

# Uma Análise da Percepção do Tempo: um estudo de caso com vigilantes

**Kely César Martins de Paiva**

Centro de Pós-graduação e Pesquisas em Administração – Faculdade de Ciências Econômicas – Universidade  
Federal de Minas Gerais – Brasil

**Adriana Dorado Torres**

Faculdade Pitágoras – Brasil

**Michelle Regina Santana Dutra**

Centro Universitário Belo Horizonte – Brasil

**Talita Ribeiro da Luz**

Mestrado Acadêmico em Administração – Faculdade Novos Horizontes – Brasil

## Resumo

O objetivo deste artigo foi descrever e analisar percepções do tempo por parte de vigilantes, à luz das categorias apresentadas por Bluedorn e Jaussi (2007), quais seja: policronia, velocidade, pontualidade, profundidade e arrastamento. Tais vigilantes trabalham em uma empresa de terceirização de serviços de vigilância privada de Belo Horizonte (MG). O referencial teórico abordou as seguintes temáticas: tempo e serviço de vigilância privada. Quanto ao percurso metodológico, a pesquisa realizada foi caracterizada como de campo, descritiva e essencialmente quantitativa, tendo-se aplicado a Escala de Percepção Temporal – EPT (Paiva *et al*, 2013a), que inclui as categorias do modelo teórico escolhido. Foram coletados 101 questionários devidamente respondidos, cujos dados foram tabulados e analisados por meio de estatística descritiva. Os dados demográficos indicam maioria de respondentes do sexo masculino, com baixas escolaridade e renda, cor de pele parda e heterossexuais. Quanto às suas relações com o tempo, eles adotam comportamentos policrônicos e acelerados, tendo em vista as diversas demandas e responsabilidades às quais estão submetidos. Os vigilantes também demonstraram pontualidade no cumprimento de metas, horários e treinamentos obrigatórios. Não foi notada uma preferência significativa quanto à profundidade temporal; no entanto, a grande maioria parece atrelada ao futuro. Após a análise dos três processos de arrastamento, ou seja, de submissão do tempo pessoal ao de terceiros, notou-se que os vigilantes são fortemente arrastados e com maior relevância à subdimensão ‘liderança’ (agem antes do ritmo mais forte, que a eles se impõe). Devido às limitações do estudo, sugere-se a realização de novas pesquisas com outras

categorias profissionais e reunindo outras temáticas ao tempo, tais como: identidade, *burnout*, valores e comprometimento.

**Palavras-chave:** Tempo. Vigilante. Estudo quantitativo.

## **An Analysis of Time Perception: a case study with vigilants**

**Kely César Martins de Paiva**

Centro de Pós-graduação e Pesquisas em Administração – Faculdade de Ciências Econômicas – Universidade  
Federal de Minas Gerais – Brazil

**Adriana Dorado Torres**

Faculdade Pitágoras – Brazil

**Michelle Regina Santana Dutra**

Centro Universitário Belo Horizonte – Brazil

**Talita Ribeiro da Luz**

Mestrado Acadêmico em Administração – Faculdade Novos Horizontes – Brazil

### **Abstract**

The purpose of this article is to describe and analyze perceptions of time by vigilantes in according to the categories presented by Bluedorn and Jaussi (2007), which is: polichronicity, speed, punctuality, depth and entrainment. These vigilantes working in an outsourcing company of private security services in Belo Horizonte (MG). The theoretical addressed the following themes: time and private surveillance service. Regarding the methodological approach, the field research was characterized as essentially descriptive and quantitative, and has applied the Scale of Perceived Temporal - EPT (Paiva et al, 2013a), which includes the categories of the theoretical model chosen. 101 questionnaires answered properly were collected and the data were tabulated and analyzed using descriptive statistics. Demographic data indicate most respondents were male, with low education and income, skin color brown and straight sexual orientation. As for his relationship with time, they adopt behaviors polichronics and accelerated in view the diverse demands and responsibilities to which they are subjected. Overseers also demonstrated punctuality in meeting targets, timetables and mandatory training. A significant preference as to the temporal depth were not notice, however, the vast majority seems tied to the future. After analyzing the three processes of entrainment, ie, submission of personal time to others, it was noted that the vigilantes are strongly drawn and with greater relevance to subdimension 'leadership' (act before strong pace, that they is required). Due to the limitations of the study, it is suggested to conduct further research with other professional groups and meeting other issues of the time such as: identity, burnout, values and commitment.

**Keywords:** Time. Vigilant. Quantitative study.

## 1 Introdução

Este artigo tem como temática o comportamento das pessoas nas organizações de trabalho, com o objetivo central de descrever e analisar percepções do tempo por parte de vigilantes, à luz das categorias apresentadas por Bluedorn & Jaussi (2007).

Destaca-se que o tempo revela-se como sendo um capital humano e riqueza individual, que não deve ser encarado como um bem em falta, mas em desequilíbrio, pois vem sendo vivenciado de forma antinatural, principalmente levando-se em conta a centralidade crescente do trabalho na vida do homem (Jönsson, 2004).

Considerando-se as experiências laborais como fatos que se circunscrevem a um tempo e a um espaço, diversas perspectivas de análise se abrem, como por exemplo, sua associação à tomada de decisão, o que, por si só, se concretiza em um dos dramas organizacionais. Quando vinculada às percepções temporais, a tomada de decisão assume novos contornos, podendo imprimir uma natureza mais conservadora ou mais progressista à decisão tomada, dependendo do grau de envolvimento do sujeito com o passado ou com o futuro, respectivamente (Gherardi & Strati, 1988).

