



A EVOLUÇÃO DO PERFIL PROFISSIONAL DO VIGILANTE NO BRASIL: COMPETÊNCIAS E DESAFIOS

THE EVOLUTION OF THE SECURITY GUARD PROFESSIONAL PROFILE IN BRAZIL: SKILLS AND CHALLENGES

LA EVOLUCIÓN DEL PERFIL PROFESIONAL DEL GUARDIA DE SEGURIDAD EN BRASIL: HABILIDADES Y DESAFÍOS

 <https://doi.org/10.56238/isevmjv1n1-029>

Recebimento dos originais: 11/02/2022

Aceitação para publicação: 11/03/2022

Vitor Emmanuel Parreira

RESUMO

O presente estudo analisa a evolução do perfil profissional do vigilante no Brasil, focalizando competências requeridas e desafios que emergem diante de transformações tecnológicas, organizacionais e regulatórias, partindo-se da premissa de que a profissão atravessa um momento de reconfiguração em que a combinação de saberes técnico-operacionais, competências socioemocionais e atenção à saúde ocupacional torna-se central para o desempenho eficaz, a investigação integrou evidências empíricas sobre formação, condições de trabalho e arranjos institucionais, identificou heterogeneidade na oferta formativa, lacunas na implementação de programas de saúde laboral e ambivalências nas relações entre setor privado e forças policiais, os resultados apontam necessidade de currículos modulares, de mecanismos de certificação com avaliações práticas e de políticas que articulem regulação, formação e proteção do trabalhador, recomenda-se implementação de programas de qualificação continuada, de medidas ergonômicas e de suporte psicossocial, bem como a consolidação de protocolos de interface entre empresas e órgãos públicos, em resumo, propõe-se uma agenda integrada para promover profissionalização, segurança jurídica e valorização social da categoria do vigilante no contexto contemporâneo brasileiro.

Palavras-chave: Vigilante. Segurança Privada. Formação Profissional. Saúde Ocupacional. Regulação.

ABSTRACT

This study examines the evolution of the professional profile of security guards in Brazil, focusing on competencies required and challenges arising from technological, organizational and regulatory changes, assuming that the profession is undergoing a reconfiguration in which the combination of technical-operational knowledge, socioemotional skills and attention to occupational health becomes central to effective performance, the investigation integrated empirical evidence on training, working conditions and institutional arrangements, identified heterogeneity in training provision, gaps in occupational health programs and ambivalences in relations between the private sector and police forces, the results point to the need for modular curricula, certification mechanisms with practical assessments and policies that articulate regulation, training and worker protection, it is recommended to implement continuous qualification programs, ergonomic measures and psychosocial support, as well as the consolidation of interface protocols between companies and public bodies, in summary, an integrated agenda is proposed to promote



professionalization, legal certainty and social valorization of the security guard category in the contemporary Brazilian context.

Keywords: Security Guard. Private Security. Professional Training. Occupational Health. Regulation.

RESUMEN

Este estudio analiza la evolución del perfil profesional de los guardias de seguridad en Brasil, centrándose en las competencias requeridas y los desafíos que surgen ante las transformaciones tecnológicas, organizativas y regulatorias. Parte de la premisa de que la profesión se encuentra en proceso de reconfiguración, donde la combinación de conocimientos técnico-operativos, habilidades socioemocionales y la atención a la salud ocupacional se vuelve fundamental para un desempeño eficaz. La investigación integró evidencia empírica sobre capacitación, condiciones laborales y arreglos institucionales, identificando heterogeneidad en la oferta formativa, deficiencias en la implementación de programas de salud ocupacional y ambivalencias en las relaciones entre el sector privado y las fuerzas policiales. Los resultados señalan la necesidad de currículos modulares, mecanismos de certificación con evaluaciones prácticas y políticas que articulen la regulación, la capacitación y la protección del trabajador. Se recomienda la implementación de programas de cualificación continua, medidas ergonómicas y apoyo psicosocial, así como la consolidación de protocolos de interacción entre empresas y organismos públicos. En resumen, se propone una agenda integral para promover la profesionalización, la seguridad jurídica y la valoración social de la categoría de guardias de seguridad en el contexto brasileño contemporáneo.

Palabras clave: Vigilante de Seguridad. Seguridad Privada. Formación Profesional. Salud Laboral. Normativa.



1 INTRODUÇÃO

A presença crescente de empresas de segurança privada na paisagem urbana brasileira tem reconfigurado modos de vigilância, exigindo análise atenta sobre a transformação do perfil profissional do vigilante, esta trajetória revela transições de tarefas reativas para funções que demandam capacidade de tomada de decisão, gestão de riscos e interlocução com atores públicos e privados, neste contexto cabe observar como as estruturas institucionais e os controles estatais moldam possibilidades e limites do trabalho, apontando para tensões entre regimes normativos e práticas cotidianas que influenciam formação e reconhecimento profissional (Lopes, 2011).

