obra e lucratividade da empresa (Walton, 1973). De acordo com Forno e Finger (2015), o critério de compensação justa e adequada deve considerar fatores como experiência, responsabilidade, talento e habilidade. Dois fatores fundamentais influenciam a QVT:

Renda adequada: a renda deve estar inserida nos padrões aceitáveis da sociedade, de forma a suprir as necessidades do trabalhador;
Compensação justa: o pagamento deve ser justo, isto é, se comparado com outras empresas, não deve haver divergências significativas no pagamento de um mesmo cargo. (Pedroso; Pilatti, 2009, p. 33)

Condições de trabalho - Segundo Walton (1973), este critério aborda a importância de proporcionar um ambiente de trabalho que não apresente riscos excessivos à saúde física e mental dos trabalhadores. Inclui a implementação de horários razoáveis, onde um período de trabalho normal é seguido por compensações adequadas, além de ambientes de trabalho que minimizem os riscos de doenças e lesões. Também são considerados limites de idade, que garantem que certos tipos de trabalho não sejam realizados por pessoas em idades que possam colocar sua saúde em risco.

Uso e desenvolvimento das capacidades - Historicamente, a Revolução Industrial e a organização simplificada do trabalho reduziram o significado do trabalho, tornando-o muitas vezes repetitivo, desqualificado e altamente controlado. O planejamento do trabalho foi separado de sua execução, resultando em empregos que variam em termos de quanto permitem que os trabalhadores usem e desenvolvam suas habilidades (Walton, 1973). As qualidades necessárias para esse desenvolvimento incluem:

Autonomia: O trabalho deve proporcionar ao trabalhador um nível adequado

de autonomia e controle sobre a execução das tarefas;

Habilidades múltiplas: O trabalho deve permitir o uso de diversas habilidades, evitando a repetição de tarefas monótonas e limitadas;

Perspectiva e informação: O trabalhador deve compreender o processo de trabalho de forma integral e receber feedback sobre suas atividades, para que possa entender a relevância e as consequências de suas ações;

Trabalho como um todo: O trabalhador deve ser responsável por realizar as tarefas do início ao fim, e não apenas por uma parte do processo.

Planejamento: O trabalhador deve ser envolvido no planejamento, além de apenas executar as atividades. (Pedroso; Pilatti, 2009)

Oportunidades de crescimento e segurança - De acordo com Forno e Finger (2015, p. 107) esse critério de QVT aborda “possibilidades de promoção, progressão na carreira, desenvolvimento de novas habilidades, estabilidade/segurança no emprego.” Portanto, é fundamental considerar alguns aspectos para assegurar que a carreira permaneça promissora:

Desenvolvimento: Refere-se ao impacto das atividades atuais (tarefas de trabalho e educação) no aprimoramento e manutenção das habilidades do trabalhador, evitando a obsolescência.

Aplicação em potencial: A expectativa de que os conhecimentos e habilidades adquiridos sejam utilizados em futuras oportunidades e desafios profissionais.

Oportunidades de avanço: A existência de possibilidades para crescimento profissional, seja em termos de promoções ou reconhecimento dentro da organização.

Segurança: Relaciona-se à estabilidade no emprego e na renda, aspectos essenciais para garantir uma base sólida para o desenvolvimento profissional e pessoal do trabalhador (Walton, 1973).

Integração social na organização - Refere-se à forma como as relações interpessoais no ambiente de trabalho afetam a identidade e a autoestima dos trabalhadores. Elementos como ausência de preconceito, igualdade social, mobilidade dentro da organização, companheirismo e senso de comunidade são essenciais para garantir um ambiente de trabalho mais inclusivo e motivador (Walton, 1973). Pedroso e Pilatti (2009), explicam cada um dos fatores que influenciam esse critério são:

Preconceito: refere-se à aceitação do trabalhador e de suas características, habilidades e potenciais, sem discriminação de raça, sexo, religião, nacionalidade, hábitos ou aparência física;

Igualdade social: implica a necessidade de respeito mútuo entre os diferentes níveis hierárquicos dentro da empresa;

Mobilidade social: destaca a importância da existência de oportunidades para que indivíduos de todos os níveis da organização possam ascender socialmente dentro da empresa;

Companheirismo: ressalta que os grupos de trabalho devem ser caracterizados por ajuda mútua, suporte socioemocional e respeito às particularidades de cada indivíduo;

Senso comunitário: enfatiza a necessidade de cultivar um ambiente organizacional em que haja um forte senso de comunidade, tanto na empresa como nos grupos de trabalho.

Constitucionalismo - Conforme Walton (1973), este critério se trata da proteção dos direitos dos trabalhadores dentro da organização. Isso inclui privacidade, liberdade de expressão, equidade no tratamento e a garantia de que as decisões organizacionais sigam um processo justo e transparente, evitando abusos ou arbitrariedades. De acordo com Forno e Finger (2015), o constitucionalismo na organização do trabalho refere-se ao conjunto de normas que estabelecem os direitos e deveres dos trabalhadores, garantindo aspectos fundamentais como o diálogo aberto dentro da organização, o tratamento justo entre os colaboradores e a possibilidade de recorrer a instâncias superiores em casos de desacordo ou injustiça.

Trabalho e vida - Analisa o impacto do trabalho na vida pessoal dos funcionários, buscando um equilíbrio entre as demandas profissionais e o tempo dedicado à família, lazer e outros compromissos. A sobrecarga de trabalho, horas extras excessivas e deslocamentos constantes podem afetar negativamente essa relação (Walton, 1973).

Relevância social do trabalho - Segundo Pedroso e Pilatti (2009), a responsabilidade social adotada pela empresa é percebida pelos trabalhadores, contribuindo para a melhoria de sua autoestima. Entre as práticas de

responsabilidade social, destacam-se a redução da emissão de poluentes, o reaproveitamento de resíduos, parcerias com países desenvolvidos e a participação em programas de apoio a populações de baixa renda.

Organizações que são vistas como agindo de maneira socialmente irresponsável farão com que um número crescente de funcionários deprecie o valor de seu trabalho e carreiras, o que, por sua vez, flexiona a autoestima do trabalhador (Walton, 1973, p. 16).

Ademais, Pedroso e Pilatti (2009, p. 32) destacam que:

As categorias, por Walton denominadas como 'critérios', não são dispostas em ordem de prioridade, sendo atribuídas a cada uma delas, a mesma importância na qualidade de vida no trabalho.

Diante das discussões apresentadas, o referencial teórico permitiu a construção de uma base sólida para a análise da Qualidade de Vida no Trabalho. O modelo de Walton (1973) serviu como principal norteador, possibilitando a identificação dos fatores que influenciam a percepção dos profissionais sobre seu ambiente de trabalho.

No próximo capítulo, serão apresentados os procedimentos metodológicos adotados para a condução do estudo, detalhando o tipo de pesquisa, organização pesquisada, população e a amostra e o instrumento de coleta de dados

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

Segundo Gil (2002), a pesquisa é um processo racional e sistemático que visa fornecer respostas para os problemas formulados, por meio da aplicação de métodos científicos. Com uma abordagem quantitativa e qualitativa, a pesquisa utiliza questionários aplicados aos policiais rodoviários federais. De acordo com Godoy (1995, p. 58),

No estudo quantitativo o pesquisador conduz seu trabalho a partir de um plano estabelecido, a priori, com hipóteses claramente especificadas e variáveis operacionalmente definidas. Preocupa-se com a medição objetiva e a quantificação dos resultados.

Quanto à definição da abordagem qualitativa, Gil (2002, p. 133) discorre:

Pode-se, no entanto, definir esse processo como uma sequência de atividades, que envolve a redução dos dados, a categorização desses dados, sua interpretação e a redação do relatório.

Nesse estudo, as hipóteses foram formuladas com base na literatura sobre Qualidade de Vida no Trabalho, e as variáveis analisadas foram aquelas que influenciam o bem-estar e desempenho dos policiais.