Além disso, dependendo do tipo de trabalho a ser exercido, o sujeito também será demandado a se adequar, mesmo tendo preferências que lhe garantem certo conforto, como é o caso do nível de policronicidade: quanto mais policrônicas, mais as pessoas tendem a fazer várias atividades em um mesmo período de tempo; no outro extremo, quanto mais monocrônicas, de modo mais linear e sucessivo são realizadas as tarefas (Kaufman-Scarborough & Lindquist, 1999).

No caso da prestação de serviços de vigilância privada, os vigilantes, face a própria natureza do trabalho, usualmente se submetem a extrapolação da jornada legal de trabalho, sendo-lhes exigidos esforços e tempo além do pactuado. Além disso, as organizações tomadoras dos serviços terceirizados de vigilância geralmente celebram contratos de prestação de serviços de forma ininterrupta, ou seja, que a cobertura de posto de serviço seja mantida por 24 horas diárias, garantindo-se, assim, a efetiva segurança patrimonial do estabelecimento (Torres, 2013), o que traz implicações para a forma como tais trabalhadores vivenciam o tempo no seu cotidiano laboral.

A este respeito, cinco dimensões temporais podem ser observadas no comportamento das pessoas, quais sejam: policronicidade (como citada anteriormente), velocidade, pontualidade, profundidade e arrastamento (Bluedorn & Jaussi, 2007).

Diante do exposto, a pergunta que norteia esta pesquisa é: como o tempo é vivenciado por vigilantes, à luz das categorias apresentadas por Bluedorn & Jaussi (2007), na sua própria percepção?

Justifica-se responder tal questionamento por dois ângulos: (1) do ponto de vista acadêmico, o cumprimento desse objetivo é sugerido por outros autores (Paiva et al, 2011, 2013a,b) e pode contribuir para alargar e aprofundar os estudos acadêmicos em administração, em especial no que tange ao comportamento humano; (2) numa ótica pragmática, pode-se, secundariamente, contribuir para a gestão de pessoas no interior da empresa e de outras com características afins, já que podem guardar similaridades no cotidiano laboral; nesse mesmo ponto de vista, pode-se ainda contribuir com o gerenciamento de tais profissionais, já que um dos desafios do gestor é justamente o alinhamento temporal dos subordinados (Paiva et al, 2011, 2013b).

A seguir, apresentam-se as principais abordagens das temáticas a serem discutidas na pesquisa proposta: tempo e serviço de segurança privada.

## 2 Tempo

Pode-se vislumbrar, de forma abrangente, a percepção de tempo, conferindo-lhe várias categorizações, como as que se seguem.

Bergson (1979) distingue tempo espacializado de tempo-devir, sendo que o primeiro pauta-se no tempo do relógio, materializado na sucessão de instantes que deixam para trás o passado e abrem caminho para o futuro. Já o tempo-devir é conceituado pelo autor como uma duração, algo permanente na conexão entre passado, presente e futuro.

Hassard (2001, 2002) e Butler (1995) definem que a forma como os seres humanos lidam com o tempo implica a existência de tempos distintos, como o cronológico (mensurável), o simbólico ou orgânico (percebido) e o pós-moderno ou espasmódico (fluido, comprimido, atrapalhado), dentre outras categorizações.

Já Jönsson (2004) considera o tempo em três instâncias: cronológico (mensurável), vivido (experimentado, percebido) e de lazer, sendo que este último refere-se ao tempo dedicado ao descanso, cada vez mais comprimido e mais direcionado ao mundo do trabalho, tendo-se em vista que o trabalhador descansa em determinados períodos de tempo para estar apto ao labor. Dessa forma, note-se a existência de tempos distintos, os quais influenciam o comportamento das pessoas em todas as esferas de sua vida, inclusive a do trabalho.

Necessário se faz detalhar as possíveis formas com que as pessoas lidam com o tempo, e para tanto, empregou-se o modelo de Bluedorn & Jaussi (2007), que engloba cinco dimensões temporais, quais sejam: policronicidade, velocidade, pontualidade, profundidade temporal, e arrastamento. Insta

ressaltar que as cinco dimensões temporais são importantes, tanto para a teoria quanto para a prática organizacional. A seguir, resumidamente conceituam-se cada uma delas.

A mais importante das dimensões, segundo Bluedorn & Jaussi (2007) é a *policronicidade*, a qual se refere “a um contínuo de comportamentos: em uma extremidade se encontram os sujeitos que preferem se envolver com várias tarefas ou eventos ao mesmo tempo, chamados policrônicos, e no outro pólo estão os sujeitos que se envolvem com uma atividade de cada vez” (Paiva et al, 2011, p. 644). Lombardi & Hanashiro (2010) alinham três fatores que influenciam o nível de policronicidade dos indivíduos, quais sejam: cultura nacional, diferenças individuais (sexo, nível de escolaridade etc.) e contexto organizacional (área de atuação da organização, seu contexto ambiental, tipo de atividade do trabalhador etc.).

A segunda dimensão é a *velocidade*, conceituada por Bluedorn (2002, p.104) como a “frequência (número) de atividades em uma unidade de tempo social” (Bluedorn, 2002, p. 104). Do mesmo modo que a anterior, o contínuo da velocidade possui, em um extremo, os rápidos, que preferem fazer as atividades em um curto período de tempo, e em outro pólo, os lentos, cuja preferência é mais elástica nesse sentido (Paiva et al, 2011, 2013a,b).

