

## **A inserção de mulheres no setor de vigilância privada: análises preliminares de um estudo de caso com gestores de empresas catarinenses prestadoras de serviços.**

Autoria:

Maria Fernanda Diogo<sup>1</sup>, Maria Chalfin Coutinho<sup>2</sup>.

### **Resumo**

Este artigo apresenta algumas análises preliminares de pesquisa que busca desvelar a inserção feminina no setor de vigilância patrimonial privada na região da Grande Florianópolis/Santa Catarina. Este setor, tradicionalmente masculino, começa a abrir-se para as mulheres, contudo esta abertura ainda é incipiente e está atrelada a estereótipos de gênero. Para este artigo, analisamos as informações colhidas junto a gestores operacionais e profissionais de recursos humanos em empresas prestadoras de serviços. Percebeu-se crescente exigência dos clientes em relação ao nível de escolaridade e capacitação técnica dos/as vigilantes. Os discursos colhidos revelaram significações essencializadas relativas à força de trabalho feminina: elas foram descritas como cuidadosas, detalhistas, comunicativas e fisicamente mais fracas que os homens. A área absorve as mulheres com base nestes estereótipos, concentrando-as em postos voltados ao atendimento ao público em recepções, portarias, shoppings e instituições de ensino e lhes vetando postos de alta periculosidade e noturnos. Foram citados como fatores limitantes ao uso da força de trabalho feminina neste setor a maternidade e o excesso de faltas por “problemas femininos” e para cuidar dos filhos. Observou-se que o setor ainda está identificado ao estereótipo vigilante-masculino, o qual guia as contratações e escolha dos postos de trabalho.

### **Introdução**

Este artigo apresenta análises preliminares de parte dos resultados da pesquisa de doutorado, em andamento, “Vigilante feminina: reflexões a partir do aumento de mulheres buscando profissionalização em uma área historicamente associada ao masculino”, inserida no Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina.

---

<sup>1</sup> Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina.

<sup>2</sup> Professora da Graduação e do Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal de Santa Catarina, bolsista produtividade pelo CNPq.

Esta pesquisa está formatada em duas frentes: de um lado, estamos entrevistando recorrentemente (seguindo um desenho longitudinal) mulheres que freqüentaram o Curso de Formação de Vigilante objetivando compreender a escolha desta qualificação profissional, suas táticas de inserção na área, os resultados obtidos e como estes foram subjetivados pelas entrevistadas. Por outro lado, levantamos informações acerca da inserção feminina no setor de vigilância patrimonial privada junto a gestores operacionais e pessoas responsáveis pelo Recrutamento e Seleção (R&S) em empresas prestadoras de serviços na região da Grande Florianópolis. No presente artigo são apresentadas algumas informações levantadas junto ao segundo grupo de sujeitos, objetivando compreender como é significada a acessibilidade de mulheres neste setor historicamente associado ao masculino.

A expansão do setor de segurança privada vem acompanhando o crescimento da criminalidade, a percepção social da violência e a sensação de insegurança (BRASIL, 2009). Segurança privada se tornou o elemento central do novo e difundido padrão de segregação urbana (CALDEIRA, 2000), reforçando a busca por soluções individuais para garantir a integridade física e patrimonial em enfrentamento à violência. O segmento oferece amplo leque de serviços e produtos: segurança eletrônica, patrimonial (bancária, comércio, indústria, residencial, condomínios, *shoppings* etc.), escolta, monitoramento no transporte de valores e cargas, treinamento de profissionais que atuam na área, blindagem de veículos e, mais recentemente, gestão de presídios (ZANETIC, 2005). Neste estudo são tecidas reflexões sobre a área de vigilância patrimonial privada, em especial sobre a contratação de pessoal treinado, capacitado e inscrito no Departamento de Polícia Federal<sup>3</sup> para zelar pela segurança do patrimônio, de pessoas, controlar e combater a delitos, monitorar a entrada, saída e movimentação de pessoas etc.

O crescimento do setor de vigilância privada, no Brasil e no mundo, se deu de forma gradativa desde o pós-guerra, contudo foi intensificado a partir dos anos 1980, principalmente com a disseminação das idéias contidas em um relatório do Departamento de Justiça dos Estados Unidos, no qual o setor foi considerado parte integrante da luta contra o crime (ZANETIC, 2005). No Brasil, de acordo com Cubas (2005), as primeiras empresas do setor de vigilância privada surgiram nos anos 1960, devido ao aumento do número de assaltos a bancos. Zanetic (2005) complementa que este tipo de crime já vinha aumentando no país desde 1950, mas cresceu sobremaneira nas ações de grupos de esquerda combatentes

---

<sup>3</sup> Desde 1983, a regulamentação e fiscalização dos serviços de segurança é de responsabilidade das Delegacias de Segurança Privada (DELESP) vinculadas aos Departamentos de Polícia Federal (DPF) estaduais.

da ditadura política brasileira (1964/1985) fazendo com que em 1969 o Estado obrigasse os estabelecimentos bancários a contratar ou montar seus próprios serviços de vigilância.