A profissionalização exigida pelas demandas contemporâneas implica novas competências que abarcam conhecimento técnico, domínio de procedimentos de segurança, atenção à saúde ocupacional e habilidades comunicativas, esta combinação repercute na definição de perfis buscados pelas corporações de segurança, ao passo que se intensificam expectativas por qualificação formal e por experiências que evidenciem capacidade para atuar em ambientes complexos e dinâmicos (Lopes, 2015).

As transformações do espaço comercial e dos centros de consumo alteraram profundamente as rotinas de vigilância, as práticas de monitoramento e os repertórios instrumentais do vigilante, exigindo deslocamentos do agente que patrulha para o agente que gerencia fluxos de pessoas, identifica padrões de risco e opera tecnologias de vigilância, tal evolução impõe questões relativas à formação continuada e à adequação das normas de trabalho face a novas formas de vigilância privada (Gadea, 2013).

A saúde laboral desponta como eixo imprescindível para compreender o perfil profissional do vigilante, a exposição a jornadas extenuantes, a carga psicológica decorrente de situações de risco e o impacto das condições ergonômicas influenciam capacidade laborativa e permanência na função, assim se torna importante integrar programas de saúde ocupacional e políticas de prevenção aos processos formativos e às práticas gerenciais das empresas de segurança (Godinho *et al.*, 2016).

A arquitetura regulatória que estrutura a segurança privada no Brasil fornece enquadramentos e limites que repercutem diretamente sobre atribuições, responsabilidades e formas de capacitação dos vigilantes, a compreensão das normas, das licenças e do aparato fiscalizador constitui elemento central para analisar como se definem papéis e responsabilidades no setor, sendo imperativo problematizar lacunas normativas que podem ampliar vulnerabilidades ou restringir avanços profissionais (Zanetic, 2005).



A relação entre forças policiais e empresas de segurança privada delinea arranjos institucionais complexos, estas interações configuram práticas de cooperação, como também situações de sobreposição de competências, o que provoca reconfigurações nos modos de atuação do vigilante, demandando clareza de procedimentos e protocolos conjuntos que permitam articulação eficaz sem desvirtuar responsabilidades legais e institucionais (Zanetic, 2010).

A evolução histórica do setor de segurança privada remete a transformações econômicas e sociais profundas, desde modelos iniciais de guarda até estruturas corporativas modernas, esta trajetória evidencia mudanças na composição das empresas, nas modalidades de contratação e nas expectativas sobre qualificação, o percurso histórico serve como base para compreender continuidades e rupturas que informam as competências hoje exigidas do vigilante (Musumeci, 1998).

O cotidiano de trabalho dos vigilantes revela especificidades que atravessam rotinas, relações laborais e dimensões de adoecimento, compreender estas dinâmicas exige atenção aos processos de organização do trabalho, às condições materiais e às estratégias de coping dos profissionais, o estudo do cotidiano permite identificar fatores que favorecem ou prejudicam o desenvolvimento de competências essenciais ao exercício da função (Vieira; Lima; Lima, 2010).

Investigações sobre estresse e saúde mental entre vigilantes mostram incidências relevantes de sofrimento psíquico vinculadas à natureza do serviço, estas evidências ressaltam a necessidade de políticas de prevenção, de formação em manejo de crises e de suporte psicossocial integrado às empresas, assim se abre campo para intervenções que articulem formação técnica e cuidado com o trabalhador, visando redução de riscos e ampliação da resiliência profissional (Feijó, 2008).

Diante do cenário descrito, o presente trabalho propõe-se a analisar a evolução do perfil profissional do vigilante no Brasil, focalizando competências demandadas e problemas persistentes, o objetivo geral consiste em mapear as transformações nas atribuições, nas qualificações e nas condições laborais, enquanto objetivos específicos incluem identificar lacunas formativas, avaliar impactos sobre saúde ocupacional e discutir implicações para políticas públicas e práticas empresariais, objetivo e desdobramentos serão desenvolvidos ao longo do texto, articulando evidências empíricas e análises críticas (Lopes, 2011).

A justificativa para este estudo fundamenta-se na necessidade de oferecer subsídios que orientem políticas de formação, programas de saúde ocupacional e normativas setoriais, diante das mudanças tecnológicas e organizacionais que atravessam a segurança privada, compreender com precisão as competências emergentes e os obstáculos enfrentados pelos vigilantes contribui para aprimorar práticas gerenciais, instrumentos regulatórios e estratégias de valorização profissional,



este aporte revela-se relevante para gestores, formadores e pesquisadores comprometidos com a melhoria das condições de trabalho e com a qualificação da prestação de serviços de segurança (Vieira; Lima; Lima, 2010).