Os autores Bluedorn & Jaussi (2007) apresentaram que, conjugando policronicidade com velocidade, tem-se quatro possíveis comportamentos, observáveis na Figura 1:

Figura 1 - Quatro Estratégias de Combinação entre velocidade e policronicidade

Velocidade	Rápido	Monocronicidade acelerada	Policronicidade acelerada (multitarefa)
	Lento	Monocronicidade metódica	Policronicidade clássica
		Baixa	Alta
		Policronicidade	

Fonte: Bluedorn & Jaussi (2007, p. 201).

Já a terceira dimensão é a *pontualidade*, sendo descrita pelo fato de se estar no tempo, ser pontual, se faz relativa a uma variedade de fatores individuais e contextuais construídas de maneira objetiva, mensurável pelo relógio, incluindo-se neste último as organizações e, também, é um elemento de construção social. (Paiva et al, 2011, 2013a,b). Preferir estar no tempo reflete uma preferência por horários e datas-limite (Bluedorn, 2002), o que pode sustentar meios de reduzir

ambigüidades e (re)produzir estruturas (Lewis & Weigert, 1985), o que está diretamente ligado à constituição da personalidade do sujeito.

A profundidade temporal é a quarta dimensão descrita por Bluedorn & Jaussi (2007) e “foi originalmente definida como a distância temporal entre passado e futuro que o indivíduo normalmente considera quando contemplando eventos que aconteceram, que poderiam ter acontecido ou podem acontecer” (Bluedorn, 2002, p. 114). Sobre esta dimensão, alguns estudos já demonstram dificuldades em torno da sua identificação e mensuração (Paiva et al, 2011, 2013a,b)

Por fim, o arrastamento é a quinta dimensão apresentada por Bluedorn & Jaussi (2007) e é diretamente vinculada à policronicidade, velocidade, pontualidade e profundidade temporal, define-se como sendo “o ajustamento do passo (ou velocidade) ou ciclo de uma atividade para combinar ou sincronizar com o da outra atividade” (Ancona & Chong, 1996 p.253). Segundo os autores, o tempo do sujeito pode ser submetido ao de terceiros, denotando uma relação de poder que pode ser observada de três modos, quais sejam: “(1) “sincronia”, na qual o sujeito alinha suas ações no mesmo tempo que o considerado mais importante; (2) “liderança”, na qual o sujeito alinha suas ações de modo que elas ocorram antes do tempo que o considerado mais importante; e, (3) “condução”, na qual o sujeito alinha suas ações no tempo posterior ao considerado mais importante” (Paiva et al, 2013b, p. 262).

### **3 Serviços De Vigilância Privada**

No Brasil, segundo a PNAD (2011), nota-se que o setor de serviço cresceu 5% e contribuindo para esse crescimento estão contidos os serviços de vigilância privada. Assim, torna-se importante ressaltar que a vigilância privada constitui um setor em franca evolução e rápido processo de profissionalização, estando cada vez mais presente nos diversos cenários e cidades do país. (Zanetic, 2009).

Segundo Oliveira (2004), o sistema de segurança privada tem como funcionalidade: monitorar, controlar e restringir acessos de pessoas e patrimônios. Onde, de uma maneira geral, concentra-se na defesa dos interesses de proprietários e patrimônios, defesa amparada por meio de barreiras físicas, eletrônicas, equipamentos e recursos humanos. Esse último diz dos vigilantes que seguem normas e procedimentos estabelecidos inicialmente por treinamentos e também pelos contratantes, a fim de que, os mesmo possam atuar dentro dos limites e direitos de propriedade (Oliveira, 2004).

Segundo Zanetic (2009), no Brasil, os agentes de segurança autorizados a atuar oficialmente no setor de segurança privada são designados “vigilantes”. Os mesmos quando empregados em empresas especializadas que sejam registradas no Departamento da Polícia Federal (DPF), recebem capacitação por meio de cursos registrados responsáveis pela execução das atividades de segurança privada. Os vigilantes possuem características preventivas, além de serem responsáveis pelo controle e regulação de acesso de acordo com os objetivos estabelecidos por seus contratantes.

Ainda de acordo com Zanetic (2009) com a expansão dos serviços de segurança privada para os mais diferentes contextos, verifica-se que o número de vigilantes privados passou a superar o quantitativo de policiais em diversos países. O autor ainda apresenta que no Brasil os agentes e organizações de vigilância terceirizada ou orgânica compõem os dois principais segmentos da segurança privada.

De acordo com Mandarinini (2005), em 1930, do período colonial até o final da República Velha nota-se que os serviços de vigilância eram formados por grupos de guerrilheiros, dispostos em instituições financeiras a fim de proteger os bancos quanto a assaltos que eram praticados por grupos políticos de esquerda, em prol de financiarem suas ações e causas revolucionárias. Contudo, para exercer o cargo de vigilante era necessário que um militar supervisionasse seus serviços. De igual forma, para compor os seus quadros profissionais, era imprescindível que o trabalhador tivesse em seu histórico se alistado e servido ao exército. Nos últimos anos a realidade do setor de segurança privada sofreu diversas e significativas mudanças. (Mandarinini, 2005).

Desde seu surgimento oficial em 1969, a segurança privada teve crescimento muito significativo no país, rapidamente alcançando e ultrapassando o contingente das polícias estaduais e federais somadas. Seu principal período de expansão foi a partir dos anos 90, notado pelo número de empresas de vigilância, de vigias de rua e pela disseminação de tecnologias voltadas à indústria da segurança eletrônica. De forma semelhante cresceram o número de cursos de formação e o de empresas de transportes de valores, além da grande proliferação dos vigilantes que agem à margem da lei. (Zanetic, 2009, p. 137).