Classificada como descritiva, a pesquisa teve como objetivo descrever a perspectiva dos policiais rodoviários federais em relação à Qualidade de Vida no Trabalho, bem como analisar as relações entre diferentes variáveis. Gil (2002) define as pesquisas descritivas como aquelas que buscam descrever as características de uma população ou fenômeno e possibilitar o estabelecimento de relações entre variáveis.

3.2 ORGANIZAÇÃO PESQUISADA

A Polícia Rodoviária Federal (PRF) é uma instituição vinculada ao Ministério da Justiça e Segurança Pública do Brasil, responsável por garantir a segurança no trânsito e fiscalizar o cumprimento das normas nas rodovias federais. Criada em 24 de julho de 1928 pelo então presidente Washington Luís, a antiga "Polícia de Estradas" foi renomeada para Polícia Rodoviária Federal em 1945.

De acordo com informações do site institucional da PRF (2025), a instituição atua na segurança viária, na prevenção e repressão ao crime, monitorando mais de 75 mil quilômetros de rodovias, estradas federais em todo o Brasil e áreas de interesse da União. Como instituição de referência no país, desempenha um papel fundamental na pronta resposta federal a diversas demandas de segurança pública.

A PRF, vinculada ao Ministério da Justiça e Segurança Pública, é gerida pelo Departamento de Polícia Rodoviária Federal. A instituição possui uma estrutura descentralizada, composta por Superintendências Regionais, Delegacias e Unidades Operacionais de Policiamento, conhecidas como Postos de Fiscalização, responsáveis pelo monitoramento e segurança das rodovias federais em todo o país.

Além da fiscalização de trânsito, a PRF atua no combate a crimes como contrabando, tráfico de drogas, roubo de cargas e veículos, além do enfrentamento a organizações criminosas. A PRF integra o Sistema Nacional de Segurança Pública, colaborando com outras forças policiais, como a Polícia Federal e a Polícia Militar, em diversas operações de segurança no Brasil.

3.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA

Esta pesquisa foi conduzida com os policiais rodoviários federais lotados na 2ª Delegacia da PRF em Pernambuco, sediada em Caruaru-PE. Esses profissionais desempenham suas funções em três Unidades Operacionais de Policiamento (UOP): Juriti, Gravatá e na sede administrativa da delegacia, sendo responsáveis pelo patrulhamento ostensivo, fiscalização de trânsito, combate a crimes nas rodovias e apoio a situações emergenciais nas rodovias federais BR-104 e BR-232.

Os agentes da PRF trabalham em escalas de serviço, podendo atuar em setores operacionais, administrativos ou cargos de gestão, desempenhando atividades que vão desde a fiscalização e patrulhamento ostensivo até investigação e planejamento estratégico.

A população da pesquisa compreendeu 50 policiais rodoviários federais ativos na 2ª Delegacia da PRF em Caruaru/PE. Utilizou-se a técnica de censo, com questionários enviados a todos os agentes. Destes, 39 responderam, resultando em

uma taxa de retorno de 78%. A amostra considerou apenas os agentes ativos em seus postos durante o período de coleta de dados, realizado entre 20 e 28 de fevereiro de 2025. O objetivo foi avaliar a percepção desses profissionais sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, identificando fatores que impactam seu desempenho, bem-estar e satisfação no exercício da função.

3.4 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Para a coleta de dados, foi aplicada uma combinação de métodos. Além do questionário online via *Google Forms*, baseado no modelo utilizado por Góes (2016) e adaptado ao contexto da organização estudada, também foi realizada a observação direta do ambiente de trabalho. O questionário foi estruturado para avaliar a percepção dos policiais rodoviários federais lotados na 2ª Delegacia da PRF em Caruaru-PE sobre os fatores que impactam sua qualidade de vida no ambiente profissional.

Os policiais responderam inicialmente 24 questões atribuindo um grau de importância a cada fator analisado. A importância foi avaliada em uma escala de 1 a 5, onde 1 correspondia a "nada importante", indicando que o fator não era relevante para o bem-estar no trabalho, e 5 correspondia a "muito importante", significando que o fator era essencial. Em seguida, responderam às mesmas questões, agora classificando seu nível de satisfação atual em relação a cada aspecto avaliado. Da mesma forma, a satisfação também foi medida em uma escala de 1 a 5, onde 1 representava "nada satisfeito(a)", indicando um alto nível de insatisfação com o fator analisado, enquanto 5 correspondia a "muito satisfeito(a)", demonstrando plena satisfação com aquele aspecto no ambiente de trabalho.

O Quadro 4 apresenta a relação entre os critérios de Qualidade de Vida no Trabalho propostos por Walton (1973) e as questões do questionário aplicado na pesquisa. Nele, cada critério de QVT é associado às respectivas perguntas do questionário.

Quadro 4 - Relação entre os Critérios de QVT de Walton e as questões do questionário aplicado

Categorias de QVT	Questões correspondentes no questionário
Compensação justa e adequada	8. Salário adequado para função. 16. Remuneração e benefícios oferecidos pela instituição. 23. Salário justo em relação ao praticado para outras funções públicas.
Condições de trabalho	14. Jornada de trabalho adequada para a tarefa desenvolvida. 17. Local de trabalho limpo. 19. Material de trabalho e manutenção dos mesmos apropriados para a execução das atividades na instituição.
Uso e desenvolvimento de capacidades	1. Autonomia e poder de opinião na execução de tarefas da instituição. 18. Exerce função importante para a instituição. 24. Destinação de cargos na instituição de acordo com a formação acadêmica.
Oportunidade de crescimento e segurança	15. Estabilidade no emprego. 20. Adequado plano de cargos, salários e carreira oferecidos pela instituição. 22. Oportunidade de desenvolvimento pessoal proporcionada pela instituição.
Integração social nas organizações	5. Boa comunicação interna na instituição. 10. Ausência de preconceito na instituição. 21. Bom relacionamento e cooperação entre colegas de trabalho na instituição.
Constitucionalismo	2. Salário pago em dia. 6. Gozo real e periódico de férias 9. Leis trabalhistas respeitadas pela instituição.
Trabalho e espaço total de vida	4. Folga nos feriados e datas festivas. 11. Equilíbrio entre o tempo dedicado à instituição e o convívio com a família. 13. Possibilidade de flexibilidade no horário de trabalho.
Relevância social do trabalho	3. Boa imagem da instituição perante aos agentes. 7. Identificação do agente com a instituição. 12. Orgulho de trabalhar na instituição.

Fonte: Adaptado de Góes (2016)

Os resultados obtidos foram analisados a partir do cálculo das médias, possibilitando a identificação dos fatores mais críticos e a avaliação da percepção dos policiais sobre os aspectos que influenciam sua satisfação e bem-estar no ambiente de trabalho. Ademais, o questionário contemplou dados demográficos,

como sexo, estado civil, unidade operacional, escolaridade, entre outros aspectos, permitindo um perfil mais detalhado da amostra.

A observação foi realizada durante o período de coleta de dados, no qual foi possível analisar aspectos não verbalizados pelos participantes, como interações entre colegas, ambiente de trabalho e dinâmica de equipe. Essas observações complementam as informações obtidas através dos questionários.

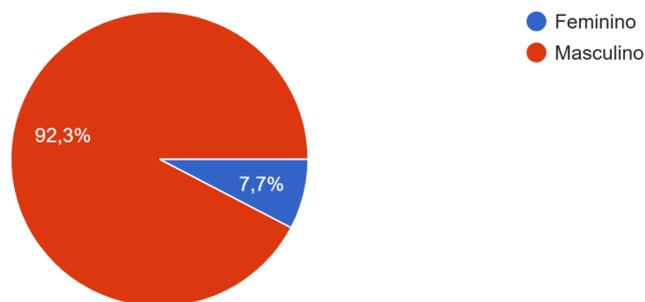
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DOS PARTICIPANTES

Dos 39 policiais que responderam ao questionário, a maioria é do sexo masculino (36 policiais), representando 92,3% do total, conforme ilustrado no Gráfico 1 abaixo. As mulheres (3 policiais), por sua vez, correspondem a uma parcela reduzida dos participantes, evidenciando a predominância masculina no efetivo analisado. Essa distribuição reflete uma realidade comum nas forças de segurança, onde o número de homens é significativamente maior do que o de mulheres. Vale ressaltar que a amostra de mulheres participantes da pesquisa, corresponde a toda população feminina, ou seja, a população é composta por 3 mulheres, a qual todas elas participaram do estudo.