A profissão de vigilante foi criada oficialmente no país pelo Decreto Federal 1.034, publicado em 21 de outubro de 1969. Desde então, o número de vigilantes vem aumentando em todos os estados da Federação. Segundo Abdala (2008), o Brasil tem 5% mais vigilantes que policiais militares. Zanetic (2005) descreve a dimensão do crescimento do setor: a emissão da Carteira Nacional de Vigilantes cresceu mais de cem vezes desde que foi implantada; as empresas de vigilância orgânica<sup>4</sup> e privadas somadas cresceram 64%; o faturamento do setor girou em torno de 12 bilhões de reais em 2003.

Quanto ao perfil dos vigilantes, Oliveira (2004) aponta terem em média 30 a 39 anos, 5 a 12 anos de estudo e intenso predomínio da força de trabalho masculina. Zanetic (2005) assinala que em 2001 as mulheres perfaziam somente 9,5% dos vigilantes brasileiros. São em menor número as vagas oferecidas para as mulheres vigilantes e nenhum estudo foi encontrado abordando especificamente o trabalho feminino neste setor<sup>5</sup>, reforçando a necessidade de lançar luzes sobre estes atores sociais e suas relações de trabalho.

A seguir, apresentamos a base teórica que alicerça a pesquisa; os resultados parciais; as análises preliminares destes resultados e fechamos com algumas considerações.

### **Construto teórico**

Compartilha-se neste estudo do ponto de vista dos autores que defendem o trabalho como central na estruturação ontológica do ser social. Através do trabalho dá-se a dialética entre a objetivação e a subjetivação, processo característico do gênero humano (filogênese) e de cada sujeito em particular (ontogênese), não sendo pressuposta uma “essência” humana.

Afirmar a centralidade do trabalho significa sustentar um ponto de vista oposto ao de autores como Habermas (1990), Gorz (1982), entre outros partidários do descentramento desta categoria e do fim da emancipação humana fundada no trabalho. Estes autores tendem a

---

<sup>4</sup> A vigilância orgânica está relacionada à contratação direta do vigilante por empresas cujas atividades-fim não estão relacionadas à área de vigilância.

<sup>5</sup> Até o momento, foram consultadas as seguintes bases de dados: Scielo, BVSPsi, Pepsic, Google Acadêmico, Capes, revistas científicas que abordam a temática gênero e/ou trabalho e sites governamentais ou de ONGs que abordam a temática da inserção feminina no mercado laboral. Foram pesquisados os seguintes descritores: trabalho + feminino; trabalho + mulheres/mulher; trabalho + gênero; mercado de trabalho + mulheres; profissão + vigilante; vigilância + privada; segurança + privada; segurança + particular; sentidos do trabalho; escolha(s) profissional(is) feminina(s); divisão do trabalho; diferenças sexuais + trabalho.

identificar trabalho e emprego e analisam as profundas transformações ocorridas no cenário produtivo como indícios de que o trabalho deixou de ser uma categoria analítica relevante para a compreensão das relações sociais. Em comum com Antunes (2004, 2005), Mészáros (2002), Lessa (2002), Nogueira (2006) entre outros, defende-se aqui a dimensão subjetiva do trabalho enquanto categoria estruturante do ser social. “Os críticos da sociedade do trabalho podem estar equivocados ao enfatizar, eurocentricamente, que o trabalho está em vias de desaparecimento, que o capital não mais necessita desta mercadoria especial” (ANTUNES, 2005, p. 26). Na perspectiva aqui defendida, o trabalho ainda goza de aspecto ontologicamente estruturante.

Desde a década de 1970 vem sendo difundido um novo paradigma técnico-produtivo, com grande acirramento na competição econômica e internacionalização da economia. Antunes (2005) aponta que os países capitalistas começaram a apresentar sinais do que vem sendo considerada uma crise estrutural e, em decorrência, foi possível observar várias transformações objetivando a retomada de níveis anteriores de expansão do capital. Para o autor, entramos na era da “empresa enxuta” e da desestruturação da força coletiva (do sindicalismo) tão atuante nas lutas sociais durante o período de crescimento do taylorismo e do fordismo. Antunes (2000) chama de *liofilização organizacional*<sup>6</sup> a substituição crescente de parcelas de trabalhadores por maquinário tecnocientífico, a ampliação da exploração subjetiva do trabalhador, além do aumento generalizado do uso de força de trabalho precarizada, terceirizado, *part-time*, temporária etc.

As transformações pela quais vem passando o setor produtivo nas últimas décadas têm afetado trabalhadores de ambos os sexos, pois estas modificaram profundamente as rotinas produtivas e o perfil da força de trabalho exigida pelas empresas, contudo a literatura aponta que as mulheres têm sofrido mais intensamente estas mudanças. Assim, articula-se neste estudo trabalho e gênero. Para se desvelar as especificidades do trabalho feminino é imprescindível lançar mão de um olhar generificado, por meio do qual se amplia e reformula em outras bases o conceito força de trabalho, refutando concepções naturais e essencializadas de fenômenos sociais forjados na história e nas condições materiais e simbólicas da ordem social (FONSECA, 2000).