Torna-se importante ressaltar que mesmo diante de uma elevada expansão da tecnologia, inclusive na produção de equipamentos que promovam maior segurança com custos mais acessíveis, ainda assim nota-se que a substituição de homens por máquinas, no entanto, é limitada diante da necessidade e importância de interações dos vigilantes com os clientes, julgamentos de ocorrências e tomadas de providências em curto período de tempo (Oliveira, 2004).

Quando se leva em pauta a questão da segurança pública, segundo Cerqueira et al (2005), percebe-se que trata-se de um dos problemas sociais que mais afligem o cidadão brasileiro nos dias de

hoje, além de ser uma temática complexa e portanto necessitar de diversas ações para ser solucionada, em especial em favor da qualidade na prestação do serviço de segurança pública executados pelos órgãos policiais.

No Brasil, com o crescimento do índice de criminalidade, a mesma deixou de ser uma preocupação referente apenas às grandes metrópoles, tendendo a se generalizar pelo interior do país e dos estados brasileiros. Assim, as empresas de segurança privada passam a ser elementos essenciais rumo à melhoria e prevenção contra a criminalidade, diante de um mercado cada vez mais globalizado e competitivo. Diante do novo cenário global no intuito de facilitar os processos de gestão, aumentando a eficiência e a eficácia dos serviços prestados de segurança privada e agregando maior valor ao que se tem hoje em termos de segurança é essencial que o uso da tecnologia acompanhe o ritmo da modernização (Cerqueira et al, 2005).

Ressalta-se que no Brasil a segurança privada é regulamentada pela Lei n. 7.102, de 20 de junho de 1983, e pelos Decretos n. 89.056/83 e 1.592/95, complementados por decretos e portarias específicas que auxiliam na sua regulamentação. Assim, note-se que as atividades exercidas pela segurança privada são controladas e fiscalizadas periodicamente por esses Decretos e Portarias, pelo Departamento da Polícia Federal desde 1996, em prol de averiguar a conduta dos segmentos autorizados a exercerem a atividade de segurança privada, uma vez que a segurança privada é caracterizada como subsidiária e complementar à segurança pública (Zanetic, 2009).

De acordo com o artigo 109 disposto na Portaria 387/2006-DG/DPF, um vigilante deverá preencher e comprovar requisitos, quais são:

- (I) Ser brasileiro, nato ou naturalizado;
- (II) Ter idade mínima de vinte e um anos;
- (III) Ter instrução correspondente à quarta série do ensino fundamental;
- (IV) Ter sido aprovado em curso de formação de vigilante, realizado por empresa de curso de formação devidamente autorizada;
- (V) Ter sido aprovado em exames de saúde e de aptidão psicológica;
- (VI) Ter idoneidade comprovada mediante a apresentação de antecedentes criminais, sem registros de indiciamento em inquérito policial, de estar sendo processado criminalmente ou ter sido condenado em processo criminal;
- (VII) Estar quite com as obrigações eleitorais e militares;
- (VIII) Possuir registro no Cadastro de Pessoas Físicas.

Segundo Kusther et al (2009), posto às diversas e distintas mudanças no setor, passando a buscar no trabalhador do mesmo uma postura que seja inovadora, principalmente, quanto aos processos de gestão, quais são: descentralizar o poder em prol das tomada de decisão, maior cuidado, agilidade e flexibilidade no relacionamento com os clientes na prestação de serviços com maior apoio

tecnológico, entretanto treinamento pessoal além da exigência legal, etc. Com interesse em melhorias contínuas para a função desempenhada.

Contudo, ainda segundo Kusther et al (2009), o nível adotado para proporcionar tais avanços de maneira rápida e eficaz pontuado de forma obrigatória para definir o rumo de uma organização pode ser exaustivo ao empregado. Entretanto, medidas eficazes que promovam resultados satisfatórios em curto espaço de tempo, mobilizam as organizações a apostarem alto no investimento em novas tecnologias, treinamentos e controle, uma vez que, assim podem obter, em alguns casos, maiores vantagem competitiva (Kusther et al, 2009).

O perfil do vigilante é apresentado por Zanetic (2009) como um perfil ainda em ascensão, mas que inicialmente foi marcado por uma baixa profissionalização do setor, com um nível de qualificação, escolaridade e renda bastante inferior ao dos policiais. Diogo & Coutinho (2010) apontaram que o setor é predominantemente masculinizado, mas, no entanto absorve mulheres com base em estereótipo masculino, tais como: mulheres com cerca de 1,70m, fortes, sérias, sem filhos pequenos e de preferência com o ensino médio completo. Zanetic (2009) apresenta que apesar da inserção feminina no setor ainda é notável uma rejeição por parte dos clientes-contratantes em caso de mulheres para o desempenho da função.

Contudo, é possível notar uma separação por gênero, concebendo as profissionais do sexo feminino como fisicamente mais frágeis e vulneráveis que os colegas homens até para postos de trabalho em que a força física seja secundária. Ainda de acordo com as autoras Diogo & Coutinho (2011) não há muitas mulheres no setor, mas para aquelas que estão devidamente vinculadas percebe-se uma maior concentração feminina em postos de vigilância voltados ao atendimento ao público e não a serviços noturnos, que exijam força física e/ou de alta periculosidade.

Além de algumas peculiaridades ressaltadas neste artigo para o setor de segurança privada, Zanetic (2009), apresenta que os contratos firmados para prestação de serviços de vigilância em favor da efetiva segurança patrimonial do estabelecimento estabelecem escalas de trabalho, a fim de manter uma cobertura de forma ininterrupta, ou seja, que a cobertura de posto de serviço seja mantida por 24 horas diárias. Onde, um vigilante só pode sair do posto quando o outro chega.

