

**CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA – CBMSC  
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA – UDESC  
CENTRO DE CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO E SOCIOECONÔMICAS – ESAG  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO  
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA: ESTUDOS  
ESTRATÉGICOS NO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA**

**DANIEL ALVES BRASIL**

**ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE A JORNADA DE TRABALHO E O NÍVEL  
MOTIVACIONAL DOS SERVIDORES POLICIAIS QUE EXERCEM ATIVIDADE-  
MEIO NA 8ªSRPRF/SC.**

**FLORIANÓPOLIS, SC**

**2014**

**DANIEL ALVES BRASIL**

**ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE A JORNADA DE TRABALHO E O NÍVEL  
MOTIVACIONAL DOS SERVIDORES POLICIAIS QUE EXERCEM ATIVIDADE-  
MEIO NA 8ªSRPRF/SC.**

Trabalho de Conclusão apresentado ao Curso de Altos Estudos Estratégicos, do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina e do Centro de Ciências da Administração e Sócio Econômicas, da Universidade do Estado de Santa Catarina, como requisito parcial para a obtenção do grau em Especialista em Gestão Pública.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Ana Paula Grillo Rodrigues

**FLORIANÓPOLIS, SC**

**2014**

CIP – Dados Internacionais de Catalogação na fonte

---

**B736a** **Brasil, Daniel Alves**

**Análise da relação entre a jornada de trabalho e o nível motivacional dos servidores policiais que exercem atividade-meio na 8ªSRPRF/SC.** / Daniel Alves Brasil. - Florianópolis : UDESC, 2014.  
90 f. : il.

Monografia (Especialização em Gestão Pública com Ênfase à Atividade de Bombeiro Militar) – Universidade do Estado de Santa Catarina, Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas, Programa de Pós-Graduação em Administração, 2014.

Orientadora: Ana Paula Grillo Rodrigues, Dra.

1. Gestão Pública, 2. Jornada de Trabalho. 3. Atividade-Meio. 4. Polícia Rodoviária Federal. I. Rodrigues, Ana Paula Grillo. II. Título.

---

CDD 363.22

**DANIEL ALVES BRASIL**

**ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE A JORNADA DE TRABALHO E O NÍVEL  
MOTIVACIONAL DOS SERVIDORES POLICIAIS QUE EXERCEM ATIVIDADE-  
MEIO NA 8ªSRPRF/SC.**

Trabalho de Conclusão apresentado ao Curso de Altos Estudos Estratégicos, do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina e do Centro de Ciências da Administração e Sócio Econômicas, da Universidade do Estado de Santa Catarina, como requisito parcial para a obtenção do grau em Especialista em Gestão Pública.

**Banca examinadora:**

Orientadora:

\_\_\_\_\_  
Prof.<sup>a</sup> Dra. Ana Paula Grillo Rodrigues

Membro:

\_\_\_\_\_  
Prof.<sup>a</sup> Dra. Patrícia Vendramini

Membro:

\_\_\_\_\_  
Insp. PRF Allan Carlos Vieira

**Florianópolis, SC, 25/08/2014**

## **AGRADECIMENTO**

Agradeço a Deus pela oportunidade desta realização;  
ao Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina;  
à Universidade do Estado de Santa Catarina;  
ao Centro de Ciências da Administração e Socioeconômica;  
ao Programa de Pós-graduação em Administração;  
à minha orientadora Dra. Ana Paula Grillo Rodrigues pela confiança em mim depositada e pela orientação dedicada;  
à Polícia Rodoviária Federal na pessoa do nosso Superintendente Regional, Inspetor Silvinei Vasques, pela oportunidade concedida;  
e por fim, e em especial, à minha esposa, Ana Luísa Meirelles, pela paciência e apoio dados nestes meses de estudos intensos.

“Nem todos fazem as mesmas coisas pelas mesmas razões”

(Cecília Bergamini)

## RESUMO

BRASIL, Daniel Alves. **Análise da relação entre a jornada de trabalho e o nível motivacional dos servidores policiais que exercem atividade-meio na 8ªSRPRF/SC.** 2014. 76 f. TCC (Especialização em Gestão Pública) – Centro de Estudos Superiores do Corpo de Bombeiros Militar e Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas da Universidade do Estado de Santa Catarina, Florianópolis, 2014.

Este trabalho tem como objetivo verificar a relação entre a jornada de trabalho e o nível motivacional dos servidores policiais que exercem atividade-meio na 8ªSRPRF/SC. Tal objetivo surgiu com a observação tácita da diminuição do nível de interesse dos servidores policiais em trabalhar na atividade administrativa. Parte-se do princípio de que um dos motivos seria a influência da jornada de trabalho na vida profissional desses servidores, uma vez que trocam o regime de plantão pelo expediente administrativo de 08 (oito) horas diárias. Para analisarmos esta relação, utilizamos um questionário por meio de uma pesquisa descritiva, que foi aplicado nesta regional e no 1º DRPRF/DF, pelo sistema on-line. Após um breve histórico da instituição, tecemos algumas palavras sobre jornada de trabalho e motivação e passamos a averiguar as respostas obtidas junto aos policiais das duas regionais. Dentre as conclusões obtidas, após mais de 50% (cinquenta por cento) de participação, pôde-se observar que há uma grande influência da jornada de trabalho na motivação desses servidores. Portanto, após cumprirmos com os nossos objetivos, finalizamos com a apresentação de uma proposta de flexibilização de horário de trabalho desses policiais da atividade-meio como alternativa para minimizar a situação problema levantada.

**Palavras-chave:** PRF; Atividade-Meio; Motivação; Jornada de Trabalho; Gestão Pública.

## ABSTRACT

BRASIL, Daniel Alves. **Analysis of the relation between working hours and the motivational level of the police officers that work in the administrative activity at the 8<sup>a</sup>SRPRF/SC.** 2014. XX f. TCC (Especialização em Gestão Pública) – Centro de Estudos Superiores do Corpo de Bombeiros Militar e Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas da Universidade do Estado de Santa Catarina, Florianópolis, 2014.

This study aims to investigate the relation between working hours and the motivational level of the police officers that work in the administrative activity at the 8<sup>a</sup>SRPRF/SC. Such purpose was made because we have observed a decrease in the police officer's interest to work in the administrative activity. We assumed that one reason for that was the influence of the working time in the professional life of these officers. To analyze this relation, we used a questionnaire through a descriptive research, which was applied at the 8<sup>a</sup>SRPRF/SC and at the 1<sup>o</sup> DRPRF/DF. After doing a brief summary of the institution, we spent a few words regarding working hours and motivation to find out the answers obtained from the police officers' questionnaires from both places. Among the conclusions, it can be observed that there is a great influence of the working time in the motivational level of these officers. So after reaching the primary goal, this study is concluded with a proposal for a flexible work schedule for these specific police officers.

**Keywords:** PRF; Administrative Activity; Motivation; Working Hours; Public Management.



## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

<b>FIGURA 1</b>	Estrutura organizacional do Departamento de Polícia Rodoviária Federal.....	18
<b>FIGURA 2</b>	Estrutura organizacional das Superintendências de Polícia Rodoviária Federal.....	19
<b>FIGURA 3</b>	Estrutura organizacional dos Distritos da Polícia Rodoviária Federal.....	20
<b>GRÁFICO 1</b>	Sexo – 1º DRPRF/DF.....	32
<b>GRÁFICO 2</b>	Estado Civil – 1º DRPRF/DF.....	33
<b>GRÁFICO 3</b>	Tem filhos – 1º DRPRF/DF.....	33
<b>GRÁFICO 4</b>	Local de trabalho – 1º DRPRF/DF.....	33
<b>GRÁFICO 5</b>	Nível de escolaridade – 1º DRPRF/DF.....	34
<b>GRÁFICO 6</b>	Manutenção Financeira Familiar – 1º DRPRF/DF.....	34
<b>GRÁFICO 7</b>	Sexo – 8ª SRPRF/SC.....	34
<b>GRÁFICO 8</b>	Estado Civil – 8ª SRPRF/SC.....	35
<b>GRÁFICO 9</b>	Tem Filhos – 8ª SRPRF/SC.....	35
<b>GRÁFICO 10</b>	Local de Trabalho – 8ª SRPRF/SC.....	35
<b>GRÁFICO 11</b>	Nível Educacional – 8ª SRPRF/SC.....	36
<b>GRÁFICO 12</b>	Manutenção Financeira Familiar – 8ª SRPRF/SC.....	36
<b>GRÁFICOS 13, 14 e 15</b>	Salário e Bom Relacionamento Interpessoal – 1ºDRPRF/DF e Bom Relacionamento Interpessoal – 8ª SRPRF/SC.....	37
<b>GRÁFICOS 16 e 17</b>	Salário – 1ºDRPRF/DF e Bom Relacionamento Chefia – 8ª SRPRF/SC.....	38

<b>GRÁFICOS 18 e 19</b>	Carga Horária – 1ºDRPRF/DF e Carga Horária – 8ª SRPRF/SC.....	38
<b>GRÁFICOS 20 e 21</b>	Percebo que meu rendimento diário seria melhor se eu trabalhasse menos horas por dia, de forma ininterrupta – 1ºDRPRF/DF e 8ª SRPRF/SC.....	39
<b>GRÁFICOS 22 e 23</b>	Considero minha carga horária adequada para as tarefas que executo – 1ºDRPRF/DF e 8ª SRPRF/SC.....	40
<b>GRÁFICOS 24 e 25</b>	Percebo que sobra tempo nas atividades que executo – 1ºDRPRF/DF e 8ª SRPRF/SC.....	41
<b>GRÁFICOS 26 e 27</b>	Sinto-me excessivamente cansado depois de 8 horas diárias de trabalho – 1ºDRPRF/DF e 8ª SRPRF/SC.....	42
<b>GRÁFICOS 28 e 29</b>	Gosto de me manter ativo nas 8 horas de trabalho diário – 1ºDRPRF/DF e 8ª SRPRF/SC.....	43
<b>GRÁFICOS 30 e 31</b>	Entendo que é importante profissionalmente executar algumas horas semanais na atividade-fim – 1ºDRPRF/DF e 8ª SRPRF/SC.....	44

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

PRF	Polícia Rodoviária Federal
DPRF	Departamento de Polícia Rodoviária Federal
8ªSRPRF/SC	8ª Superintendência Regional de Polícia Rodoviária Federal em Santa Catarina
1ºDRPRF/DF	1º Distrito Regional de Polícia Rodoviária Federal no Distrito Federal
DNER	Departamento Nacional de Estradas e Rodagem
EFI	Educação Física Institucional

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>12</b>
1.2 OBJETIVO.....	13
<b>1.2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....</b>	<b>14</b>
1.3 CONTRIBUIÇÕES DO TRABALHO.....	14
<b>2 CONTEXTO E A REALIDADE INVESTIGADA.....</b>	<b>15</b>
<b>3 DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO.....</b>	<b>28</b>
3.1 METODOLOGIA.....	28
<b>3.1.1 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....</b>	<b>29</b>
<b>3.1.2 POPULAÇÃO-ALVO.....</b>	<b>29</b>
<b>3.1.3 AMOSTRA.....</b>	<b>29</b>
<b>3.1.4 MÉTODO DE ABORDAGEM.....</b>	<b>30</b>
<b>3.1.5 ANÁLISE DOS DADOS.....</b>	<b>31</b>
<b>4 ANÁLISE E PROPOSTA DE INTERVENÇÃO/RECOMENDAÇÃO.....</b>	<b>32</b>
<b>5 CONCLUSÕES.....</b>	<b>46</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>49</b>
<b>APÊNDICES.....</b>	<b>52</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>76</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A teoria clássica da organização formal tinha a concepção de homem como muito sumária. Acreditava-se que o trabalhador seria profundamente influenciado quando recebesse uma recompensa ou prêmio ao superar a sua meta de produção. É o conceito de “*homo economicus*” de Taylor (BARRACHO, 2001).

Não que os seus autores tenham ignorado o problema da motivação. Assim como Taylor e os primeiros psicólogos industriais, esses teóricos pensaram ter descomplicado a concepção da conduta humana, ao convir que para motivar seguidores fosse necessário apenas atender, sobretudo, para uma sistemática de recompensa/punição. Para eles, os homens contratados pela organização são, ao mesmo tempo, racionais e passivos, preferindo a segurança de uma atividade precisa aos riscos que acompanham toda a liberdade (LÉVY-LEBOYER, 1974, p. 17).

Contudo, a administração sobre controle limita a identidade pessoal do empregado, minando a sua autoestima. Esse passa a ver o trabalho como simples meio para ser feliz fora dele (Bergamini, 2008, p. 13).

A 8ª Superintendência de Polícia Rodoviária Federal em Santa Catarina – 8ª SRPRF/SC, órgão que possui a missão de garantir a segurança nas rodovias federais no estado, possui em sua estrutura basicamente duas formas de execução de suas atividades. A primeira delas é a atividade-fim propriamente dita, como garantidora da segurança nas estradas, exercida em regime de plantão por seus servidores policiais. Já a segunda é a atividade-meio, que é exercida por alguns servidores administrativos e majoritariamente por policiais. Esta tem o objetivo de garantir o funcionamento da atividade-fim, e é realizada em regime de expediente administrativo.

O servidor que presta concurso público para o cargo de policial rodoviário federal, geralmente tem mais interesse na atividade-fim da PRF. Contudo, em determinadas situações, terá que cumprir sua função, nem sempre de forma voluntária, na atividade administrativa. Portanto, terá que abrir mão do regime de plantão (em sua maioria 24 horas de trabalho por 72 horas de descanso), para trabalhar no horário administrativo, ou seja, 40 horas semanais, em dois turnos diários.

Tal medida vem se tornando um problema estratégico para a 8ªSRPRF/SC, pois a quantidade de servidores requerendo retorno à atividade-fim vem aumentando vertiginosamente, na mesma proporção em que diminui a quantidade de servidores

interessados em vir trabalhar na área administrativa. Esses requerimentos podem estar relacionados com a falta de motivação destes servidores em trabalhar nesta área.

Isso se torna um problema tendo em vista a importância que se deve dar ao servidor dentro do órgão, como mesmo propõe Glasser (1994, p. 15):

o fracasso da maioria de nossas empresas não está na falta de conhecimento técnico. E, sim, na maneira de lidar com as pessoas. Foge à nossa compreensão o hábito dos administradores de achar que os trabalhadores não produzem com qualidade apenas por falta de conhecimento técnico. Na realidade, isso está ocorrendo devido à maneira como são tratados pela direção das empresas.

O desafio talvez não seja apenas descobrir como motivar as pessoas, pois, percebeu-se que cada um já possui, dentro de si, suas próprias motivações. O objetivo passa a ser encontrar e adotar recursos organizacionais capazes de não sufocar as forças motivacionais inerentes às próprias pessoas. As ações se voltam para que as pessoas não percam a sua sinergia motivacional. Descobre-se, finalmente, que o ser humano não se submete passivamente ao desempenho de atividades que lhe sejam impostas e que, por conseguinte, não tenham para ele nenhum significado (Bergamini, 2008, p. 23).

Portanto, para Bergamini, a motivação é considerada um aspecto intrínseco às pessoas; ninguém pode, por isso mesmo, motivar ninguém, sendo que a motivação específica para o trabalho depende do sentido que se dá a ele (Bergamini, 2008, p. 23).

A contextualização que serviu de problemática possibilita a reflexão sobre quais ferramentas, dentro da área administrativa da 8ªSRPRF/SC, se tornam necessárias para o despertar da intrínseca sinergia motivacional do policial.

Ao considerarmos essas ferramentas, focamos em especial na jornada de trabalho, ao analisarmos se possui algum papel nesse despertar, fato que nos leva ao nosso objetivo a seguir. Levando-se em conta que a quantidade de tempo em que o servidor fica no trabalho semanalmente pode influenciar em sua motivação interna.

## 1.2 OBJETIVO GERAL

Analisar a relação entre a jornada de trabalho e o nível motivacional dos servidores policiais que exercem atividade-meio na 8ªSRPRF/SC.

### 1.2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) realizar pesquisa comparativa com os servidores lotados na 8ª SRPRF/SC e no 1º DRPRF/DF, para avaliar o seu grau de motivação;
- b) verificar a influência da jornada de trabalho na motivação;
- c) oferecer sugestões diante do resultado apresentado, caso seja necessário.

### 1.3 CONTRIBUIÇÕES DO TRABALHO

Com o resultado levantado através da presente pesquisa, é possível, a partir das questões respondidas, verificar o cenário da jornada de trabalho na PRF, relacionado a aspectos motivacionais, e conseqüentemente à produtividade. E diante da coleta apresentada, se necessário, sugerir melhorias para elevar o nível motivacional dos servidores.

## 2 O CONTEXTO E A REALIDADE INVESTIGADA

Contextualizando o presente trabalho, iniciamos com um breve histórico sobre a Polícia Rodoviária Federal - PRF, assim como suas competências e responsabilidades. Após, discorreremos um pouco sobre a gestão de pessoas, tanto no âmbito da Administração Pública, como especificamente na nossa instituição. Por fim, encerraremos esse capítulo com alguns conceitos sobre a motivação e a sua importância para o órgão e para a realidade investigada.

A PRF iniciou sua trajetória através do Decreto nº 18.323, onde Washington Luiz criou, em 24 de julho de 1928, a Polícia das Estradas, e regulamentou a circulação internacional de automóveis no território brasileiro, bem como as regras de segurança e sinalização, e ainda definiu a competência da fiscalização das estradas.

Em 1935, Antônio Félix Filho, ou “Turquinho”, conforme era conhecido, considerado o patrono da Polícia Rodoviária Federal, foi indicado pela Comissão de Estradas de Rodagem para organizar os serviços de vigilância nas estradas. Em 1936, com nove Inspectores de Tráfego, iniciam o patrulhamento da rodovia Rio-Petrópolis, e ao final de 1939 já eram 459 inspetores patrulhando as rodovias Rio-Petrópolis, Rio-São Paulo e União Indústria (Rio – Juiz de Fora).

Ainda vinculado ao extinto Departamento Nacional de Estradas e Rodagem – DNER, quando o mesmo foi reestruturado em 1945, surge a expressão Polícia Rodoviária Federal.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, após grande mobilização nacional, alcançava-se o anseio dos servidores vinculados à Polícia Rodoviária Federal: o poder de polícia e a “emancipação” do DNER, transformando-se em Departamento e sendo integrado ao Sistema Nacional de Segurança Pública.

A partir da Lei nº 8.028, de 12 de abril de 1990, que define como competência do Ministério da Justiça a atividade de policiamento rodoviário, e do Decreto nº 02, de 18 de janeiro de 1991, que estabelece a estrutura e as competências do Departamento de Polícia Rodoviária Federal – DPRF é que acontece a mudança de vinculação do Ministério dos Transportes para o Ministério da Justiça. As atribuições que antes eram apenas referentes a trânsito se ampliam, somando-se às de segurança pública.

Finalmente, no ano de 1998, com a Lei nº 9.654, o antigo cargo de Patrulheiro Rodoviário Federal passa a se chamar Policial Rodoviário Federal.

Com esse breve histórico da PRF, podemos adentrar no assunto gestão de pessoas, onde já é consensual entre os autores que a valorização dos servidores nas organizações



assume relevância especial na atual era do conhecimento e em tempos de competitividade recrudescente. Ulrich (2001) já afirmara que o panorama competitivo está constantemente se alterando ao demandar novos modelos de competitividade, que, por sua vez, requerem capacidades organizacionais que possibilitarão que as organizações atendam melhor seus clientes e se diferenciem de seus concorrentes. Nesse sentido, a gestão de pessoas nas organizações assume papel especialmente relevante e estratégico na realidade competitiva atual, já que suas políticas e práticas devem criar tais capacidades organizacionais que levam a uma competitividade maior.

Essa ideia é corroborada por Legge (1995) quando diz que as políticas de gestão de pessoas devem ser integradas ao planejamento estratégico da organização e usadas para reforçar uma cultura organizacional apropriada, uma vez que os recursos humanos são valiosos e constituem uma fonte de vantagem competitiva. Algumas pesquisas também evidenciaram relações positivas entre políticas e práticas de gestão de pessoas e variáveis como produtividade, lucratividade, qualidade, entre outras. Sobretudo, as políticas de gestão de pessoas precisam contribuir para um maior bem-estar dos seus agentes.

As atividades de gestão de pessoas cumprem seu papel para captar, reter e desenvolver talentos capazes de fazer o diferencial das organizações. Encontram-se nesse bojo, conforme explicitados por Casado (2007), os procedimentos de recrutamento, as técnicas de seleção, as políticas de compensação, as formas de relacionamento com os representantes de empregados, os modelos de treinamento e desenvolvimento e os planos para progressão na carreira. Muitas vezes, conforme alertado pela autora, essas ferramentas e práticas de gestão de pessoas confundem-se com as próprias divisões funcionais e deixam de receber o devido cuidado de gestores da administração, que nem sempre conhecem os fundamentos conceituais que norteiam essas ações.

São diversas as implicações sugeridas pela evolução das ideias em gestão estratégica de pessoas para a prática organizacional, destacando-se, de acordo com Mascarenhas (2008): as possibilidades de desenvolvimento das competências dos agentes envolvidos com a gestão de pessoas, incluindo profissionais de recursos humanos e líderes de equipes; entrelaçamento entre abordagens desenvolvidas em campos acadêmicos distintos.

Oriunda de tal entrelaçamento, a gestão de pessoas indicada por Medeiros (1999), reitera e relembra o antigo tripé de habilidades requeridas para o exercício dessa gestão, o qual inclui: sensibilidade e empatia para lidar com as pessoas; equilíbrio entre o amor e a razão; dar oportunidade de crescimento a todos os colaboradores da organização; por intermédio de informações compartilhadas, obter o comprometimento da equipe; mediante

organizado esforço, atingir os objetivos organizacionais, sem deixar de satisfazer as necessidades das pessoas.

A gestão de pessoas atrelada à importância que o comportamento humano tem assumido foi vista por Fischer (2002), indicando que, quando o conceito do modelo de gestão de pessoas era estrategicamente orientado, sua missão prioritária passava a consistir-se em identificar padrões de comportamento coerentes com o negócio da organização. A partir de então, obter tais padrões, mantê-los, modificá-los e associá-los aos demais fatores organizacionais passaria a ser o objetivo principal.

Contudo, Dutra (2002) assinalou as bases movediças em que estavam assentados os conceitos e instrumentos de gestão de pessoas, gerando, nas pessoas, dificuldade de localizar-se na organização, de avaliar com clareza suas perspectivas e de estabelecer um projeto profissional em linha com as expectativas e necessidades organizacionais. Enfatizou, ainda, que o modelo de gestão de pessoas necessitava ser exigente de oferta de suporte ao desenvolvimento mútuo da organização e das pessoas nela inseridas.

A PRF, por meio de seu planejamento estratégico, tem buscado se adequar às novas diretrizes do novo serviço público na Administração Pública, que tem como principais princípios, dentre outros: servir cidadãos e não consumidores; perseguir o interesse público; valorizar principalmente o cidadão; pensar estrategicamente, agir democraticamente; servir em vez de dirigir; e valorizar pessoas, não apenas a produtividade (VENDRAMINI, 2014).