Gráfico 1 - Sexo dos policiais rodoviários federais

Sexo
39 respostas



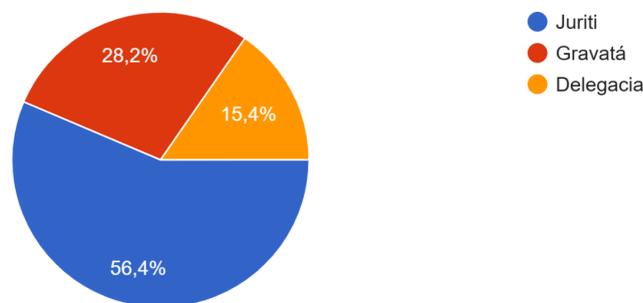
Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Em relação a unidade em que os respondentes trabalham, 6 (15,4%) trabalham na delegacia, 11 (28,2%) trabalham na UOP Gravatá e 22 (56,4%) trabalham na UOP Juriti. O gráfico 2 a seguir, ilustra a distribuição por unidade em que trabalham.

Gráfico 2 - Unidade operacional em que trabalham os policiais rodoviários federais

UOP

39 respostas



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

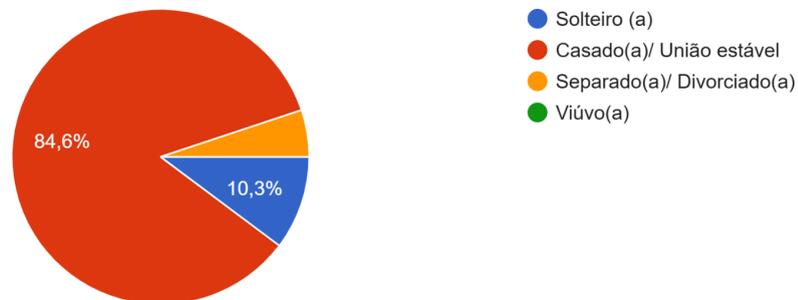
Dos 39 policiais rodoviários federais que participaram da pesquisa, a distribuição por faixa etária foi a seguinte: 6 (15,4%) possuem entre 29 e 35 anos, 12 (30,8%) têm entre 36 e 45 anos, 17 (43,6%) estão na faixa de 46 a 55 anos, e 4 (10,3%) têm 55 anos ou mais. Essa distribuição indica que a maioria dos participantes (43,6%) está na faixa de 46 a 55 anos, sugerindo um quadro funcional predominantemente experiente, no que tange o fator idade. A presença reduzida de agentes mais jovens (15,4%) pode apontar para uma menor renovação no efetivo, enquanto a parcela de servidores com 55 anos ou mais (10,3%) demonstra que uma parte significativa da equipe está próxima da aposentadoria. Essa composição etária pode influenciar a percepção sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, considerando os desafios e demandas de cada fase da carreira policial.

Quanto ao estado civil dos policiais entrevistados, a maioria declarou que é casado(a) como é ilustrado no gráfico 3. Os casados(as) correspondem a 33 participantes (84,6%), 4 são solteiros(as) (10,4%) e apenas 2 (5,1%) dos entrevistados declarou que é separado(a)/divorciado(a). Não houve nenhuma resposta ao item viúvo(a).

Gráfico 3 - Estado civil dos policiais rodoviários federais

Estado civil

39 respostas



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

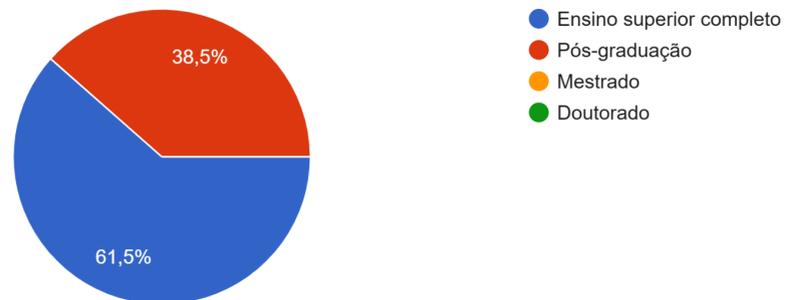
No tocante a tempo de serviço, a distribuição dos participantes mostra uma concentração significativa de policiais com mais experiência (16 a 20 anos de serviço), representando 30,8% da amostra, seguidos pelos que têm mais de 21 anos de serviço (28,2%). Isso sugere que uma parte considerável dos entrevistados está em estágios mais avançados da carreira, com uma longa experiência no campo de atuação da Polícia Rodoviária Federal. Por outro lado, a menor quantidade de policiais com menos de 5 anos de serviço (17,9%) indica uma renovação moderada no quadro de efetivo, o que pode ser reflexo de novos ingressos na corporação.

Em relação ao nível de escolaridade, o cargo de Policial Rodoviário Federal exige nível superior como requisito mínimo para ingresso na carreira. Isso significa que todos os profissionais que ocupam essa função possuem, no mínimo, formação superior completa. Consequentemente, 100% dos participantes apresentam nível superior, pois essa é uma exigência do próprio cargo. Dos 39 participantes, 38,5% (15 policiais) declararam que possuem pós-graduação. Nenhum dos participantes indicou possuir mestrado ou doutorado. Essa distribuição indica uma alta qualificação acadêmica dos policiais, com uma proporção significativa possuindo pós-graduação, o que pode refletir uma busca por especialização e aprimoramento profissional dentro da carreira. O gráfico 4 demonstra essa distribuição.

Gráfico 4 - Distribuição por nível de escolaridade dos policiais rodoviários federais

Escolaridade

39 respostas



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

A distribuição da renda familiar dos policiais entrevistados revela que a maioria (16) recebe entre R\$10.000 e R\$15.999, enquanto uma parcela menor (6) está na faixa de R\$16.000 a R\$18.999. Além disso, 11 policiais declararam renda entre R\$19.000 e R\$22.999, e apenas 6 possuem renda superior a R\$23.000.

Ao relacionar esses dados com o tempo de serviço, percebe-se que, apesar de a maioria dos policiais possuir mais de 10 anos na PRF, a maior parte permanece na faixa salarial inferior a R\$16.000. Esse cenário sugere possíveis limitações no plano de carreira da instituição, como progressão lenta, falta de diferenciação salarial significativa com o tempo de serviço e desafios na ascensão profissional dentro da corporação. Esses fatores podem impactar a motivação e a percepção dos policiais sobre o reconhecimento financeiro ao longo dos anos, reforçando a importância de uma análise sobre as oportunidades de crescimento e valorização dentro da PRF.

4.2 ANÁLISE DOS CRITÉRIOS DE QVT POR CATEGORIA

A tabela abaixo avalia a percepção dos colaboradores em relação à remuneração oferecida pela instituição, comparando a importância desse fator com a satisfação percebida.

Tabela 1 - Fatores de QVT referentes à compensação justa e adequada

Fator QVT	Importância	Satisfação	Diferença
8. Salário adequado para função	4,82	2,87	1,95
16. Remuneração e benefícios oferecidos pela instituição	4,64	3,05	1,59
23. Salário justo em relação ao praticado para outras funções públicas	4,69	2,79	1,90
Médias	4,72	2,90	1,81

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

A compensação justa é um dos fatores mais relevantes para a QVT, apresentando média de importância de 4,72. No entanto, a satisfação baixa (2,90) revela uma grande diferença (1,81), indicando insatisfação com os salários e benefícios oferecidos. O maior descontentamento está relacionado ao "salário adequado para a função" e "salário justo em relação ao praticado para outras funções públicas". A diferença de 1,95 entre importância e satisfação no fator "salário adequado para a função" sugere que os colaboradores consideram a remuneração um aspecto crítico de sua qualidade de vida no trabalho.