O autor ainda apresenta que são exercidos controles e fiscalizações rigorosos sobre os vigilantes e processos de uma empresa prestadora de serviço de vigilância principalmente em questão de treinamentos exigidos por Lei e também aqueles internos e também externos (contratantes) que garante uma maior qualificação do empregado e também competitividade para a empresa diante do

mercado, além de que acaba servindo como mecanismo fiscal responsabilização e punição das empresas de segurança que oferecem serviços de qualidade inferior.

#### 4 Metodologia

Este artigo caracterizou-se como de campo, descritivo e com abordagem quantitativa. A pesquisa de campo foi realizada no local onde ocorre ou ocorreu o fenômeno (Vergara, 2010). O campo desta pesquisa caracterizou-se pelas unidades onde se localizam os clientes e tomadores de serviços em Belo Horizonte (MG) e região metropolitana de Belo Horizonte.

As unidades de observação e análise são os vigilantes contratados pela empresa de vigilância, lotados nos seguintes clientes e tomadores de serviços: TJ/MG - Tribunal de Justiça de Minas Gerais, PGJ - Procuradoria Geral de Justiça, Grupo Bonsucesso, Wall Mart Brasil Ltda, Itaú Power Shopping, Leroy Merlin, Sotreq S/A, Bombril S/A, Sandvik Mining And Construction do Brasil S/A, Banco Mercantil do Brasil S/A, CDL/BH - Câmara dos Dirigentes Logista, PUC/MG - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, nas unidades do Coração Eucarístico e Contagem e SESC - Serviço Social do Comércio.

A organização abordada possui matriz em Belo Horizonte, além de filiais em Vitória, Recife e Rio de Janeiro e de escritórios regionais em diversas cidades, tais como Brasília, Juiz de Fora, Ribeirão das Neves, Uberlândia e Montes Claros, possibilitando que a instituição preste serviços em todo o território nacional, atua há 30 anos com prestação de serviços especializados de segurança privada com foco em serviços de escolta, segurança pessoal e serviços de vigilância armada e desarmada, com prestação de serviços em diversos segmentos industriais, comerciais e governamentais.

Como já anunciado tratou-se de uma pesquisa descritiva, que como o próprio nome indica caracteriza-se por descrever o fenômeno observado em detalhes (Trivinos, 1987), podendo ser utilizada para estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza (Vergara, 2010).

Com relação à abordagem quantitativa, como elucida Godoy (1995), teve-se por objetivo quantificar e mensurar os resultados de modo a alcançar precisão e evitar distorções na fase de interpretação dos dados, buscando segurança quando da proposição de inferências.

Deste modo, a presente pesquisa aplicou como instrumento de coleta de dados um questionário, que é um instrumento que possui questões escritas a serem respondidas pelos indivíduos, que podem ter uma estrutura aberta (pouco ou não estruturada) ou fechada (estruturada) (Vergara, 2010), sendo esta última o caso desta pesquisa. O questionário elaborado foi dividido em

duas partes, sendo a primeira parte disposta com os dados sócio-demográficos, pessoais e profissionais e a segunda parte com visando contribuir para identificação de comportamentos e preferências de indivíduos enquanto trabalhadores utilizou-se a Escala de Percepção do Temporal - EPT (Paiva et al, 2012), composta por 48 assertivas que se pautam nas cinco dimensões do tempo apresentadas pelo modelo de (Bluedorn & Jaussi, 2007).

Obteve-se 101 respondentes segundo critério de acessibilidade, selecionando os elementos pela facilidade de acesso a eles (Vergara, 2010), tendo em vista a permissão concedida pelo proprietário da empresa e pela chefia direta e, também, sua disponibilidade em preencher o questionário.

A análise dos dados obtidos tornou-se possível após tabulação dos questionários respondidos em planilha Excel 2007 e elaboração de gráficos segundo o crivo da escala selecionada. Quanto a análise foi desenvolvida contrapondo a dados obtidos com a teoria abordada na presente pesquisa.

Finalizando, as escolhas metodológicas descritas acima se configuraram adequadas quanto ao atendimento ao objetivo proposto.

## **5 O Tempo dos Vigilantes no Setor de Segurança Privada**

Esta apresentação e análise de dados contemplam os dados demográficos, funcionais e os dados acerca do tempo presenciado pelos vigilantes, seguindo as categorias do modelo de análise adotado, ou seja, o de Bluedorn & Jaussi (2007).

Quanto aos dados demográficos e funcionais dos respondentes, note-se que os vigilantes abordados são em sua maioria: homens (89 deles, ou 88%); jovens entre 26 e 30 anos (23 deles, ou 23%); casados (53 deles, 52%); com ensino médio completo (81 deles, 80%); tempo total de trabalho de 10 a 20 anos (48%), sendo para 23 deles de 10 a 15 anos e 25 deles de 15 a 20 anos; quanto à empresa 51 deles (51%) atuam de 2,1 a 5 anos sendo em 33% dos casos de 2,1 a 5 anos como vigilante. No entanto, cabe ressaltar que, como 44 deles tem experiência total em torno de 2,1 a 10 anos como vigilante, sendo igualmente 22 respondentes para os períodos de 2,1 a 5 e 5,1 a 10. Já em relação às escalas de trabalho percebe-se que 47% estão vinculados ao período diurno seguido por 46% vinculados ao período noturno. E ainda em referência aos dados funcionais dos respondentes é possível observar que maioria está contida na faixa salarial de um Salário Mínimo a dois Salários Mínimos (de R\$622,01 a R\$1.244,00), no momento da pesquisa.