Adentrando na estrutura de pessoal do Departamento de Polícia Rodoviária Federal - DPRF este é subdividido em dois tipos de unidades administrativas: Superintendências Regionais de Polícia Rodoviária Federal – SRPRF e Distritos. Cada Superintendência ou Distrito, por sua vez, subdivide-se em Delegacias que coordenam e executam a atividade-fim através de postos de fiscalização e/ou equipes de ronda ao longo das rodovias federais.

A PRF está estruturada em vinte e uma Superintendências, cinco Distritos Regionais, cento e cinquenta Delegacias, e mais ou menos quatrocentos Postos de Fiscalização.

A administração central está sediada na capital federal que é onde se concentra os mais altos níveis hierárquicos do Departamento. É responsável principalmente pelo planejamento estratégico e tático, mas também elabora planejamentos operacionais. O organograma abaixo se refere ao modo com que a Polícia Rodoviária Federal organiza-se administrativamente em sua sede:

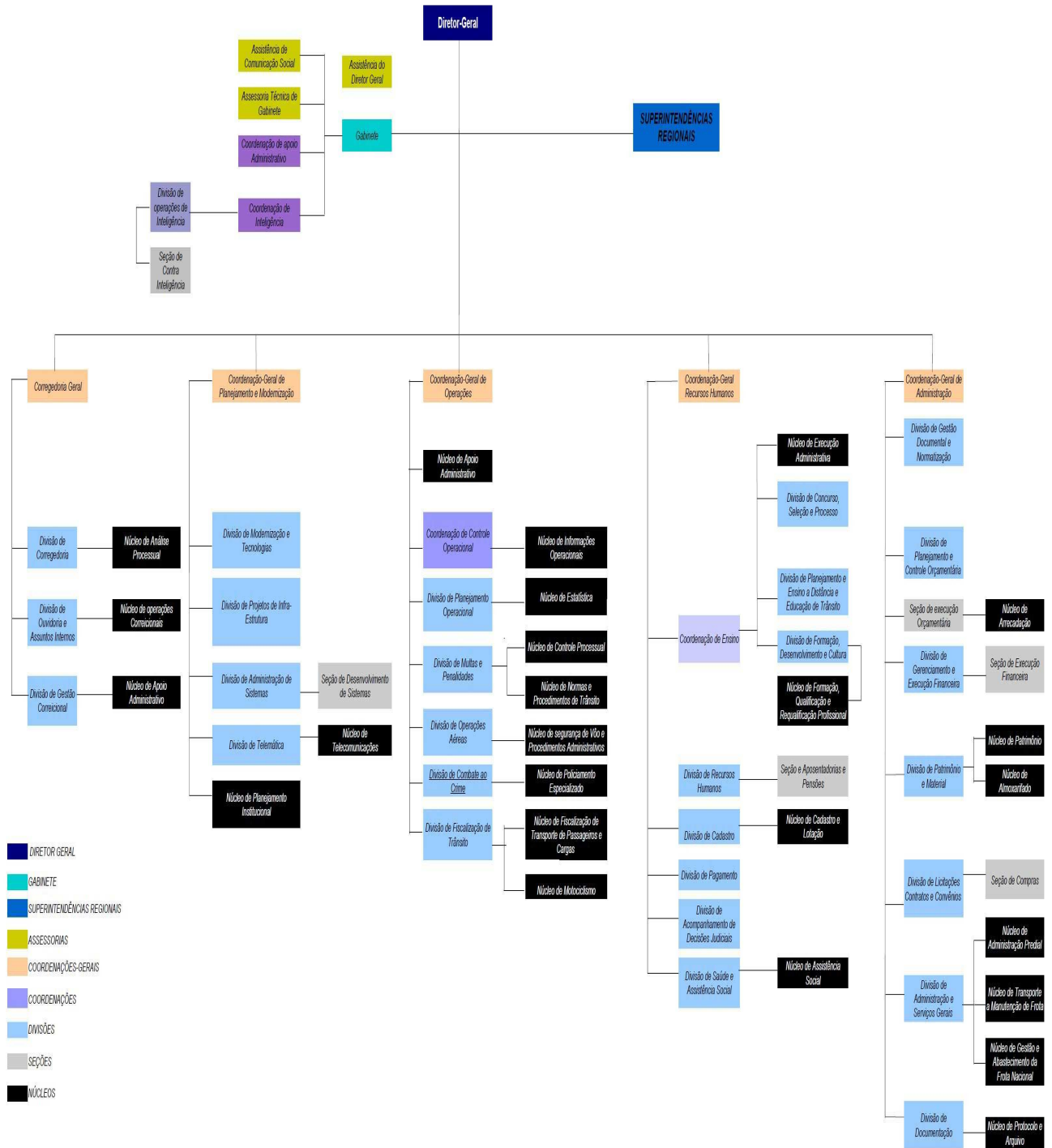


Figura 1. Estrutura organizacional do Departamento de Polícia Rodoviária Federal.

Fonte: Polícia Rodoviária Federal, 2014.

Por sua vez, as unidades regionais administrativas (Superintendências e Distritos) são responsáveis pelos planejamentos táticos e operacionais.

Abaixo temos o organograma das Superintendências e Distritos:

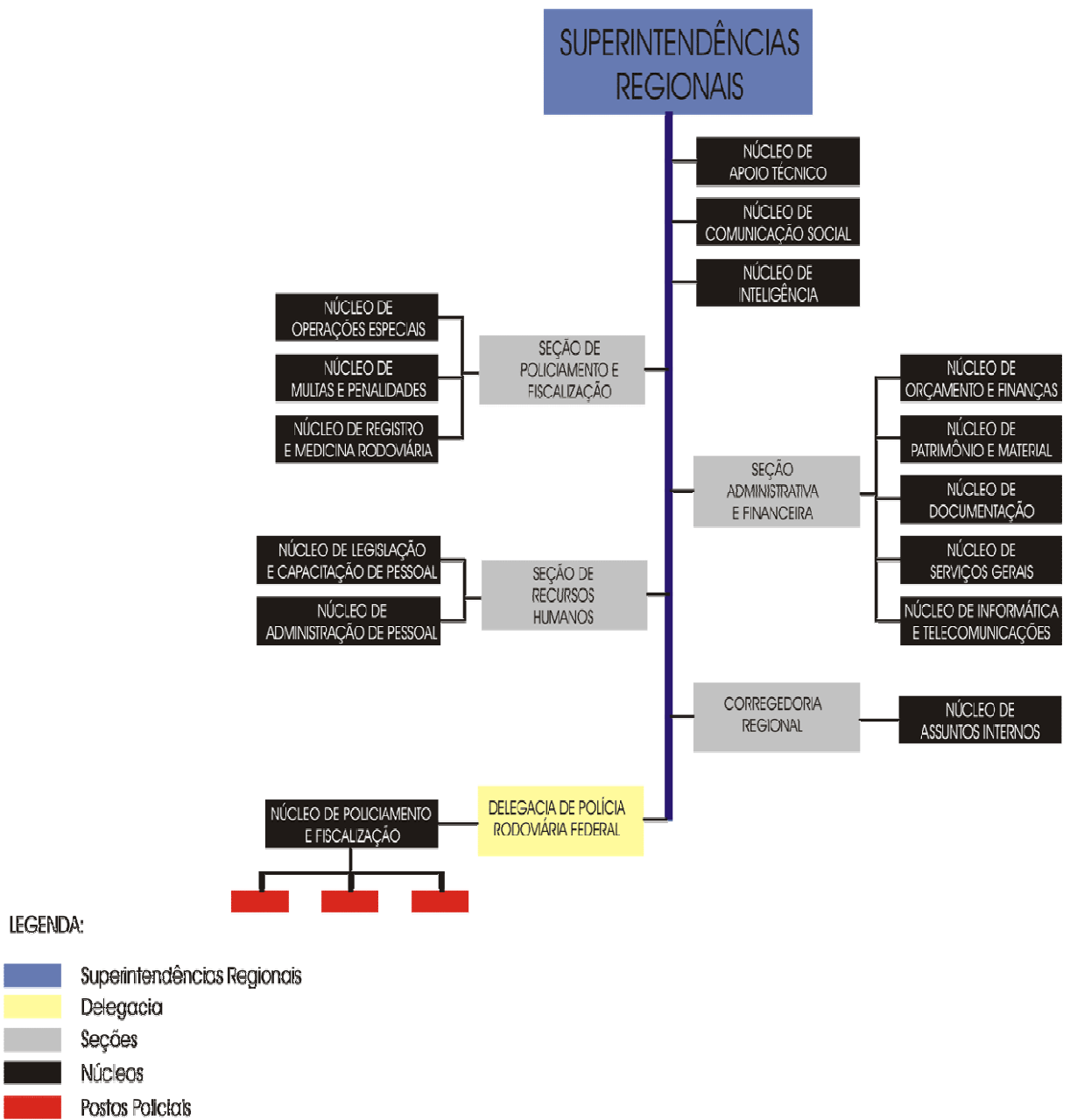


Figura 2. Estrutura organizacional das Superintendências de Polícia Rodoviária Federal.

Fonte: Polícia Rodoviária Federal, 2014.

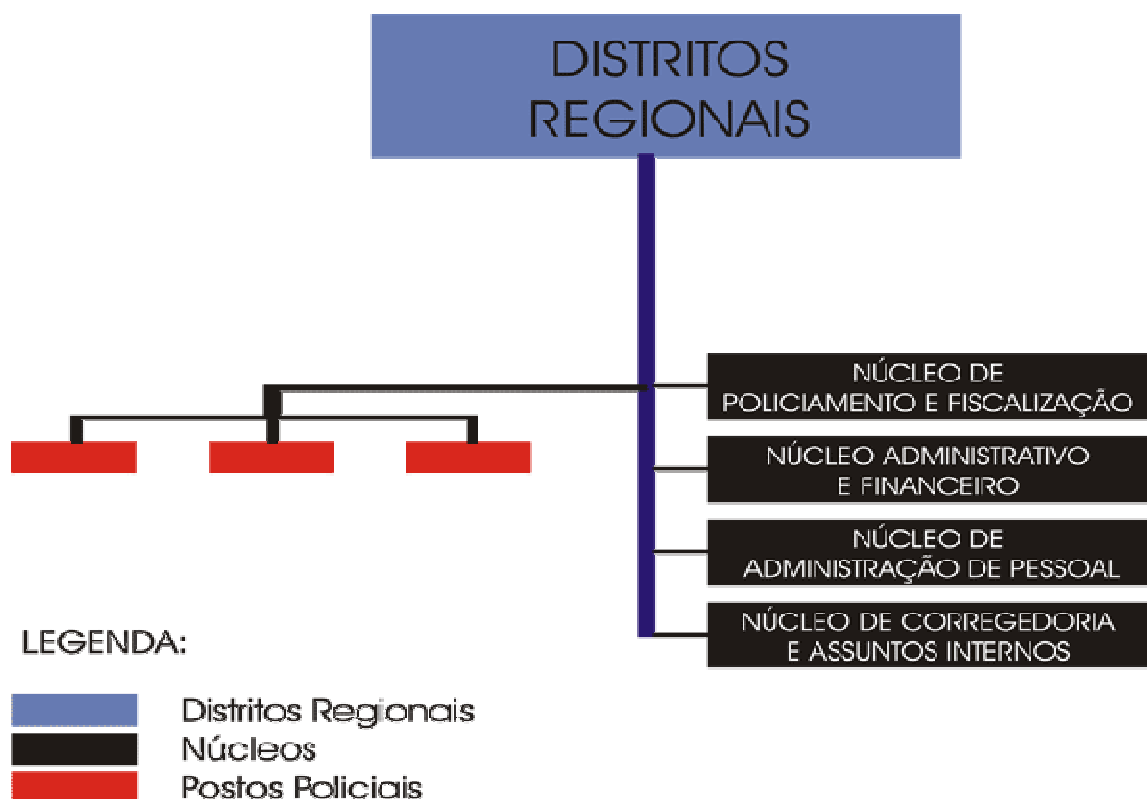


Figura 3. Estrutura organizacional dos Distritos da Polícia Rodoviária Federal.

Fonte: Polícia Rodoviária Federal, 2014.

O quadro de servidores da PRF possui dois cargos, um de agente administrativo nível médio e superior, e outro que é o de policial rodoviário federal, cujo acesso deve ser através de concurso público e nível superior como pré-requisito.

A segurança pública como direito e garantia fundamental de toda pessoa, se figura de suma importância nas relações entre as pessoas físicas com as jurídicas, de direito público ou de direito privado, em especial os agentes públicos. O exercício de seu dever público muitas vezes exige decisões que podem cercear ou interromper bens de inestimável valor como o são a liberdade e a vida.

A PRF tem a sua competência constitucional estabelecida no artigo 144, inciso II, da Carta Magna, cabendo-lhe, sinteticamente, o patrulhamento de mais de setenta e um mil quilômetros de rodovias e estradas federais, em todas as Unidades da Federação. Este serviço é prestado mediante jornada ininterrupta de trabalho de seus servidores em suas mais de seiscentas unidades.

Atualmente, em torno de nove mil e quinhentos policiais rodoviários federais efetivamente em exercício são responsáveis pelo patrulhamento e policiamento da integralidade da malha viária federal de todo o Brasil, em cumprimento ao que determina o

Decreto nº 1.655/95 e a Lei nº 9.503/97.

Do quantitativo citado acima, em torno de 7% (sete por cento) dos policiais, são destacados de suas atividades operacionais, para assumirem funções administrativas, em companhia dos agentes administrativos. Estas funções são realizadas tanto na sede do Departamento em Brasília, quanto nas Superintendências, Distritos e Delegacias. Estes servidores exercem suas atividades em expediente semanal de 08 (oito) horas diárias.

As competências legais da PRF estão definidas no art. 1º, do Decreto nº 1.655/95:

Art. 1º À Polícia Rodoviária Federal, órgão permanente, integrante da estrutura regimental do Ministério da Justiça, no âmbito das rodovias federais, compete:

I – realizar o patrulhamento ostensivo, executando operações relacionadas com a segurança pública, com o objetivo de preservar a ordem, a incolumidade das pessoas, o patrimônio da União e o de terceiros;

II – exercer os poderes de autoridade de polícia de trânsito, cumprindo e fazendo cumprir a legislação e demais normas pertinentes, inspecionar e fiscalizar o trânsito, assim como efetuar convênios específicos com outras organizações similares;

III – aplicar e arrecadar as multas impostas por infrações de trânsito e os valores decorrentes da prestação de serviços de estadia e remoção de veículos, objetos, animais e escolta de veículos de cargas excepcionais;

IV – executar serviços de prevenção, atendimento de acidentes e salvamento de vítimas nas rodovias federais;

V – realizar perícias, levantamentos de locais boletins de ocorrências, investigações, testes de dosagem alcoólica e outros procedimentos estabelecidos em leis e regulamentos, imprescindíveis à elucidação dos acidentes de trânsito;

VI – credenciar os serviços de escolta, fiscalizar e adotar medidas de segurança relativas aos serviços de remoção de veículos, escolta e transporte de cargas indivisíveis;

VII – assegurar a livre circulação nas rodovias federais, podendo solicitar ao órgão rodoviário a adoção de medidas emergenciais, bem como zelar pelo cumprimento das normas legais relativas ao direito de vizinhança, promovendo a interdição de construções, obras e instalações não autorizadas;

VIII – executar medidas de segurança, planejamento e escoltas nos deslocamentos do Presidente da República, Ministros de Estado, Chefes de Estados e diplomatas estrangeiros e outras autoridades, quando necessário, e sob a coordenação do órgão competente;

IX – efetuar a fiscalização e o controle do tráfico de menores nas rodovias federais, adotando as providências cabíveis contidas na Lei nº 8.069 de 13 junho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente);

X – colaborar e atuar na prevenção e repressão aos crimes contra a vida, os costumes, o patrimônio, a ecologia, o meio ambiente, os furtos e roubos de veículos e bens, o tráfico de entorpecentes e drogas afins, o contrabando, o descaminho e os demais crimes previstos em leis.

Já no Código Brasileiro de Trânsito, Lei nº 9.503/97, a PRF figura no artigo 20, onde

He são conferidas as seguintes responsabilidades:

Art. 20. Compete à Polícia Rodoviária Federal, no âmbito das rodovias e estradas federais:

I – cumprir e fazer cumprir a legislação e as normas de trânsito, no âmbito de suas atribuições;

II – realizar o patrulhamento ostensivo, executando operações relacionadas com a segurança pública, com o objetivo de preservar a ordem, incolumidade das pessoas, o patrimônio da União e o de terceiros;

III – aplicar e arrecadar as multas impostas por infrações de trânsito, as medidas administrativas decorrentes e os valores provenientes de estada e remoção de veículos, objetos, animais e escolta de veículos de cargas superdimensionadas ou perigosas;

IV – efetuar levantamento dos locais de acidentes de trânsito e dos serviços de atendimento, socorro e salvamento de vítimas;

V – credenciar os serviços de escolta, fiscalizar e adotar medidas de segurança relativas aos serviços de remoção de veículos, escolta e transporte de carga indivisível;

VI – assegurar a livre circulação nas rodovias federais, podendo solicitar ao órgão rodoviário a adoção de medidas emergenciais, e zelar pelo cumprimento das normas legais relativas ao direito de vizinhança, promovendo a interdição de construções e instalações não autorizadas;

VII – coletar dados estatísticos e elaborar estudos sobre acidentes de trânsito e suas causas, adotando ou indicando medidas operacionais preventivas e encaminhando-os ao órgão rodoviário federal;

VIII – implementar as medidas da Política Nacional de Segurança e Educação de Trânsito;

IX – promover e participar de projetos e programas de educação e segurança, de acordo com as diretrizes estabelecidas pelo CONTRAN;

X – integrar-se a outros órgãos e entidades do Sistema Nacional de Trânsito para fins de arrecadação e compensação de multas impostas na área de sua competência, com vistas à unificação do licenciamento, à simplificação e à celeridade das transferências de veículos e de prontuários de condutores de uma para outra unidade da Federação;

XI – fiscalizar o nível de emissão de poluentes e ruído produzidos pelos veículos automotores ou pela sua carga, de acordo com o estabelecido no art. 66, além de dar apoio, quando solicitado, às ações específicas dos órgãos ambientais.

Não obstante as competências atribuídas à PRF, as atividades do cargo de policial rodoviário federal estão definidas na Lei nº 9.654/98:

Art. 2º-A A partir de 1º de janeiro de 2013, a Carreira de que trata esta Lei, composta do cargo de Policial Rodoviário Federal, de nível superior, passa a ser estruturada nas seguintes classes: Terceira, Segunda, Primeira e Especial, na forma do Anexo I-A, observada a correlação disposta no Anexo II-A.

§ 1º As atribuições gerais das classes do cargo de Policial Rodoviário Federal são as seguintes:

I – Classe Especial: atividades de natureza policial e administrativa, envolvendo

direção, planejamento, coordenação, supervisão, controle e avaliação administrativa e operacional, coordenação e direção das atividades de corregedoria, inteligência e ensino, bem como a articulação e o intercâmbio com outras organizações e corporações policiais, em âmbito nacional e internacional, além das atribuições da Primeira Classe;

II – Primeira Classe: atividades de natureza policial, envolvendo planejamento, coordenação, capacitação, controle e execução administrativa e operacional, bem como articulação e intercâmbio com outras organizações policiais, em âmbito nacional, além das atribuições da Segunda Classe;

III – Segunda Classe: atividades de natureza policial envolvendo a execução e controle administrativo e operacional das atividades inerentes ao cargo, além das atribuições da Terceira Classe; e

IV – Terceira Classe: atividades de natureza policial envolvendo a fiscalização, patrulhamento e policiamento ostensivo, atendimento e socorro às vítimas de acidentes rodoviários e demais atribuições relacionadas com a área operacional do Departamento de Polícia Rodoviária Federal.

Considerando todas as atribuições legais impostas à PRF, a crescente demanda de serviço, em especial pelo desenvolvimento do país, consubstanciado no aumento da frota e malha viária federal, a Direção-Geral da PRF elenca programas prioritários de ação em função da importância estratégica do órgão, como o plano de fronteira, com aumento nas ações de policiamento não só na faixa de fronteira entre o Brasil e outros países, como também em toda a Amazônia Legal; o plano de combate ao crack e outras drogas, com a intensificação das ações e o aumento do contingente para emprego no combate às drogas, que deve ser visto como uma ação integrada de responsabilidade não só dos órgãos de segurança, mas de todo o Governo; as ações de segurança para grandes eventos e a prevenção e redução de acidentes de trânsito.

Como começamos a tratar do exercício da função em si, importante tecer algumas considerações sobre jornada de trabalho. Nas últimas décadas tem-se observado uma tendência mundial no aumento da jornada de trabalho (JOHNSON, 2006; KUHN, 1979-2005). Há dificuldade em se estabelecer um limite seguro para a duração das jornadas devido à variedade de condições envolvidas. Contudo, estudos apontam interferências negativas das longas jornadas de trabalho em diversos aspectos da vida dentro e fora do trabalho (CARUSO, 2006).

Um desses estudos (CARUSO, 2006) foi publicado pelo grupo *National Occupational Research Agenda (NORA – Agenda Nacional de Pesquisas Ocupacionais)*, dos Estados Unidos, que propôs um modelo para longas jornadas de trabalho a partir da revisão crítica da literatura e da extensa discussão de 175 especialistas e pesquisadores. De acordo com os autores, não se trata de um modelo definitivo, mas que pretende provocar reflexões e recomendar pesquisas futuras sobre fatores que influenciam as jornadas de trabalho e seus



potenciais resultados negativos.

O modelo proposto apresenta-se em níveis hierárquicos. Incluem-se no primeiro nível os fatores sociais, econômicos e individuais que se combinam e resultam em longas jornadas de trabalho. Características da organização temporal do trabalho se agregam a esses fatores citados, cujos efeitos diretos são a redução do tempo disponível para outras atividades, o aumento da exposição às demandas e riscos no trabalho. No nível hierárquico seguinte seriam observados desfechos negativos imediatos ou a médio e longo prazo, cuja ocorrência pode ser influenciada por características do trabalhador e do trabalho. Como exemplos, citam-se a variável sócio demográfica, as demandas provenientes da vida fora do trabalho e recursos do trabalhador, além das demandas, controle e recompensas no contexto de trabalho. São elencados como desfechos imediatos a redução do tempo de sono, sintomas de fadiga, de estresse, dor e vários tipos de disfunções. Desfechos a médio e longo prazos são possíveis no âmbito do trabalhador (como incapacidade precoce para o trabalho), da família (como interferência na qualidade da relação e do cuidado), do empregador (como custos com doenças e acidentes) e da comunidade (como os acidentes e os erros no trabalho) (CARUSO, 2006).