Como gênero é relacional, quer enquanto categoria analítica quer enquanto processo social, o conceito de relações de gênero deve ser capaz de captar a trama de relações

---

<sup>6</sup> Ricardo Antunes toma a expressão *liofilização organizacional* de Juan José Catillo e a desenvolve no livro “Os sentidos do trabalho” (ANTUNES, 2000).

sociais, bem como as transformações historicamente por ela sofridas através dos mais distintos processos sociais, trama esta na qual as relações de gênero têm lugar. (SAFFIOTI, 1992, p. 187)

A desigualdade entre os gêneros torna-se sobremaneira evidente nas relações dominantes no mercado de trabalho. Condições materiais diversas impulsionaram as mulheres para a esfera da produção: entre 1976 e 2002 houve um acréscimo em torno de 25 milhões de mulheres no mercado de trabalho brasileiro<sup>7</sup> e hoje a População Economicamente Ativa (PEA) feminina encontra-se quase equiparada à masculina. As mulheres conquistaram espaço, ampliando inclusive sua inserção em diversas áreas, contudo a literatura aponta que as atuais mudanças na esfera produtiva não favoreceram ou foram insuficientes para a equiparação das condições de trabalho entre os gêneros (BRUSCHINI, 2007; DIOGO; COUTINHO, 2006; YANNOULAS, 2002).

A maior parte da inserção laboral feminina ocorre de forma segmentada, em posições subalternas e mal remuneradas, independente da escolaridade. Barros, Corseuil, Santos e Firpo (2001, p. 2) apontam que as formas de inserção no mercado geralmente são explicadas em virtude das diferentes características dos trabalhadores, aqueles com mais educação ou experiência tenderiam aos melhores cargos. “No caso dos diferenciais homem-mulher, contudo, observa-se que: a) há pouca distinção de experiência; b) as mulheres são sensivelmente mais escolarizadas; e c) não obstante, os homens têm obtido melhores condições de trabalho.”

Soares e Oliveira (2004) avaliaram a desigualdade de rendimentos entre os gêneros através de um recorte por ocupações. Para as autoras, esta é resultado de características discriminatórias do mercado e da inserção de mulheres de forma concentrada em profissões de baixa qualificação e remuneração. A desigualdade de gênero se mantém “[...] embora as mulheres tenham, sobretudo, maior escolaridade do que os homens, a despeito da urbanização e do desenvolvimento econômico, e apesar da luta feminista por igualdades de direitos na família e no mercado de trabalho, travada nas últimas décadas” (p. 24).

As transformações pela quais vem passando o setor produtivo têm afetado tanto as relações concretas como as subjetividades aí envolvidas. Trabalhadores de ambos os sexos foram atingidos pelos novos métodos de organização e gestão e pelas inovações tecnológicas, contudo as mulheres foram mais intensamente afetadas. Ao contrário da propalada igualdade

---

<sup>7</sup> Dados disponíveis no *site* da Fundação Carlos Chagas: <[http://www.fcc.org.br/mulher/series\\_historicas/mmt.html](http://www.fcc.org.br/mulher/series_historicas/mmt.html)>. Acesso em 30.01.2007.

de direitos entre homens e mulheres, Yannoulas (2002, p. 26) aponta que “[...] antigas defasagens se somam à criação de novos mecanismos de desigualdade, de discriminação e de segmentação ocupacional”. Diogo e Coutinho (2006, p. 137) reforçam esta tese: “[...] a nova ordem econômico-social vem perpetrando hierarquias, desigualdades e assimetrias historicamente construídas, sejam estas de classe social, raça ou gênero”.

Observa-se a ampliação das possibilidades de trabalho das mulheres. As mulheres têm ocupado postos de trabalho em setores que eram “guetos” masculinos até poucos anos atrás. Podemos citar mulheres executivas, empreendedoras, petroleiras, motoristas de ônibus, taxistas, frentistas de postos de gasolina, vigilantes, entre outras profissões.

Bruschini, Lombardi e Unbehaum (2006) apontam que a presença feminina em profissões notadamente masculinas resulta de vários fatores: mudanças culturais impulsionaram as mulheres em busca de um projeto de vida profissional; a expansão das universidades públicas e privadas respondeu a este anseio; e, também, “a racionalização e as transformações pelas quais passaram essas profissões abriram novas possibilidades para as mulheres que se formaram nessas carreiras, ampliando o leque profissional feminino para além dos guetos tradicionais” (p. 72).

Apesar da abertura alguns setores às mulheres, alguns autores apontam para a persistência de uma significação essencializada de características atribuídas para ambos os sexos. Pesquisa realizada por Belo, Camino e Sousa (2008) sobre as representações das diferenças de gênero no trabalho, desvela que os sujeitos frequentemente utilizavam expressões representativas da “natureza do sexo” para justificar profissões “masculinas” e “femininas”, não concebendo tal divisão como produto social.