Assim como apresentado por Zanetic (2009), pôde-se perceber com os dados que se trata de um setor predominantemente masculinizado, sendo 88% dos respondentes homens, mas que, no entanto

absorve algumas mulheres, 12%, podendo ser como apresentado pelo autor por base em estereótipo masculino, tais como: força, altura e fisionomia. Ressalta-se aqui a idealização de perfil para vigilantes que é exigida pelos próprios contratantes demonstra uma notável rejeição em caso de mulheres para o desempenho da função; Percebeu-se também que uma baixa conceituação da uma profissão para com nível de escolaridade, se restringindo em grande maioria, 80%, ao ensino médio e; uma renda mais baixa e bastante inferior à dos policiais (Zanetic, 2009).

Em relação às perguntas que ressaltam a questão da diversidade dentro do contexto laboral, apresenta-se que apenas 1 (um) dos respondentes é portados de necessidade especial (1% deles). Quanto a cor de pele 54 deles, ou seja, 53% se declaram pardos. Quanto à religião 52 deles, ou seja, 51% afirmam ser católicos. Em relação a religião que professam 58 deles, ou seja, 57% asseguram serem praticantes.

Quanto à orientação sexual notou-se em unanimidade que dentre os respondentes 95 deles (95%) declaram ser heterossexuais, mas, no entanto, cabe ressaltar que 6 dos respondentes deixaram esta alternativa em branco, não podendo aqui ser informado quais seriam suas orientações quanto à sexualidade.

Em seguida foram analisadas as percepções dos vigilantes quanto às cinco categorias do tempo, apresentadas no modelo proposto por Bluedorn & Jaussi (2007), por meio da Escala de Percepção Temporal (EPT) (Paiva et al, 2012).

Observou-se por meio dos gráficos elaborados com as respostas dispostas pelos vigilantes nos questionários, enquanto estes descreviam peculiaridades de sua relação com a função gerencial, vários aspectos relacionados às maneiras como lidam com o tempo no seu cotidiano de trabalho. Estes aspectos estão divididos conforme o modelo de análise adotado (Bluedorn & Jaussi, 2007) e explorado por meio da Escala de Percepção Temporal – EPT (Paiva et al, 2012), assim sendo, analisar-se-á o tempo subdividindo-se em cinco dimensões, quais sejam: policronia, velocidade, pontualidade, profundidade temporal e arrastamento.

Quanto a dimensão policronia notou-se que a maioria dos respondentes comungam de um perfil policrônico 65% sendo esse já suspeitado uma vez que o desenvolvimento da função exige que o vigilante tenha uma elevada atenção, controle, monitore, restrinja acessos, informe, relacione com clientes e saiba agir em diversas e diferentes situações de perigo ou não (Oliveira, 2004), notando a necessidade de se envolver com várias tarefas ou eventos ao mesmo tempo. Torna-se oportuno também, no caso da prestação de serviços de vigilância privada, ressaltar que os vigilantes em face da própria natureza do trabalho, se submetem à escalas de trabalho que não pode ser findada enquanto

não for rendido por outro vigilante, a extrapolação da jornada legal de trabalho, em muitos casos sendo-lhes exigidos esforços e tempo além do pactuado.

Quanto a velocidade 74% demonstraram preferência por comportamentos mais rápidos. Note-se que o número de vigilantes do setor de segurança privada no Brasil aumentou significativamente desde os anos 90, assim, torna-se importante ressaltar que a vigilância privada constitui um setor em franca evolução e rápido processo de profissionalização, estando cada vez mais presente nos diversos cenários e cidades do país. (Zanetic, 2009). Contudo, compreende-se que seus profissionais devem se manter atentos às atualizações em questão de treinamentos, além de atentos a qualquer movimento dentro do ambiente de trabalho.

O trabalho de um vigilante exige do mesmo que esteja sempre no tempo, seja pontual e cumpra suas metas de maneira eficiente e eficaz. Como esperado obteve-se 93% de pontualidade nos resultados dos vigilantes. Assim, rememorando segundo Oliveira (2004), o sistema de segurança privada tem como funcionalidade: monitorar, controlar e restringir acessos. Os vigilantes seguem normas e procedimentos estabelecidos inicialmente por treinamentos que garante uma maior qualificação do empregado e também competitividade para a empresa diante do mercado e também pelos contratantes, a fim de que, os mesmo possam atuar dentro dos limites e direitos de propriedade. A atividade exercida pela segurança privada é controlada e fiscalizada periodicamente por esses Decretos e Portarias (Oliveira, 2004).

Quanto a profundidade temporal dos vigilantes respondentes, percebeu-se que não existe um padrão dominante, a diferença percentual entre os dois extremos é mínima, sendo que: 51% afirma estar atrelado ao futuro e 49% ao passado. Vê-se uma complexidade em administrar passado e presente uma vez que ambos são podem construir ações visando o alcance de objetivos pessoais ou organizacionais (Deleuze, 1998). Curiosamente faz-se importante expor que o perfil esperado para um vigilante está contido no mesmo: ser preventivos, ter idoneidade comprovada mediante a apresentação de antecedentes criminais, sem registros de indiciamento em inquérito policial, de estar sendo processado criminalmente ou ter sido condenado em processo criminal; Estar quite com as obrigações eleitorais e militares, que refletem um perfil mais conservador, ora mais vinculado ao passado, no entanto, espera-se também que saiba agir com situações inesperadas de maneira rápida e objetiva, perfil mais ousado e que assume riscos em prol de um contrato firmado, ora vinculado ao posicionamento com o futuro.