A título de ilustração do assunto, tivemos recentemente duas importantes declarações de dois grandes nomes da área do empreendedorismo em defesa da redução da jornada de trabalho. Um deles é Larry Page, CEO cofundador do Google, onde afirma que o expediente de trabalho de oito horas por dia está ultrapassado. Disponível em: (<http://www.akatu.org.br/Temas/Sustentabilidade/Posts/CEO-do-Google-defende-diminuicao-da-jornada-de-trabalho>). Acessado em 21/07/2014, às 20h40min. Neste mesmo entendimento, temos a declaração do bilionário Carlos Slim, atualmente considerado o homem mais rico do mundo pela revista Forbes, que defende que a semana de trabalho deveria ter apenas três dias para que as pessoas pudessem inovar mais, além de passar mais tempo com a família. Disponível em (<http://oglobo.globo.com/economia/slim-recomenda-semana-de-tres-dias-de-trabalho-13315350>). Acessado em 21/07/2014, às 20h40min.

Partindo desta perspectiva, da influência que a jornada de trabalho pode ocasionar na vida do servidor, importante também traçarmos alguns comentários sobre outro tema que afeta diretamente a vida deste, que é a motivação.

A motivação representa um dos assuntos mais controvertidos, sendo um dos mais debatidos em qualquer contexto, seja ele de trabalho ou não. Como diz Michel, S. (1989, p. 9), “a motivação é fora de dúvidas um assunto que sempre está na moda”. Considerar que qualquer movimento feito pelo ser humano represente a concretização de suas expectativas

motivacionais interiores não retrata toda a verdade. Devido à popularidade do assunto, com frequência, comete-se o engano de chamar de motivação algumas formas de comportamento que nada têm a ver com ela. Com o passar do tempo, foram sendo criados mitos a respeito do que fazer para motivar as pessoas. Alguns destes mitos caíram no gosto de administradores e executivos, que não se mostram dispostos a rever seu paradigma sobre o assunto.

Nada como buscar na origem etimológica das palavras aquilo que elas querem dizer. “Motivo para a ação” é de onde vem o termo tão valorizado e cheio de importância para a felicidade humana. Muitos são aqueles que se utilizam desse termo, o que fez surgir grande variedade de conotações diferentes a respeito do seu significado. Algumas vezes até esse uso pretende transmitir algo que nada tem a ver com o significado do seu conteúdo (BERGAMINI, 2013, p. 7).

Enquanto isso, as empresas vêm se convencendo, através daqueles que as dirigem, que existem para cumprir metas e chegar a determinados objetivos como sentido da sua sobrevivência. Mais do que seus empregados, elas são negativamente atingidas quando aqueles que aí trabalham a caracterizam como uma entidade onde não reina a motivação (BERGAMINI, 2013, p. 7).

Fernández-Aráoz, (2009, p. 251) deixa entrever alguns resultados da atitude que troca o esforço humano por dinheiro, propondo que “embora o dinheiro seja um fato importante, evidências sobre o poder inerente do 'pagamento por desempenho' são surpreendentemente inconclusivas”. Não existe um padrão único de resposta a essa prova de tal dependência. Não existe uma única consideração a respeito do verdadeiro conceito de equidade por retribuições extrínsecas e em especial financeiras. Muitos falaram, mas ninguém provou até hoje uma dependência necessária entre retribuição financeira e esforço humano despendido.

Para Deci (1998, p. 38), no momento em que as pessoas afirmam “que o dinheiro motiva, o que realmente querem dizer é que o dinheiro controla”. É dessa forma que as pessoas se alienam de si mesmas, perdendo sua vitalidade e entusiasmo. Essas pessoas estão perdendo contato consigo mesmas quando se tornam controladas por recompensas monetárias.

Com a ausência da motivação em fazer algo de útil desaparece o significado que o trabalho possa ter para cada ser humano, o que consagra a proposta de Sievers, (1990, p. 120), que implica no conhecimento da relação do mundo interior de cada um, seus sonhos, esperanças e ansiedades. Não há como sair dessa prisioneira falta de perspectiva e encontrar seu verdadeiro eu dentro do trabalho.

Aqueles que se identificam com seu trabalho estão naturalmente dispostos a produzir,

contribuir para o progresso ao fazer uma obra útil. Isso tem o sentido de uma afirmação da própria liberdade e identidade (BERGAMINI, 2013, p. 9).

No avesso do controle pelo dinheiro ou recompensa está a motivação que pressupõe autonomia de escolha e para isso é necessário ser autêntico consigo mesmo, o que não é tão fácil, uma vez que para tanto há que se mergulhar o mais fundo possível na via que leva ao autoconhecimento. Aí se encontrarão aspectos gratificantes, bem como eventos problemáticos de difícil aceitação. Tudo isso só poderá ser feito pelo próprio indivíduo. Estar motivado é lutar pela própria felicidade e depende dele mesmo, uma vez que ninguém pode fazê-lo por ele (BERGAMINI, 2013, p. 9).

Gelli e Zanini (2012, p. 28-33) apontam algumas das características do contexto das organizações da atualidade focalizando a “falta de um significado para o trabalho”. Isso pode ser visto quando as pessoas acusam “não ter tempo para nada” e por isso muitas coisas são feitas de “maneira menos eficiente e com baixa qualidade”. Eles apontam também que muitos executivos perdem de vista a relação “face a face”, na qual a sensação de ser um “gestor de caixa de e-mails”, ou ainda um “herói apagador de incêndios”. Para os autores, a consequência é: “desmotivação e desgaste no dia a dia, perda de senso estético do trabalho”. Não se aprende nada com velhos hábitos.

Não é possível atender às expectativas daqueles que pensaram não ter dúvidas a respeito de como funcionam as pessoas. Um passo bastante importante foi dado pelo estudo do comportamento dentro das organizações, tornando possível confirmar que os fatores que dizem respeito ao indivíduo em si e ao trabalho que ele desempenha têm a ver com a motivação. Muitas outras variáveis de ordem intrínseca começam a mostrar a importância do papel que desempenham – como responsáveis pela satisfação com o trabalho. Aos poucos, algumas organizações parecem evoluir para uma estratégia de maior flexibilidade e abertura (BERGAMINI, 2013, p. 165).

Nada há de mais desmotivador do que tentar motivar alguém. Mesmo assim, muito facilmente as pessoas caem na tentação de abraçar a ideia de que a grande responsabilidade daqueles que lidam com as pessoas seja motivar seus seguidores. Os conselhos de leigos no assunto continuam a brotar de todos os lados, sendo que as mais variadas receitas continuam sendo oferecidas. Um grande número de publicações em psicologia caracteriza como verdadeiro milagre conseguir motivar alguém. A motivação representa uma fonte autônoma de energia e não responde a qualquer tipo de controle do mundo exterior.

Continuam nesse entendimento, Kets de Vries et al. (2009, p. XI) quando dizem que qualquer que seja a análise que se faça sobre a maneira de agir de cada um, só se entenderá

melhor esse contexto na medida em que se explorem as motivações conscientes e inconscientes que guiam as ações de cada um dos seus integrantes. Os autores consideram que aquelas motivações e impulsos que modelam o comportamento individual contam parte da história da empresa em que se está. Diferenças de personalidade costumam ser ignoradas e pouca atenção é dada. Tais fatores representam motivos, necessidades, defesas, fantasias, sintomas, medos e ansiedades específicas e muitos outros.

Ao falar de pessoas motivadas que não percebem o tanto que trabalham, está-se necessariamente considerando que existe nesse processo uma disponibilidade do ser motivacional que brota no seu interior e tem também seu fim dentro da pessoa. O tema motivação passa a ser encarado a partir de uma das suas mais relevantes características, que é sua gratuidade ou sua independência perante a recompensa ou punição que porventura possa estar fora do próprio indivíduo. Aquilo que importa e que, realmente, mais energiza o comportamento motivacional é, sem dúvida, estar livre para buscar a felicidade própria – o ser humano normal sempre procurará fazer aquilo que o torna pessoalmente mais feliz – caso se consiga oferecer a ele a oportunidade de escolher livremente seu programa de vida (BERGAMINI, 2013, p. 167).

Ulrich, D., um dos atuais especialistas em gestão de pessoas e professor da University of Michigan (2012, p. 23-28), aborda aquilo que chama “Organizações abundantes”, nas quais as pessoas podem lutar por essa motivação da busca pela felicidade. Elas são: “bem-sucedidas financeiramente, mas comprometidas a ser um ambiente que dá sentido à vida das pessoas”. Prestam “assistência às pessoas para que encontrem sentido em seu ambiente de trabalho”. É exatamente isso que leva as pessoas a estarem “ansiosas para irem ao trabalho no dia seguinte”. Como resultado final, quando as organizações se envolvem em comportamentos positivos, elas desabrocham e têm sucesso sustentável. Existe nessas organizações uma simbiose, entre a motivação dos que trabalham e os fins que buscam.

O efeito disso sobre seus contribuintes parece ser inegável. Essas organizações reconhecem que quando as pessoas agem a partir das emoções e valores, é porque querem encontrar significado em suas vidas. Ulrich reconhece que as pessoas que encontram sentido sobrevivem àquelas que não, uma vez que sobreviver é sinônimo de sucesso nesse contexto. É dessa forma que se consegue o envolvimento voluntário de cada um em suas atividades corporativas (BERGAMINI, 2013, p. 169).

A seguir, passaremos a analisar a situação-problema de forma mais profunda. Demonstraremos como foi feita a pesquisa, quais os mecanismos utilizados para o cumprimento do objetivo traçado, na busca pela solução do problema previamente citado.

### 3 DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO

A nova administração pública exige, cada vez mais, a excelência e a qualidade dos serviços ofertados ao cidadão. O ator principal para que essa meta seja atingida é o servidor, e a qualidade do seu serviço está diretamente relacionada ao seu grau de motivação dentro da instituição.

É fato que há diferentes perfis de servidores, o administrador não pode tratá-los por igual e isso mostra a importância da aplicação de diferentes teorias para diferentes situações.

Para Lévy-Leboyer (1994, p. 43),

o verbo motivar não pode existir sem complemento. Os responsáveis por empresas cometem o erro de solicitar pessoal 'motivado' dentro do mesmo espírito, como se isso significasse uma qualidade permanente e distribuída de forma homogênea; não existe o pequeno gênio da motivação que transforma cada um de nós em trabalhador zeloso ou nos condena a ser o pior dos preguiçosos. Em realidade, a desmotivação não é nem um defeito de uma geração, nem uma qualidade pessoal, pois ela está ligada a situações específicas. Um indivíduo motivado aqui será diferente em outro lugar.

O trabalho administrativo na 8ªSRPRF/SC é fundamental para o bom andamento da atividade-fim da instituição no Estado de Santa Catarina. Com servidores dessa área mais motivados, teremos um aumento considerável na eficiência do trabalho e, conseqüentemente, atingiremos de forma positiva os servidores da atividade-fim da PRF; pois os primeiros são responsáveis por realizar os procedimentos necessários para que estes últimos possam ter desde um local de trabalho estruturado, com viaturas e equipamentos de alto padrão, até a garantia do recebimento mensal de seu salário, por exemplo.

A presente pesquisa assume sua relevância científica, uma vez que será possível conhecer o grau de motivação dos policiais da atividade-meio, assim como a influência que a jornada de trabalho possa exercer sobre eles. Com o resultado, se torna possível propormos alternativas para elevar esse grau. Ao levantarmos essas questões, a pesquisa também admite sua relevância social, pois com servidores mais motivados, teremos uma atividade-fim mais estruturada e, por conseqüência, mais preparada para apresentar um melhor retorno ao cidadão.

#### 3.1 METODOLOGIA

O método orienta todos os procedimentos necessários à análise do problema na elaboração de uma pesquisa científica, delimitando o objeto de estudo. O método permite que

a pesquisa possa ser replicada pelo mesmo autor com outros sujeitos ou com os mesmos sujeitos em momentos diferentes, para verificar possíveis variações de percepção, e ainda, por outros pesquisadores em outros momentos históricos.

### **3.1.1 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

No presente trabalho, utilizamos a pesquisa descritiva. Esta observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos (variáveis) sem manipulá-los. Procura descobrir, com precisão possível, a frequência com que um fenômeno ocorre, sua relação e conexão com outros, sua natureza e características. Busca conhecer as diversas situações e relações que ocorrem na vida social, política, econômica e demais aspectos do comportamento humano, tanto do indivíduo tomado isoladamente, como de grupos e comunidades mais complexas, e cujo registro não consta de documentos. Os dados, por ocorrerem em seu hábitat natural, são coletados e registrados ordenadamente para seu estudo propriamente dito.

Em síntese, a pesquisa descritiva, em suas diversas formas, trabalha sobre dados ou fatos colhidos da própria realidade. Para viabilizar essa importante operação de coleta de dados, são utilizados, como principais instrumentos, a observação, a entrevista, o questionário e o formulário (técnica de coleta de dados).

A pesquisa descritiva de motivação que utilizamos se dá através de um questionário (modelo em anexo).

O questionário utilizado possui duas partes, sendo a primeira dividida em sete questões que abordam o tema do presente trabalho, ou seja, motivação e jornada de trabalho. Na segunda parte, através de outras sete questões encontra-se a parte da caracterização do respondente. Nesta parte questionamos a idade, o sexo, o estado civil, a área de trabalho na instituição, o nível educacional e a responsabilidade na manutenção financeira familiar, com o fim de conhecermos melhor o nosso público alvo.

A pesquisa foi realizada no período de 03 de julho de 2014 a 30 de julho de 2014. Os dados foram tabulados através das planilhas geradas pelo próprio programa utilizado, conforme será especificado no capítulo Método de Abordagem logo abaixo.

### **3.1.2 POPULAÇÃO-ALVO**

O universo da pesquisa compreende os servidores policiais que trabalham na atividade administrativa nas capitais das superintendências regionais da PRF no Distrito Federal (1º

DRPRF/Brasília-DF) e em Santa Catarina (8ª SRPRF/Florianópolis-SC).

Os locais foram escolhidos propositadamente, pois no 1º DRPRF/DF há um regime de trabalho diferenciado do exercido na 8ªSRPRF/SC, que possui o regime igual ao restante do país. Naquele os servidores exercem suas atividades em apenas um turno de trabalho com algumas compensações posteriores na atividade-fim, enquanto em Santa Catarina e nas outras superintendências o expediente é regular.

### **3.1.3 AMOSTRA**

Conceitualmente amostra é o conjunto de indivíduos de uma população-alvo, identificados como “sujeito da pesquisa,” os quais são selecionados de acordo com critérios (normas, regras ou plano), para representá-la em função de algumas características que se enquadram no estudo. Em algumas pesquisas pode ocorrer um erro amostral, decorrente de um reduzido universo de indivíduos que compõem a população-alvo, daí a atenção especial que é dirigida à seleção amostral (ANDRADE, 1999).

Utilizamos a amostragem probabilística casual simples, pois todos os elementos da população a ser pesquisada têm probabilidade conhecida, e diferente de zero, de pertencer à amostra. É equivalente a um sorteio lotérico. Nela, todos os servidores das regionais têm igual probabilidade de pertencer à amostra, e todas as possíveis amostras têm também igual probabilidade de ocorrer (CERVO et BERVIAN, 2002).

A amostra do presente trabalho constitui-se de servidores policiais, sendo que no 1º DRPRF/DF obtivemos ao final da pesquisa on-line um total de 32 respondentes, ou seja, 80% (oitenta por cento) do efetivo lotado naquela regional. Já na 8ª SRPRF/SC, 34 servidores responderam aos questionamentos da pesquisa, ou seja, 68% (sessenta e oito por cento) de seu efetivo. Em ambas as regionais, 70% (setenta por cento) dos respondentes são homens e 30% (trinta por cento) são mulheres.

### **3.1.4 MÉTODO DE ABORDAGEM**

A pesquisa proposta tem por finalidade produzir conhecimentos científicos por meio da avaliação dos níveis de motivação dos servidores em epígrafe e o método de abordagem proposto foi orientado pela pesquisa on line através de um questionário dicotômico.

O mesmo questionário foi elaborado e disponibilizado, por meio da ferramenta Google Docs (<https://drive.google.com/>), aos servidores de cada regional. Contudo, para não

misturarmos os dados, elaboramos uma cópia do mesmo questionário para cada regional. Dessa forma, analisamos as opiniões dos servidores de cada regional separadamente, pois as respostas de cada regional foram para planilhas diferentes na ferramenta acima citada.

### **3.1.5 ANÁLISE DOS DADOS**

A análise dos dados foi feita da seguinte forma. Primeiramente, houve a seleção dos dados coletados, onde foi observada a clareza das informações obtidas. Em caso de falhas detectadas, reaplicaríamos o questionário. Em segundo lugar, utilizamos a categorização dos dados por meio de um sistema de codificação, classificando os dados por categoria, tornando mais clara a sua representação.

Por fim, tabulamos os dados para maior facilidade de representação e verificação das relações entre eles. Importante frisar que os procedimentos acima foram feitos separadamente por regional.

Após a conclusão do perfil de cada regional, fizemos uma comparação dos dados entre as duas regionais analisadas.

Passemos então à descrição dos dados coletados para enfim procedermos com uma recomendação tendo em vista os resultados obtidos com o questionário.



#### 4 ANÁLISE E PROPOSTA DE INTERVENÇÃO/RECOMENDAÇÃO

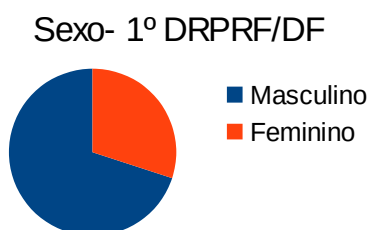
É importante iniciarmos essa análise com as informações de caracterização do público analisado na presente pesquisa. Os questionários foram distribuídos a todos os servidores policiais que trabalham na atividade administrativa do 1º Distrito Regional de Polícia Rodoviária Federal no Distrito Federal, que aqui chamaremos simplesmente de 1º DRPRF/DF, e para os da 8ª Superintendência Regional de Polícia Rodoviária Federal em Santa Catarina, que chamaremos de 8ª SRPRF/SC.

No 1º DRPRF/DF, a quantidade de servidores que exercem atividade-meio totalizam, atualmente, 40 policiais. Obtivemos ao final da pesquisa on-line um total de 32 respondentes. Já na 8ª SRPRF/SC, totalizam 50 servidores policiais nessa atividade, sendo que desses, 34 servidores responderam aos questionamentos da pesquisa. Da quantidade de servidores foram retirados os que, apesar de estarem lotados na área administrativa, exercem atividades especializadas e operacionais, como os grupos de operações especiais e aéreas, por exemplo.

Portanto, essa foi a realidade da nossa amostra, que consideramos válida, pois em ambos os casos estamos falando de mais de 50% (cinquenta por cento) de respondentes, do efetivo lotado nas atividades analisadas.

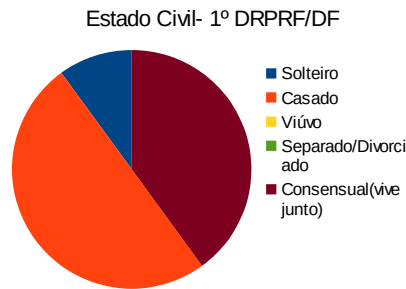
No 1º Distrito Regional pudemos extrair os seguintes dados, que serão demonstrados também em gráficos:

- Idade média dos respondentes: 39,3 anos;
- Sexo: 70% masculino e 30% feminino;



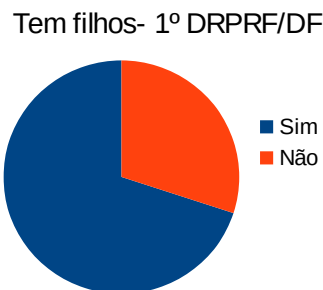
**GRÁFICO 1** – Sexo – 1º DRPRF/DF

- Estado Civil: 50% casado, 40% vivem consensualmente e 10% solteiro. Não tivemos a participação de viúvos ou divorciados nas respostas;



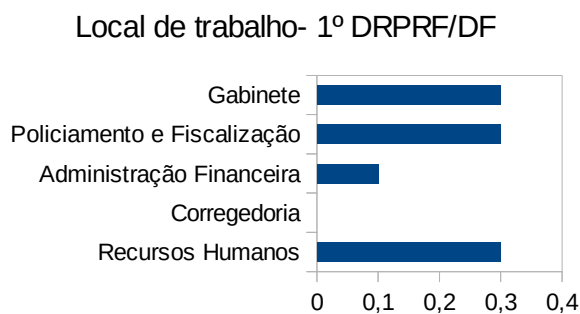
**GRÁFICO 2** – Estado Civil – 1º DRPRF/DF

- Se tem filhos: 70% responderam que sim e 30% responderam que não;



**GRÁFICO 3** – Tem filhos – 1º DRPRF/DF

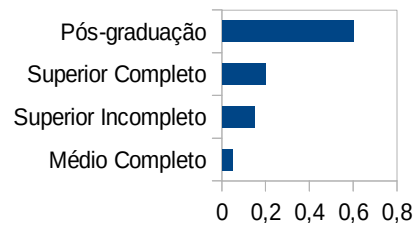
- Área de trabalho: 30% na área de recursos humanos, 10% na área financeira, 30% na organização de operações e 30% ligados diretamente ao gabinete. Portanto, um público bem mesclado entre as áreas.



**GRÁFICO 4** – Local de trabalho – 1º DRPRF/DF

- Nível educacional: 60% possui pós-graduação, 20% possuem superior completo, 15% estão cursando o nível superior e 5% possuem apenas o ensino médio;

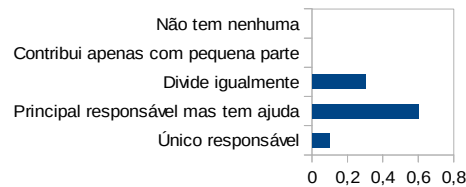
### Nível de escolaridade- 1º DRPRF/DF



**GRÁFICO 5** – Nível de escolaridade – 1º DRPRF/DF

- Manutenção Financeira Familiar: 60% são principais responsáveis, mas contam com ajuda do parceiro, 30% dividem igualmente os encargos e 10% são únicos responsáveis.