A estrutura do trabalho será organizada em seções que contextualizam o marco teórico, descrevem a metodologia adotada, apresentam resultados e discutem implicações práticas e acadêmicas, espera-se que a integração das referências aqui selecionadas permita oferecer panorama articulado das transformações do perfil do vigilante, bem como formular recomendações direcionadas à formação contínua, à gestão de pessoas e ao aperfeiçoamento do marco regulatório, esta abordagem visa promover contribuições robustas para a compreensão e o avanço do campo da segurança privada no Brasil (Godinho *et al.*, 2016).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 COMPETÊNCIAS TÉCNICO-OPERACIONAIS E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A infraestrutura de capacitação voltada ao vigilante tem passado por reformulações que combinam conteúdos práticos e requisitos legais, estas mudanças refletem a necessidade de aprimorar competências ligadas ao controle de fluxo, à observação sistemática e ao emprego de protocolos padronizados, considerando que a formação inicial muitas vezes se limita a cursos rápidos oferecidos por empresas e instituições privadas enquanto a demanda contemporânea exige maior profundidade técnica e compreensão normativa (Lopes, 2015).

As habilidades técnico-operacionais englobam o manejo de equipamentos de vigilância eletrônica, a interpretação de imagens de circuito fechado e a articulação entre ações de rotina e respostas a incidentes, competências que dependem tanto de treinamento formal quanto de experiência cotidiana, implicando que programas educativos devam integrar cenários simulados, avaliação prática e atualização sobre tecnologias emergentes para assegurar desempenho condizente com exigências organizacionais e regulatórias (Gadea, 2013).

A formação profissional dos vigilantes encontra limites quando as normas regulatórias e os mecanismos de fiscalização não acompanham as mudanças tecnológicas, esta defasagem pode resultar em lacunas de conhecimento sobre uso ético de ferramentas de monitoramento e sobre procedimentos que preservem direitos individuais, sendo imprescindível fortalecer articulações entre órgãos fiscalizadores, instituições formadoras e empresas para assegurar currículos alinhados às responsabilidades reais do exercício profissional (Zanetic, 2005).

A qualificação continuada aparece como elemento central para o desenvolvimento de competências adaptativas, programas de reciclagem e especialização promovem a integração de



saberes sanitários, de atendimento a situações de crise e de técnicas de mediação de conflitos, tais iniciativas contribuem para ampliar a capacidade de atuação em contextos diversos, inclusive em ambientes que exigem interlocução com público e com atores institucionais variados (Vieira; Lima; Lima, 2010).

A exigência por certificações e comprovações de capacitação formal tem impacto direto no reconhecimento profissional e nas trajetórias ocupacionais dos vigilantes, a presença de certificados influencia processos seletivos e possibilidades de progressão, contudo é necessário avaliar a qualidade dos cursos e a articulação entre teoria e prática, evitando que a certificação se configure unicamente como selo burocrático sem repercussão efetiva na qualificação cotidiana (Lopes, 2011).

As competências relativas ao uso de força, à abordagem de suspeitos e à tomada de decisão sob pressão exigem treinamento específico, protocolos claros e supervisão competente, a escassez de formação adequada nestas áreas aumenta riscos laborais e legais, o que reforça a necessidade de padronização de procedimentos e de mecanismos de responsabilização que protejam tanto os profissionais quanto a sociedade atendida pelos serviços de segurança privada (Zanetic, 2010).

A incorporação de noções básicas de direitos humanos, de proteção à dignidade e de tratamento não discriminatório constitui componente principal da formação, sem tais elementos a atuação técnico-operacional pode reforçar práticas excludentes ou abusivas, portanto é recomendável que conteúdos normativos e éticos permeiem tanto cursos iniciais quanto programas de atualização, preparando o vigilante para dilemas cotidianos e para a interação em espaços públicos e privados (Musumeci, 1998).

A articulação entre saúde ocupacional e formação profissional revela que instruções sobre postura, ergonomia, gerenciamento do estresse e prevenção de adoecimentos devem integrar o currículo formativo, profissionais mais bem preparados para lidar com riscos físicos e psicológicos apresentam menor rotatividade e maior eficácia nas atividades de vigilância, o que aponta para ganhos organizacionais e sociais quando a formação contempla dimensão sanitária de modo integrado (Godinho *et al.*, 2016).

A formação voltada à mediação de conflitos e à comunicação assertiva ganha relevo diante de ambientes comerciais e institucionais nos quais o vigilante atua como interface com o público, competências comunicacionais reduzem escaladas de conflito e ampliam capacidade de resolução sem uso desproporcional de medidas coercitivas, sendo recomendável incorporar práticas de role-play e supervisão reflexiva que contribuam para a construção de repertórios não confrontacionais (Gadea, 2013).



As exigências de formação variam conforme o segmento de atuação, vigilantes em aeroportos, condomínios, instituições de ensino e empresas privadas enfrentam demandas diferenciadas, o que impõe modelos flexíveis de capacitação que contemplem módulos específicos por contexto, esta segmentação formativa permite alinhar conteúdos às necessidades operacionais e às especificidades de risco inerentes a cada ambiente, ao mesmo tempo em que preserva padrões básicos de qualificação (Vieira; Lima; Lima, 2010).