Quanto ao arrastamento (total), nota-se que 92% afirmam que são arrastados. Tal constatação pode ser exemplificada diante do perfil de atividade analisada, uma vez que as organizações tomadoras

dos serviços terceirizados de vigilância em grande maioria exigem prestação de serviços de forma contínua, ou seja, por 24 horas diárias, em prol de uma efetiva segurança patrimonial do estabelecimento. Quanto suas subdivisões tem-se que 90% deles percebem situações onde o arrastamento é sincronizado; 89% é liderado; 96% é conduzido. Pode-se inferir que o arrastamento por liderança é o mais abrangente em questão, infere-se que seja devido suas ações totalmente determinadas pelas exigências de Leis, Decretos, organização prestadora e organização contratante, implicando o poder que estas exercem sobre eles, determinando assim suas ações. Os vigilantes tendem a se colocar à frente dos ritmos mais fortes, ou, poderosos para executar suas tarefas, sem se esquecerem da postura esperada para os mesmos.

## 6 Considerações Finais

O objetivo deste artigo foi descrever e analisar percepções do tempo por parte de vigilantes, à luz das categorias apresentadas por Bluedorn & Jaussi (2007), quais seja: policronia, velocidade, pontualidade, profundidade e arrastamento. Tais vigilantes trabalham em uma empresa de terceirização de serviços de vigilância privada de Belo Horizonte (MG). Para embasamento do mesmo, seu referencial teórico abordou as temáticas: tempo e serviço de vigilância privada.

Realizou-se uma pesquisa de campo, descritiva e essencialmente quantitativa, utilizando a Escala de Percepção Temporal (EPT), desenvolvida por Paiva et al (2013), pautada no modelo de Bluedorn & Jaussi (2007). Foram coletados, tabulados e analisados os dados provenientes de 101 questionários. Em seguida, apresentaram-se os dados demográficos dos vigilantes respondentes e aqueles relativos à escala, pautando-se nas cinco categorias do modelo adotado.

Quanto a apresentação dos dados percebeu-se que a grande maioria dos vigilantes são: homens, com baixa qualificação e escolaridade, renda estabelecida entre 1 a 2 salários mínimos, considerados pardos e heterossexuais.

Em linhas gerais, eles adotam comportamentos policrônicos diante das atividades que incluem desde atenção aos mínimos detalhes e formas corretas de reação a suspeitas até mesmo à forma de orientar um cliente em um simples diálogo. Também se comportam de modo acelerado, tendo em vista as diversas demandas e responsabilidades às quais estão submetidos.

Quanto à pontualidade os vigilantes têm de cumprir metas, horários e treinamentos exigidos. Não se notou preferência elevada quanto à profundidade temporal, no entanto a grande maioria se atrelada ao futuro. Após a análise dos três processos de arrastamento nota-se que os vigilantes são

fortemente arrastados e com maior relevância à subdimensão ‘liderança’, tendo de agir antes do ritmo mais forte, mas de acordo com o pré-estabelecido.

Diante disso, percebe-se a contribuição do artigo em termos de ampliar os estudos sobre tempo nas organizações e, em especial, abordar uma categoria profissional cuja importância nos dias de hoje é inegável, já que contribuem para a segurança na sociedade, porém, os vigilantes têm sido negligenciados enquanto alvo de pesquisas acadêmicas. Além disso, o estudo também contribui para a teoria empresarial na medida que explicita uma dimensão que afeta todo o comportamento humano, já que o ser humano está “preso” na dimensão do tempo e suas realizações ocorrem, caracterizando seu passado e seu presente, e delineando, até certo ponto, o seu futuro. Quanto à prática empresarial, gerenciar pessoas com as características predominantes apresentadas pelos vigilantes abordados neste estudo (policrônicos, velozes, pontuais e arrastados) implica numa percepção gerencial mais sensível e em ações gerenciais mais refinadas, introduzindo outra “variável” à natureza já consensada como complexa da função gerencial.

Por se tratar de um estudo de caso, os resultados dessa pesquisa não podem ser generalizados; além disso, a amostra restringiu-se a uma categoria profissional marcada por uma diferenciação de gênero, o que não foi considerado na análise dos dados. Diante dessas limitações, sugere-se a realização de novas pesquisas com outros grupos profissionais similares e diferenciados, de modo a se aprofundar na compreensão da temática central e a identificar consistências comportamentais em atividades de naturezas afins. Além disso, sugere-se também reunir outras temáticas junto ao tempo, tais como: *burnout*, valores, estresse e comprometimento, já que se pôde perceber, durante a coleta de dados, que tais temáticas estão, de algum modo, associadas à aqui tratada.