### Manutenção Financeira Familiar- 1º DRPRF/DF

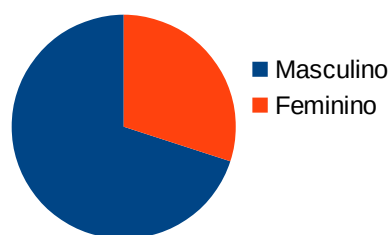


**GRÁFICO 6** – Manutenção Financeira Familiar – 1º DRPRF/DF

Já na 8ª Superintendência Regional as informações são as seguintes:

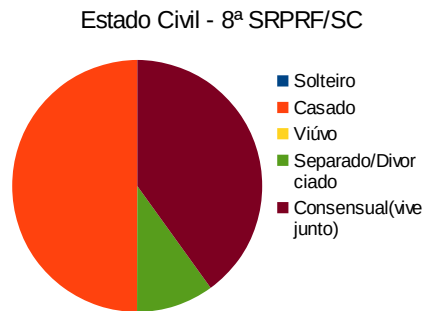
- Idade média: 36,5 anos;
- Sexo: 70% masculino e 30% feminino;

### Sexo - 8ª SRPRF/SC



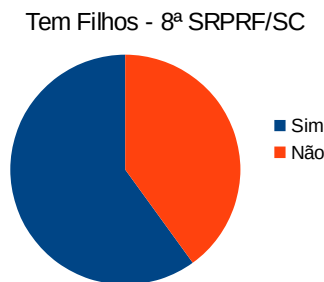
**GRÁFICO 7** – Sexo – 8ª SRPRF/SC

- Estado Civil: 50% casados, 40% vivem consensualmente e 10% separados. Não tivemos participação de viúvos ou solteiros;



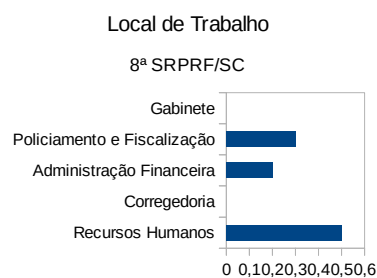
**GRÁFICO 8** – Estado Civil – 8ª SRPRF/SC

- Se tem filhos: 60% responderam que sim e 40% responderam que não;



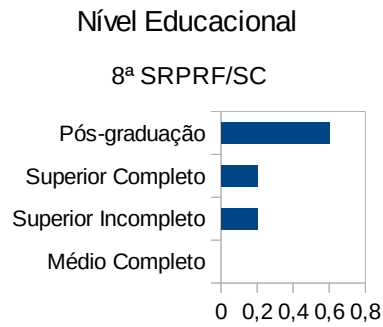
**GRÁFICO 9** – Tem Filhos – 8ª SRPRF/SC

- Área de trabalho: 50% na área de recursos humanos, 20% na área financeira, 30% na organização de operações;



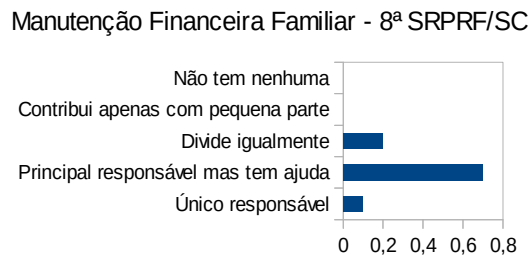
**GRÁFICO 10** – Local de Trabalho – 8ª SRPRF/SC

- Nível educacional: 60% possui pós-graduação, 20% possuem superior completo e 20% estão cursando o nível superior;



**GRÁFICO 11 – Nível Educacional – 8ª SRPRF/SC**

- Manutenção Financeira Familiar: 70% são principais responsáveis, mas contam com ajuda do parceiro, 20% dividem igualmente os encargos e 10% são únicos responsáveis.



**GRÁFICO 12 – Manutenção Financeira Familiar – 8ª SRPRF/SC**

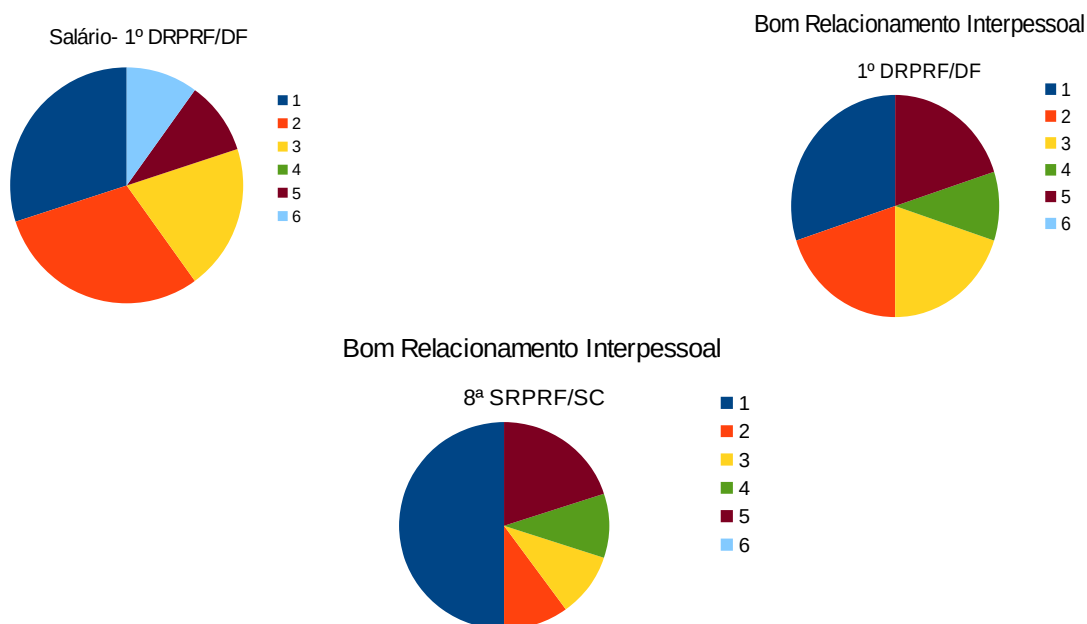
Fazendo uma análise comparativa dos dados preliminares levantados, podemos dizer que os servidores do 1º DRPRF/DF possuem uma idade média 3 (três) anos mais elevada. A maior parte das duas regionais é composta por servidores casados ou em convivência consensual e tem filhos. Dos avaliados, no 1º Distrito e na 8ª Superintendência os respondentes estão bem divididos entre as áreas disponíveis.

A maioria dos servidores das duas regionais ou possuem pós-graduação ou nível superior completo. E ao serem perguntados sobre a manutenção financeira familiar, em ambos os locais, 60% ou mais responderam que são os principais responsáveis, mas que tem ajuda nas despesas do lar.

Após a análise do perfil do nosso público pesquisado, passamos a verificar as questões elaboradas com o intuito de alcançarmos o objetivo proposto no presente trabalho.

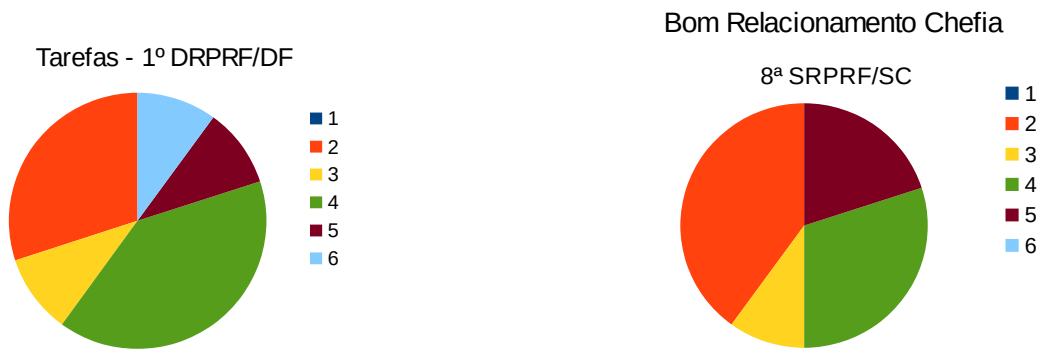
Na questão de abertura solicitamos que os respondentes colocassem em ordem de importância quais fatores exerciam maior grau de motivação no trabalho para eles. E os fatores sugeridos por nós foram: tarefas; bom relacionamento interpessoal; carga horária; bom relacionamento com a chefia; status social e salário.

Ao analisarmos as respostas, podemos observar que no 1º DRPRF/DF os fatores que mais motivam ficaram empatados entre o bom relacionamento interpessoal e o salário com 30% das respostas. Porém, como o salário foi também o segundo motivo mais respondido (na escala de grau de importância), podemos concluir que este é o fator que mais motiva para aquele grupo dentre os itens apresentados. Já na 8ª SRPRF/SC, tivemos 50% das respostas para o quesito bom relacionamento interpessoal como maior fator motivador. Vejamos os gráficos que indicam como os respondentes avaliaram o nível de importância do salário e do bom relacionamento interpessoal em uma escala de 1 a 6, sendo 1 o mais importante e 6 o menos importante:



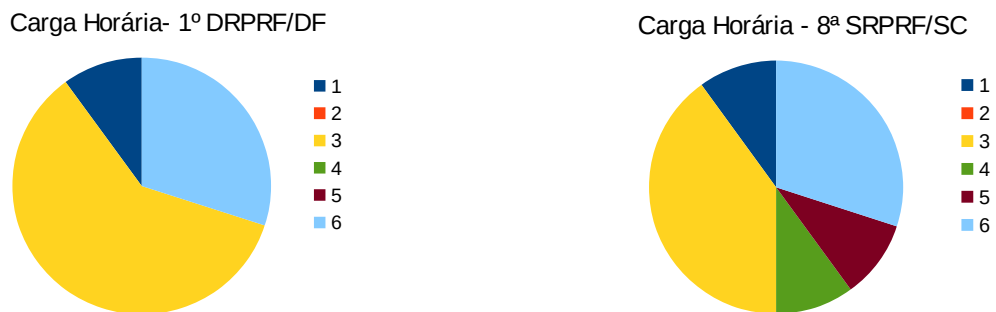
**GRÁFICOS 13, 14 e 15** – Salário e Bom Relacionamento Interpessoal – 1ºDRPRF/DF e Bom Relacionamento Interpessoal – 8ª SRPRF/SC

Como segundo fator mais respondido, no 1º DRPRF/DF, ocorreu um novo empate entre o salário e as tarefas, com 30% das respostas. Como o salário havia empatado em primeiro juntamente com o bom relacionamento interpessoal, este último pode ser agora classificado como segundo lugar. Já na 8ª SRPRF/SC, os respondentes optaram pelo bom relacionamento com a chefia como segundo fator mais motivador, com 40% das respostas, conforme abaixo, em uma escala de 1 a 6 de nível de importância:



**GRÁFICOS 16 e 17 – Tarefas – 1ºDRPRF/DF e Bom Relacionamento Chefia – 8ª SRPRF/SC**

Com relação ao terceiro fator mais motivador, tivemos um empate com relação à escolha do quesito para as duas regionais. Contudo, no 1º DRPRF/DF, 60% dos servidores escolheram a carga horária como terceiro fator mais motivador, enquanto na 8ª SRPRF/SC, 40% dos respondentes escolheram essa opção.



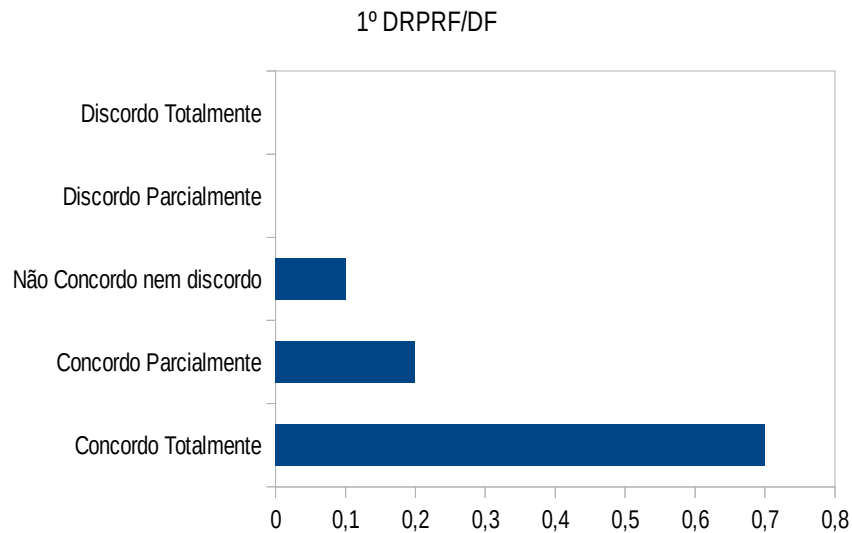
**GRÁFICOS 18 e 19 – Carga Horária – 1ºDRPRF/DF e Carga Horária – 8ª SRPRF/SC**

Por fim, como fator menos motivador, também tivemos uma similaridade nas escolhas, onde 50% dos policiais do 1º DRPRF/DF responderam ser o status social, contra 40% dos servidores da 8ª SRPRF/SC que escolheram esse quesito como fator menos motivador.

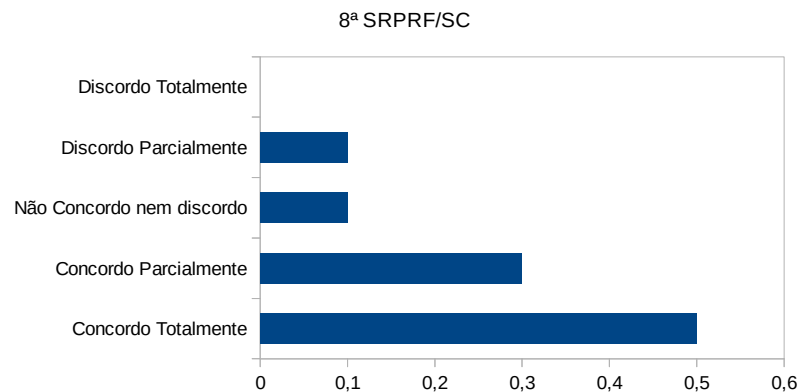
Portanto, na primeira pergunta, podemos observar um fato muito interessante para a nossa pesquisa, que foi a relevância da carga horária como terceiro fator motivador nas duas regionais, por quase metade dos participantes na 8ª SRPRF/SC e por metade no 1º DRPRF/DF. Enquanto que nos primeiros e segundos fatores tivemos uma maior variação de respostas.

Na segunda questão afirmamos que o rendimento do servidor seria melhor se ele trabalhasse menos horas por dia, ou seja, se tivesse uma jornada de trabalho mais reduzida a sua produção seria mais eficiente. Vejamos os resultados:

Percebo que meu rendimento diário seria melhor se eu trabalhasse menos horas por dia, de forma ininterrupta.



Percebo que meu rendimento diário seria melhor se eu trabalhasse menos horas por dia, de forma ininterrupta.



**GRÁFICOS 20 e 21** – Percebo que meu rendimento diário seria melhor se eu trabalhasse menos horas por dia, de forma ininterrupta – 1ºDRPRF/DF e 8ª SRPRF/SC

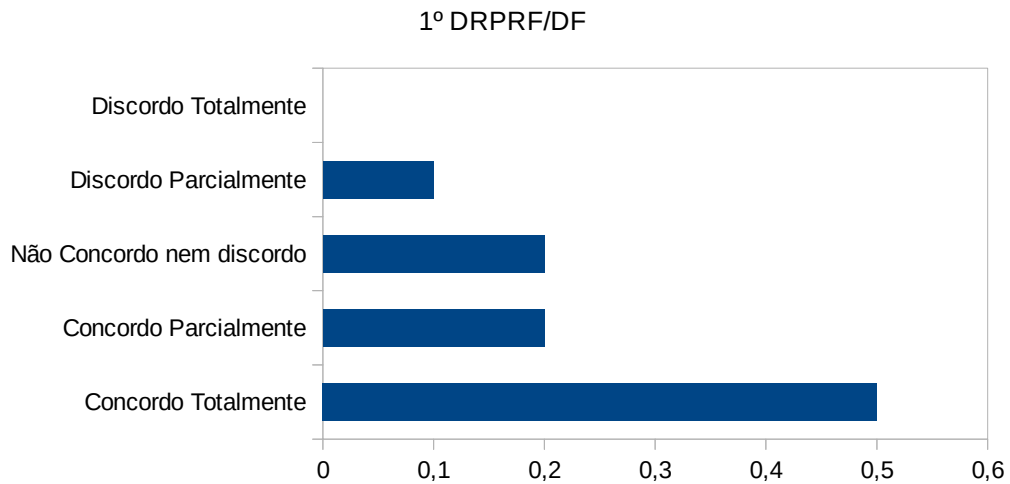
Ao analisarmos os gráficos, podemos perceber que em ambas as regionais, 50% ou mais dos respondentes concordaram com a afirmativa, ou seja, concordam que se trabalhassem com uma carga horária mais reduzida, seu rendimento seria melhor.

Na terceira pergunta, sentenciamos que a sua carga horária era adequada para as

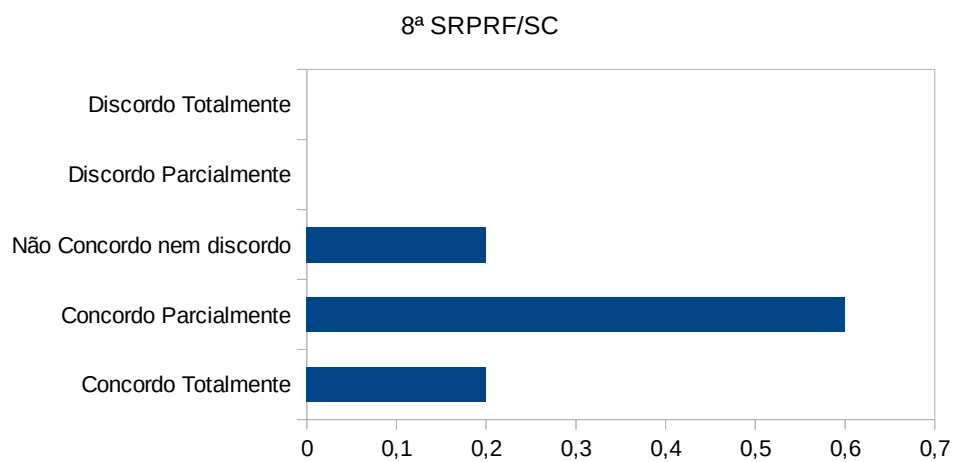


tarefas do seu setor. As respostas foram no seguinte sentido:

Considero minha carga horária adequada para as tarefas que executo.



Considero minha carga horária adequada para as tarefas que executo.

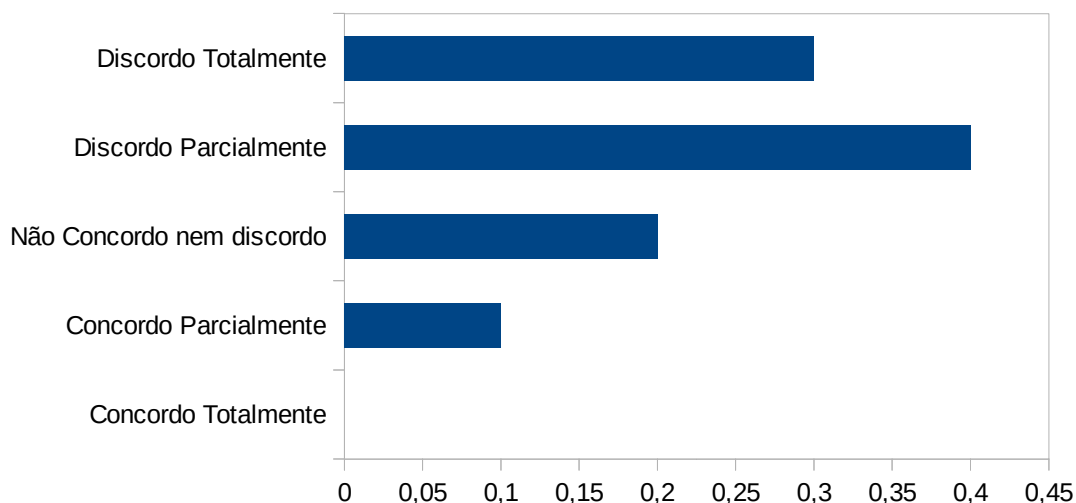


**GRÁFICOS 22 e 23** – Considero minha carga horária adequada para as tarefas que executo – 1ºDRPRF/DF e 8ª SRPRF/SC.

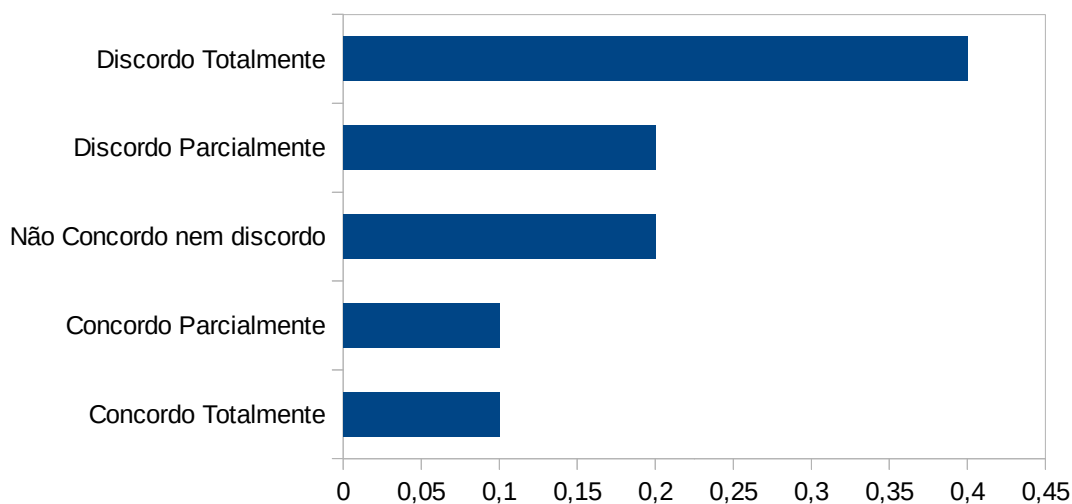
A partir das respostas, observamos que ambas as regionais concordam total ou parcialmente com a assertiva de que a carga horária é adequada para as suas atividades diárias.

Já na quarta assertiva, afirmamos que sobra tempo nas atividades que os servidores executam em suas lotações. E tivemos as seguintes respostas:

#### Percebo que sobra tempo nas atividades que executo- 1º DRPRF/DF



#### Percebo que sobra tempo nas atividades que executo - 8ª SRPRF/SC



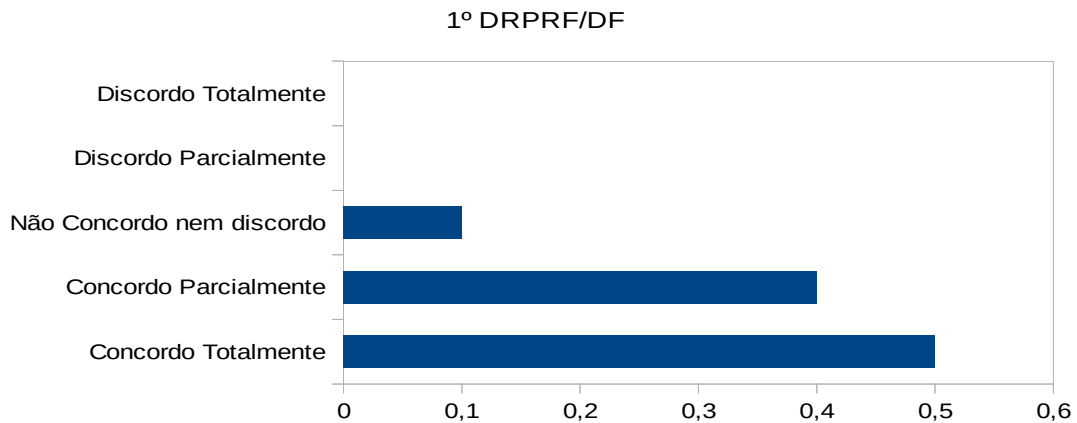
**GRÁFICOS 24 e 25** – Percebo que sobra tempo nas atividades que executo – 1ºDRPRF/DF e 8ª SRPRF/SC.