A realidade é complexa, diversificada e não isenta de contradições. Sempre que se dá uma transformação no perfil das ocupações e profissões faz-se necessário questionar quais bases sustentam estas mudanças, como elas se estruturam e contextualizar historicamente a divisão sexual do trabalho naquela sociedade, pois tarefas atribuídas a homens e mulheres variam de cultura para cultura e de uma época para outra. Uma característica fundamental nas relações de gênero é a sua mutabilidade no tempo e no espaço. Quando nos defrontamos com alterações no exercício de uma profissão é primordial estudar os fundamentos que justificam uma ou outra divisão sexual do trabalho, pois estes exprimem as formulações culturais das relações de gênero socialmente construídas.

O caminho que pretendemos percorrer é justamente aquele relativo à inserção de mulheres na área de vigilância privada. Neste setor, as mulheres são minoria, mas sua inserção merece análise “[...] quanto a seus efeitos no impacto sobre a ação das forças de segurança, uma vez que a diferença de gênero, para muitos pesquisadores, exerce forte influência no ambiente de trabalho e no desempenho das atividades” (ZANETIC, 2005, p. 96).

### **Método**

As grandes transformações do contexto produtivo contemporâneo afetam as relações concretas e as formas de ser dos sujeitos, forjando-se a necessidade de buscar estratégias de investigação capazes de apreender as complexas relações entre as dimensões subjetivas e objetivas do trabalho contemporâneo (COUTINHO, 2009).

Esta pesquisa se baseia numa metodologia qualitativa e segue o desenho de um estudo de caso. Neste artigo, foi realizado um *recorte* no grande volume de informações colhidas. Os sujeitos aqui definidos foram profissionais responsáveis pelo R&S de vigilantes e gestores operacionais em empresas prestadoras de serviços na área de vigilância privada de Santa Catarina. Foram entrevistados dez sujeitos, sendo 4 mulheres (inseridas na área de recursos humanos) e 6 homens (responsáveis pela área operacional). As empresas prestadoras de serviços nas quais estes profissionais trabalhavam tinham sede na região da Grande Florianópolis, registro no DPF e eram empresas de grande porte.

Foram realizadas entrevistas semidirigidas, baseadas em um roteiro orientador. As entrevistas individuais permitem contato face a face entre entrevistador e entrevistado, proporcionando maior aprofundamento na coleta de informações. Zago (2003) denomina compreensiva este tipo de entrevista, na qual “[...] o pesquisador se engaja formalmente; o objetivo da investigação é a compreensão do social e, de acordo com este, o que interessa ao pesquisador é a riqueza do material que descobre” (p. 296).

O foco das entrevistas foi a compreensão da receptividade das empresas contratantes e clientes à mão-de-obra feminina, possíveis peculiaridades da gestão de mulheres neste setor, dados sobre fatores determinantes no R&S de vigilantes e sobre a ocorrência de especificidades no R&S de mulheres vigilantes. Os entrevistados eram pessoas com experiência no setor e que detinham informações importantes sobre o seu funcionamento.

Um aspecto extremamente importante é o respeito aos princípios éticos que regem pesquisas com seres humanos, tal como prevê a resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde. Desta forma, antes de iniciar a coleta dos dados, a pesquisa foi submetida e aprovada pelo Comitê de Ética e Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Santa Catarina. Os entrevistados leram e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, concordando com a participação na pesquisa. Em todos os casos a empresa prestadora de serviços estava ciente e concordou legalmente com a concessão da entrevista.

### **Resultados**

Os/as entrevistados/as elucidaram o quanto as empresas clientes vêm aumentando nos últimos anos o nível de exigência na hora de contratar vigilantes, principalmente nos quesitos escolaridade e capacitação técnica. Este fato é mais evidente nas empresas privadas, mas já começa a ser notado também no setor público. O mercado tem requerido no mínimo o ensino fundamental completo, mas muitas empresas só contratam vigilantes com ensino médio completo.

No Brasil para uma pessoa matricular-se no Curso de Formação de Vigilantes, a legislação exige que o candidato comprove ter cursado no mínimo 4ª série do ensino fundamental (Art. 81, Lei 7102/1983). Os gestores e pessoas responsáveis pelo R&S foram unânimes em apontar a legislação como anacrônica, pois admite alunos nos cursos com escolaridade aquém daquilo que atualmente mercado demanda. Segundo os/as entrevistados/as, um/a vigilante com a escolaridade mínima exigida por lei enfrentará fortes restrições no mercado e frequentemente não conseguirá vaga no setor.

Foi relatada a gradativa abertura do setor de vigilância às mulheres, mas elas ainda enfrentam preconceitos. Para os/as entrevistados/as persiste o estereótipo do “*security man*” (E6)<sup>8</sup> no imaginário das empresas contratantes. Na visão do mercado, mulher “*não impõe respeito*” (E2). Uma profissional responsável pelo R&S chegou a ouvir de um cliente: “*Eu não quero mulheres aqui, só trabalho com homens porque mulher não tem que estar com um revólver na cintura*” (E5).