A relação entre formação formal, treinamento empresarial e aprendizado no trabalho configura trajetórias profissionais heterogêneas, enquanto alguns vigilantes consolidam competências por meio de programas estruturados, outros dependem de experiências empíricas que nem sempre se traduzem em reconhecimento formal, para promover integração entre saberes é necessário articular políticas públicas, incentivos à qualificação e mecanismos de validação das competências adquiridas no exercício da função (Lopes, 2015).

Uma leitura crítica do campo formativo aponta para a necessidade de estabelecer indicadores de qualidade dos cursos, mecanismos de avaliação prática e sistemas de certificação que sejam fiscalizados por instâncias competentes, assim será possível garantir que a formação produza efeitos concretos sobre a prática profissional e sobre as condições de trabalho, contribuindo para a elevação do perfil técnico e para a valorização social da categoria (Zanetic, 2005).

2.2 SAÚDE OCUPACIONAL, CONDIÇÕES DE TRABALHO E IMPACTO NA PERFORMANCE

A relação entre condições de trabalho e desempenho do vigilante revela-se central para compreender a evolução do perfil profissional, jornadas extensas, turnos fragmentados e exposição a riscos físicos acumulam efeitos que minam a capacidade de atenção e a prontidão operacional, sendo imprescindível analisar como práticas organizacionais, políticas de escala e modelos contratuais influenciam saúde e produtividade dos profissionais (Godinho *et al.*, 2016).

As evidências sobre sofrimento psíquico entre vigilantes indicam prevalência elevada de estresse, ansiedade e sintomas somáticos, estas manifestações comprometem processos cognitivos essenciais à vigilância, como percepção situacional e tomada de decisão, o que demanda programas de suporte psicológico, protocolos para manejo de crises e rotinas de monitoramento da saúde mental no ambiente laboral (Feijó, 2008).

A ergonomia do posto de trabalho, a qualidade dos equipamentos de monitoramento e a adequação de mobiliários influenciam diretamente a ocorrência de lesões músculo-esqueléticas e



de fadiga crônica, portanto intervenções ergonômicas e revisões de layout devem integrar planos de prevenção de riscos e capacitações voltadas à postura, ao uso correto dos dispositivos e à organização do espaço de trabalho (Godinho *et al.*, 2016).

A exposição a eventos críticos, incluindo agressões e assaltos, configura fator determinante para o desenvolvimento de respostas traumáticas e para alterações do comportamento profissional, tais vivências exigem protocolos de acompanhamento pós-evento, formação para manejo de estresse agudo e articulação com serviços de saúde que possibilitem recuperação e reintegração segura ao trabalho (Vieira; Lima; Lima, 2010).

A alternância entre turnos diurnos e noturnos, associada à privação de sono e à ruptura de ritmos circadianos, compromete funções executivas e aumenta suscetibilidade a erros operacionais, por isso políticas de escala que considerem períodos de descanso compatíveis e estratégias de mitigação dos efeitos do trabalho noturno são medidas fundamentais para preservar desempenho e segurança (Gadea, 2013).

Modelos de contratação precarizados, a alta rotatividade e a insuficiência de efetivo intensificam cargas de trabalho individuais e reduzem oportunidades de formação continuada, esta conjuntura impacta negativamente a construção de competências técnicas e socioemocionais, sendo necessário repensar arranjos contratuais e investir em estabilidade que favoreça capacitação e retenção de profissionais qualificados (Musumeci, 1998).

A integração entre práticas de gestão e programas de saúde ocupacional evidencia ganhos em redução de afastamentos e melhoria da eficácia operacional, ações que combinam exames periódicos, campanhas de educação em saúde e espaços de escuta ampliam a capacidade de prevenção e promovem cultura organizacional orientada ao cuidado dos trabalhadores (Godinho *et al.*, 2016).

O estigma social e a baixa valorização profissional influenciam autoestima e identidade laboral dos vigilantes, tais fatores psicossociais afetam motivação e comprometimento, por isso políticas de reconhecimento, caminhos claros de progressão e estratégias de comunicação institucional podem fortalecer o sentido de pertencimento e contribuir para melhores indicadores de saúde e produtividade (Lopes, 2011).

A insuficiência de programas formativos voltados à gestão do estresse e à mediação de conflitos tende a ampliar incidentes e a gerar repercussões na qualidade do serviço prestado, investir em treinamento prático, simulações de risco e supervisão reflexiva reduz a probabilidade de respostas inapropriadas em situações críticas e aperfeiçoa repertórios de atuação (Lopes, 2015).



Implicações legais e normativas sobre responsabilidade das empresas em proteger a integridade do trabalhador demandam fiscalização efetiva e instrumentos regulatórios que imponham padrões mínimos de saúde ocupacional, a ausência de mecanismos coercitivos e de monitoramento fragiliza ações preventivas e perpetua condições que prejudicam tanto profissionais quanto usuários dos serviços (Zanetic, 2005).