Após análise, percebemos que a ampla maioria dos policiais das duas regionais discorda totalmente ou parcialmente da assertiva, concluindo que não sobra tempo nas atribuições que exercem diariamente. Portanto, apesar de na segunda questão terem concordado que seriam mais eficientes com uma jornada de trabalho reduzida, observamos

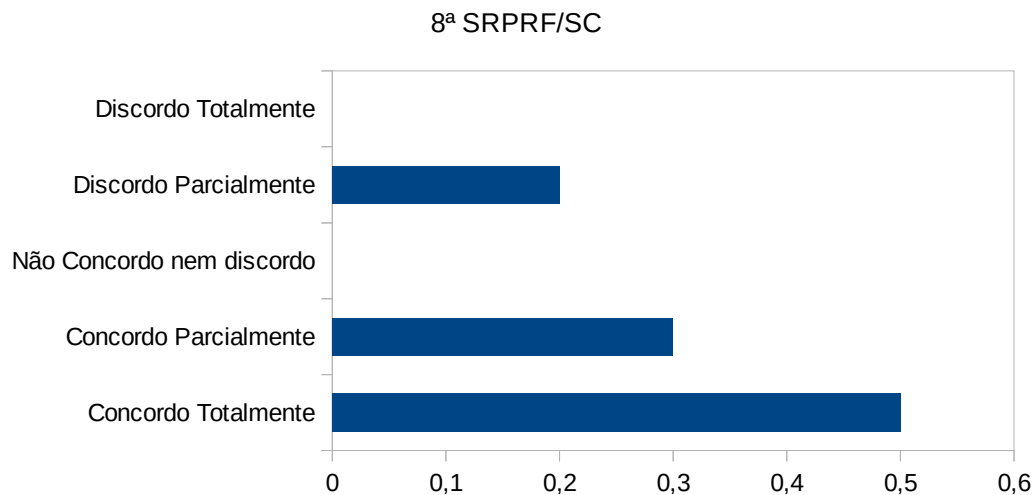
aqui que não sobra tempo nas suas atividades diárias executadas.

Na quinta afirmação, dissemos que o policial se sente excessivamente cansado depois de oito horas diárias de trabalho, e as respostas que obtivemos foram as seguintes:

Sinto-me excessivamente cansado depois de 8 horas diárias de trabalho.



Sinto-me excessivamente cansado depois de 8 horas diárias de trabalho.

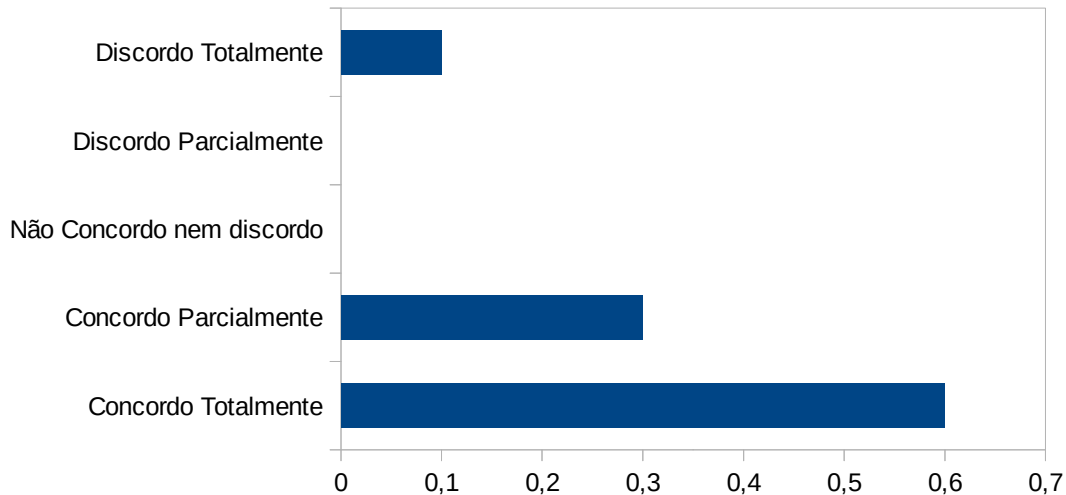


**GRÁFICOS 26 e 27** – Sinto-me excessivamente cansado depois de 8 horas diárias de trabalho – 1ºDRPRF/DF e 8ª SRPRF/SC.

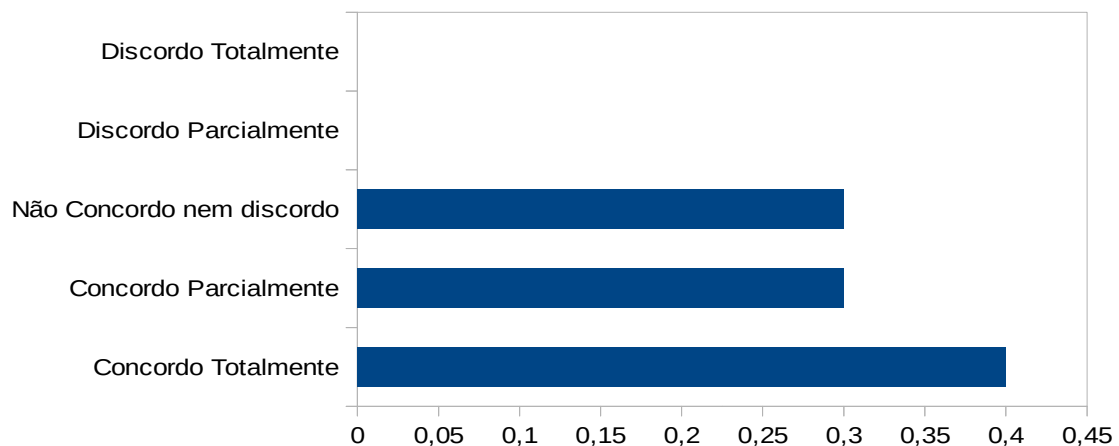
Observamos que pelo menos metade dos respondentes concordaram com a afirmação, ou seja, afirmaram que realmente após as oito horas de trabalho ficam excessivamente cansados. Contudo, pode-se observar um número existente dentre os respondentes da 8ª SRPRF/SC que optaram por discordar parcialmente.

Na sexta questão dissemos que o respondente gosta de se manter ativo nas oito horas de trabalho diário. Vejamos as respostas:

#### Gosto de me manter ativo nas 8 horas de trabalho diário - 1º DRPRF/DF



#### Gosto de me manter ativo nas 8 horas de trabalho diário - 8ª SRPRF/SC



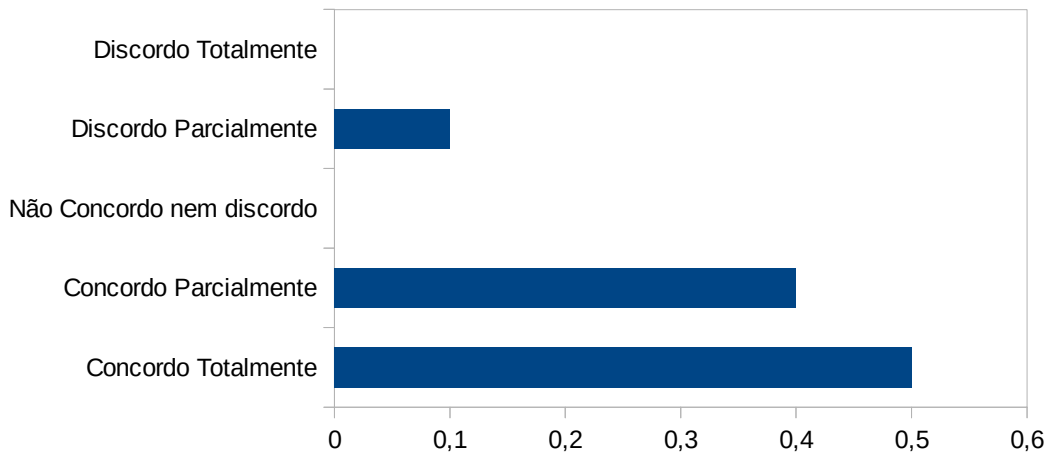
**GRÁFICOS 28 e 29** – Gosto de me manter ativo nas 8 horas de trabalho diário – 1ºDRPRF/DF e 8ª SRPRF/SC.

Portanto, a grande maioria dos policiais participantes concorda parcial ou totalmente com a afirmação de que gostam de se manter em atividade durante toda a jornada de trabalho.

Na sétima e última questão, a intenção foi saber sobre a importância, sob a perspectiva profissional, de se executar algumas horas semanais na atividade-fim. Passemos às respostas:

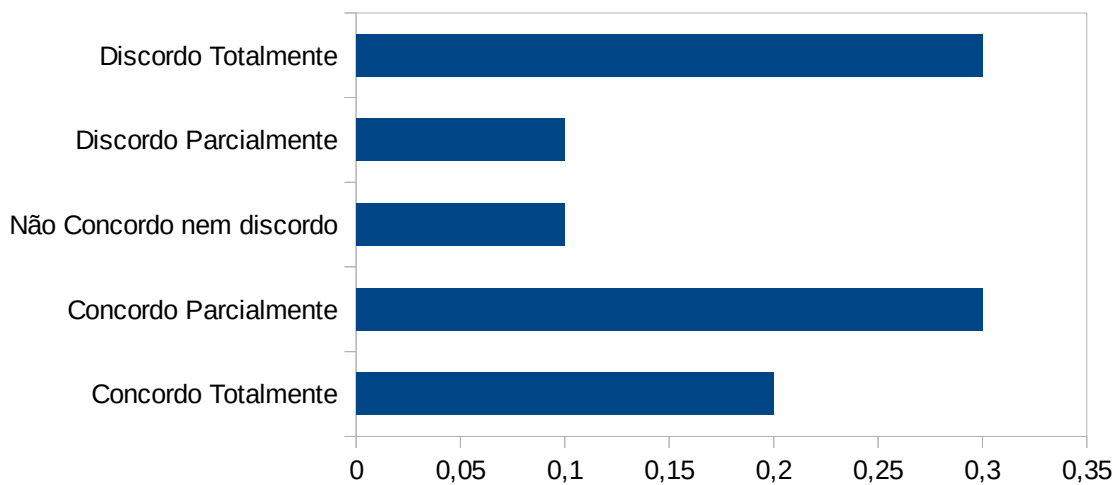
Entendo que é importante profissionalmente executar algumas horas semanais na atividade-fim.

1º DRPRF/DF



Entendo que é importante profissionalmente executar algumas horas semanais na atividade-fim.

8ª SRPRF/SC



**GRÁFICOS 30 e 31** – Entendo que é importante profissionalmente executar algumas horas semanais na atividade-fim – 1ºDRPRF/DF e 8ª SRPRF/SC.

Essa foi uma das únicas questões em que encontramos bastante disparidade nas respostas. Para o 1º DRPRF/DF, a maioria dos respondentes concorda parcial ou totalmente que exercer algumas horas semanais na atividade-fim é importante para a vida profissional do policial.

Já na 8ª SRPRF/SC, tivemos uma divisão, onde encontramos um terço dos respondentes entendendo não ser importante tal atividade para a carreira, contra outro terço

entendendo que há certa importância, concordando parcialmente com a assertiva.

Portanto, esses foram os resultados apresentados com a pesquisa. É a partir desses dados que passaremos a formular a nossa conclusão, no intuito de ver qual a relação da jornada de trabalho com a motivação do servidor. E ainda, propor alguma ferramenta que possa auxiliar nessa motivação.

## 5 CONCLUSÕES

No início do presente trabalho partimos da afirmativa de que os servidores policiais que exercem atividade administrativa na 8ª SRPRF/SC estavam desmotivados, principalmente pelo fato de terem que abrir mão de uma escala de 24 (vinte e quatro) horas de trabalho por 72 (setenta e duas) horas de descanso, em troca de atividade em regime de expediente administrativo de pelo menos 08 (oito) horas diárias.

Tal problemática, como citado anteriormente, torna-se um desafio estratégico para a PRF, pois os servidores que trabalham nesta área são os responsáveis por estruturarem os policiais que estão exercendo a atividade fim da PRF. E, sem a devida estrutura, a PRF poderá não ter o suporte necessário para cumprir a sua missão que é de garantir a segurança nas rodovias federais.

O objetivo do estudo passou a ser, então, verificar a relação entre a jornada de trabalho e o nível motivacional dos servidores policiais que exercem atividade-meio na 8ªSRPRF/SC. E para chegarmos a esse objetivo utilizamos um questionário comparativo entre duas regionais: a própria 8ª SRPRF/SC e o 1º DRPRF/DF.

A escolha do 1º DRPRF/DF foi proposital, pois neste Distrito os servidores da área administrativa estabeleceram uma escala diferenciada de trabalho, onde em quatro dias da semana eles trabalham apenas 06 (seis) horas, e as horas remanescentes para completar 40 (quarenta) horas semanais são utilizadas em dois plantões por mês na atividade fim. No Anexo I do presente trabalho colocamos a Instrução Normativa que rege essa escala.

Sendo assim, analisando o nosso primeiro objetivo específico, que foi realizar pesquisa comparativa com os servidores lotados na 8ª SRPRF/SC e no 1º DRPRF/DF para avaliar o seu grau de motivação, nós conseguimos colher as opiniões de mais da metade do efetivo dessas regionais.

Como segundo objetivo específico, o de sistematizar e analisar os dados coligidos, o fizemos no Capítulo 4, onde pudemos observar uma série de dados interessantes, como o fato de que nas duas regionais a maioria dos servidores é casado ou vive consensualmente, e 60% possui pós-graduação, ou seja, são servidores que possuem família e são bem instruídos.

Outro dado de destaque foi com relação aos fatores que mais motivam. Para os respondentes do 1º DRPRF/DF, o que mais motiva é o salário, seguido do relacionamento interpessoal. Já para os entrevistados da 8ªSRPRF/SC, o que mais motiva é o relacionamento interpessoal no trabalho, seguido do bom relacionamento com a chefia.

Já adentrando no nosso terceiro objetivo específico e que nos remete ao objetivo principal do trabalho, qual seja verificar a influência da jornada de trabalho na motivação, verificamos com a pesquisa que para as duas regionais esse assunto foi escolhido como terceiro fator mais motivador no trabalho, dentre os seis apresentados.

Ao aprofundarmos o assunto jornada de trabalho na pesquisa, tivemos as mesmas conclusões nas duas regionais. Entre 70% (setenta por cento) e 90% (noventa por cento) dos participantes concordou plenamente ou parcialmente que seria mais produtivo se a carga horária fosse reduzida e que ao final das 08 horas de trabalho se sentem exaustos.

Ao analisarmos outras respostas podemos concluir também que apesar de 80% (oitenta por cento) a 90% (noventa por cento) dos respondentes considerar que gosta de se manter ativo durante as 08 (oito) horas de trabalho, tal jornada faz com que, ao final do dia, o servidor esteja extremamente cansado.

Portanto, partindo do princípio de que um servidor motivado exerce a sua atividade com prazer, e que, a partir dos dados coletados, percebemos que o servidor trabalharia com mais disposição se a carga horária fosse flexibilizada, pois ao final das 08 (oito) horas de trabalho esse mesmo policial se encontra exausto, podemos afirmar que a atual jornada de trabalho do servidor policial da área administrativa da PRF pode ser um fator que reduz o seu grau de motivação.

Assim sendo, o objetivo passa a ser encontrar e adotar recursos organizacionais capazes de não sufocar as forças motivacionais inerentes às próprias pessoas. Quais instrumentos poderíamos criar para auxiliar a diminuir esse elemento sufocante que é a jornada de trabalho de 08 (oito) horas diárias, que torna o servidor excessivamente cansado no final do dia?

No apêndice D, propomos uma minuta de uma Instrução Normativa que, ao nosso entender, poderia servir de ferramenta para conquistarmos o nosso quarto e último objetivo específico desse trabalho, que é oferecer sugestões diante do resultado apresentado.

Para a apresentação da proposta refletimos nas conclusões que chegamos com a presente pesquisa e, ainda, retiramos algumas ideias da normativa relativa ao assunto que já está em vigor no 1º DRPRF/DF.

Dentre as sugestões, propomos uma jornada de trabalho de 06 (seis) horas diárias ininterruptas, somadas a mais 01 (uma) hora de atividade física, que será considerada como atividade laboral. Já contamos com uma instrução normativa que regula uma hora diária de atividade física para o servidor que exerce atividade administrativa (ANEXO II).

Com relação às 05 (cinco) horas semanais restantes, a nossa proposta é a de



acumularmos em um banco de horas, para que sejam compensadas no exercício de atividades de capacitação continuada uma vez por mês na rodovia, junto aos postos da PRF, ou em operações a serem planejadas pelo setor operacional da 8ª SRPRF/SC.

Algumas questões também foram levantadas, como a necessidade de termos servidores presentes no horário de funcionamento do órgão para o público externo. E também para o fato de termos contratados e estagiários que exercem turnos diferenciados de trabalho.

Tendo em vista estes casos específicos, na nossa proposta, vinculamos a necessidade de haver sempre um servidor no núcleo ou seção para a adesão à instrução normativa, além da anuência da chefia imediata.

Por fim, essa é a nossa contribuição para a melhoria da instituição. Ao elaborarmos essa proposta de jornada de trabalho, baseada nos estudos apresentados acima, vislumbramos colaborar para o incentivo das forças motivacionais que estão intrínsecas em cada servidor da PRF. Encontrando na estrutura organizacional um meio propício para desenvolver essa força motivacional, teremos como resultado uma 8ª SRPRF/SC ainda mais eficaz, com trabalhadores que cumprem satisfatoriamente suas jornadas diárias possibilitando que a missão da PRF de Santa Catarina continue a acontecer, trazendo cada vez mais segurança para as rodovias federais do estado.

## REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Maria Margarida. **Introdução à metodologia do trabalho científico**. 4. ed. São Paulo: Editora Atlas S. A., 1999.
- ARRUDA, S. M. de; ALVES, M. B. M. **Procedimentos para a apresentação e normalização de trabalhos acadêmicos: módulo 1: como fazer referências bibliográficas, eletrônicas e demais formas de documentos**. Florianópolis, SC: UFSC, 2003. 26p. Apostila.
- \_\_\_\_\_. **Procedimentos para a apresentação e normalização de trabalhos acadêmicos: módulo 2: citação**. Florianópolis, SC: UFSC, 2003. 9p. Apostila.
- \_\_\_\_\_. **Procedimentos para a apresentação e normalização de trabalhos acadêmicos: módulo 3: apresentação gráfica**. Florianópolis, SC: UFSC, 2003. 8p. Apostila.
- \_\_\_\_\_. **Procedimentos para a apresentação e normalização de trabalhos acadêmicos: módulo 4: estrutura do trabalho acadêmico**. Florianópolis, SC: UFSC, 2003. 50 p. Apostila.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 10520: apresentação de citações em documentos**. Rio de Janeiro, 2002.
- \_\_\_\_\_. **NBR 10719: apresentação de relatórios técnico-científicos**. Rio de Janeiro, 1989.
- \_\_\_\_\_. **NBR 14724: apresentação de trabalhos acadêmicos**. Rio de Janeiro, 2011.
- \_\_\_\_\_. **NBR 6024: numeração progressiva das seções de um documento**. Rio de Janeiro, 2003.
- \_\_\_\_\_. **NBR 6023: referências bibliográficas**. Rio de Janeiro, 2002.
- \_\_\_\_\_. **NBR 6028 : resumos**. Rio de Janeiro, 1990.
- \_\_\_\_\_. **NBR 6027: sumário**. Rio de Janeiro, 2012.
- BARRACHO, Carlos. **Lições de psicologia Econômica**. Instituto Piaget. Lisboa. 2001
- BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. São Paulo: Atlas, 2008.
- CARUSO CC, Bushnell T, Eggerth D, Heitmann A, Kojola B, Newman K, et al. **Long working hours, safety, and health: toward a National Research Agenda**. Am J Ind Med. 2006.
- CASADO, T. (2007). **Comportamento organizacional: fundamentos para a gestão de pessoas**. In: R. C. Santos (Org.). **Manual de gestão empresarial – conceitos e aplicações nas empresas brasileiras**, pp. 212-233. São Paulo: Editora Atlas.
- CERVO, Amado L.; BERVIAN, Pedro A . 5. ed. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.
- CURTY, M. G.; CRUZ, A. da C. **Apresentação de trabalhos científicos: guia para alunos**

- de cursos de especialização.** Maringá, PR: Dental Press, 2000. 83 p.
- DECI, E. L. **Por que fazemos o que fazemos: entendendo a automotivação.** São Paulo: Negócio, 1998.
- \_\_\_\_\_ ; RYAN, R. M. **Intrinsic motivation and self determination in human behavior.** New York: Plenum, 1985.
- DRUKER, P. **O fator humano e desempenho.** São Paulo: Pioneira, 1991.
- DUTRA, J. S. (2002). **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas.** São Paulo: Editora Atlas.
- FERNÁNDEZ-ARÁOZ, C. **Grandes decisões sobre pessoas. Por que são tão importantes, porque são tão difíceis, e como você pode dominá-las a fundo.** São Paulo: DVS, 2012.
- \_\_\_\_\_ ; GROYSBERG, B.; NOHRITA, N. **Como segurar gente de alto potencial.** Harvard Business Review do Brasil, São Paulo, Segmento RM, v. 89, nº 10, out. 2011.
- FISCHER, A. L. (2002). **Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas.** In: FLEURY, M. T. L. et al. **As pessoas na organização.** São Paulo: Editora Gente.
- FUNDAÇÃO INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Centro de Documentação e Disseminação de Informações. **Normas de apresentação tabular.** 3.ed. Rio de Janeiro, 1993.
- GELLI, F.; ZANINI, M. T. **O Zeitgeist e a nova bússula.** *HSM Management do Brasil*, São Paulo, nº 95, Ano 10, v. 6, nov./dez. 2012.
- GLASSER, W. **Administração de Liderança.** 1ª ed. São Paulo: Best Seller, 1994
- GOUDARD, B.; MENESTRINA, T. C. **Manual de normas técnicas de apresentação de trabalhos da UDESC/CCT.** Florianópolis: UDESC, [2003]. 184 p. Trabalho não publicado.
- INSTITUTO SUPERIOR DE ESTUDOS PEDAGÓGICOS DEPARTAMENTO DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO. **Elaboração da dissertação de mestrado: algumas diretrizes.** Rio de Janeiro, RJ: Reflexus, 2001. 49 p.
- JOHNSON JV, Lipscomb J. **Long working hours, occupational health and the changing nature of work organization.** *Am J Ind Health*, 2006.
- KETS DE VRIES, M. F. R.; CARLOCK, R. S.; FLORENT-TREACY, E. **A empresa familiar no divã: uma perspectiva psicológica.** São Paulo: Artmed, 2009.
- KUHN, P. Lozano F. **The expanding workweek? Understanding trends in long work hours among U.S. men, 1979-2005.**
- LEGGE, K. **Human resource management: rhetorics and realities.** London: Macmillan, 1995.