A tabela a seguir investiga aspectos relacionados ao ambiente e à infraestrutura de trabalho, considerando a adequação da jornada, a limpeza do local e a disponibilidade de materiais.

Tabela 2 - Fatores de QVT referentes à condições de trabalho

Fator QVT	Importância	Satisfação	Diferença
14. Jornada de trabalho adequada para a tarefa desenvolvida	4,38	3,94	0,44
17. Local de trabalho limpo	4,48	4,12	0,36
19. Material de trabalho e manutenção dos mesmos apropriados para execução das atividades na instituição	4,64	3,66	0,98
Médias	4,50	3,91	0,59

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Os fatores relacionados às condições de trabalho apresentam menor disparidade entre importância (4,50) e satisfação (3,91), com diferença de 0,59. A "jornada de trabalho adequada" é o aspecto mais valorizado, mas ainda apresenta uma pequena diferença (0,44). O maior problema está na "manutenção dos materiais de trabalho" (0,98), apontando a necessidade de melhorias.

A categoria abaixo analisa a percepção dos colaboradores quanto à sua autonomia, à valorização de suas competências e à compatibilidade entre suas funções e formação.

Tabela 3 - Fatores de QVT referentes à uso e desenvolvimento de capacidades

Fator QVT	Importância	Satisfação	Diferença
1. Autonomia e poder de opinião na execução de tarefas da instituição	4,30	3,41	0,89
28. Exerce função importante para a instituição	3,94	3,69	0,25
24. Destinação de cargos na instituição de acordo com a formação acadêmica	3,92	2,94	0,98
Médias	4,05	3,35	0,71

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Essa categoria apresenta média de importância de 4,05 e satisfação de 3,35, com diferença de 0,71. O maior problema identificado está na "destinação de cargos conforme a formação acadêmica" (0,98), sugerindo que muitos profissionais sentem-se subaproveitados. "Autonomia e poder de opinião" também apresenta uma diferença relevante (0,89), indicando que os policiais almejam uma maior participação nas decisões organizacionais.

O aspecto a seguir avalia a percepção dos colaboradores sobre a estabilidade no emprego, o plano de carreira e as oportunidades de desenvolvimento profissional.

Tabela 4 - Fatores de QVT referentes à oportunidade de crescimento e segurança

Fator QVT	Importância	Satisfação	Diferença
15. Estabilidade no emprego	4,84	4,33	0,51
20. Adequado plano de cargos, salários e carreira oferecidos pela instituição	4,64	3,15	1,49
22. Oportunidade de desenvolvimento pessoal proporcionada pela instituição	4,38	3,20	1,18
Médias	4,62	3,56	1,06

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Os fatores analisados apresentam alta importância (4,62), demonstrando que os colaboradores consideram essenciais os aspectos avaliados. No entanto, a satisfação média é relativamente baixa (3,56), indicando que a organização não atende plenamente às expectativas. A diferença de 1,06 entre importância e satisfação revela um descompasso que pode impactar a motivação e o engajamento dos funcionários.

Dentre os aspectos avaliados, o "plano de cargos, salários e carreira" se destaca como o mais crítico, com uma diferença expressiva de 1,49. Isso sugere que os colaboradores percebem uma carência em oportunidades de crescimento profissional, estruturação salarial e progressão na carreira.

A seguir, a categoria examina a qualidade da interação entre os colaboradores, incluindo a comunicação interna e a cooperação no ambiente de trabalho.

Tabela 5 - Fatores de QVT referentes à integração social na organização

Fator QVT	Importância	Satisfação	Diferença
5. Boa comunicação interna na instituição	4,53	3,41	1,12
10. Ausência de preconceito na instituição	4,41	3,82	0,59
21. Bom relacionamento e cooperação entre colegas de trabalho na instituição	4,64	3,51	1,13
Médias	4,53	3,58	0,95

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

A integração social dentro da organização é altamente valorizada pelos colaboradores, com uma importância atribuída de 4,53. No entanto, a satisfação registrada é 3,58, resultando em uma diferença de 0,95. Esse descompasso indica que, apesar de os funcionários reconhecerem a relevância desse aspecto, a instituição ainda não atende totalmente às suas expectativas, o que pode impactar o clima organizacional e a produtividade. Os principais desafios identificados são a "boa comunicação interna" (diferença de 1,12) e o "bom relacionamento entre colegas" (diferença de 1,13).

Abaixo, são analisados aspectos legais e direitos trabalhistas, como o pagamento pontual dos salários, o gozo de férias e o respeito à legislação trabalhista.

Tabela 6 - Fatores de QVT referentes à constitucionalismo

Fator QVT	Importância	Satisfação	Diferença
2. Salário pago em dia	4,92	4,69	0,23
6. Gozo real e periódico de férias	4,70	4,28	0,42
9. Leis trabalhistas respeitadas pela instituição	4,71	3,84	0,87
Médias	4,78	4,27	0,51

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Essa categoria apresenta uma das menores divergências (0,51), com importância média de 4,78 e satisfação de 4,27. O respeito às leis trabalhistas é o fator com maior diferença (0,87), enquanto "salário pago em dia" apresenta a menor (0,23), indicando que o cumprimento financeiro da instituição é bem avaliado.

O fator a seguir investiga o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos colaboradores, incluindo folgas e flexibilidade de horário.

Tabela 7 - Fatores de QVT referentes à trabalho e espaço total de vida

Fator QVT	Importância	Satisfação	Diferença
4. Folga nos feriados e datas festivas	3,53	3,53	0
11. Equilíbrio entre o tempo dedicado à instituição e o convívio com a família	4,66	3,82	0,84
13. Possibilidade de flexibilidade no horário de trabalho	4,05	3,97	0,08
Médias	4,08	3,77	0,31

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

O equilíbrio entre vida profissional e pessoal é um aspecto relevante para os colaboradores, com uma importância atribuída de 4,08. No entanto, a satisfação registrada é 3,77, indicando um nível relativamente baixo de satisfação atual.

Entre os fatores analisados, a "folga nos feriados e datas festivas" foi o único aspecto que não apresentou diferença entre importância e satisfação. Isso ocorre porque os policiais trabalham em regime de escala, no qual já está previsto que a jornada de trabalho inclua feriados e datas festivas. Dessa forma, essa característica da profissão não gerou uma insatisfação específica, pois faz parte da rotina operacional da categoria.

Por outro lado, o "equilíbrio entre tempo de trabalho e família" foi identificado como o fator mais problemático, com uma diferença de 0,84 entre importância e satisfação. Isso indica que os profissionais enfrentam dificuldades para conciliar suas responsabilidades laborais com a vida pessoal, o que pode impactar seu bem-estar e qualidade de vida.

Por fim, a seguir a categoria avalia a percepção dos colaboradores sobre a imagem da instituição e o orgulho de fazer parte dela.

Tabela 8 - Fatores de QVT referentes à relevância social do trabalho

Fator QVT	Importância	Satisfação	Diferença
3. Boa imagem da instituição perante aos agentes	4,74	3,51	1,23
7. Identificação do agente com a instituição	4,38	3,56	0,82
12. Orgulho de trabalhar na instituição	4,33	3,89	0,44
Médias	4,48	3,65	0,83

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

A categoria analisada apresenta alta importância (4,48), refletindo a relevância do tema para os colaboradores. No entanto, a satisfação registrada é de 3,65, resultando em uma diferença de 0,83, o que indica um descompasso entre expectativas e a realidade percebida.

O aspecto mais crítico identificado é a "boa imagem da instituição", com uma diferença de 1,23 entre importância e satisfação. Isso sugere que a percepção da organização perante o público não está alinhada com o que os colaboradores consideram ideal.

4.3 FATORES CRÍTICOS DE QVT SOB A PERCEPÇÃO DOS POLICIAIS RODOVIÁRIOS FEDERAIS

A análise dos critérios de QVT sob a percepção dos policiais rodoviários federais permitiu identificar os fatores críticos, ou seja, aqueles que apresentam alta importância, mas baixa satisfação. A Tabela 9 apresenta os três principais fatores críticos de QVT, classificados com base na diferença entre a importância atribuída pelos policiais e sua satisfação atual.