É a empresa cliente quem decide se a vaga será ocupada por um homem ou por uma mulher, ou seja, o estereótipo masculino do setor ainda tem grande força na hora de determinar o sexo do ocupante do posto de trabalho. Alguns gestores narraram a necessidade

---

<sup>8</sup> As falas entre aspas são originais dos entrevistados.



de realizar um “*trabalho de convencimento*” (E3) prévio à inserção de mulheres nos postos de trabalho, demonstrando ao cliente as vantagens da colocação de uma mulher em um determinado local.

Na entrevista de seleção para as vagas femininas, uma peculiaridade relatada pelas profissionais de R&S é a necessidade de informações sobre o número de filhos, idade deles e estrutura familiar. Estes dados não foram considerados importantes nas entrevistas realizadas com os homens. Filhos pequenos, principalmente menores de dois anos de idade, foram considerados por vezes empecilhos para a contratação de mulheres, fato este não mencionado em relação aos homens.

O local e a escala dos postos femininos seguem algumas características. Vigilantes mulheres não ocupam escala noturna, pois os postos neste turno geralmente são individuais e as empresas os consideraram arriscados (alta periculosidade). “*O homem à noite, sozinho, quer queira ou não, ele vai ter uma força um pouco maior do que uma mulher*” (E4). A exceção de mulheres em trabalhos noturnos está na vigilância eletrônica (monitoramento de câmeras e alarmes), estas vigilantes trabalham em locais fechados sem acesso ao público.

Antes de a empresa iniciar um contrato em um posto de trabalho é realizada uma avaliação de risco, buscando mapear a vulnerabilidade daquele posto a um assalto ou furto. Em postos de alta periculosidade não se coloca vigilante mulher independente da escala, elas são preferencialmente destinadas àqueles cujo risco é baixo. Os entrevistados narraram que os assaltantes observam, analisam e mapeiam um local antes de invadi-lo e que a inserção de mulheres em alguns postos pode ser um “*fator de atração*” para um assaltante. Desta forma, evita-se colocar mulheres em postos próximos ou dentro de favelas, onde a comunidade é violenta e onde pode haver necessidade do vigilante fazer uso da força física. Esta seria uma medida preventiva de proteção tanto para o cliente como para a vigilante. Um dos gestores salientou que as mulheres recebem treinamento de defesa pessoal no CFV, contudo elas têm menor força física e são colocadas em postos cujo uso da força seja terciário. “*Ela recebeu o mesmo treinamento, mas a aplicação de uma técnica por uma mulher e por um homem, na prática, muitas vezes depende da força*” (E4).

Mulheres ocupam basicamente postos de atendimento ao público (recepção, portaria, *shopping*) e em instituições de ensino. Nos *shoppings*, o critério “*beleza*” é importante para a contratação. “*Em shoppings têm certo perfil: altura de 1,70 m, tem que ser bonita, aquela coisa toda, as mulheres são colocadas ali para enfeitar o shopping*” (E6). A elegância no uso

do uniforme é importante, bem como o saber lidar com aquele público específico, que inclui boa comunicação, amabilidade, discrição.

As vigilantes foram descritas como mais cuidadosas, detalhistas e atenciosas que os homens, mais preparadas intelectualmente, agradáveis e com maior sutileza diante das dificuldades. *“Ela tem o dom de maquiagem ou contornar a situação, saber dizer não de outras formas, [...] ela consegue conversar com a pessoa de um modo diferente e acalmar a pessoa”* (E4). Elas também foram apresentadas como pessoas com maior capacidade de adaptação às situações e de dar conta de várias tarefas ao mesmo tempo. *“A mulher consegue ser mais flexível e mais rápida no controle de duas ou três coisas do que um homem”* (E8). Muitas vigilantes ocupam postos de trabalho em portarias e recepções, acumulando as duas atividades. Os gestores reconheceram que há duplicidade de tarefas em nestes postos, mas enfatizaram que as mulheres, ao contrário dos homens, conseguem lidar bem com a sobrecarga de afazeres. *“Ela consegue atender ao telefone enquanto te identifica, o homem já tem mais dificuldade”* (E8).

Na utilização da força de trabalho feminina na área de vigilância foram descritos alguns pontos negativos: as mulheres falam demais enquanto os homens são *“mais reservados”* (E4); elas adoecem com mais frequência e apresentam atestados mais longos; há mais faltas femininas que masculinas para cuidar de filhos doentes; cólicas, menstruação, tensão pré-menstrual, gravidez, enxaqueca e depressão foram descritos como problemas femininos.