LÉVY-LEBOYER, C. **Psychologie des organizations**. Paris: Presses Universitaires de France, 1974.

\_\_\_\_\_. **A crise das motivações**. São Paulo: Atlas, 1994.

MARENGO, L. **Introdução ao trabalho científico**. Florianópolis: UDESC, 2001. Apostila de aula.

MASCARENHAS, A. O. (2008). **Gestão estratégica de pessoas: evolução, teoria e crítica**. São Paulo: Cengage Learning.

MEDEIROS, J. R. (1999). **O Amor Renovando o Trabalho**. Rio de Janeiro: Vozes, 1999.

MICHEL, S. **Peut-on gerer les motivations?** Paris: Presses Universitaires de France, 1994.

PEREIRA, A. M.; BEM, R. M. de. **Manual de normalização CCE/FAED**. Florianópolis: UDESC, 2003. 107 p. Apostila de aula.

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATOLICA DO RIO DE JANEIRO. Pós-graduação PUC-Rio: **normas para apresentação de teses e dissertações**. Rio de Janeiro, RJ: PUC-Rio, 2001. 79 p.

SIEVERS, B. **Além do sucedâneo da motivação**. *Revista de Administração de Empresas FGV*, São Paulo, v. 30, nº 1, jan./mar. 1990.

ULRICH, D. **Os campeões de recursos humanos: inovando para obter os melhores resultados**. 5. ed. São Paulo: Futura, 2001.

\_\_\_\_\_. **Organizações abundantes**. *HBR* nº 90, ano 16, v. 1, jan./fev. 2012.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. Biblioteca Central. **Normas para apresentação de trabalhos**: parte 7: citações e notas de rodapé. 2. ed. Curitiba: UFPR, 1992.

\_\_\_\_\_. **Normas para apresentação de trabalhos**: parte 6: referências bibliográficas. 2. ed. Curitiba: UFPR, 1992.

\_\_\_\_\_. **Normas para apresentação de trabalhos**: parte 2: teses, dissertações e trabalhos acadêmicos. 2. ed. Curitiba: UFPR, 1992.

VENDRAMINI, Patrícia; ANDION, Maria Carolina. Aula 2 – **Os modelos de gestão pública**. Apresentada em sala de aula, no Curso de Altos Estudos Estratégicos. Florianópolis: UDESC, 2014

**APÊNDICE**

## APÊNDICE A – Instrumento de Coleta de Dados



A presente pesquisa busca compreender como os servidores que exercem atividade-meio da PRF se relacionam com a instituição e a jornada de trabalho exercida.

Trata-se de uma pesquisa de tese de pós-graduação em Administração Pública, no Curso de Especialização em Gestão Pública, promovido pela Escola Superior de Administração e Gestão Pública de Santa Catarina - ESAG.

Nós utilizaremos somente o conjunto de dados, e as informações fornecidas serão tratadas de forma confidencial. E ainda, por se tratar de pesquisa on line

([https://docs.google.com/forms/d/1byIFi0hEkj7855LfO\\_g00uspiMwZ4MFWq5p0MZxjWKg/viewform?usp=send\\_form](https://docs.google.com/forms/d/1byIFi0hEkj7855LfO_g00uspiMwZ4MFWq5p0MZxjWKg/viewform?usp=send_form)), os nomes dos participantes não serão informados.

Esperamos contar com a sua colaboração prestando todas as informações solicitadas.

Coloque em ordem de 1 a 6, quais fatores possuem maior grau de motivação para você no trabalho, sendo que 1 é o fator mais motivador, e 6 é o menos motivador.

- ( ) Tarefas
- ( ) Bom Relacionamento interpessoal
- ( ) Carga horaria
- ( ) Bom Relacionamento com a chefia
- ( ) Status social
- ( ) Salário

Nas próximas questões, marque apenas uma das alternativas:

Percebo que meu rendimento diário seria melhor se eu trabalhasse menos horas por dia, de forma ininterrupta.

- ( ) Concordo totalmente
- ( ) Concordo parcialmente
- ( ) Não concordo nem discordo
- ( ) Discordo parcialmente
- ( ) Discordo totalmente

Considero minha carga horaria adequada para as tarefas que executo.

- ( ) Concordo totalmente
- ( ) Concordo parcialmente
- ( ) Não concordo nem discordo
- ( ) Discordo parcialmente
- ( ) Discordo totalmente

Percebo que sobra tempo nas atividades que executo.

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Não concordo nem discordo
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

Sinto-me excessivamente cansado depois de 8 horas diárias de trabalho.

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Não concordo nem discordo
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

Gosto de me manter ativo nas 8 horas de trabalho diário.

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Não concordo nem discordo
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

Entendo que é importante profissionalmente executar algumas horas semanais na atividade-fim.

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Não concordo nem discordo
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

Informações de Caracterização:

Qual a sua idade?

R: \_\_\_\_\_

Qual o seu sexo?

- Masculino
- Feminino

Qual o seu estado civil?

- Solteiro
- Casado
- Viúvo
- Separado/Divorciado
- Consensual (vive junto)

Você tem filhos?

- Não
  - Sim
- Quantos? \_\_\_\_\_

Qual o seu local de trabalho?

- Recursos Humanos
- Corregedoria
- Administração Financeira
- Policiamento e Fiscalização
- Gabinete

Qual o seu nível educacional?

- Ensino Médio Completo
- Ensino Superior Incompleto
- Ensino Superior Completo
- Pós-graduado

Em que grau você é responsável pela manutenção financeira de sua família?

- Único(a) responsável
- Principal responsável, mas recebe ajuda de outra pessoa
- Divide igualmente as responsabilidades com outra pessoa
- Contribuí apenas com uma pequena parte
- Não tem nenhuma responsabilidade financeira



## APÊNDICE B – Resultado da Pesquisa no 1º DRPRF/DF

### APÊNDICE B – RESULTADO DA PESQUISA NO 1º DRPRF/DF

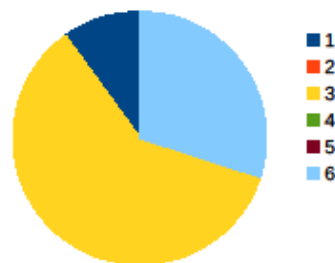
Coloque em ordem de 1 a 6, quais fatores possuem maior grau de motivação para você no trabalho, sendo que 1 é o fator mais motivador, e 6 é o menos motivador.

Escala de Motivação	Tarefas	Bom Rel. Int.	Carga Horar.	Bom Rel Che	Status Social	Salário
1	0%	30%	10%	0%	20%	30%
2	30%	20%	0%	20%	0%	30%
3	10%	20%	60%	10%	0%	20%
4	40%	10%	0%	30%	20%	0%
5	10%	20%	0%	40%	10%	10%
6	10%	0%	30%	0%	50%	10%

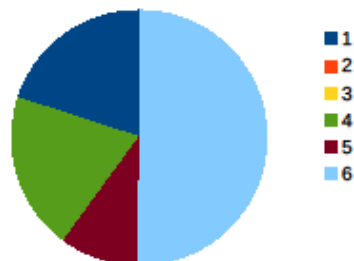
Tarefas - 1º DRPRF/DF



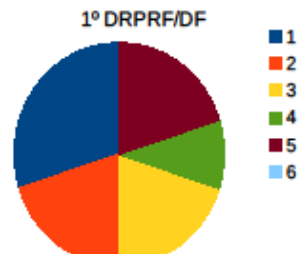
Carga Horária- 1º DRPRF/DF



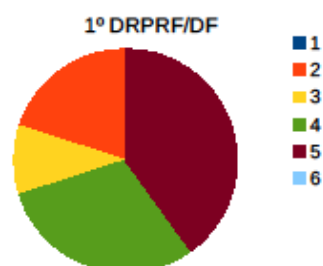
Status Social- 1º DRPRF/DF



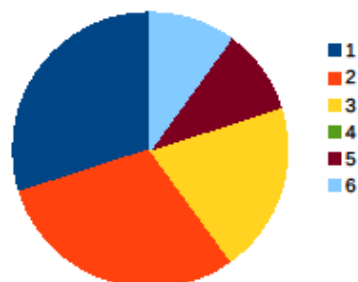
Bom Relacionamento Interpessoal



Bom Relacionamento Chefia



Salário- 1º DRPRF/DF

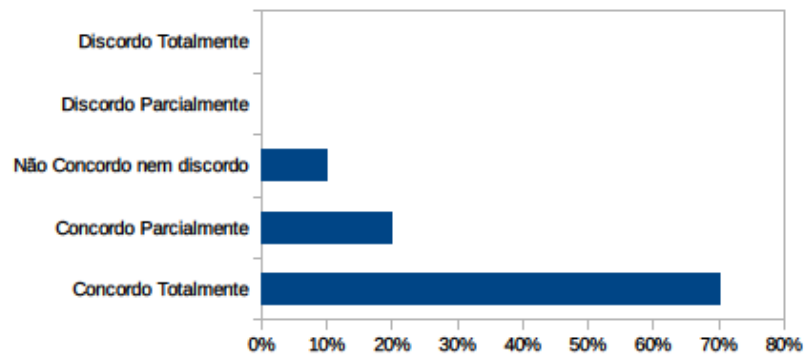


Percebo que meu rendimento diário seria melhor se eu trabalhasse menos horas por dia, de forma ininterrupta.

	%
Concordo Totalmente	70%
Concordo Parcialmente	20%
Não Concordo nem discordo	10%
Discordo Parcialmente	0%
Discordo Totalmente	0%

Percebo que meu rendimento diário seria melhor se eu trabalhasse menos horas por dia, de forma ininterrupta.

1º DRPRF/DF

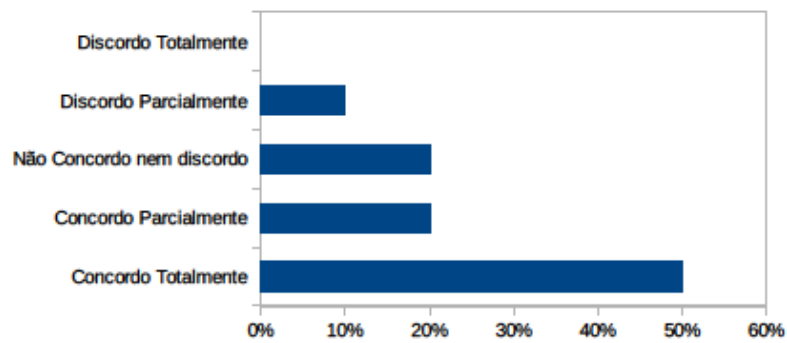


Considero minha carga horaria adequada para as tarefas que executo.

	%
Concordo Totalmente	50%
Concordo Parcialmente	20%
Não Concordo nem discordo	20%
Discordo Parcialmente	10%
Discordo Totalmente	0%

Considero minha carga horaria adequada para as tarefas que executo.

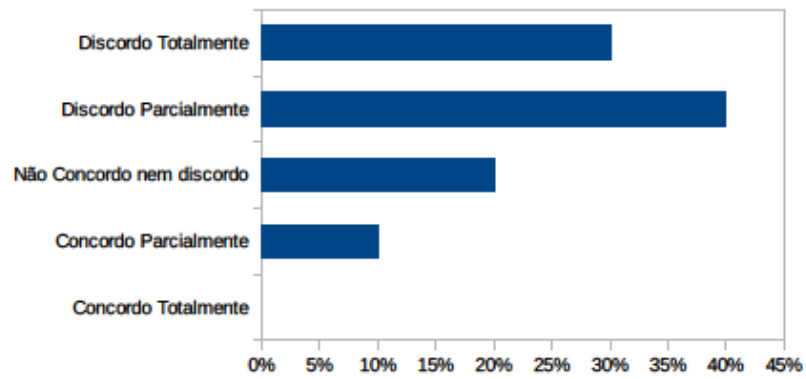
1º DRPRF/DF



Percebo que sobra tempo nas atividades que executo.

	%
Concordo Totalmente	0%
Concordo Parcialmente	10%
Não Concordo nem discordo	20%
Discordo Parcialmente	40%
Discordo Totalmente	30%

Percebo que sobra tempo nas atividades que executo- 1º DRPRF/DF

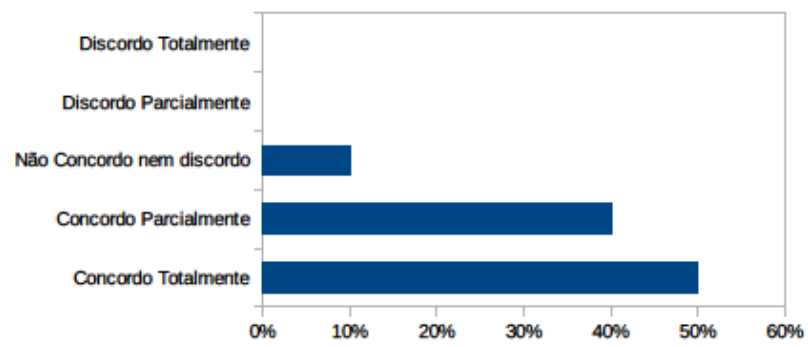


Sinto-me excessivamente cansado depois de 8 horas diárias de trabalho.

	%
Concordo Totalmente	50%
Concordo Parcialmente	40%
Não Concordo nem discordo	10%
Discordo Parcialmente	0%
Discordo Totalmente	0%

Sinto-me excessivamente cansado depois de 8 horas diárias de trabalho.

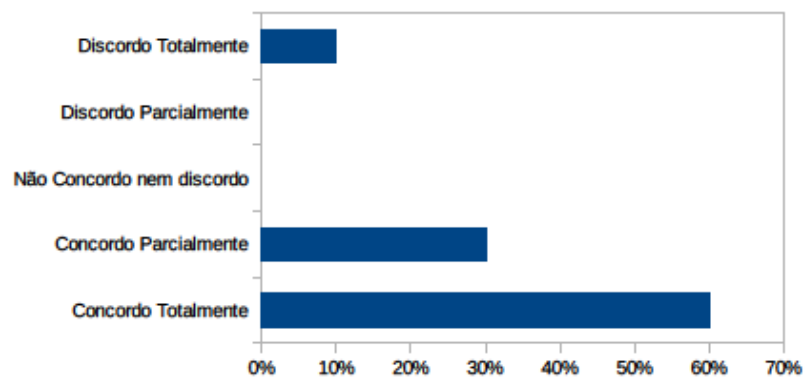
1º DRPRF/DF



Gosto de me manter ativo nas 8 horas de trabalho diário.

	%
Concordo Totalmente	60%
Concordo Parcialmente	30%
Não Concordo nem discordo	0%
Discordo Parcialmente	0%
Discordo Totalmente	10%

Gosto de me manter ativo nas 8 horas de trabalho diário - 1º DRPRF/DF

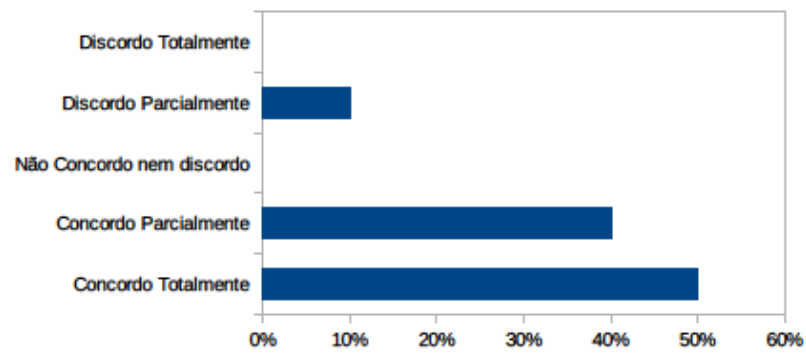


Entendo que é importante profissionalmente executar algumas horas semanais na atividade-fim.

	%
Concordo Totalmente	50%
Concordo Parcialmente	40%
Não Concordo nem discordo	0%
Discordo Parcialmente	10%
Discordo Totalmente	0%

Entendo que é importante profissionalmente executar algumas horas semanais na atividade-fim.

1º DRPRF/DF



### Informações de Caracterização

Idade Média	39,3
<b>Sexo</b>	
Masculino	70%
Feminino	30%

Estado Civil	%
Solteiro	10%
Casado	50%
Viúvo	0%
Separado/Divorciado	0%
Consensual(vive junto)	40%

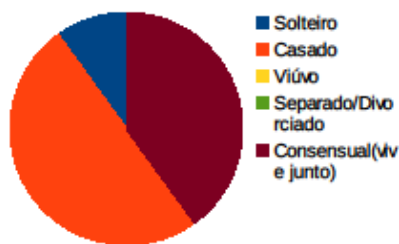
Tem filhos	%
Sim	70%
Não	30%

Local de trabalho	%
Recursos Humanos	30%
Corregedoria	0%
Administração Financeira	10%
Policimento e Fiscalização	30%
Gabinete	30%

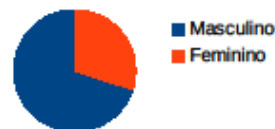
Nível Educacional	%
Médio Completo	5%
Superior Incompleto	15%
Superior Completo	20%
Pós-graduação	60%

Manutenção Financeira Familiar	%
Único responsável	10%
Principal responsável mas tem ajuda	60%
Divide igualmente	30%
Contribui apenas com pequena parte	0%
Não tem nenhuma	0%

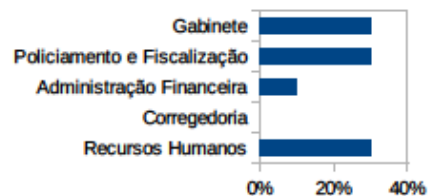
Estado Civil- 1º DRPRF/DF



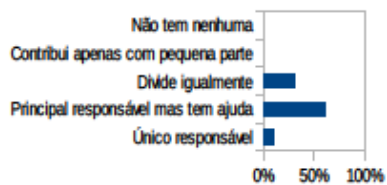
Sexo- 1º DRPRF/DF



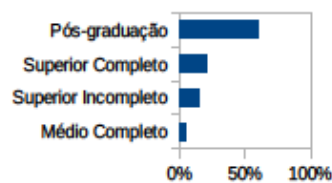
Local de trabalho- 1º DRPRF/DF



Manutenção Financeira Familiar- 1º DRPRF/DF



Nível de escolaridade- 1º DRPRF/DF



Tem filhos- 1º DRPRF/DF





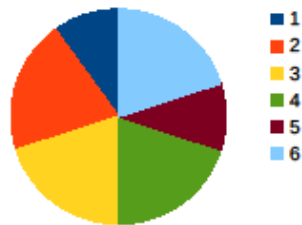
## APÊNDICE C – Resultado da Pesquisa na 8ª SRPRF/SC

### APÊNDICE C – RESULTADO DA PESQUISA NA 8ª SRPRF/SC

Coloque em ordem de 1 a 6, quais fatores possuem maior grau de motivação para você no trabalho, sendo que 1 é o fator mais motivador, e 6 é o menos motivador.

Escala de Motivação	Tarefas	Bom Rel. Int.	Carga Horar.	Bom Rel Che	Status Social	Salário
1	10,00%	50,00%	10,00%	0,00%	20,00%	10,00%
2	20,00%	10,00%	0,00%	40,00%	0,00%	30,00%
3	20,00%	10,00%	40,00%	10,00%	0,00%	20,00%
4	20,00%	10,00%	10,00%	30,00%	20,00%	10,00%
5	10,00%	20,00%	10,00%	20,00%	20,00%	20,00%
6	20,00%	0,00%	30,00%	0,00%	40,00%	10,00%

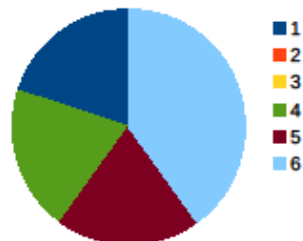
Tarefas - 8ª SRPRF/SC



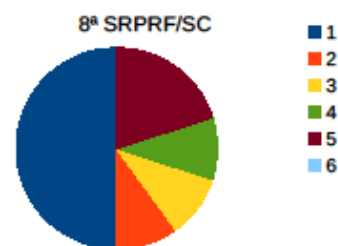
Carga Horária - 8ª SRPRF/SC



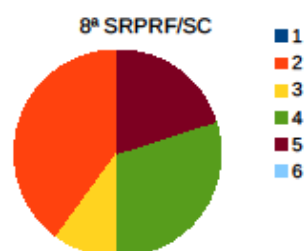
Status Social - 8ª SRPRF/SC



Bom Relacionamento Interpessoal - 8ª SRPRF/SC



Bom Relacionamento Chefia - 8ª SRPRF/SC



Salário - 8ª SRPRF/SC

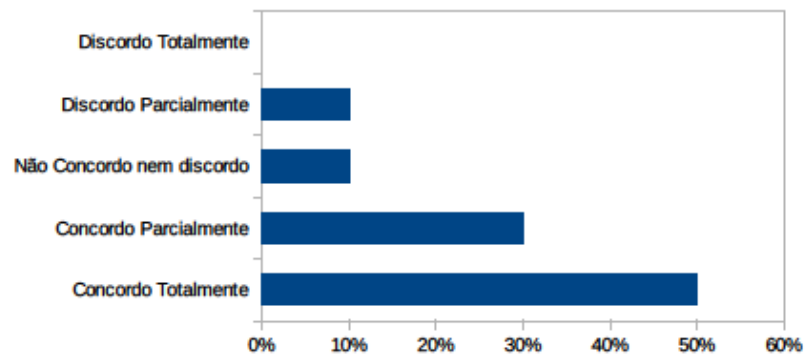


Percebo que meu rendimento diário seria melhor se eu trabalhasse menos horas por dia, de forma ininterrupta.

	%
Concordo Totalmente	50%
Concordo Parcialmente	30%
Não Concordo nem discordo	10%
Discordo Parcialmente	10%
Discordo Totalmente	0%

Percebo que meu rendimento diário seria melhor se eu trabalhasse menos horas por dia, de forma ininterrupta.

8ª SRPRF/SC

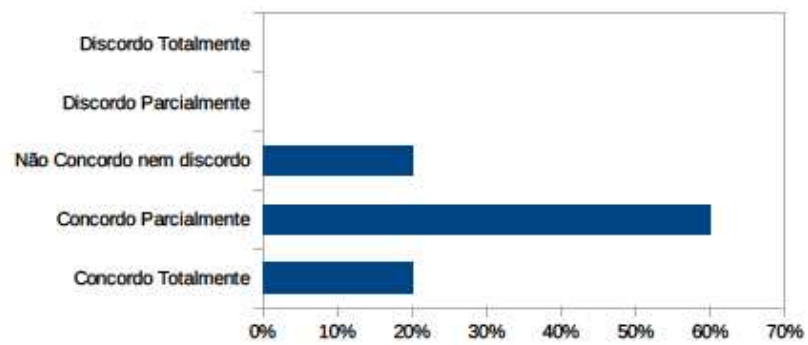


Considero minha carga horaria adequada para as tarefas que executo.

	%
Concordo Totalmente	20%
Concordo Parcialmente	60%
Não Concordo nem discordo	20%
Discordo Parcialmente	0%
Discordo Totalmente	0%

Considero minha carga horaria adequada para as tarefas que executo.