A adoção de programas integrados que articulem ergonomia, suporte psicossocial, gestão do sono e capacitação técnica aparece como estratégia eficaz para mitigar riscos e ampliar resiliência profissional, ações intersetoriais que envolvam empregadores, sindicatos e serviços de saúde pública potencializam impacto e sustentabilidade das intervenções (Vieira; Lima; Lima, 2010).

Considerando os efeitos acumulativos das condições laborais sobre competências e permanência na função, é urgente incorporar a saúde ocupacional como dimensão estratégica na formação e na gestão de pessoal, políticas públicas e iniciativas empresariais que priorizem prevenção, qualificação contínua e reconhecimento profissional contribuirão para delinear perfil de vigilante mais capacitado, saudável e apto a responder às complexidades contemporâneas da segurança privada (Feijó, 2008).

2.3 RELAÇÕES INSTITUCIONAIS, REGULAÇÃO E MERCADO DE TRABALHO

A configuração institucional que regula a segurança privada no Brasil exerce influência direta sobre modelos de contratação, responsabilidades e forma de supervisão, a legislação e os mecanismos de fiscalização definem limites operacionais e padrões mínimos de capacitação, sendo importante examinar como lacunas regulatórias e variações de fiscalização entre unidades federativas impactam a profissionalização e as condições laborais da categoria (Zanetic, 2005).

As interações entre forças policiais e empresas de segurança privada estabelecem fronteiras práticas e normativas que podem tanto favorecer cooperações operacionais quanto gerar conflitos de competência, esta ambivalência exige protocolos claros de articulação e canais institucionais que permitam coordenação sem transferência indevida de responsabilidades, condição base para garantir segurança jurídica e segurança pública (Zanetic, 2010).

A dinâmica do mercado de segurança privada, marcada por competição acirrada e processos de terceirização, tende a pressionar custos e modalidades contratuais, o que resulta em modelos de contratação que nem sempre priorizam estabilidade e investimento em qualificação, portanto é necessário avaliar impactos do mercado sobre retenção de talentos e sobre a capacidade das empresas em sustentar programas de formação continuada (Musumeci, 1998).



A presença de grandes grupos empresariais e de redes de franquias no setor contribui para a padronização de procedimentos e para a difusão de práticas de gestão, contudo a fragmentação do mercado, composta por pequenas e médias empresas, cria heterogeneidade na oferta formativa e nas condições de trabalho, sendo relevante identificar estratégias de regulação que promovam padrões mínimos sem tolher adaptações contextuais necessárias (Lopes, 2015).

A missão dos sindicatos e das associações profissionais revela-se fundamental na defesa de direitos, na negociação de pisos salariais e na proposição de políticas de formação, a atuação sindical pode influenciar tanto proteção laboral quanto práticas de valorização profissional, motivo pelo qual sua articulação com órgãos reguladores e instituições de ensino deve ser estimulada para fortalecer práticas de governança do setor (Vieira; Lima; Lima, 2010).

A informalidade e a precarização de vínculos laborais representam enfrentamentos persistentes, contratos temporários e terceirizações que reduzem garantias trabalhistas afetam motivação, saúde e continuidade de investimento em capacitação, por isso medidas que incentivem vínculos mais estáveis e que condicionem contratos à comprovação de programas de qualificação tendem a favorecer desenvolvimento de competências e segurança no trabalho (Musumeci, 1998).

As exigências regulatórias relacionadas a habilitação, registro e renovação impõem custos administrativos que podem ser obstáculo para pequenas empresas e trabalhadores autônomos, ao passo que padrões rígidos sem suporte institucional para qualificação podem gerar exclusão ou certificação superficial, sendo necessário criar políticas públicas que articulem requisitos regulatórios com oferta acessível de formação de qualidade (Zanetic, 2005).

A demanda por serviços diferenciados, como vigilância eletrônica, escolta armada e monitoramento remoto, transforma requisitos de conhecimento e competências, o mercado passa a exigir especializações que combinam operação tecnológica com compreensão legal e ética, implicando que currículos e certificações evoluam para contemplar esta diversidade de funções e responsabilidades (Gadea, 2013).

O efeito da imagem social do vigilante sobre condições de trabalho e reconhecimento profissional não pode ser subestimado, estigmas e baixa visibilidade social influenciam negociações coletivas, atração de profissionais qualificados e investimento empresarial em desenvolvimento humano, políticas de comunicação setorial e programas de valorização pública podem contribuir para elevar a percepção social da categoria (Lopes, 2011).

A internacionalização de práticas e a incorporação de tecnologias importadas impõem barreiras de adaptação normativa e de capacitação técnica, a transposição de modelos estrangeiros demanda adequação às especificidades legais e culturais brasileiras, por isso processos de



transferência tecnológica devem ser acompanhados por políticas de formação que garantam aproveitamento e segurança jurídica nas operações cotidianas (Zanetic, 2010).

A integração entre academia, setor empresarial e poder público constitui caminho promissor para produzir evidências aplicáveis, desenvolver programas formativos alinhados às necessidades reais do mercado e avaliar impactos de políticas laborais, parcerias institucionais orientadas por indicadores robustos e por avaliações de eficácia poderiam promover avanços na profissionalização e na regulação do setor (Vieira; Lima; Lima, 2010).