Tabela 9 - Fatores críticos de QVT sob a percepção dos policiais rodoviários federais

Fator QVT	Importância	Satisfação	Diferença
Compensação justa e adequada	4,72	2,90	1,81
Oportunidade de crescimento e segurança	4,62	3,56	1,06
Integração social nas organizações	4,53	3,58	0,95

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

A compensação justa e adequada aparece como o fator mais crítico, com uma diferença de 1,81 entre a importância e a satisfação. A importância atribuída a esse aspecto é muito alta (4,72), indicando que os policiais consideram essencial que a remuneração e os benefícios oferecidos pela instituição sejam proporcionais ao seu trabalho, responsabilidades e riscos envolvidos. No entanto, a satisfação é baixa (2,90), o que sugere que muitos policiais se sentem insatisfeitos com os salários, benefícios e, possivelmente, com a percepção de que sua carga de trabalho não é devidamente recompensada.

Esse descompasso pode ser atribuído a vários fatores, como: desvalorização financeira, na qual os policiais podem sentir que a remuneração não acompanha a inflação ou os custos de vida, especialmente quando consideram os riscos e a carga de trabalho exigidos pela função e a falta de reconhecimento, pois, além da remuneração básica, a insatisfação pode ser relacionada à ausência de benefícios, incentivos ou reconhecimento por desempenho.

Quanto a insatisfação em relação à remuneração, o participante 33 mencionou, *"sinto que ficamos estagnados em termos salariais nos últimos anos"*. Esse sentimento de estagnação salarial indica uma frustração com a falta de progressão no aspecto financeiro, o que contribui para a insatisfação com a compensação.

O fator oportunidade de crescimento e segurança revela uma diferença de 1,06 entre a importância atribuída pelos policiais e o nível de satisfação atual, evidenciando que, embora o desenvolvimento profissional seja visto como uma necessidade essencial pelos membros da corporação, a satisfação com as reais oportunidades de crescimento dentro da instituição é considerada insatisfatória.

Esse fator reflete a percepção de que, apesar da relevância dada ao avanço na carreira e à estabilidade proporcionada pela organização, os policiais não percebem alternativas concretas para ascender dentro da corporação.

A falta de um plano de carreira estruturado, com possibilidades claras de progressão e reconhecimento, pode ser um dos principais elementos que contribuem para essa insatisfação. Para muitos policiais, a sensação de que estão estagnados ou sem perspectivas de crescimento pode gerar desmotivação e uma percepção de que sua contribuição não é devidamente reconhecida ou recompensada.

O fator de integração social nas organizações apresenta uma diferença considerável de 0,95 entre a importância atribuída pelos policiais e o nível de satisfação, o que aponta para um ambiente de trabalho onde, embora os profissionais considerem essencial um bom relacionamento interpessoal e uma boa comunicação interna, esses aspectos não estão sendo plenamente atendidos pela corporação. A integração social envolve tanto a interação entre colegas de trabalho quanto a forma como a organização promove um ambiente colaborativo e inclusivo.

No entanto, a insatisfação relacionada a esse fator pode ser observada especialmente entre os policiais que trabalham em regime de plantão. Como destacado pelo participante 18: *"Os que trabalham no serviço ordinário nas UOP 'S, vivem em estresse máximo todos os plantões, pouco efetivo, muita demanda, além de muitas exigências"*. Esse depoimento revela que a falta de um ambiente colaborativo e a sobrecarga de trabalho têm um impacto negativo no bem-estar dos policiais, prejudicando a satisfação em relação à interação social e ao apoio entre colegas.

4.4 ANÁLISE DOS FATORES CRÍTICOS DE QVT NAS DIFERENTES UNIDADES OPERACIONAIS

A análise dos fatores críticos de Qualidade de Vida no Trabalho nas diferentes unidades operacionais é essencial para compreender as particularidades e desafios específicos enfrentados pelos servidores em cada ambiente de trabalho. Enquanto a avaliação anterior abordou a percepção geral do corpo efetivo da

delegacia de Caruaru, a análise a seguir será segmentada por unidade, permitindo identificar quais aspectos da QVT demandam maior atenção em cada contexto.

A tabela a seguir apresenta os fatores críticos de QVT sob a percepção dos policiais que atuam no setor administrativo da delegacia.

Tabela 10 - Fatores críticos de QVT sob a percepção dos policiais que trabalham no setor administrativo na delegacia

Fator QVT	Importância	Satisfação	Diferença
Compensação justa e adequada	4,61	3,06	1,56
Integração social nas organizações	4,89	4,11	0,78
Condições de trabalho	4,61	4	0,61

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

A análise evidenciou que, entre os diversos fatores avaliados, três foram considerados críticos para os servidores administrativos lotados na delegacia: compensação justa e adequada, integração social nas organizações e condições de trabalho. Dentre eles, a compensação justa e adequada apresentou a maior diferença entre a importância atribuída pelos servidores (4,61) e seu nível de satisfação (3,06), resultando em uma diferença de 1,56. Esse dado indica que, embora a remuneração seja percebida como um aspecto essencial, há insatisfação quanto aos valores recebidos pelos agentes.

Acredita-se que a insatisfação salarial dos policiais rodoviários federais vai além do valor absoluto do salário, sendo influenciada por fatores subjetivos e comparativos. A comparação com outras carreiras, o custo de vida, a falta de benefícios e incentivos, além da percepção de injustiça salarial, contribuem para o descontentamento e a sensação de desvalorização da categoria. Os agentes podem comparar seus vencimentos com os de outras forças de segurança ou carreiras públicas de nível semelhante, percebendo disparidades salariais.

De acordo com Avanzi (2022), a insatisfação salarial dos policiais rodoviários federais decorre da comparação com outras carreiras federais, como a Polícia Federal e a Abin, que oferecem subsídios iniciais mais altos. A equiparação salarial,

defendida pela Federação Nacional dos Policiais Rodoviários Federais (FENAPRF), é vista como uma solução para valorizar a carreira.

Já a integração social nas organizações foi o fator com a maior nota de importância (4,89) e apresentou um nível relativamente alto de satisfação (4,11), com uma diferença de 0,78. Isso sugere que, apesar de um ambiente organizacional positivo e boas relações interpessoais, acredita-se que ainda há oportunidades para fortalecer a cultura de integração entre os servidores.

Para fortalecer a integração entre os servidores da PRF, é essencial melhorar a comunicação interna, promovendo a troca de informações entre setores e unidades. Treinamentos conjuntos e a valorização da participação dos servidores nas decisões institucionais também são fundamentais. Acredita-se que essas ações contribuem para um ambiente mais colaborativo, fortalecendo o sentimento de pertencimento e integração entre os policiais.

Por fim, as condições de trabalho receberam uma pontuação de 4,61 em importância e 4 em satisfação, apresentando a menor discrepância (0,61) entre os fatores analisados. Esse resultado demonstra que, de modo geral, os servidores reconhecem a adequação das condições oferecidas na delegacia, embora melhorias pontuais possam ser implementadas. No entanto, esse fator não é determinante para influenciar a percepção sobre a qualidade de vida no trabalho dos policiais lotados nesta unidade. De forma geral, os resultados indicam que a principal preocupação dos servidores administrativos está relacionada à compensação financeira.

A tabela a seguir apresenta os três fatores considerados críticos pelos servidores da UOP Gravatá: compensação justa e adequada, oportunidade de crescimento e segurança, e uso e desenvolvimento de capacidades.

Tabela 11 - Fatores críticos de QVT sob a percepção dos policiais que trabalham na UOP Gravatá

Fator QVT	Importância	Satisfação	Diferença
Compensação justa e adequada	4,61	2,48	2,12
Oportunidade de crescimento e segurança	4,61	3,39	1,22
Uso e desenvolvimento de capacidades	4,12	3,03	1,09

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

A análise dos dados revela que a compensação justa e adequada foi o fator que apresentou a maior diferença entre importância (4,61) e satisfação (2,48), resultando em uma diferença significativa de 2,12. Isso indica uma insatisfação ainda mais acentuada em comparação com os servidores do setor administrativo da delegacia, sugerindo que os agentes da UOP Gravatá enfrentam maiores dificuldades relacionadas à remuneração.