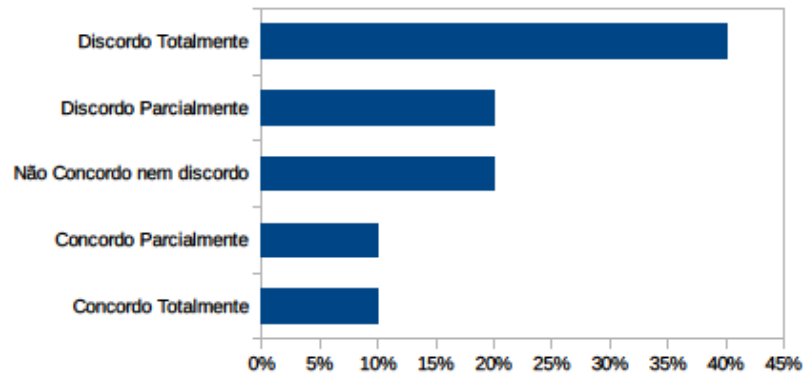
8ª SRPRF/SC



Percebo que sobra tempo nas atividades que executo.

	%
Concordo Totalmente	10%
Concordo Parcialmente	10%
Não Concordo nem discordo	20%
Discordo Parcialmente	20%
Discordo Totalmente	40%

Percebo que sobra tempo nas atividades que executo - 8ª SRPRF/SC

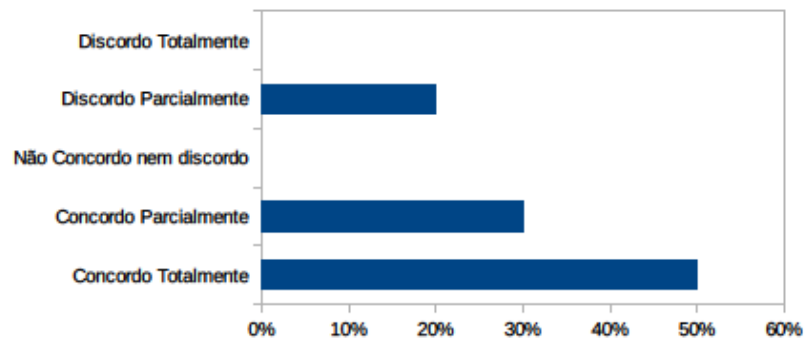


Sinto-me excessivamente cansado depois de 8 horas diárias de trabalho.

	%
Concordo Totalmente	50%
Concordo Parcialmente	30%
Não Concordo nem discordo	0%
Discordo Parcialmente	20%
Discordo Totalmente	0%

Sinto-me excessivamente cansado depois de 8 horas diárias de trabalho.

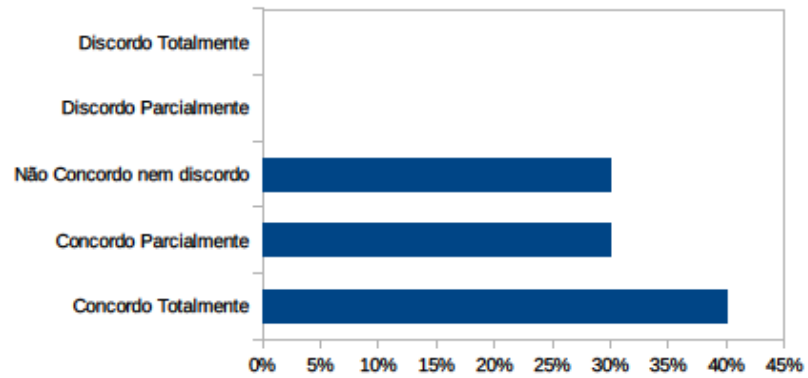
8ª SRPRF/SC



Gosto de me manter ativo nas 8 horas de trabalho diário.

	%
Concordo Totalmente	40%
Concordo Parcialmente	30%
Não Concordo nem discordo	30%
Discordo Parcialmente	0%
Discordo Totalmente	0%

Gosto de me manter ativo nas 8 horas de trabalho diário - 8ª SRPRF/SC

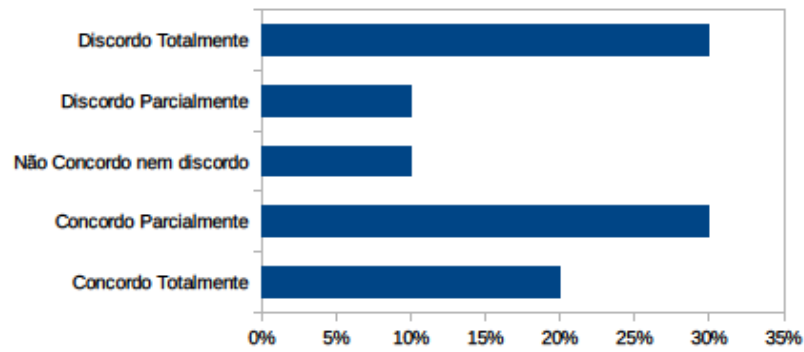


Entendo que é importante profissionalmente executar algumas horas semanais na atividade-fim.

	%
Concordo Totalmente	20%
Concordo Parcialmente	30%
Não Concordo nem discordo	10%
Discordo Parcialmente	10%
Discordo Totalmente	30%

Entendo que é importante profissionalmente executar algumas horas semanais na atividade-fim.

8ª SRPRF/SC



### Informações de Caracterização

<b>Idade Média</b>	<b>36,5</b>
<b>Sexo</b>	<b>%</b>
Masculino	70%
Feminino	30%

<b>Estado Civil</b>	<b>%</b>
Solteiro	0%
Casado	50%
Viúvo	0%
Separado/Divorciado	10%
Consensual(vive junto)	40%

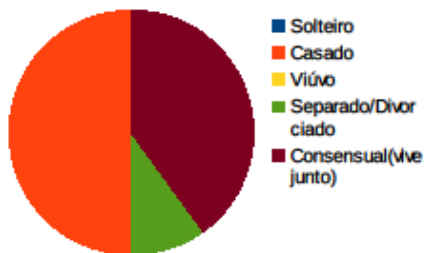
<b>Tem filhos</b>	<b>%</b>
Sim	60%
Não	40%

<b>Manutenção Financeira Familiar</b>	<b>%</b>
Único responsável	10%
Principal responsável mas tem ajuda	70%
Divide igualmente	20%
Contribui apenas com pequena parte	0%
Não tem nenhuma	0%

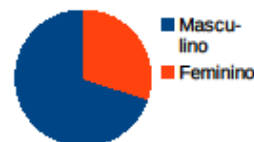
<b>Local de trabalho</b>	<b>%</b>
Recursos Humanos	50%
Corregedoria	0%
Administração Financeira	20%
Policimento e Fiscalização	30%
Gabinete	0%

<b>Nível Educacional</b>	<b>%</b>
Médio Completo	0%
Superior Incompleto	20%
Superior Completo	20%
Pós-graduação	60%

Estado Civil - 8ª SRPRF/SC

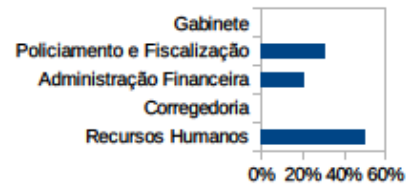


Sexo - 8ª SRPRF/SC

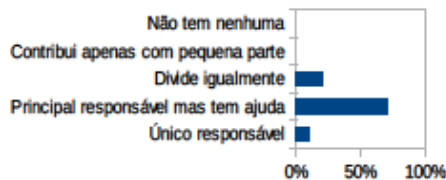


Local de Trabalho

8ª SRPRF/SC

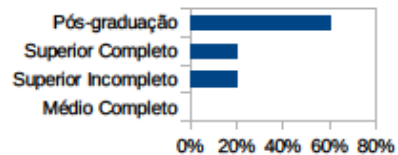


Manutenção Financeira Familiar - 8ª SRPRF/SC



Nível Educacional

8ª SRPRF/SC



Tem Filhos - 8ª SRPRF/SC





**APÊNDICE D** – Proposta de Instrução Normativa da 8ª SRPRF/SC

**INSTRUÇÃO DE SERVIÇO Nº , DE DE JANEIRO DE 2014**

**Estabelece o reforço voluntário para o desempenho de atividade fim, pelos servidores policiais em atividades administrativas no âmbito da 8ª Superintendência Regional de Polícia Rodoviária Federal em Santa Catarina – 8ª SRPRF/SC.**

O SUPERINTENDENTE REGIONAL DO DEPARTAMENTO DE POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL EM SANTA CATARINA, usando das atribuições que lhe são conferidas através da Portaria Ministerial nº 1.602, de 17 de agosto de 2011, publicada no D.O.U. de 18 de agosto de 2011, da lavra do Excelentíssimo Senhor Ministro de Estado da Justiça, combinado com o disposto no art. 107 do Regimento Interno do Departamento de Polícia Rodoviária Federal, aprovado pela Portaria MJ nº 1.375, de 02 de agosto de 2007, publicada no DOU de 06 de agosto de 2007 e o DECRETO-LEI Nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, e:

CONSIDERANDO a necessidade de promover ampliação de força de trabalho no efetivo desempenho da atividade finalística da instituição;

CONSIDERANDO o Princípio da Continuidade do Serviço Público e seu dever de eficiência, celeridade, e boa prestação de serviço público;

CONSIDERANDO a natureza da atividade policial rodoviária federal cuja prestação de serviço é exclusiva de servidores policiais efetivos;

CONSIDERANDO que a flexibilização da jornada de trabalho para servidores policiais em atividades administrativas irá ampliar a força de trabalho disponível para desempenho de atividade finalística;

CONSIDERANDO que o ordenamento que disciplina a atividade policial rodoviária federal e o Regime Jurídico que os vincula permite a flexibilização de jornada, mediante compensação de horário;

CONSIDERANDO a necessidade do servidor policial que exerce atividade administrativa estar devidamente atualizado com as atividades finalísticas de seu cargo de Policial Rodoviário Federal;

CONSIDERANDO as disposições da Instrução Normativa nº 01, de 26 de fevereiro de 2010, do Ministério da Justiça, que instituiu o Projeto Qualidade de Vida dos Profissionais de Segurança Pública e Agentes Penitenciários;

CONSIDERANDO as Diretrizes Nacionais de Promoção e Defesa dos Direitos Humanos dos Profissionais de Segurança Pública, conforme estabelecido pela Portaria

Interministerial nº 02, de 15 de dezembro de 2010, da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República e do Ministério da Justiça;

CONSIDERANDO a necessidade de interpretação sistêmica e com fulcro no interesse público, na eficiência, no aumento de produtividade e no que dispõe o art. 44 da Lei nº 8112/90, os artigos 3º e 5º da Lei 9654/98, e o art. 94, II do Decreto-Lei nº 200/67, e o Decreto 1590/95, RESOLVE:

Art. 1º. Estabelecer a opção do desempenho de atividade fim, pelos servidores policiais que desempenham atividades administrativas no âmbito da 8ª SRPRF/SC, atuando, em caso de adesão, em horários a serem definidos pelo chefe da Seção de Policiamento e Fiscalização.

Art. 2º. Em obediência ao Princípio da Legalidade, e para evitar o desempenho de horas extraordinárias além da carga horária prevista para o cargo, fica autorizada a flexibilização de jornada mediante compensação de horário, observando-se a jornada e a carga horária para compensação mensal, limitando-se a jornada mínima de 6 (seis) horas diárias de exercício laboral.

§ 1º A flexibilização de jornada visa implementar ações de valorização dos servidores da 8ª SRPRF/SC, considerando que a melhoria da qualidade de vida e o bom relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho gerados por esta valorização contribuirá para a melhoria das atividades no setor público e para a eficiência dos serviços prestados à sociedade.

§ 2º Tal medida visa ainda proporcionar uma maior integração entre os servidores lotados nas áreas administrativa e finalística da 8ª SRPRF/SC, assim como buscar maior motivação dos servidores no exercício de suas atribuições.

Art. 3º Nos casos de adesão de todos os servidores de uma mesma seção, núcleo ou delegacia, será obrigatória a presença de pelo menos um servidor nos horários de expediente do setor, devendo para isso ser estabelecido um revezamento entre os mesmos.

Parágrafo único. Na impossibilidade de cumprimento do previsto no caput, a adesão a esta Instrução de Serviço ficará prejudicada na Seção, Núcleo e/ou Delegacia respectiva.

Art. 4º Para participar das regras dispostas nesta Instrução de Serviço, o servidor interessado deverá atender aos seguintes requisitos:

I - Ser voluntário;

II - Ser participante da Educação Física Institucional - EFI, regulamentada pela IN nº 13/2013, da Direção-Geral do Departamento de Polícia Rodoviária Federal;

III - Estar apto ao efetivo exercício das atividades finalísticas da PRF;

IV – Estar lotado e desempenhando atividade administrativa no âmbito da sede ou das delegacias da 8ª SRPRF/SC em regime de expediente administrativo;

V – Participar anualmente do Patrulha da Saúde da 8ª SRPRF/SC; e,

VI - Declarar ciência e submeter-se ao disposto na presente IS, preenchendo o Termo de Adesão constante no Anexo I, com anuência da chefia imediata e da SRH/8ª SRPRF/SC.

Art. 5º. O controle de compensação de horário deverá ser acompanhado pelo superior hierárquico mediante observação da folha de controle de ponto.

Parágrafo único. Esse controle deverá ser remetido mensalmente ao chefe da Seção de Policiamento e Fiscalização para planejamento das atividades finalísticas pelos servidores que aderirem a essa Instrução de Serviço.

Art. 6º. Às horas de trabalho definidas no artigo 2º serão somadas as horas referentes à EFI, nos termos da IN nº 13/2013, da Direção-Geral do Departamento de Polícia Rodoviária Federal, em cumprimento ao disposto no art. 19 da Lei nº 8.112/1990.

Art. 7º. A distribuição e utilização da força de trabalho de reforço voluntário ficará a encargo da Seção de Policiamento e Fiscalização em acordo com os Chefes das Delegacias com competência para o local da prestação de serviço de reforço.

§ 1º Excetuam-se desta distribuição a força de trabalho originária das unidades de Corregedoria, Núcleo de Assuntos Internos e Núcleo de Inteligência, que por sua natureza se distinguem, ficando a distribuição desta força de trabalho a critério dos Chefes da Corregedoria e dos citados Núcleos em comum acordo com as necessidades dos Chefes das Delegacias com competência para o local da prestação de serviço de reforço.

Art. 9º. Caso as compensações de carga horária não permitam, dentro do mês em curso, igualar a carga horária semanal de vida, as horas remanescentes ou não trabalhadas deverão ser compensadas quando das convocações extraordinárias para operações ou reforços de feriados, ficando computadas em controle individual de cada unidade, sob responsabilidade do Chefe da Seção, Núcleo ou Setor em que o servidor estiver lotado.

Art. 10. Casos omissos ou especiais, ou que exijam tratamento diferenciado em razão de necessidades especiais, condizentes com o interesse público serão decididos pelo Superintendente Regional, mediante fundamentada provocação.

Art. 11. A presente Instrução de Serviço entra em vigor na data de sua publicação.

Policia Rodoviário Federal – Classe Especial  
Superintendente Regional em Santa Catarina

ANEXO I DA IN  
TERMO DE ADESÃO

Eu, \_\_\_\_\_, Policial Rodoviário Federal, Matrícula SIAPE nº \_\_\_\_\_, lotado no(a) área administrativa do(a) \_\_\_\_\_ da 8ª SRPRF/SC, ciente das disposições da Instrução de Serviço nº \_\_\_\_\_, de \_\_\_/\_\_\_/2014, informo minha adesão a partir desta data.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Assinatura Legível e Carimbo ou matrícula do PRF

Considerando as disposições da Instrução de Serviço nº \_\_\_\_\_, de \_\_\_/\_\_\_/2014, estou de acordo com a solicitação acima.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Assinatura Legível e Carimbo da chefia imediata

**ANEXOS**

**ANEXO I – Portaria do 1º DRPRF/DF**

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA  
DEPARTAMENTO DE POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL  
1º DISTRITO REGIONAL DE POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL/DF

PORTARIA Nº \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2013

O CHEFE DO 1º DISTRITO REGIONAL DE POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL/DF, no uso das atribuições que lhe confere o art. 107, incisos I, II, X e XI, do Regimento Interno da Polícia Rodoviária Federal, instituído pela Portaria nº 1.375, de 2 de agosto de 2007, do Ministério da Justiça, tendo em vista o disposto na Lei nº 9.654, de 2 de junho de 1998, bem como no art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, nos arts. 19 e 237 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e no art.3º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995;

Considerando a definição de atividade finalística no âmbito da PRF, conforme descrito na Instrução Normativa nº 1, de 31 de julho de 2000, da Direção-Geral do Departamento de Polícia Rodoviária Federal;

Considerando as disposições da Instrução Normativa nº 1, de 26 de fevereiro de 2010, do Ministério da Justiça, que instituiu o Projeto Qualidade de Vida dos Profissionais de Segurança Pública e Agentes Penitenciários;

Considerando as Diretrizes Nacionais de Promoção e Defesa dos Direitos Humanos dos Profissionais de Segurança Pública, conforme estabelecido pela Portaria Interministerial nº 2, de 15 de dezembro de 2010, da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República e do Ministério da Justiça;

Considerando o Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, que dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e fundações públicas federais, e dá outras providências;

Considerando a realidade do horário de funcionamento dos diversos postos de atendimento e órgãos do Governo do Distrito Federal, mais notadamente os relacionados à segurança pública e trânsito que prestam atendimento ao público externo;

Considerando as informações contidas nos autos do processo nº. 08675.001.969/2013-08.

**RESOLVE**

Art. 1º Instituir o Programa de Melhoria da Qualidade e Ampliação do Horário de Atendimento, com Valorização Funcional dos Servidores do 1º Distrito Regional de Polícia Rodoviária Federal/DF, com os seguintes objetivos:

I - Otimizar a Qualidade dos serviços prestados à sociedade, com capacitação funcional e ampliação do horário de atendimento ao público externo nas dependências da Regional;

II - Implementar ações de valorização dos servidores do 1º DRPRF/DF, considerando que a melhoria da qualidade de vida e o bom relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho gerados por esta valorização contribuirá para a melhoria das atividades no setor público e para a eficiência dos serviços prestados à sociedade;

III - Proporcionar uma maior integração entre os servidores lotados nas áreas administrativas e finalísticas do 1º DRPRF/DF; e

IV - Buscar maior motivação dos servidores e demais colaboradores do 1º DRPRF/DF no exercício de suas atribuições.

Art. 2º São ações integrantes do Programa de Melhoria da Qualidade e Ampliação do Horário de Atendimento com Valorização Funcional dos Servidores do 1º Distrito Regional de Polícia Rodoviária Federal/DF as descritas nos arts. 3º, 4º e 5º desta Portaria, assim como, outras iniciativas que visem atender aos objetivos dispostos no seu art. 1º.

Art. 3º Implementar a ação nº 01, que visa a melhoria da qualidade e ampliação do horário de atendimento ao público externo da Regional.

§ 1º São objetivos desta ação:

I – Promover a melhoria dos processos de atendimento, através de capacitação continuada dos servidores lotados nas áreas da Regional, que possuam relação direta com o atendimento ao público.

II – Ampliar o horário de funcionamento das áreas referidas no inciso I, objetivando possibilitar aos usuários, atendimento ininterrupto de 07:00 às 19:00h.

§ 2º São participantes desta ação todos os servidores lotados nas áreas administrativas da Regional, com prioridade para aqueles lotados nas áreas de atendimento ao público externo.

§ 3º Serão implementadas as seguintes ações, com vistas ao alcance dos objetivos propostos:

I – As áreas da Regional voltadas ao atendimento externo, deverão manter servidores designados para atendimento de forma ininterrupta, no horário de 07:00 às 19:00h, com quadro de horário das jornadas individuais, que deverá ser afixado em local visível para conhecimento do público interno.

II – A área de capacitação da Regional, providenciará cronograma de atividades de capacitação continuada, voltada aos servidores lotados nas áreas de atendimento da Regional, objetivando a melhoria continua dos serviços prestados.

§ 4º Caberá ao Núcleo Administrativo e Financeiro, elaborar um relatório, após 90 (noventa) dias da execução da ação nº 01 deste Programa, avaliando o impacto gerado no serviço administrativo e melhorias no atendimento, respectivamente.

Art. 4º Implementar a ação nº 02, que visa a incrementação da execução das atividades operacionais e finalísticas da PRF, através da participação voluntária de servidores lotados em áreas administrativas do 1º DRPRF/DF, sem prejuízo ao atendimento das demandas inerentes às áreas de lotação dos servidores participantes.

§ 1º São objetivos desta ação:

I - Manter o efetivo que se encontra atualmente lotado em áreas administrativas do 1º DRPRF/DF devidamente capacitado e atualizado acerca dos procedimentos inerentes às atividades finalísticas da PRF;

II - Incentivar a adesão dos servidores à Educação Física Institucional - EFI, regulamentada pela Instrução Normativa nº 13, de 15 de março de 2013, da Direção-Geral do Departamento de Polícia Rodoviária Federal; e

III - Possibilitar uma maior motivação do efetivo lotado em áreas administrativas do 1º DRPRF/DF, viabilizando a participação voluntária na execução direta de atividades operacionais da PRF.

§ 2º Para participar desta ação o servidor interessado deverá atender aos seguintes requisitos:

I - Ser voluntário;

II - Ser participante da Educação Física Institucional - EFI, regulamentada pela IN nº 13/2013, da Direção-Geral do Departamento de Polícia Rodoviária Federal;

III - Estar apto ao efetivo exercício das atividades finalísticas da PRF;

IV - Desempenhar atividades administrativas no âmbito da sede do 1º DRPRF/DF; e

V - Declarar ciência e submeter-se ao disposto na presente Portaria, preenchendo o Termo de Adesão constante no Anexo I, com anuência da chefia imediata e do NAP/1º DRPRF/DF.

§ 3º A jornada de trabalho ordinário dos servidores lotados em áreas administrativas do 1º DRPRF/DF participantes desta ação, passará a ser desenvolvida do seguinte modo:

I - 08h (oito horas) diárias às segundas-feiras;

II - 06h (seis horas) diárias de terça a sexta-feira; e

III - As horas restantes para que seja atingida a média de 40h (quarenta horas) semanais serão cumpridas em serviço operacional, preferencialmente em 01 (uma) sexta-feira por mês, após a realização do serviço administrativo ordinário ou, excepcionalmente, caso haja um feriado coincidente com alguma sexta-feira do mês corrente, poderá a atividade operacional ser agendada para o dia útil imediatamente anterior ou realizada em dois serviços, em conformidade ao planejamento operacional do NPF.