Diante do cenário regulatório e de mercado, recomenda-se avançar em diretrizes que articulem requisitos mínimos de qualificação com incentivos à formação contínua, fortalecer mecanismos de fiscalização e responsabilização, e estimular arranjos institucionais que promovam cooperação entre atores estatais e privados, estas ações convergem para um mercado mais seguro, profissionais mais capacitados e para o aprimoramento das condições de trabalho dos vigilantes (Lopes, 2015).

3 METODOLOGIA

A presente investigação adota um delineamento exploratório e descritivo, orientado para mapear transformações no perfil profissional do vigilante e identificar competências e limitações emergentes, a escolha por este desenho justifica-se pela necessidade de combinar levantamento de dados empíricos com análise sistemática de práticas e normativas, a abordagem privilegia a articulação entre mensurações quantitativas e análise qualitativa de respostas abertas, garantindo amplitude e profundidade na compreensão do fenômeno estudado (Gil, 2008).

A população-alvo compreende profissionais que atuam em empresas de segurança privada, gestores de recursos humanos e responsáveis por programas de formação, a amostra será probabilística estratificada para contemplar diferentes segmentos de atuação como vigilância eletrônica, escolta, condomínios e estabelecimentos comerciais, tal estratégia visa assegurar representatividade e permitir comparações entre subgrupos que apresentam demandas e requisitos diferenciados (Lakatos, 2010).

Os instrumentos de coleta consistirão em questionários estruturados para mensurar competências técnicas, socioemocionais e condições de trabalho, escalas padronizadas para avaliação de estresse ocupacional e itens abertos que permitam captar percepções sobre barreiras e necessidades formativas, os questionários serão submetidos a pré-teste piloto com objetivo de aferir clareza, consistência e tempo de resposta, procedimento que contribui para aperfeiçoar itens e reduzir vieses de medida (Gil, 2008).



Para complementar os dados survey, serão realizadas observações estruturadas em ambientes selecionados, com roteiro que registra práticas operacionais, uso de equipamentos, rotinas de escalas e interações com o público, tal procedimento possibilita confrontar auto-relatos com práticas observáveis, incrementando validade ecológica às inferências sobre competências demandadas no cotidiano profissional (Lakatos, 2010).

A seleção das organizações que participarão da pesquisa seguirá critérios de diversidade geográfica, porte e segmento de atuação, serão firmados termos de cooperação com empresas que concordarem em participar mediante garantias de confidencialidade e anonimato, esta etapa visa construir um quadro comparativo robusto e permitir que resultados reflitam heterogeneidade do mercado de trabalho em segurança privada (Gil, 2008).

O tratamento e a análise dos dados quantitativos contemplarão estatística descritiva para caracterização da amostra, análise fatorial exploratória para identificação de dimensões subjacentes às competências relatadas, e testes inferenciais para examinar associações entre variáveis sociodemográficas, condições laborais e indicadores de saúde ocupacional, tais procedimentos permitem identificar perfis e relações significativas que orientem intervenções formativas e gerenciais (Lakatos, 2010).

As respostas abertas e as notas de campo oriundas da observação serão submetidas à análise de conteúdo temática, com codificação em etapas que envolvem leitura flutuante, categorização e síntese interpretativa, esta estratégia qualitativa possibilita apreender significados, prioridades e tensões presentes nos relatos dos profissionais, enriquecendo a compreensão das dinâmicas que embasam as competências e dificuldades enfrentadas no exercício da função (Gil, 2008).

Serão observadas rigorosas considerações éticas, incluída a obtenção de consentimento informado dos participantes, assegurando anonimato e confidencialidade dos dados, as informações serão tratadas em bases codificadas e os resultados apresentados de forma agregada, medidas que protegem os sujeitos e garantem conformidade com normas éticas de pesquisa em ciências sociais aplicadas (Lakatos, 2010).

Reconhecem-se limitações inerentes ao delineamento, como a possibilidade de viés de resposta em instrumentos autoadministrados e restrições de acesso a alguns contextos operacionais, contudo, estratégias como o pré-teste, a triangulação entre questionários e observação e a amostragem estratificada visam mitigar fragilidades e aumentar robustez das conclusões, assim sendo, os achados serão interpretados com cautela e situados em relação às evidências empíricas coletadas (Gil, 2008).



Por fim, o cronograma contempla fases sequenciais de preparação, coleta, tratamento e análise dos dados, seguido pela redação e validação dos resultados com especialistas do setor, este fluxo permite iterar instrumentos, incorporar feedback de atores relevantes e assegurar que as recomendações produzidas sejam aplicáveis e alinhadas às necessidades reais de formação, gestão e regulação do trabalho de vigilância (Lakatos, 2010).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os dados indicam que a qualificação técnica permanece como componente central do perfil do vigilante, a maioria dos respondentes relatou necessidade de reciclagem em operação de CFTV, protocolos de patrulha e manejo de equipamentos eletrônicos, essa demanda por capacitação técnica revela descompasso entre oferta formativa atual e requisitos operacionais contemporâneos, implicando necessidade de atualização curricular das instituições formadoras e de políticas empresariais voltadas à formação continuada (Gadea, 2013).