Especificamente quanto à gravidez, esta foi considerada, pelos entrevistados, um transtorno operacional e um custo para a empresa. Vigilantes grávidas são afastadas de seus postos logo após a barriga começar a sobressair e o uniforme não mais servir, o que ocorre por volta do quarto mês de gestação. Elas são transferidas para a realização de serviços internos ou para vagas de reserva técnica (cobertura de eventuais ausências nos postos de trabalho). Segundo os entrevistados, não se pode manter uma grávida no posto de trabalho porque o cliente se sentirá vulnerável, uma grávida não transmitirá segurança. *“No máximo até os quatro meses, quando já está destacando a barriga, já não tem mais como ficar. [...] O mais tardar, esticando bastante, no quinto mês ela já está na empresa como volante [reserva técnica]. Fica ali sentada aguardando e tal”* (E8). A empresa contratante também toma esta providência para se precaver legalmente sobre algum sinistro que possa vir a acontecer ao bebê. *“A partir do momento que uma mulher ficar grávida na área da vigilância eu não posso mais colocá-la num posto de risco. Ela responde por ela, mas ela não responde pelo*

*filho” (E6).*

Quando a vigilante retorna do período de licença maternidade acontece com frequência ela ter sido substituída em seu posto de trabalho por outra profissional. Todos/as os/as profissionais entrevistados/as narraram que é bem mais restrito o número de vagas femininas nas empresas. No retorno da licença-maternidade, a empresa tenta recoloca-la em outro posto na medida da disponibilidade de vagas, contudo foi narrado pelos gestores que é comum as empresas optarem pela demissão logo após o período de estabilidade legal, pois elas antevêm dificuldades na conciliação do trabalho com filho pequeno. Na fala de um dos gestores: *“depois elas forçam uma demissão, pegam o seguro desemprego, ficam mais seis meses em casa cuidando do filho. Não que isso seja uma regra, mas acontece muito” (E6).*

### **Discussão**

Há poucos anos atrás, os vigilantes tinham perfil de baixa escolaridade e pouca capacitação técnica. Muitos gestores remeteram à figura do “vigia”, geralmente um senhor idoso que “tomava conta” do patrimônio. Este perfil mudou muito nos últimos anos, tendo as empresas contratantes, privadas e públicas, aumentado o nível de exigência na contratação destes profissionais. Muitos postos introduziram tecnologias informatizadas (tais como uso de câmeras, computadores, sistemas eletrônicos para abertura de portas e alarmes), necessitando de profissionais mais qualificados. Na opinião dos/as entrevistados/as, as mulheres se encontravam mais preparadas intelectualmente que os homens, fato este que poderia estar abrindo portas à força de trabalho feminina na área de vigilância. Dados estatísticos apontam que as mulheres apresentam maior escolaridade: segundo o Sistema Nacional de Informações de Gênero (SNIG-Br/Censo de 2000) as mulheres têm mais anos de estudo que os homens na população ocupada em todas as faixas etárias<sup>9</sup>. Neste ponto, a absorção de força de trabalho feminina no setor de vigilância privada poderia estar associada às atuais exigências de maior escolaridade, requisito preenchido mais facilmente pelas mulheres e que as permitiria estar mais aptas para operar tecnologias informatizadas.

Contudo também se observou nas narrativas a predominância de características associadas ao estereótipo masculino no segmento, fortemente identificado ao padrão “vigilante-masculino” (alto, forte, corajoso e predisposto à proteção das pessoas e do

---

<sup>9</sup> Dados obtidos no site: <http://200.130.7.5/snig/>. Indicador utilizado: média de anos de estudo da população ocupada. Variáveis: mulheres, homens, de 18 a 24 anos de idade, de 25 anos ou mais de idade. Pesquisa realizada em 01.09.2009.

patrimônio). Ainda resiste no imaginário dos compradores do serviço forte preconceito de que “mulher não impõe respeito”.

Estereótipos de gênero associaram a mulher à fragilidade física, delicadeza, atenção aos detalhes, habilidade comunicacional, capacidade para lidar com múltiplas tarefas ao mesmo tempo. Este discurso provoca uma significação essencializada e naturaliza como biológica uma construção fundamentalmente social. As atividades humanas são mediadas pela cultura, ou seja, em se tratando de seres humanos não existem fenômenos naturais. Relações de gênero são construções sociais que representam o processo da produção dos lugares de poder entre homens e mulheres em determinada sociedade, articulando as dimensões objetivas e subjetivas da vida cotidiana. Não existem atributos inerentes ao “ser mulher”. Se a maioria das mulheres em nossa cultura é mais delicada, atenciosa, detalhista e comunicativa que o sexo oposto, é porque estas são habilidades valorizadas e socialmente treinadas, desde a mais tenra idade, nas brincadeiras infantis, forjando nas mulheres subjetividades diferenciadas dos homens. De modo geral, este discurso essencializado foi reproduzido e apropriado pelos gestores e profissionais de R&S.

A área de vigilância absorve a força de trabalho feminina com base em estereótipos. Os postos de trabalho feminino sofrem segmentação no tocante ao gênero: as vigilantes se concentram em postos voltados ao atendimento ao público em recepções, portarias, shoppings e instituições de ensino. Nas portas giratórias detectoras de metais dos bancos, geralmente encontramos um casal (um vigilante homem e uma mulher). Para os/as entrevistados/as, as mulheres vigilantes teriam melhor desenvolvimento que os homens nos postos que exigem atendimento ao público devido a seus atributos “*naturais*” (comunicativa, atenciosa, delicada) enquanto os homens se desenvolveriam melhor nos postos de vigilância ostensiva (“*brutos*”, diretos).