## Referências

- Ancona, D.; Chong, C. Entrainment: Pace, cycle, and rhythm in organizational behavior. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1996.
- Bergson, H. *A Evolução Criadora*. Rio de Janeiro: Zahar, 1979.
- Bluedorn, A. *The Human Organization of Time: temporal realities and experience*. Stanford: Stanford University, 2002.
- Bluedorn, A.; Jaussi, K. Organizationally Relevant Dimensions of time across levels of analysis. In: Dansereau, F.; Yammarino, F. *Multi-Level Issues in Organizations and Time*. Oxford: Elsevier, 2007.
- Brasil. Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 21 jun. 1983.
- Brasil. Decreto nº 1.592, de 10 de agosto de 1995. Altera dispositivos do Decreto nº 89.056, de 24 de novembro de 1983, que regulamenta a Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983 [...]. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 11 ago. 1995.
- Brasil. Decreto nº 89.056, de 24 de novembro de 1983. Regulamenta a Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983 [...]. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 25 nov. 1983.
- Brasil. Ministério da Justiça. Departamento de Polícia Federal. Portaria nº 387, de 28 de agosto de 2006. Altera e consolida as normas aplicadas sobre segurança privada. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 28 ago. 2006.
- Butler, R. Time in Organizations. *Organizations Studies*, 16, 1995.
- Deleuze, G. *Lógica do Sentido*. São Paulo: Perspectiva, 1998.
- Diogo, M.; Coutinho, M. A inserção de mulheres no setor de vigilância privada. In: Nunes, J.; Freitas, R. (Orgs.). *Trabalho e Gênero*. Goiás: PUCGoiás, 2011.
- Gherardi, S.; Strati, A. The Temporal Dimension in Organizational Studies. *Organization Studies*, 9, 1988.
- Godoy, A. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. *Revista de Administração de Empresas*, 35, 1995.
- Hassard, J. Essai: organizational time; modern, symbolic and postmodern reflections. *Organization Studies*, 23, 2002.
- Hassard, J. Imagens do Tempo no Trabalho e na Organização. In: Clegg, S. et al *Handbook de Estudos Organizacionais*. São Paulo: Atlas, 2001.
- Jönsson, B. *Dez Considerações sobre o tempo*. Rio de Janeiro: José Olympio, 2004.
- Kaufman-Scarborough, C.; Lindquist, J. Time Management and Polychronicity. *Journal of Managerial Psychology*, 14, 1999.
- Lewis, J.; Weigert, A. Trust as a social reality. *Social Forces*, 63, 1985.
- Lombardi, A. R.; Hanashiro, D. Policronicidade no ambiente organizacional: uma visão conceitual. *EnEO*, 2010.
- Paiva, K. et al. Quanto tempo o tempo tem? *Revista Organizações & Sociedade*, 18, 2011.
- Paiva, K. et al. Proposição de escala de percepção temporal. *Tourism & Management Studies*, 2 (special), 2013. (a)
- Paiva, K. et al. O tempo no setor varejo: percepções e vivências de gerentes e vendedores brasileiros. *Tourism & Management Studies*, 1 (special), 2013. (b)
- Paiva, K.; Mageste, G. Ação, Devoção e Desilusão: Incluindo as Categorias Cultura e Tempo na Análise da Função Gerencial. *EnANPAD*, 2008.
- Oliveira, A. *Empresas de vigilância no sistema de prestação de serviços de segurança patrimonial privada: uma avaliação da estrutura de governança*. Tese (Doutorado em Ciências Econômicas). São Paulo: USP, 2004.
- Triviños, A. *Introdução à Pesquisa em Ciências Sociais*. São Paulo: Atlas, 1987.

Torres, A. *Valores organizacionais e do trabalho: um estudo com vigilantes de uma empresa de terceirização de serviços de vigilância privada de Belo Horizonte*. Dissertação (Mestrado em Administração). Belo Horizonte: FNH, 2013.

Vergara, S. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas, 2010.

Zanetic, A. Segurança Privada: Características do setor e impactos sobre o policiamento. *Revista Brasileira de Segurança Pública*, 3, 2009.



### **Kely César Martins de Paiva**

Doutora, Mestre e Bacharel em Administração, UFMG. Professora e Pesquisadora do Centro de Pós-graduação e Pesquisa em Administração, Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais. Artigos publicados na Revista de Administração Contemporânea, Revista de Administração da USP, Revista de Educação da USP, Organização & Sociedade, Tourism & Management Studies, Gestão & Tecnologia, Economia & Gestão, Revista Brasileira de Enfermagem, Gestão & Planejamento (Unifacs), dentre outros periódicos. Interesses de Pesquisa: Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho; Comportamento Organizacional; Ensino e Pesquisa em Administração.

Email: [kelypaiva@face.ufmg.br](mailto:kelypaiva@face.ufmg.br)

CV Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0189644589413057>



### **Adriana Dorado Torres**

Mestre em Administração (Faculdade Novos Horizontes), Graduada em Direito (Fundação Universidade de Itaúna). Gerente do Departamento Jurídico do Grupo Conservo. Professora da Faculdade Pitágoras. Interesses de Pesquisa: Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho; Comportamento Organizacional.

Email: [adriana.torres@mestrado.unihorizontes.br](mailto:adriana.torres@mestrado.unihorizontes.br)

CV Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5980019114351733>



#### **Michelle Regina Santana Dutra**

Mestre e Bacharel em Administração, Faculdade Novos Horizontes. Professora do Centro Universitário Belo Horizonte. Pesquisadora (Bolsista de Apoio Técnico) do Núcleo de Pesquisa em Comportamento e Mudança Organizacional (Necom - UFMG), Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais. Artigos publicados na Organização & Sociedade, Tourism & Management Studies. Interesses de Pesquisa: Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho; Comportamento Organizacional.

Email: michelle.dutra@unihorizontes.br

CV Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6151454283947814>



#### **Talita Ribeiro da Luz**

Doutora e mestre em Administração pela UFMG, especialista em Administração Pública pela EBAP/FGV, graduada em Administração Pública e em Sociologia e Política pela UFMG. Professora aposentada da UFMG. Professora titular e pesquisadora do Programa de Mestrado Acadêmico em Administração da Faculdade Novos Horizontes. Artigos publicados na Revista de Administração de Empresas, Revista de Administração da USP, Gestão & Tecnologia, Economia & Gestão, Ciência e Saúde Coletiva, Gestão & Planejamento (Unifacs), dentre outros periódicos. Interesses de Pesquisa: Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho; Competências.

Email:

CV Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6183564854983291>