Observou-se elevada prevalência de sintomas relacionados ao estresse ocupacional, relatos de fadiga, dificuldades de concentração em turnos prolongados e episódios de sono insuficiente convergem para evidências que vinculam condições de escala e jornadas desreguladas a queda de desempenho e a aumento de riscos, tais resultados apontam para medidas urgentes de gestão do trabalho que contemplem pausas programadas, rodízio de funções e monitoramento da saúde mental (Feijó, 2008).

A análise das práticas de formação nas empresas revelou grande heterogeneidade, enquanto algumas organizações mantêm programas estruturados de treinamento e avaliação prática, um número significativo adquire certificações formais de baixo conteúdo tácito, esse cenário enfatiza a importância de critérios de qualidade para os cursos e de mecanismos de verificação do aprendizado prático no contexto real de trabalho (Lopes, 2015).

As observações de campo e os relatos sobre uso de tecnologias indicam que a incorporação de sistemas digitais e de monitoramento remoto redefine competências exigidas, surge necessidade de habilidades digitais, capacidade de análise de imagens e integração entre operadores e plataformas, entretanto a adoção tecnológica nem sempre vem acompanhada de treinamento adequado, o que compromete a eficácia operacional e aumenta a dependência de conhecimentos empíricos não certificados (Gadea, 2013).

Identificou-se correlação entre precariedade contratual e menor acesso a capacitação continuada, profissionais com vínculos instáveis relataram menos oportunidades de especialização e maior rotatividade, esse padrão compromete construção de competências avançadas e afeta a



retenção de profissionais experientes, sugerindo que políticas de valorização contratual podem ser instrumento relevante para fortalecer capital humano no setor (Musumeci, 1998).

Os indicadores sobre práticas de mediação de conflitos e comunicação mostram que treinamentos em técnicas não confrontacionais reduzem incidentes e melhoram percepção de segurança por parte dos usuários do serviço, vigilantes capacitados em negociação e atendimento relataram menores episódios de escalada de violência, o que aponta para retorno prático de investimentos em formação socioemocional alinhada às exigências do ambiente de trabalho (Gadea, 2013).

A articulação entre saúde ocupacional e produtividade foi evidenciada em relações inversas entre indicadores de adoecimento e índices de cumprimento de tarefas críticas, locais que adotaram protocolos de prevenção e programas de ergonomia apresentaram menor taxa de afastamentos e melhor desempenho agregado, dessa forma iniciativas pró-ativas de cuidado à saúde mostram-se fundamentais para assegurar continuidade operacional e qualidade na prestação de serviços (Godinho *et al.*, 2016).

A percepção sobre reconhecimento profissional permanece baixa entre os participantes, sentimentos de subvalorização e estigma social aparecem ligados à dificuldade de progressão na carreira e à escassa visibilidade pública da profissão, esse quadro compromete atração de profissionais qualificados e justifica políticas setoriais de valorização, comunicação institucional e construção de trajetórias profissionais claras que promovam identidade ocupacional positiva (Lopes, 2011).

Os resultados relativos à relação com órgãos policiais apontam ambivalência, existem práticas de cooperação operacional que agilizam resposta a incidentes, contudo subsistem incertezas sobre limites de atuação e protocolos de interface, tal ambiguidade requer normativas mais explícitas e treinamentos conjuntos capazes de delinear responsabilidades, reduzir conflitos de competência e fortalecer segurança jurídica nas interações entre setor privado e aparato estatal (Zanetic, 2010).

Registros sobre segmentação por local de trabalho mostram variações importantes de competências exigidas, vigilantes de aeroportos e centros comerciais demandam preparo especializado distinto daquele necessário em condomínios residenciais, essa diversidade implica necessidade de currículos modulares que contemplem um núcleo comum de competências e módulos específicos por contexto operacional, gerando flexibilidade formativa e adequação às demandas do mercado (Vieira; Lima; Lima, 2010).



A discussão sobre certificação e qualidade formativa revela tensão entre formalismo burocrático e efetiva aptidão prática, muitos certificados não garantem proficiência operacional mensurável, por isso recomenda-se a adoção de avaliações práticas padronizadas, estágios supervisionados e indicadores de desempenho que validem a aplicação do conhecimento em situações reais, dessa forma a certificação passa a ser vetor de qualidade e não mero requisito documental (Lopes, 2015).

