

# A Inserção de Mulheres no Segmento de Vigilância Patrimonial Privada: Entre Conquistas e Manutenções

Maria Fernanda Diogo  
Maria Chalfin Coutinho

Universidade Federal de Santa Catarina  
Florianópolis, SC, Brasil

## RESUMO

Essa pesquisa objetivou compreender os movimentos de inserção de mulheres na área de vigilância patrimonial privada na Região Metropolitana de Florianópolis. Empregando metodologia qualitativa, sua principal fonte de informação foram entrevistas realizadas com gestores/as de empresas prestadoras de serviços e mulheres que almejavam atuar no segmento. Observou-se que o imaginário social da vigilância ainda está atrelado à figura masculina e a inserção de mulheres dá-se de forma parcial, segmentada, coadjuvante e evada de estereótipos de gênero e naturalizações. As mulheres que buscaram profissionalização na vigilância investiram numa mudança laboral e de vida, na maioria das vezes evadindo de trabalhos subalternos, mal remunerados, fisicamente desgastantes e socialmente relacionados ao feminino. Elas ansiavam romper padrões culturais estandardizados e conquistar *status* social auferido à identidade profissional da categoria. Apesar dos percalços, percebeu-se que mudanças tecnológicas e organizacionais efetivamente têm aberto espaço para a entrada de mulheres na vigilância privada.

**Palavras-chave:** Trabalho; Gênero; Vigilância patrimonial privada.

## ABSTRACT

*Women's Insertion Into the Private Security Area: Between Conquests and Maintenance*

This research was aimed at comprehending the movements of women's insertion into the private security area in the Metropolitan Zone of Florianópolis. Using a qualitative method, the research's main source of information were the interviews held with managers from security service enterprises and women who wished to operate in this area. It was observed that the social imaginary in the security area is still attached to the male image and that the women's insertion in the area occurs in a tendentious, segmented, minor way and fraught with gender stereotypes and naturalizations. Women who sought professionalization in the security area, invested in a labor and life change, most of the times evading from precarious, underpaid, stressful, and socially female related jobs. They also wished to break cultural standards and achieve social status granted to the professional category. In spite of the mishaps, it was observed that the technological and organizational changes have actually opened space for women to enter the private security area.

**Keywords:** Work; Gender; Private security area.

## RESUMEN

*Los Movimientos de Inserción de Mujeres en el Área de Vigilancia Privada: Entre Realizaciones y Mantenimientos*

Esta investigación tuvo como objetivo comprender los movimientos de inserción de mujeres en el área de vigilancia privada en la región metropolitana de Florianópolis. Utilizando una metodología cualitativa, la principal fuente de información en esta investigación fueron las entrevistas con los administradores y/o administradoras de los proveedores de servicios de vigilancia y las mujeres que querían servir a este segmento. Se observó que el imaginario social de la vigilancia es todavía vinculado a la figura masculina y la inclusión de mujeres en el área se lleva a cabo parcialmente, segmentada, de apoyo y plagado de estereotipos de género y naturalizaciones. Las mujeres que buscaban la profesionalización de vigilancia invirtieron en un cambio de trabajo y de vida, más a menudo evadiendo de empleos precarios, de baja categoría, mal remunerados, exigentes física y socialmente relacionados con el femenino. También querían romper las normas culturales estandarizadas y conquistar estatus social obtenido a la identidad profesional de la categoría. Apesar de los contratiempos, se observó que los cambios tecnológicos y organizativos han causado fisuras y se abrió a la incorporación de la mujer en la vigilancia privada.

**Palabras clave:** Trabajo; Gênero; Área de vigilancia privada.

## INTRODUÇÃO

O segmento de vigilância patrimonial privada historicamente emprega força de trabalho masculina, possuindo 89,6% de trabalhadores homens (Nunes, 2011). Contudo, algumas transformações o tem gradativamente aberto à contratação de mulheres. A inserção feminina na área é multifacetada, envolve vários atores e instâncias sociais e, embora exista ampla literatura associando Trabalho e Gênero na perspectiva de compreender a feminização de algumas profissões<sup>1</sup>, não foram encontradas produções científicas que abordassem especificamente esse setor.