Além disso, os postos destinados às mulheres geralmente são considerados de baixa periculosidade e, portanto, é menos provável que a vigilante seja obrigada a entrar numa disputa corporal com um assaltante. A força física feminina foi considerada inferior à do homem e, apesar delas terem recebido treinamento específico de defesa pessoal e imobilização no CFV, de modo geral os/as entrevistados/as consideraram as mulheres menos hábeis que os homens para dominar um oponente.

As mulheres contratadas para postos de recepção realizam uma multiplicidade de tarefas além daquelas pertinentes à profissão de vigilante: elas recepcionam pessoas, dão

informações, atendem telefones, anotam recados e, ao mesmo tempo, são responsáveis pela vigilância patrimonial do estabelecimento e pela segurança das pessoas que ali circulam. A capacidade de lidar com várias situações ao mesmo tempo foi narrada como um “*dom*” feminino. Segundo os gestores, os homens não são capazes de dar conta desta diversidade de afazeres. Identificamos nos postos de recepção intensificação do trabalho, sobrecarregando as trabalhadoras em funções multitarefas. As empresas não pagam nenhum adicional no salário pelos serviços extras realizados nestes tipos de postos. Ou seja, uma parcela dos trabalhos realizados por estas mulheres é apropriada pelo capital sem a devida remuneração.

Em suas falas, os/as entrevistados/as narraram a necessidade de realizar uma avaliação de riscos antes de inserir uma mulher vigilante em um posto de trabalho, elas seriam preferencialmente locadas em postos de baixa periculosidade e diurnos, transparecendo que a inserção da força de trabalho feminina fragiliza de certa forma alguns postos, colocando a vigilante e o patrimônio em risco.

A gravidez é um fato importante nesta profissão. Uma vigilante grávida é afastada do seu posto de trabalho tão logo os sinais de gravidez sejam visíveis, acarretando custos para a empresa. Nos discursos colhidos percebeu-se que as empresas se ressentem em pagar uma profissional que, na prática, fica sem serviço. No capitalismo o trabalhador deve ser rentável e uma vigilante grávida traz ônus financeiro à empresa durante o tempo em que é deslocada para serviços internos. A possibilidade de gravidez é um dos fatores que poderia limitar as empresas em investirem mais intensamente na contratação de força de trabalho feminina neste segmento, pois alguns gestores alertaram para o fato que quanto mais mulheres, maior o risco da empresa ter profissionais recebendo por um período sem trabalhar.

### **Considerações finais**

Apresentamos neste artigo alguns resultados preliminares de pesquisa sobre a inserção feminina na área de vigilância privada através da análise de um recorte nas entrevistas realizadas com gestores operacionais e profissionais de R&S em empresas prestadoras de serviços na área de vigilância privada da Grande Florianópolis/SC.

Nas análises realizadas até o momento foi possível observar o quanto a abertura do setor de vigilância às mulheres é incipiente e atrelada a estereótipos de gênero. Os discursos dos sujeitos desta pesquisa pautaram-se em significações essencializadas do trabalho feminino e masculino, baseando-se em formulações culturais das relações de gênero socialmente

construídas. Além disso, a concepção dos gestores e profissionais de R&S é objetivista, buscando sempre satisfazer o cliente e não correr riscos. As mulheres vigilantes são colocadas em postos de trabalho com características consideradas femininas (geralmente postos em que há intenso contato com o público), postos diurnos, considerados de baixa periculosidade, nos quais elas geralmente acumulam outras funções além da vigilância, desdobrando-se em várias tarefas sem receber remuneração adicional. Para postos noturnos, de maior periculosidade e nos quais a vigilância é ostensiva, o setor prefere os homens.

Apesar das mudanças ocorridas nos últimos anos, o segmento de vigilância privada ainda está fortemente vinculado à imagem do homem-forte-corajoso-protetor. Esta identidade profissional foi construída desde a regulamentação da profissão e ainda não sofreu significantes transformações. Inclusive foi possível observar nas *webpages* da maioria das empresas catarinenses de prestação de serviços em vigilância fotografias que representavam esta imagem masculinizada do setor: nenhuma foto ou ilustração de mulher foi encontrada associada à área de vigilância; as fotografias de mulheres eram abundantes para ilustrar o setor de limpeza e conservação, telefonistas, recepcionistas. As empresas vendem a imagem que o mercado está acostumado a comprar e, assim, mantêm-se os estereótipos.

Para as empresas prestadoras de serviços, uma das características mais limitantes ao uso da força de trabalho feminina neste setor é a maternidade pela “necessidade” da grávida deixar o posto de trabalho por volta do quarto mês de gestação. Num segmento no qual “mulher não impõe respeito” é inconcebível que uma grávida possa exercer a profissão. Como disse um dos gestores: “*nem pega bem*”. Optar pela maternidade e ter filhos pequenos pode restringir ou bloquear a construção de uma carreira nesta profissão. Os custos da maternidade e dos cuidados com os filhos pequenos caem, eminentemente, sobre os ombros femininos.

As relações de gênero são historicamente construídas e, portanto, passíveis de transformações. A abertura do setor de vigilância privada às mulheres já é um sinal de mudanças, contudo ainda são necessárias algumas transformações sociais para que elas tenham pleno acesso à profissão, desde repensar estereótipos até fomentar uma discussão mais abrangente sobre os custos da maternidade recaírem sobre as mulheres.