§ 4º Às horas de trabalho definidas nos incisos do § 3º deste artigo serão somadas as horas referentes à EFI, nos termos da IN nº 13/2013, da Direção-Geral do Departamento de Polícia Rodoviária Federal, totalizando a média de 40h (quarenta horas) semanais, em cumprimento ao disposto no art. 19 da Lei nº 8.112/1990, observando as seguintes diretrizes:

I - A jornada de trabalho administrativo regular, nos dias de terça a sexta-feira, será realizada em horário a ser definido pelo servidor participante com anuência da chefia imediata e do NAP/1º DRPRF/DF;

II - Na data em que estiver agendado o serviço operacional para compensação de horas, os servidores participantes deverão realizar sua jornada de trabalho administrativo, preferencialmente, das 7h às 13h, ficando a atividade finalística definida para o período das 14h às 02h;

III - A comprovação das horas trabalhadas em atividades operacionais, nos termos da presente Portaria, se dará por meio do relatório diário da CIOP/NPF, referente à respectiva data;

IV - Durante a execução das atividades finalísticas os servidores estarão diretamente subordinados ao Chefe do Núcleo de Policiamento e Fiscalização - NPF, que será o responsável por definir o local e o tipo de serviço a ser realizado; e

V - Caberá ao Chefe do NPF informar, antes do início de cada mês, a data em que serão utilizados os servidores participantes deste Programa na atividade operacional.

§ 5º Caberá ao Núcleo de Administração de Pessoal - NAP e ao Núcleo de Policiamento e Fiscalização - NPF elaborar um relatório, após 90 (noventa) dias da execução da ação nº 02 deste Programa, avaliando o impacto no serviço administrativo e operacional, respectivamente.

Art. 5º Implementar ação nº 03, que estabelecer normas e critérios, objetivando homenagear os servidores, os terceirizados e os estagiários que se destacarem na realização de suas atividades rotineiras no âmbito do 1º DRPRF/DF.

§ 1º As homenagens serão mensais, com o título de “Destaque do Mês, e anuais, elencando os servidores e colaboradores reconhecidos como “Padrão do Ano”, considerando as seguintes diretrizes:

I - Caberá à Comissão designada especificamente para esta finalidade a apuração e definição dos homenageados em cada período;

II - As equipes de trabalho do Gabinete, dos Núcleos e dos Postos, de forma democrática, indicarão à respectiva Comissão para concorrer à homenagem, no que couber: 01 (um) servidor da área operacional, 01 (um) servidor da área administrativa, 01 (um) terceirizado e 01 (um) estagiário;

III - Caberá aos Chefes e demais Responsáveis encaminhar à Comissão os nomes indicados por suas equipes; e

IV - As cerimônias de homenagens ocorrerão no último dia útil de cada mês, ou no dia imediatamente anterior em caso de feriado.

§ 2º São participantes desta ação todos servidores, terceirizados e estagiários em exercício no 1º DRPRF/DF, estando todos elegíveis às homenagens de que trata o caput, conforme detalhamento de grupos a seguir:

I - No desenvolvimento de atividades operacionais, o Policial Rodoviário Federal - PRF que mais se destacar no cumprimento das atribuições legais do cargo, observando o disposto no Anexo II; e

II - No desempenho de atividades administrativas:

O servidor pertencente ao plano especial de cargos do DPRF ou o PRF que estiver lotado em área administrativa que mais se destacar no exercício de suas atribuições, observando o disposto no Anexo II;

O servidor terceirizado que mais se destacar no cumprimento das atribuições do posto de trabalho no qual está alocado, observando o disposto no Anexo II; e

O estagiário que mais se destacar no cumprimento das atribuições que lhe forem conferidas, observando o disposto no Anexo II.

§ 3º Para concessão da homenagem de “Destaque do Mês”, serão adotados os seguintes procedimentos:

I - Os ciclos de avaliação ocorrerão do primeiro ao último dia de cada mês, a exceção do mês de dezembro, quando as avaliações serão encerradas no décimo quinto dia;

II - As indicações serão realizadas do primeiro ao décimo dia do mês subsequente, a exceção do mês de dezembro, quando as indicações deverão ser realizadas no dia seguinte ao término das avaliações; e

III - Os homenageados como “Destaque do Mês” receberão referência elogiosa publicada em Boletim de Serviço (servidores) ou certificação de referência elogiosa (terceirizados e estagiários) em reconhecimento pelos bons serviços prestados.

§ 4º Para concessão da homenagem de “Padrão do Ano”, serão adotados os seguintes procedimentos:

I - Os homenageados serão escolhidos dentre os servidores, terceirizados e estagiários que se destacaram mensalmente durante o ano que estiver se encerrando, cabendo à Comissão indicar os eleitos em caso de empate no número de homenagens entre integrantes de um mesmo grupo; e

II - Os homenageados como “Padrão do Ano” receberão referência elogiosa publicada em Boletim de Serviço (servidores) ou certificação de referência elogiosa (terceirizados e estagiários), além de medalha e diploma de honra ao mérito em reconhecimento pela excelência no exercício de suas atribuições.

§ 5º Por ocasião das cerimônias de homenagens de que trata o art. 4º, será realizada também uma confraternização para a comemoração dos aniversariantes do mês que estiver se encerrando.

§ 6º Demais dúvidas serão dirimidas pelo NAP/1ºDRPRF/DF.

Art. 7º O primeiro período de avaliação para indicação das homenagens da ação nº 03, disposta no art. 5º, terá início no primeiro dia útil do mês seguinte à publicação desta Portaria.

Art. 8º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

FERNANDO CESAR PEREIRA FERREIRA

## ANEXO I DA PORTARIA

TERMO DE ADESÃO

Eu, \_\_\_\_\_, Policial Rodoviário Federal, Matrícula SIAPE nº \_\_\_\_\_, lotado no \_\_\_\_\_ da sede do 1º DRPRF/DF, ciente das disposições do art. 3º da Portaria nº \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_/\_\_\_\_/2013, informo minha adesão à **AÇÃO Nº 02** do Programa de Valorização Funcional dos Servidores do 1º DRPRF/DF, a partir desta data.

Brasília, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Assinatura Legível e Carimbo ou matrícula do PRF

Considerando as disposições do art. 3º da Portaria nº \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_/\_\_\_\_/2013, estou de acordo com a solicitação acima.

Brasília, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Assinatura Legível e Carimbo da chefia imediata

ANEXO II DA PORTARIA  
CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

FATORES	ESPECIFICAÇÃO
ASSIDUIDADE	NÃO FALTA AO SERVIÇO INJUSTIFICADAMENTE. QUANDO FALTA, MESMO QUE JUSTIFICADAMENTE, AVISA A CHEFIA IMEDIATA.
PONTUALIDADE	NÃO CHEGA ATRASADO. RARAMENTE CHEGA ATRASADO. SEMPRE AVISA QUANDO VAI SE ATRASAR.
URBANIDADE	TEM BOM RELACIONAMENTO COM TODOS OS COLEGAS DE TRABALHO. É SIMPÁTICO.
CRIATIVIDADE	É CRIATIVO, ORIGINAL E CONTRIBUI COM BOAS IDEIAS PARA O DESENVOLVIMENTO DAS ATIVIDADES.
PROATIVIDADE	TEM INICIATIVA. NÃO ESPERA ORDEM PARA REALIZAR SUAS ATIVIDADES. CONHECE BEM SEU TRABALHO. PARTICIPA DO DESENVOLVIMENTO DE PROJETOS DE INTERESSE DA REGIONAL.
EFICIÊNCIA/QUALIDADE DO TRABALHO EXECUTADO	EXECUTA AS ATIVIDADES COM QUALIDADE, OBJETIVIDADE E DENTRO DE PRAZO ESPERADO.
TRABALHO EM EQUIPE/COLABORAÇÃO	POSSUI HABILIDADE PARA INTERAGIR COM AS PESSOAS DE FORMA EMPÁTICA, INCLUSIVE DIANTE DE SITUAÇÕES CONFLITANTES, SENDO FLEXÍVEL PARA COM CRÍTICAS, VALORES, PERCEPÇÕES DIFERENTES, IDEIAS DIVERGENTES OU INOVADORAS, DEMONSTRANDO ATITUDES ASSERTIVAS, COMPORTAMENTOS MADUROS E NÃO COMBATIVOS.
CUMPRIMENTO DE NORMAS E PROCEDIMENTOS DE CONDUTA	CAPACIDADE DE CONHECER E CUMPRIR AS NORMAS GERAIS DA ESTRUTURA E FUNCIONAMENTO DO ÓRGÃO E DA UNIDADE, BEM COMO, OS REGULAMENTOS VIGENTES NA ÁREA DE ATUAÇÃO, DEMONSTRANDO POSTURA ORIENTADA POR PRINCÍPIOS E REGRAS MORAIS DE SENSO COMUM APLICADO EM QUALQUER TEMPO, LUGAR OU SITUAÇÃO.
PRODUTIVIDADE	EXECUTA AS ATIVIDADES COM QUALIDADE, EFICIÊNCIA E DENTRO DO PRAZO ESPERADO, CONTRIBUINDO PARA A PRODUTIVIDADE DO SETOR.
REALIZAÇÃO DE SERVIÇOS RELEVANTES	PARTICIPA DE SERVIÇOS ESPECIAIS (COMISSÕES, GRUPOS DE TRABALHO, ETC). QUANDO EM ATIVIDADE NO SERVIÇO OPERACIONAL, PARTICIPA DE APREENSÕES, PRISÕES E DE AÇÕES DE GRANDE VULTO. COLABORA EM EVENTOS DE INTERESSE GERAL DA UNIDADE REGIONAL.
DISCIPLINA	NÃO TER SOFRIDO QUAISQUER PENALIDADES NO DECORRER DO PERÍODO.
VISÃO GERAL DA PRF	TEM CONHECIMENTO DAS COMPETÊNCIAS E IMPORTÂNCIA DO DPRF. TRABALHA ORIENTADO AO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DA REGIONAL.

**ANEXO II – Instrução Normativa da Educação Física Institucional - EFI**

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA  
POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL  
DIREÇÃO-GERAL

**INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 13, DE 15 DE MARÇO DE 2013.**

Regulamenta a Educação Física Institucional no  
âmbito da Polícia Rodoviária Federal.

**A DIRETORA-GERAL DA POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL**, no uso das atribuições que lhe confere o art. 101, inciso XX, do Regimento Interno da Polícia Rodoviária Federal, instituído pela Portaria no 1.375, de 2 de agosto de 2007, do Ministério da Justiça, tendo em vista o disposto na Lei n o 9.654 , de 2 de junho de 1998, e nos arts. 2o e 3o, inciso II, da Lei n o 9.615, de 24 de março de 1998;

Considerando as diretrizes nacionais de incentivo aos policiais à prática de atividades físicas durante o expediente de trabalho e de aplicação anual de teste de avaliação física, estabelecidas no art. 17, § 1o, incisos II e III, da Instrução Normativa nº 1, de 26 de fevereiro de 2010, do Ministério da Justiça, que institui o Projeto Qualidade de Vida dos Profissionais de Segurança Pública e Agentes Penitenciários; e

Considerando a diretriz nacional de estímulo à prática de exercícios físicos pelos profissionais de segurança pública, estabelecida no item 25 do Anexo da Portaria Interministerial n o 2, de 15 de dezembro de 2010 , da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República e do Ministério da Justiça **RESOLVE:**

Art. 1o Estabelecer os critérios e regulamentar a Educação Física Institucional - EFI pelos servidores integrantes da carreira de Policial Rodoviário Federal.

Art. 2o A EFI é um direito do policial, não sendo obrigatória, e será praticada às suas expensas.

**CAPÍTULO I****DAS DEFINIÇÕES**

Art. 3o Para efeitos desta Instrução Normativa, considera-se:

- I - Atividade Física: qualquer movimento voluntário realizado pelo sistema musculoesquelético que resulte em gasto energético acima do basal;
- II - Condicionamento Físico: intervenção de várias qualidades físicas visando ao melhor funcionamento músculo-esquelético e metabólico do indivíduo;
- III - Educação Física: conjunto de atividades físicas e desportivas realizadas de forma planejada, orientada e estruturada, visando, dentre outras coisas, à melhora ou manutenção do condicionamento físico, ao pleno desenvolvimento do aparelho locomotor, ao desempenho normal das grandes funções vitais, ao melhor relacionamento social e à conquista de um estilo de vida ativo;

IV - Flexibilidade: qualidade física expressa pela maior amplitude possível do movimento voluntário de uma articulação ou combinação de articulações num determinado sentido, dentro dos limites morfológicos e sem provocar lesão;

V - Força Muscular: capacidade de exercer tensão muscular contra uma resistência, superando-a, sustentando-a ou cedendo;

VI - Unidades da Polícia Rodoviária Federal - PRF: Sede, Superintendências Regionais, Distritos Regionais, Delegacias e Postos; e

VII - Resistência Cardiorrespiratória: capacidade de realizar exercícios que mobilizam grandes massas musculares de forma dinâmica, com intensidade moderada a alta, por períodos de tempo prolongados.

## CAPÍTULO II

### DOS OBJETIVOS

Art. 4º São objetivos da EFI:

I - proporcionar aos policiais condições para a manutenção de sua saúde física e mental e melhorias em sua qualidade de vida;

II - incentivar a prática de hábitos saudáveis e profiláticos;

III - prevenir doenças decorrentes da atividade policial, mediante atividades físicas bem orientadas;

IV - manter a aptidão e o condicionamento físico adequados à execução das funções inerentes ao cargo de Policial Rodoviário Federal;

V - incentivar a realização de exames médicos periódicos;

VI - integrar as ações de saúde desenvolvidas pela Divisão de Saúde e Assistência Social da Coordenação-Geral de Recursos Humanos - DISAS/CGRH e pela Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - SRH/MPOG; e

VII - combater o estresse inerente à atividade policial.

## CAPÍTULO III

### DA EDUCAÇÃO FÍSICA INSTITUCIONAL

Art. 5º A EFI é facultativa e destinada exclusivamente aos servidores integrantes da carreira de Policial Rodoviário Federal.

Art. 6º O policial que optar pelo ingresso na EFI deverá apresentar:

I - Termo de Compromisso e Adesão ao Programa de Saúde do Servidor da PRF, conforme modelo constante do Anexo;

II - comprovante de matrícula em academia, ou declaração de profissional da área desportiva, ou declaração própria informando a modalidade esportiva e a frequência que pratica atividade física sem acompanhamento;

§ 1º O servidor fica obrigado a apresentar Atestado de Saúde Ocupacional – ASO, emitido quando da realização dos exames médicos periódicos.

§ 2º A ficha de exame do Programa Servidor Saudável, Escolha Racional e Viável – PROSSERV - ficará à disposição da administração para fins de acompanhamento do servidor quanto aos resultados da EFI.

§ 3o O compromisso a que se refere o inciso I deste artigo será assumido pelo período de um ano, devendo o servidor oficializar, ao setor respectivo, eventual desistência de participar da EFI.

Art. 7o A adesão do policial à EFI será concretizada por meio da apresentação da documentação exigida nos incisos I e II, do art. 6º, a qual deverá ser cientificada pelo gestor regional do PROSSERV e pela chefia imediata.

Parágrafo único. Deverá ser criada uma subpasta de PROSSERV na pasta de assentamentos funcionais do policial, onde serão juntados os documentos relacionados no art. 6º.

## CAPÍTULO IV

### DO ACOMPANHAMENTO E DA COORDENAÇÃO

#### DA EDUCAÇÃO FÍSICA INSTITUCIONAL

Art. 8o O acompanhamento da EFI será realizado por meio:

- I - da aplicação anual de Teste de Avaliação Física - TAF; e
- II – da verificação anual das seguintes taxas bioquímicas de exame sanguíneo:
  - a) triglicerídios;
  - b) glicemia; e
  - c) lipidograma.

Parágrafo único. O acompanhamento das taxas sanguíneas será realizado por meio do ASO e da ficha de exames do PROSSERV.

Art. 9º Os resultados da EFI serão considerados efetivos quando as taxas bioquímicas especificadas no inc. II, do art. 8º, estiverem dentro dos índices estabelecidos pela Organização Mundial da Saúde - OMS ou, estando fora dos padrões, seja constatada a convergência gradativa destas aos valores normais de referência.

Parágrafo único. Caso as taxas bioquímicas a que alude este artigo se verifiquem fora dos padrões normais e não estejam convergindo aos valores de referência, a efetividade da EFI demonstrar-se-á pela aprovação do policial no TAF.

Art. 10. Constatada a ineficácia da EFI, com base nos critérios definidos no artigo anterior, o policial deverá buscar acompanhamento ou orientação médica, nutricional e/ou desportiva especializada.

Parágrafo único. O servidor deverá apresentar à administração laudo ou relatório médico comprovando o acompanhamento, sob pena de perder o direito à EFI.

Art. 11. No TAF serão avaliadas a resistência cardiorrespiratória, a força muscular e a flexibilidade do policial.

Parágrafo único. O resultado do TAF poderá constar em norma interna que vier a regulamentar a avaliação de desempenho individual do servidor, sendo um dos critérios de avaliação.



Art. 12. Compete à DISAS/CGRH:

- I - coordenar a EFI e demais atividades desportivas em âmbito nacional, inclusive orientando quanto às atividades específicas mais indicadas;
- II - coordenar a participação da Polícia Rodoviária Federal em eventos desportivos;
- III - supervisionar e acompanhar a implementação da Política de Saúde do Servidor no âmbito da Polícia Rodoviária Federal;
- IV - solicitar aos gestores regionais do PROSSERV informações relativas ao acompanhamento das atividades de saúde, destacando-se a realização e a participação dos policiais no Programa, a realização dos exames periódicos e a adesão à EFI; e
- V - realizar análises estatísticas sobre as atividades de saúde realizadas, disponibilizando, periodicamente ou quando forem solicitados, os dados nacionais e regionais compilados, para análise e acompanhamento.

Art. 13. Compete à Seção de Recursos Humanos ou à área equivalente nas Unidades Regionais da Polícia Rodoviária Federal:

- I - implementar, supervisionar e acompanhar a EFI na respectiva Unidade;
- II - manter e abastecer banco de dados sobre as ações do PROSSERV, discriminando os policiais que participam das atividades do Programa, os que realizam os exames periódicos e os que aderiram à EFI, conforme modelo de banco de dados a ser disponibilizado pela DISAS/CGRH; e
- III - estabelecer calendário de exames periódicos e de realização dos exames do PROSSERV relativos às atividades de que trata esta Instrução Normativa.

## CAPÍTULO V

### DA ATIVIDADE FÍSICA

Art. 14. A fim de incentivar a prática de atividade física, o Policial Rodoviário Federal participante da EFI terá computada em sua jornada de trabalho:

- I - uma hora de atividade física na jornada de oito horas diárias, observado o limite máximo semanal de cinco horas de dispensa;
- II - uma hora de atividade física por jornada de serviço operacional ininterrupto, observado o limite máximo mensal de doze horas de dispensa.

§ 1º O disposto no *caput* não se aplica ao:

- I - ao policial a quem foi concedido horário especial, na forma do [art. 98 da Lei n o 8.112](#) , de 11 de dezembro de 1990; e
- II - ocupante de cargo em comissão ou função de confiança, conforme art. art. 19, § 1º, da [Lei n o 8.112/90](#) .

§ 2º O tempo dos deslocamentos de ida e volta para a EFI já está contemplado no período referido no **caput**, incisos I e II.

§ 3º O cômputo de que trata o **caput** deverá ocorrer no mesmo mês, sendo vedado o acúmulo para meses subsequentes.

Art. 15. Os horários e os dias dedicados à EFI deverão ser acordados entre a chefia imediata e o Policial Rodoviário Federal, observada a continuidade dos serviços operacionais e os horários de atendimento ao cidadão.

Art. 16. Os policiais convocados para o desenvolvimento de atividades em local diferente da sua unidade de lotação não terão direito à dispensa de horário para a EFI, independente do prazo de convocação.

Art. 17. O chefe de Delegacia, no âmbito das Superintendências Regionais, e o chefe do Núcleo de Policiamento e Fiscalização, no âmbito dos Distritos Regionais, são responsáveis para que os policiais sob sua chefia sejam dispensados para a EFI, nos termos estabelecidos neste Capítulo.

Parágrafo único. A negativa de dispensa de horário para EFI deverá estar devidamente fundamentada em circunstância que possa gerar prejuízo ao serviço operacional.

## CAPÍTULO VI

### DOS COMPROMISSOS DO POLICIAL

Art. 18. Todo policial que aderir à EFI compromete-se a cumprir o calendário de exames periódicos promovidos pela Administração e participar das atividades da Patrulha da Saúde, ação integrante do PROSSERV, especificamente em relação àquelas pertinentes ao acompanhamento dos resultados da EFI.

Art. 19. Caso o policial abandone a prática de atividade física, deverá cancelar a sua inscrição na EFI.

## CAPÍTULO VII

### DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 20. Os projetos regionais deverão incentivar a EFI, adequando-se às exigências desta Instrução Normativa.

Art. 21. As Unidades Regionais da Polícia Rodoviária Federal buscarão promover eventos desportivos entre os respectivos servidores, administrativos e policiais, assim como com outras instituições civis ou militares.

Art. 22. Situações não previstas nesta Instrução Normativa serão decididas pela DISAS/CGRH, no que lhes for solicitado pela Direção-Geral.

Art. 23. Esta Instrução Normativa entra em vigor trinta dias após a data de sua publicação.

MARIA ALICE NASCIMENTO SOUZA

**Este texto não substitui o publicado no Boletim de Serviço nº 21, de 18.03.2013**

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA  
POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL  
DIREÇÃO-GERAL

ANEXO

(Instrução Normativa DG nº , de 15 de março de 2013)

TERMO DE COMPROMISSO E ADESÃO AO PROGRAMA DE SAÚDE  
DO SERVIDOR DA POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL

Eu, \_\_\_\_\_, servidor integrante da carreira de Policial Rodoviário Federal, matrícula SIAPE nº \_\_\_\_\_, lotado(a) na \_\_\_\_\_, cumprindo meu horário de trabalho em: a) ( ) Regime de Escala \_\_\_\_\_ (especificar a escala); b) ( ) Horário de Expediente \_\_\_\_\_ (especificar o horário); c) ( ) Outra \_\_\_\_\_ (especificar), solicito minha adesão ao Programa de Educação Física Institucional, que visa o condicionamento físico, a prevenção de doenças, a promoção da saúde e qualidade de vida, conforme a Instrução Normativa \_\_\_\_\_, de \_\_\_/\_\_\_/20\_\_.

Comprometo-me a cumprir os horários dedicados à Educação Física Institucional e a participar dos calendários de exames periódicos e de ações do PROSSERV estabelecidos pela Administração Central e Regional.

Comprometo-me a informar as horas destinadas à Educação Física Institucional, quando utilizada esta forma de contrapartida, no campo observações da folha de ponto.

Documentos entregues para validação (Renovação anual):

( ) Comprovante de matrícula em academia, ou declaração de profissional da área desportiva, ou declaração própria informando a modalidade esportiva e a frequência que pratica atividade física sem acompanhamento.

( ) Atestado de Saúde Ocupacional (ASO).

( ) Ficha de avaliação de saúde da Patrulha de Saúde – PROSSERV.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

Servidor

Chefia imediata

Gestor do PROSSERV