Pode-se citar como exemplo a pesquisa de Perreli (2005), sobre a entrada feminina na indústria petroquímica; a de Cabral (2006), acerca da inserção de mulheres em um centro tecnológico das áreas de Engenharias e Ciências da Computação; a de Barbalho (2008), que analisa a presença feminina nas carreiras jurídicas; a de Lombardi (2006), sobre os limites de gênero encontrados por engenheiras; a de Lombardi, Bruschini e Mercado (2009), acerca da feminização das Forças Armadas Brasileiras; e a de Soares e Musumeci (2005), sobre a participação feminina nas polícias, entre outras.

Este artigo buscou suprir esta lacuna, sintetizando as principais considerações oriundas de Tese de Doutorado na área de Psicologia<sup>2</sup>, cujo propósito foi compreender a inserção de mulheres no segmento de vigilância patrimonial privada na Grande Florianópolis.

Desde os primórdios do capitalismo industrial já se observava o quanto esse regime de acumulação afeta diferentes esferas da vida social, desde os sistemas produtivos até a vida cotidiana de cada um. Contemporaneamente, observa-se intensificação desse processo, pois a forma-mercadoria impregnou todas as relações sociais e os processos de subjetivação (Alves, 2007; Gaulejac, 2007; Antunes, 2000). Paralelamente às transformações acima elencadas, ocorreu o recrudescimento da violência em toda América Latina (Briceño-León e Zubillaga, 2002), principalmente relacionada à especialização do crime e incremento do tráfico de drogas e armas. O Estado brasileiro, até o momento, não conseguiu fazer frente ao avanço da criminalidade devido, entre outras causas, à fragmentação da segurança pública em ações reativas, pontuais e de curto prazo (Ministério da Justiça, 2009; Soares, 2006). Este cenário é agravado por fatores socioeconômicos, conjunturais e estruturais, tais como a exclusão social e desigualdade econômica brasileira.

O incremento da violência urbana, as limitações na segurança pública e o aumento da sensação de

insegurança – exacerbada pelos meios de comunicação – são os catalisadores da proliferação do mercado privado de segurança (Ministério da Justiça, 2009; Zanetic, 2005). O número de vigilantes vem aumentando em todos os estados e já suplanta o de policiais militares. Para se ter uma ideia dos vultosos números do setor, o Sindicato das Empresas de Segurança Privada informou, em dezembro de 2011, a existência de 2.085.537 vigilantes; 2.012 empresas prestadoras de serviços e 222 escolas de formação de vigilantes atuantes no território nacional<sup>3</sup>.

Discutiremos no decorrer desse artigo quais são as bases que alicerçam a lenta e gradual feminização da vigilância. De que forma este processo se desenvolve? O que as mulheres que desbravam esse campo profissional buscam na área? Essas reflexões tornaram-se o mote para a pesquisa que sustentou a tese de doutorado na qual se ancorou o presente artigo. Iniciou-se sua apresentação com uma breve caracterização da área e da profissão vigilante, apresentando-se, na sequência, o método, a base teórica que alicerçou a pesquisa, as análises e as considerações finais.

## A ÁREA DE VIGILÂNCIA PATRIMONIAL E A PROFISSÃO VIGILANTE

Os/as vigilantes exercem funções parapoliciais, coibindo a ação criminosa em estabelecimentos públicos e privados (Zanetic, 2005). O segmento de vigilância é fiscalizado pela Delegacia de Segurança Privada, vinculada ao Departamento de Polícia Federal (DPF) de cada estado. Ao/à vigilante é vetada a autonomia profissional, ou seja, a única forma legalmente reconhecida de trabalho é vinculada a uma empresa prestadora de serviços (na forma terceirizada) ou na forma orgânica, isto é, pela contratação direta por empresas cujas atividades-fim não estão relacionadas à área de vigilância (Cerqueira, 2004). Estas são as únicas formas de trabalho legalmente reconhecidas nesse segmento. A terceirização é a forma mais usual de contratação de vigilantes, pois restringe custos, exime a contratante de burocracias junto ao DPF e externaliza os problemas decorrentes da gestão do/a trabalhador/a. As empresas prestadoras de serviços ocupam um mercado muito concorrido, de modo que se esforçam para atender o cliente em todas as suas especificidades (Kusther, Binotto, Siqueira, Nogueira e Casarotto, 2010). Em geral, elas oferecem ampla gama de prestadores de serviços, tais como: vigilantes, jardineiros, serventes de limpeza, copeiras, recepcionistas, motoristas etc.