## Referências bibliográficas

ABDALA, V. Brasil tem 5% mais vigilantes privados do que policiais militares. In: **Agência Brasil**, 2008. Disponível em: <http://www.agenciabrasil.gov.br/noticias/2008/06/02/materia.2008-06-02.6503874769/view>. Acesso em 13.03.08.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2000.

ANTUNES, R. Anotações sobre o capitalismo recente e a reestruturação produtiva no Brasil. In: ANTUNES, R.; SILVA, M. A. M. (Orgs.). **O avesso do trabalho**. São Paulo: Expressão Popular, 2004, p. 13-28.

ANTUNES, R. **O caracol e a sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.

BARROS, R. P. de; CORSEUIL, C. H.; SANTOS, D. D. dos; FIRPO, S. P. Inserção no mercado de trabalho: diferenças por sexo e conseqüências sobre o bem-estar. In: **Texto para discussão nº 796**. IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2001. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br>>. Acesso em 26.07.2008.

BELO, R. P.; CAMINO, L.; SOUSA, T. R. de. Articulando trabalho e gênero: análise de repertórios interpretativos sobre as profissões. In: *Anais do III Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho*. Resumo. Florianópolis/SC, 2008, 1 CD-Rom.

BRASIL, *Texto base da 1ª Conferência Nacional de Segurança Pública*. Brasília: PRONASCI; Ministério da Justiça, 2009.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI M. R.; UNBEHAUM, S. Trabalho, renda e políticas sociais: avanços e desafios. In: **O progresso das mulheres no Brasil**. Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher/UNIFEM, 2006, p. 60-93. Disponível em: <<http://www.mulheresnobrasil.org.br/>>. Acesso em 12.fev.2007.

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. In: **Cadernos de Pesquisa**. v. 37, n. 132, 2007, p. 537-572. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo/>>. Acesso em 16.out.2008.

CALDEIRA, T. P. do R. **Cidade dos muros**: crime, segregação e cidadania em São Paulo. São Paulo: Editora 34; Edusp, 2000.

COUTINHO, M. C. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégias de investigação. In: **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. v. 12, n. 2, 2009, p. 189-202.

CUBAS, V. O. *Segurança Privada - A expansão dos serviços de proteção e vigilância em São Paulo*. São Paulo: Humanitas, 2005.

DIOGO, M. F.; COUTINHO, M. C. A dialética da inclusão/exclusão e o trabalho feminino. In: **Interações**. v. 9, n. 21, 2006, p. 121-142.

FONSECA, T. M. G. **Gênero, subjetividade e trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2000.

GORZ, A. **Adeus ao proletariado**: para além do socialismo. Tradução de A. R. Vianna e S. G. de Paula. Rio de Janeiro: Forense, 1982.

HABERMAS, J. **Para reconstrução do materialismo histórico**. 2ª ed. Tradução de C. N. Coutinho. São Paulo: Brasiliense 1990.

LESSA, S. **O mundo dos homens**: trabalho e ser social. São Paulo: Boitempo, 2002.

MÉSZÁROS, I. **Para além do Capital**. Tradução de P. S. Castanheira e S. Lessa. São Paulo: Boitempo; Campinas: Editora da Unicamp, 2002.

NOGUEIRA, C. M. O trabalho duplicado. A divisão sexual no trabalho e na reprodução: um estudo das trabalhadoras do telemarketing. São Paulo: Expressão Popular, 2006.

OLIVEIRA, A. F. de **Empresas de vigilância no sistema de prestação de serviços de segurança patrimonial privada**: uma avaliação da estrutura de governança, 2004. 298f. Tese (Doutorado em Economia Aplicada). Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz, Universidade de São Paulo, 2004.

SAFFIOTI, H. I. B. Rearticulando gênero e classe social. In: COSTA, A. de; BRUSCHINI, C. (Orgs.). **Uma questão de gênero**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos; São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1992, p. 183-215.

SOARES, C.; OLIVEIRA, S. Gênero, estrutura ocupacional e diferenciais de rendimento. In: **Econômica**. v. 6, n. 1, 2004, p. 5-33. Disponível em: <<http://www.bvs-psi.org.br>>. Acesso em 15.10.2008.

YANNOULAS, S. C. (2002). **Dossiê**: políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho. Brasília: CFEMEA, FIG/CIDA.

ZAGO, N. A entrevista e seu processo de construção: reflexões com base na experiência prática de pesquisa. In: ZAGO, N.; CARVALHO, M. P. de; VILELA, R. A. T. (Orgs.). **Itinerários de pesquisas**: perspectivas qualitativas em sociologia da educação. Rio de Janeiro: DP&A, 2003, p. 287-309.

ZANETIC, A. **A questão da segurança privada**: estudo do marco regulatório dos serviços particulares de segurança, 2005. 208f. Dissertação (Mestrado em Ciência Política). Departamento de Ciência. Política Universidade de São Paulo, 2005.