A insatisfação salarial dos policiais lotados na UOP Gravatá pode ser influenciada por diversos fatores. Um deles é a diferença regional, com variações no custo de vida, o que pode afetar a percepção sobre a adequação da remuneração. Além disso, a carga de trabalho e as escalas de serviço específicas dessa unidade podem impactar a satisfação com a compensação recebida. Outro aspecto relevante são as condições de trabalho, como a disponibilidade de equipamentos e infraestrutura, que podem influenciar a percepção de valorização profissional.

Outro fator crítico identificado foi a oportunidade de crescimento e segurança, com uma importância de 4,61 e satisfação de 3,39, gerando uma diferença de 1,22. Isso evidencia que, embora o desenvolvimento profissional e a estabilidade sejam aspectos altamente valorizados pelos servidores, ainda há uma lacuna entre suas expectativas e a realidade. Acredita-se que a falta de perspectivas claras para progressão na carreira e a necessidade de maior segurança nas atividades operacionais podem estar influenciando essa percepção.

Por fim, o uso e desenvolvimento de capacidades também foi apontado como um fator crítico, com uma importância de 4,12 e satisfação de 3,03, resultando em uma diferença de 1,09. Com destaque para o tópico "Destinação de cargos na

instituição de acordo com a formação acadêmica”, que obteve diferença de 2 pontos, entre importância e satisfação. Indicando que os agentes reconhecem a relevância de utilizar plenamente suas habilidades e aprimorar suas competências no trabalho, mas percebem limitações ou falta de oportunidades para esse desenvolvimento dentro da unidade.

Avanzi (2022) destaca que não há uma formalização rígida de hierarquia, o que permite que servidores de qualquer nível possam assumir cargos de chefia. Dessa forma, em teoria, qualquer policial rodoviário federal pode ocupar um cargo de liderança, independentemente do tempo de serviço no órgão, ou formação acadêmica. Essa observação contribui para o entendimento da insatisfação dos policiais em relação à destinação de cargos na instituição, especialmente quando se considera a formação acadêmica dos servidores.

Segundo Avanzi (2022), os servidores da PRF são organizados em diferentes classes, mas ocupam o mesmo cargo de policial rodoviário federal, o que difere de outras instituições policiais, como a Polícia Federal, onde há divisões hierarquizadas e funções distintas, com ingresso por concursos públicos diferenciados para cargos como delegados, agentes, papiloscopistas, escrivães e peritos. O participante 38, em seu depoimento, confirma a insatisfação gerada pela falta de um cargo específico, apontando a ausência de uma estrutura organizacional eficiente, com ciclo completo e cargo único: *“falta uma estrutura organizacional eficiente, ciclo completo, polícia única, cargo único, por exemplo...”*.

De forma geral, a análise aponta que os servidores da UOP Gravatá enfrentam desafios específicos em relação à compensação financeira, crescimento profissional e aproveitamento de suas capacidades.

A tabela a seguir apresenta os três fatores considerados críticos pelos servidores da UOP Juriti: compensação justa e adequada, oportunidade de crescimento e segurança, e integração social nas organizações.

Tabela 12 - Fatores críticos de QVT sob a percepção dos policiais que trabalham na UOP Juriti

Fator QVT	Importância	Satisfação	Diferença
Compensação justa e adequada	4,80	3,09	1,71
Oportunidade de crescimento e segurança	4,62	3,50	1,12
Integração social nas organizações	4,50	3,51	0,99

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Os dados indicam que a compensação justa e adequada é o fator que apresenta a maior diferença entre importância (4,80) e satisfação (3,09), resultando em uma diferença de 1,71. Esse resultado reforça uma tendência observada em outras unidades, evidenciando que os policiais consideram a remuneração um aspecto fundamental para sua satisfação no trabalho, mas não se sentem plenamente contemplados pelos valores recebidos ou pela estrutura de benefícios.

O segundo fator crítico identificado foi oportunidade de crescimento e segurança, com uma importância de 4,62 e satisfação de 3,50, gerando uma diferença de 1,12. Esse dado sugere que, embora os policiais da UOP Juriti reconheçam a existência de oportunidades para progressão e segurança no trabalho, ainda há uma lacuna entre suas expectativas e a realidade.

Os policiais provavelmente esperam uma progressão clara na carreira, com oportunidades de ascensão, desenvolvimento de habilidades e estabilidade no cargo. No entanto, as oportunidades de ascensão podem ser limitadas, com promoções pouco frequentes ou sem critérios bem definidos, já que não é exigida uma formação acadêmica específica ou tempo de serviço para ocupar cargos de gestão, por exemplo. Para preencher essa lacuna, seria necessário implementar medidas que tornassem as oportunidades de crescimento mais visíveis e acessíveis, como planos de carreira mais estruturados, treinamentos contínuos e políticas de promoção mais transparentes.

Por fim, a integração social nas organizações também foi apontada como um fator crítico, apresentando uma importância de 4,50 e satisfação de 3,51, com uma diferença de 0,99. Esse fator, embora com uma diferença menor em relação aos

anteriores, indica que os policiais percebem desafios na interação e no clima organizacional da unidade. Isso pode estar relacionado à rotina de trabalho, ao regime de escalas ou a um possível distanciamento entre os servidores.

O regime de escalas na PRF refere-se à forma como os turnos de trabalho são organizados para garantir a cobertura contínua das atividades da instituição. Em geral, os policiais rodoviários federais seguem escalas de plantão, podendo atuar em regimes como 24h de serviço por 72h de descanso. No caso específico da UOP Juriti, as demandas operacionais podem ser especialmente estressantes, pois a unidade é responsável por cobrir uma área estratégica que abrange o polo têxtil de confecções e as feiras de Caruaru, Toritama e Santa Cruz do Capibaribe. Durante os dias de feira, o fluxo de veículos, comerciantes e consumidores aumenta significativamente, exigindo um policiamento mais intenso para garantir a segurança viária e coibir infrações. Esse cenário sobrecarrega os policiais escalados nesses dias, pois além das atividades de fiscalização rotineira, há um volume maior de ocorrências. Dessa forma, os policiais que compõem o plantão nesses períodos enfrentam uma carga de trabalho mais intensa, o que pode impactar tanto a qualidade de vida no trabalho quanto a integração entre os servidores.

O distanciamento entre os servidores também pode ser explicado pelo conflito geracional dentro da PRF. Segundo Avanzi (2022), embora o efetivo total não tenha sofrido alterações significativas nos últimos anos, houve um processo de renovação, com cerca de metade dos policiais ingressando a partir de 2002 por meio de concursos públicos. Esse cenário gerou um ambiente onde policiais com décadas de experiência trabalham lado a lado com novos ingressos, criando diferenças nas formas de trabalho, perspectivas e valores dentro da corporação.

Além disso, a previsão de aposentadorias nos próximos anos intensifica essa divisão. Avanzi (2022) aponta que nos próximos anos aproximadamente 40% do efetivo da PRF já teria atingido o tempo necessário para aposentadoria. No contexto da unidade pesquisada, observa-se que, 60% dos participantes da pesquisa possuem entre 16 e 33 anos de serviço, enquanto os novos ingressos representam apenas 17,9% do efetivo. Esses dados evidenciam a coexistência de servidores próximos ao fim da carreira com aqueles que ainda estão no início, o que pode

contribuir para o distanciamento entre gerações e impactar a integração social na organização.

A análise da UOP Juriti revela que a compensação financeira continua sendo a principal preocupação dos policiais, seguida pela necessidade de mais oportunidades de crescimento e segurança no trabalho. Além disso, o fator de integração social, embora com uma diferença menor, reforça a importância de fortalecer as relações interpessoais e o senso de pertencimento na unidade.