Para que fique caracterizada a condição de vigilante é imprescindível qualificação conquistada em curso de

formação ministrado por escola legalizada junto ao DPF. O currículo do curso inclui atividades relativas à segurança física, pessoal e patrimonial, direito penal, técnicas operacionais, manuseio de armamento e tiro, defesa pessoal etc. Sua duração é de cento e vinte horas/aula, cumprindo currículo oficial estabelecido pela Portaria 387/2006 (Ministério da Justiça, 2006). A legislação ainda obriga ao vigilante realizar reciclagem bianual com carga horária de trinta e duas horas e grade curricular também definida pela Portaria 387/2006.

A Lei 7.102/1983 (Brasil, 1983) estipula a quarta série do Ensino Fundamental como escolaridade mínima para efetuar matrícula no curso de formação de vigilante. Os/as gestores/as entrevistados/as para essa pesquisa a consideraram ultrapassada, pois os clientes têm exigido no mínimo o Ensino Fundamental completo; além disso, alunos/as com baixa escolaridade teriam dificuldade em acompanhar e assimilar o conteúdo do curso (posição igualmente defendida por Guedes, Sarmento, Matos, Dinis e Vieira Filho, 2007) e só encontrariam colocação em postos considerados difíceis, ou seja, precários, de alta periculosidade, expostos às condições climáticas ou nos quais há pouca tecnologia envolvida.

Há grande diversidade nos postos de vigilância, mas, em geral, este/a profissional convive com assaltos, furtos, arrombamentos e com a ascensão do crime organizado (Guedes et al., 2007; Zanetic, 2005; Oliveira, 2004). Nos últimos anos, o segmento enfrentou forte incremento tecnológico. As tecnologias de segurança visam o controle da circulação de pessoas em estabelecimentos e residências e têm se multiplicado sobremaneira devido à modernização e ao barateamento dos equipamentos. Segundo Kusther et al. (2010), os sistemas de monitoramento eletrônico mudaram o perfil dos clientes, pois até os anos 1990 somente empresas ou pessoas com alto poder aquisitivo podiam contratar serviços de segurança privada. Esses também se tornaram mais exigentes quanto à prestação de serviços.

## A PESQUISA

Foi realizada uma pesquisa de campo de metodologia qualitativa. A análise tecida na pesquisa de doutorado, da qual recortamos as informações que deram origem a esse artigo, distinguiu a inserção de mulheres na vigilância sob dois aspectos: de um lado, o setor gradativamente incorpora a força de trabalho feminina e, de outro, algumas mulheres começaram a se interessar pela profissão. Assim, a pesquisa buscou o ponto de vista de mulheres que aspiravam

ao mercado de vigilância e, também, de gestores/as atuantes nas principais empresas prestadoras de serviços de vigilância de Santa Catarina. Foram realizadas entrevistas individuais semiestruturadas com os dois conjuntos de sujeitos, totalizando trinta e quatro entrevistas. Os critérios de inserção dos sujeitos na pesquisa estão descritos nos itens que se seguem. A seguir, detalhou-se a coleta de informações nos dois segmentos.

### **1 Mulheres que almejavam a área de vigilância**

Para o primeiro conjunto, desenhou-se uma pesquisa longitudinal. Os critérios de inserção dos sujeitos nesse grupo eram: ser mulher e estar matriculada no curso de formação de vigilantes. Duas escolas de formação de vigilantes permitiram a realização da primeira fase em suas instalações. A primeira entrevista se deu na chegada das mulheres à escola e objetivou compreender o movimento que as levou a escolher a formação em vigilância, quais suas concepções sobre a área e seus projetos futuros. Na etapa inicial foram realizadas doze entrevistas individuais. Um segundo contato foi efetivado doze meses após a primeira entrevista com o objetivo de verificar os sentidos atribuídos ao curso, as táticas de inserção por elas utilizadas, seus resultados, como estas foram significadas e seus projetos futuros. Assim, para cada sujeito desse conjunto obteve-se duas entrevistas.

### **2 Os/as gestores/as de empresas prestadoras de serviços de vigilância privada**

Este conjunto de sujeitos era formado por profissionais responsáveis pelo recrutamento e seleção, pela operacionalização da área de vigilância ou gerência de empresas prestadoras de serviços em vigilância patrimonial. Foram entrevistados dez sujeitos, quatro mulheres (psicólogas inseridas na área de recursos humanos) e seis homens (responsáveis pela gerência ou pelo setor operacional). Estes/as eram pessoas-chave em suas empresas, pois selecionavam os novos membros e/ou eram responsáveis pela prestação dos serviços. As empresas prestadoras de serviços às quais os/as gestores/as pertenciam eram de grande porte e abrangiam atividades na capital e no interior do estado (conhecidas como bases regionais); algumas também possuíam filiais nos outros estados do sul do País. As entrevistas objetivaram compreender a receptividade dos clientes à força de trabalho feminina, possíveis peculiaridades da gestão de mulheres neste setor e sobre a ocorrência de especificidades no recrutamento e seleção de mulheres nesta área.