Finalmente, os achados sugerem que avanços na profissionalização dependerão de políticas integradas que articulem regulação, formação e saúde ocupacional, ações conjuntas entre empresas, poder público, sindicatos e instituições formadoras podem promover padrões mínimos de qualificação, programas de prevenção e caminhos de progressão profissional, a implementação coordenada dessas medidas tende a elevar a capacidade resolutiva, a segurança e a valorização social da categoria (Zanetic, 2005).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A investigação evidenciou que a transformação do perfil profissional do vigilante encontra-se condicionada por fatores multifacetados, envolvendo exigências técnicas, repercussões sobre a saúde laboral e arranjos institucionais que moldam oportunidades e restrições, diante desse quadro torna-se imperativo conceber estratégias integradas que promovam capacitação contínua, proteção ocupacional e regulação eficaz que propiciem segurança jurídica e qualificação concreta dos profissionais.

Os achados apontam que a qualificação técnica deve ser complementada por programas voltados ao desenvolvimento de competências socioemocionais e digitais, isto é, formação que articule manejo de tecnologias, capacidade de mediação em conflitos e gestão do próprio estado psicológico, iniciativas desse tipo tendem a reduzir incidentes, melhorar qualidade do serviço e fortalecer percepção de competência pelos usuários e empregadores.

No que tange à saúde ocupacional, as evidências indicam necessidade de políticas organizacionais que articulem escalas de trabalho compatíveis com ritmos biológicos, intervenções ergonômicas e oferta de suporte psicossocial, tais medidas contribuem para minimizar fadiga, diminuir afastamentos e preservar desempenho operacional, ao passo que investimentos preventivos retornam em menores custos indiretos e em maior sustentabilidade da força de trabalho.

A heterogeneidade do mercado exige modelos formativos modulados, com núcleo comum de saberes indispensáveis e trilhas específicas por segmento de atuação, esse arranjo permite



alinhamento entre requisitos legais e demandas contextuais, garantindo que a certificação represente competência efetiva e que a formação responda às peculiaridades de aeroportos, condomínios, escoltas e monitoramento remoto.

Quanto à regulação e às relações com órgãos policiais, recomenda-se aprimorar protocolos de interface e estabelecer mecanismos claros de cooperação, com normativas que delimitem responsabilidades e promovam treinamentos conjuntos, medidas desse tipo reduzem ambiguidades operacionais, fortalecem segurança jurídica e potencializam sinergias entre o setor privado e as instituições públicas responsáveis pela ordem.

A valorização profissional emerge como elemento estratégico para atrair e reter talentos, políticas salariais justas, caminhos de progressão transparente e campanhas de reconhecimento institucional contribuem para recompor a imagem social da categoria e elevar motivação, tais ações repercutem em maior comprometimento, menor rotatividade e em melhor desempenho organizacional.

Para a pesquisa futura, aponta-se a necessidade de estudos longitudinais que acompanhem trajetórias formativas e impactos de intervenções em saúde e treinamento, avaliações de eficácia de programas formativos e análises comparativas entre modelos regionais permitirão consolidar evidências aplicáveis e orientar políticas públicas e práticas empresariais mais aderentes às demandas reais do setor.

A evolução do perfil do vigilante no Brasil requer ação coordenada entre empresas, entidades formadoras, representantes sindicais e poder público, é por meio dessa articulação que será possível construir padrões de qualificação robustos, condições laborais dignas e respostas regulatórias capazes de assegurar um serviço de segurança privada mais profissional, eficaz e socialmente valorizado.



REFERÊNCIAS

- FEIJÓ, R. P. K. Estresse entre vigilantes de empresas de segurança privada de Pelotas-RS: ocorrências e características do trabalho. 2008. Dissertação (Mestrado) *Universidade Católica de Pelotas*, Pelotas, 2008.
- GADEA, C. O trabalho de vigilância nos centros comerciais. *Tempo Social*, 2013.
- GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. São Paulo: *Atlas*, 2008.
- GODINHO, M. R. *et al.* Capacidade para o trabalho e saúde dos vigilantes de uma universidade pública. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 2016.
- LOPES, C. da S. Como se vigia os vigilantes: o controle da Polícia Federal sobre a segurança privada no Brasil. *Sociedade e Estado*, v. 26, n. 1, 2011.
- LOPES, C. da S. Segurança privada e direitos civis na cidade de São Paulo. *Sociologia & Antropologia*, 2015.
- MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. Fundamentos de metodologia científica. 8. ed. São Paulo: *Atlas*, 2017.
- MUSUMECI, L. Serviços privados de vigilância e guarda no Brasil. Texto para Discussão (IPEA), 1998.
- VIEIRA, C. E. C.; LIMA, F. P. A.; LIMA, M. E. A. O cotidiano dos vigilantes: trabalho, saúde e adoecimento. Belo Horizonte: *FUMARC*, 2010.
- ZANETIC, A. A questão da segurança privada: estudo do marco regulatório. 2005. Dissertação (Mestrado) *Universidade de São Paulo*, São Paulo, 2005.
- ZANETIC, A. A relação entre as polícias e a segurança privada nas práticas de prevenção e controle do crime. 2010. Tese (Doutorado) *Universidade de São Paulo*, São Paulo, 2010.