A análise dos fatores críticos de Qualidade de Vida no Trabalho nas diferentes unidades operacionais revelou aspectos fundamentais que impactam a satisfação dos policiais rodoviários federais. O primeiro fator, "Compensação Justa e Adequada", manteve-se como a principal preocupação em todas as unidades analisadas. Embora a remuneração dos policiais seja superior à de mais da metade da população brasileira, acredita-se que os reajustes salariais ainda não são justos para a atividade desempenhada pelos policiais, gerando insatisfação generalizada.

O segundo fator crítico variou entre as unidades, o que sugere que a natureza e a dinâmica do trabalho influenciam diretamente a percepção de qualidade de vida. Na delegacia, a "Integração Social nas Organizações" foi um ponto de atenção, indicando que, apesar de um ambiente organizacional relativamente positivo, ainda existem oportunidades para melhorar a interação entre os servidores. Na UOP Gravatá, "Oportunidade de Crescimento e Segurança" emergiu como um fator crítico, evidenciando a falta de perspectivas claras para progressão na carreira e a necessidade de maior segurança nas atividades operacionais. Já na UOP Juriti, esse mesmo fator também se destacou, reforçando a percepção de que a progressão na carreira ainda é um desafio para os policiais.

O terceiro fator analisado apresentou uma diferença entre importância e satisfação baixa nas três unidades, sugerindo que ele não é determinante para a percepção geral de qualidade de vida no trabalho. Embora fatores como "Integração Social" e "Uso e Desenvolvimento de Capacidades" tenham sido mencionados, sua influência parece ser secundária em relação à compensação justa e à progressão na carreira.

Por fim, os dados indicam que a UOP Gravatá é a unidade com maior insatisfação entre os servidores, especialmente em relação à compensação financeira e às oportunidades de crescimento. A insatisfação maior entre os servidores da UOP Gravatá pode ser justificada pelo alto retorno dos agentes dessa unidade na questão aberta do questionário. Interpreta-se que esse engajamento mais expressivo indica um nível elevado de insatisfação, pois, de maneira geral, indivíduos que demonstram maior interesse em compartilhar suas experiências e opiniões tendem a estar mais descontentes com determinada situação. Assim, o volume de respostas pode ser um reflexo do descontentamento dos policiais lotados nessa unidade, especialmente em relação à compensação financeira e às oportunidades de crescimento, evidenciando a necessidade de atenção especial para melhorar as condições de trabalho e reduzir a insatisfação.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

5.1 CONCLUSÕES

A pesquisa realizada permitiu uma análise sobre os fatores críticos que interferem na Qualidade de Vida no Trabalho dos policiais rodoviários federais lotados na 2ª Delegacia da PRF em Caruaru/PE. Com base nos dados coletados, foi possível identificar aspectos determinantes para a satisfação e o bem-estar desses profissionais, bem como compreender as principais fontes de insatisfação que afetam seu desempenho e motivação no ambiente de trabalho.

O modelo de Walton (1973) foi essencial para a categorização dos fatores analisados, evidenciando que a QVT vai além das condições físicas do ambiente e engloba dimensões como a compensação justa, o reconhecimento profissional, a relação entre trabalho e vida pessoal, a estabilidade no emprego e as oportunidades de crescimento. A partir das respostas obtidas no questionário aplicado, verificou-se que, mesmo possuindo uma remuneração acima da média nacional, a compensação salarial foi apontada como o maior fator de insatisfação entre os policiais pesquisados. Isso sugere que a percepção de QVT não está exclusivamente atrelada ao valor financeiro recebido, mas à sensação de valorização profissional e à perspectiva de progressão na carreira.

Outro aspecto relevante identificado na análise dos dados foi a diferença na percepção da QVT entre as unidades operacionais estudadas. Os policiais que atuam na escala ordinária da UOP Juriti e da UOP Gravatá demonstraram níveis de satisfação distintos em comparação aos servidores da área administrativa. Isso indica que fatores locais, como a carga de trabalho, a estrutura oferecida em cada unidade e as especificidades das funções desempenhadas, influenciam diretamente a experiência dos profissionais e sua percepção sobre bem-estar no ambiente de trabalho.

Além disso, a pesquisa confirmou que a satisfação com a QVT é subjetiva e depende de fatores individuais, como expectativas, motivações e experiências anteriores. Esse achado reforça a necessidade de estratégias institucionais mais

abrangentes, que considerem não apenas aspectos estruturais, mas também elementos subjetivos na formulação de políticas voltadas para a melhoria da QVT.

Diante desses resultados, conclui-se que, apesar de condições salariais relativamente favoráveis, a ausência de uma estrutura de progressão salarial mais dinâmica e de mecanismos eficazes de reconhecimento profissional geram insatisfação entre os policiais da 2ª Delegacia da PRF de Caruaru. Além disso, a variação na percepção da QVT entre diferentes unidades operacionais reforça a importância de avaliar o contexto específico de cada posto de trabalho, a fim de promover melhorias direcionadas às necessidades particulares de cada equipe.

Em suma, esta pesquisa evidenciou que a Qualidade de Vida no Trabalho dos policiais rodoviários federais em Caruaru é influenciada por uma combinação de fatores objetivos e subjetivos, que vão desde a estrutura de remuneração até a percepção de valorização profissional. Tais resultados reforçam a necessidade de ações institucionais voltadas à valorização dos servidores, visando não apenas a melhoria das condições materiais de trabalho, mas também o fortalecimento da motivação e do reconhecimento profissional dentro da corporação.

5.2 RECOMENDAÇÕES

Com base nos resultados obtidos, recomenda-se que futuras pesquisas ampliem o escopo da análise para outras delegacias da Superintendência da PRF em Pernambuco, possibilitando uma compreensão mais abrangente sobre a qualidade de vida no trabalho dentro da corporação. A inclusão de um número maior de participantes permitiria uma comparação mais detalhada entre diferentes unidades, possibilitando a identificação de padrões e particularidades regionais.

Além disso, sugere-se a realização de um estudo comparativo entre os policiais rodoviários federais e membros de outras forças de segurança, como a Polícia Militar. Esse tipo de investigação poderia fornecer visões importantes sobre as diferenças na percepção da QVT entre corporações com estruturas hierárquicas, rotinas operacionais e políticas de valorização profissional distintas.

REFERÊNCIAS

AVANZI, Carla Campos. **Polícia Rodoviária Federal: de polícia das estradas a um novo posicionamento institucional**. Revista Brasileira de Segurança Pública, Londrina, 2022.

BÜHLER, Leslie Vieira; SILVA, Nelci Marlene Bühler da. **Qualidade de Vida no Trabalho: contribuições para o desenvolvimento de trabalhadores e sua repercussão nas organizações**. Caxias do Sul: Universidade de Caxias do Sul (UCS), 2010. Disponível em: <https://www.ucs.br/ucs/eventos/seminarios_semintur/semin_tur_6/arquivos/08/Qualidade%20de%20Vida%20no%20Trabalho%20contribuicoes%20para%20o%20desenvolvimento%20de.pdf> Acesso em: 4 fev. 2025.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FORNO, Cristiano Dal; FINGER, Igor da Rosa. **Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas**. Revista Brasileira de Qualidade de Vida, Ponta Grossa, v. 7, n. 2, p. 103-112, abr./jun. 2015. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/viewFile/3015/2089>. Acesso em: 4 fev. 2025.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GODOY, A. S. **Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades: uma revisão histórica dos principais autores e obras que refletem esta metodologia de pesquisa em Ciências Sociais**. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, mar./abr. 1995.

GÓES, M. B. B. **Qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional no serviço público: um estudo com os servidores técnico-administrativos do Centro Acadêmico do Agreste da UFPE**. 2016. Dissertação (Mestrado em Gestão Pública) - Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2016.

PRF. Polícia Rodoviária Federal. **Institucional**. Disponível em: <<https://www.gov.br/prf/pt-br/acesso-a-informacao/institucional>> Acesso em: 21 fev. 2025.

LACAZ, F. A. C. **Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença**. Ciência & Saúde Coletiva, 2000, p. 151-161.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MARCONDES, Paulo Cesar; LAAT, Erivelton Fontana de. **Segurança pública: qualidade de vida no trabalho como direito fundamental para eficiência do sistema.** Brazilian Journal of Development, Curitiba, v. 7, n. 1, p. 2020-2038, 2021.

MARIANO, Maria Socorro Sales. **Representações sociais sobre o trabalho: um estudo da qualidade de vida no trabalho do policial militar em Aracaju/SE.** 2015. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, 2015. Disponível em: <https://ri.ufs.br/bitstream/riufs/6235/1/MARIA_SOCORRO_SALES_MARIANO.pdf.> Acesso em: 21 dez. 2024.

NADLER, David A.; LAWLER, Edward E. **Quality of work life: perspectives and directions.** Organizational Dynamics, v. 11, n. 3, p. 20-30, 1983. Disponível em: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0090261683900037>.> Acesso em: 21 dez. 2024.

OLIVEIRA, Elimeire de; ESTEVES, Alef; BONFIM, Rodrigo Teixeira. **A importância da qualidade de vida no trabalho no mundo contemporâneo das organizações.** Revista Eletrônica Ciência & Tecnologia Futura, v. 1, n. 1, 4 ago. 2022.

PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto. **Notas sobre o modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton: uma revisão literária.** Conexões, Campinas, SP, v. 7, n. 3, p. 29-43, 2009. DOI: 10.20396/conex.v7i3.8637766. Disponível em: <<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/conexoes/article/view/8637766>.> Acesso em: 25 fev. 2025.

PILATTI, Luís Eduardo; PICININ, Claudia Tania; HELMANN, Caroline Lievore; SANTOS, Celso Bilynkievycz dos; PEREIRA, Gabrielly de Queiroz. **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Modelos Produzidos na Década de 1980.** XI Congresso Brasileiro de Engenharia de Produção – CONBREPPO 2021.

POSSOBAM, Reginaldo. **Um estudo de caso sobre a qualidade de vida no exercício do trabalho policial.** Ciências Sociais Aplicadas, v. 28, n. 139, out. 2024. DOI: 10.69849/revistaft/pa10202410060749.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial.** 6. ed. Petrópolis: Vozes, 1999.

SOUZA FILHO, M. J.; NOCE, F.; ANDRADE, A. G. P.; CALIXTO, R. M.; ALBUQUERQUE, M. R.; COSTA, V. T. **Avaliação da qualidade de vida de policiais militares.** Revista Brasileira de Ciência e Movimento, v. 23, n. 4, p. 159-169, 2015.

WALTON, Richard E. **Quality of work life: what is it?** Harvard Business Review, v. 50, n. 3, 1973.

APÊNDICES

SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA APLICAÇÃO DO QUESTIONÁRIO

Prezado Sr. Hélio Davino,

Estou desenvolvendo meu Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), cujo objetivo é identificar os fatores críticos que interferem na qualidade de vida no trabalho sob a percepção de policiais rodoviários federais.

Para isso, gostaria de solicitar sua autorização para a aplicação de um questionário junto aos policiais da 2ª Delegacia da PRF em Caruaru/PE. O questionário é anônimo, de rápida aplicação e tem finalidade exclusivamente acadêmica. Os dados coletados serão analisados de forma sigilosa e utilizados apenas para contribuir com a pesquisa.

Caso necessário, estou à disposição para fornecer mais detalhes sobre o estudo. Agradeço desde já sua atenção e aguardo seu retorno.

Link do formulário:

<https://forms.gle/q4D517SWEQEQ9yJMA>

Atenciosamente,

Maria do Carmo Sousa

QUESTIONÁRIO

Prezado(a),

Sou graduanda do curso de Administração pela UFPE/CAA e estou realizando uma pesquisa como parte do meu Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) que visa identificar os fatores críticos à Qualidade de Vida no Trabalho. Esta pesquisa está sendo conduzida sob a orientação do Prof. Luiz Sebastião.

Gostaria de contar com a sua colaboração preenchendo o questionário a seguir. Ressalto que suas respostas serão tratadas com total confidencialidade e que não será necessário se identificar.

ORIENTAÇÕES PARA O PREENCHIMENTO DO QUESTIONÁRIO

O questionário contém 24 itens com afirmações relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho. Para cada item, pedimos que você avalie:

- Grau de importância atribuída: Quão importante é este item para você.
- Grau de satisfação atual: Quão satisfeito você está com este item no momento.

Para ambas as dimensões, utilize a escala abaixo:

- 1 – MUITO BAIXA
- 2 – BAIXA

- 3 – RAZOÁVEL
- 4 – ALTA
- 5 – MUITO ALTA

AVALIAÇÃO DO GRAU DE IMPORTÂNCIA ATRIBUÍDA

Nessa seção você irá avaliar o quão importante é cada item para você.

- Autonomia e poder de opinião na execução de tarefas da instituição.
- Salário pago em dia.
- Boa imagem da instituição perante aos agentes.
- Folgas nos feriados e datas festivas.
- Boa comunicação interna na instituição.
- Gozo real e periódico de férias.
- Identificação do agente com a instituição.
- Salário adequado para função.
- Leis trabalhistas respeitadas pela instituição.
- Ausência de preconceito na instituição.
- Equilíbrio entre o tempo dedicado à instituição e o convívio com a família.
- Orgulho de trabalhar na instituição.
- Possibilidade de flexibilidade no horário de trabalho.
- Jornada de trabalho adequada para a tarefa desenvolvida.
- Estabilidade no emprego.
- Remuneração e benefícios oferecidos pela instituição.
- Local de trabalho limpo.
- Exerce função importante para a instituição.
- Material de trabalho e manutenção dos mesmos apropriados para a execução das atividades da instituição.
- Adequado plano de cargos, salários e carreira oferecidos pela instituição.
- Bom relacionamento e cooperação entre colegas de trabalho da instituição.

- Oportunidade de desenvolvimento pessoal proporcionada pela instituição.
- Salário justo em relação ao praticado para outras funções públicas.
- Destinação de cargos na instituição de acordo com a formação acadêmica.

AVALIAÇÃO DO GRAU DE SATISFAÇÃO ATUAL

Nessa seção você irá avaliar o quão satisfeito(a) você está com cada item no momento.

- Autonomia e poder de opinião na execução de tarefas da instituição.
- Salário pago em dia.
- Boa imagem da instituição perante aos agentes.
- Folgas nos feriados e datas festivas.
- Boa comunicação interna na instituição.
- Gozo real e periódico de férias.
- Identificação do agente com a instituição.
- Salário adequado para função.
- Leis trabalhistas respeitadas pela instituição.
- Ausência de preconceito na instituição.
- Equilíbrio entre o tempo dedicado à instituição e o convívio com a família.
- Orgulho de trabalhar na instituição.
- Possibilidade de flexibilidade no horário de trabalho.
- Jornada de trabalho adequada para a tarefa desenvolvida.
- Estabilidade no emprego.
- Remuneração e benefícios oferecidos pela instituição.
- Local de trabalho limpo.
- Exerce função importante para a instituição.
- Material de trabalho e manutenção dos mesmos apropriados para a execução das atividades da instituição.

- Adequado plano de cargos, salários e carreira oferecidos pela instituição.
- Bom relacionamento e cooperação entre colegas de trabalho da instituição.
- Oportunidade de desenvolvimento pessoal proporcionada pela instituição.
- Salário justo em relação ao praticado para outras funções públicas.
- Destinação de cargos na instituição de acordo com a formação acadêmica.

DADOS DEMOGRÁFICOS

Sexo:

- Masculino
 Feminino

UOP:

- Juriti
 Gravatá
 Delegacia (Administrativo)

Estado Civil:

- Solteiro(a)
 Casado(a)/ União Estável
 Separado(a)/ Divorciado(a)
 Viúvo(a)

Idade: ____

Tempo de serviço: ____

Escolaridade:

- Ensino Superior Completo
 Pós-graduação
 Mestrado
 Doutorado

Renda familiar aproximada: _____

(OPCIONAL) Como você avalia a qualidade de vida no trabalho (QVT)? Sinta-se à vontade para compartilhar comentários, sugestões ou críticas sobre as condições de trabalho na corporação.