## A ANÁLISE DAS INFORMAÇÕES COLHIDAS

A análise baseou-se nos aportes teóricos de alguns autores da Psicossociologia, considerando as narrativas dos sujeitos fluxos de contradições ligadas e encadeadas, sejam de campos sociais ou psíquicos (Pagès et al., 1987). Buscou-se inspiração na dialética<sup>4</sup> para esboçar o método, utilizando uma reflexão multidimensional e, assim, tornar possível o trabalho de articulação indispensável entre os pontos de vista, métodos, problematizações diferentes, visando o social, o psicológico e o substrato biológico. Isto é passar das contradições estéreis entre as escolas à utilização dialética e fecunda da oposição (Pagès, 1987, p. 8, tradução nossa).

Conforme aponta Gaulejac (1987), autor que segue a mesma linha teórica de Pagès, o sujeito é multideterminado, produto de sua história singular entrecruzada à social (indissociáveis, porém não equivalentes). Desta forma somente um método dialético pode ter algum sucesso em captar o movimento daí resultante. Esse autor considera o sujeito produto de uma história que condensa fatores sócio-históricos e intrapsíquicos, defendendo uma visão psico-sócio-histórica de sujeito e visibilizando seu caráter multidimensional. Gaulejac (1987) utiliza uma metáfora teatral, por meio da qual são articuladas duas cenas: de um lado, a cena interior, os afetos, as representações; de outro, a cena exterior, as relações econômico-sociais. Essas diferentes dimensões se entrelaçam, pois “a vida é uma peça que se representa em uma única cena” (p. 38). Assim “realidade e/ou fantasia se condensam como num teatro” (p. 236, tradução nossa).

Para Rouchy (2001), a subjetividade só ganha sentido na intersubjetividade, sendo a mediação entre o sujeito e o social realizada pelas instituições. “Do nascimento até a morte, o homem vive em grupos familiares, escolares, profissionais, de amigos. Essa dimensão do ser é essencial para a construção da psique e da identidade que é, ao mesmo tempo, singular e social” (Rouchy, 2001, p. 130), afinal “o social está em toda parte, em todo lugar onde existam atores ou sujeitos em interação” (Sévigny, 2001, p. 23).

A análise dessa pesquisa se interessou pelo universo dos sentidos atribuídos pelos entrevistados/as sobre a inserção de mulheres na vigilância. Sentidos são produções pessoais, formas singulares de compreensão de uma pessoa sobre um dado objetivado ou objetivo (Sévigny, 2001). O processo de criação de sentidos implica o social e o singular, assim torna-se processualidade histórica inserida na tensão dialética entre a subjetividade e a objetividade.

## AS MÚLTIPLAS FACETAS DA INSERÇÃO DE MULHERES NA VIGILÂNCIA PATRIMONIAL

Buscou-se alinhar os pontos de congruência e discordância nos discursos dos dois conjuntos de sujeitos, almejando a compreensão da totalidade e da particularidade (Sévigny, 2001) envolvida no movimento de inserção feminina na vigilância privada. Visando organizar a apresentação da discussão, foram desenvolvidos cinco eixos de análise, conforme seguem. Para a elaboração desses eixos, utilizou-se as prerrogativas metodológicas expostas por Pagès et al. (1987, p. 204). Os autores descreveram o método sistemático-dialético, cujo “o sistema [é] interpretado como uma resposta às contradições que ele oculta, desloca e media”. Estes propuseram as seguintes instruções aos/às pesquisadores/as: (1) destacar nas falas dos sujeitos passagens significativas (indicadores de temas), (2) dividi-las em unidades de discurso (temas), (3) classificá-las em função do tema dominante, (4) identificar relações entre temas e subtemas e (5) estabelecer relações com o todo. Esse procedimento foi tomado como o eixo das análises aqui tecidas.

### 1 Sentidos atribuídos à vigilância privada

A área de vigilância foi considerada, pelos dois conjuntos de sujeitos, como um segmento em expansão. As mulheres entrevistadas narraram o segmento como promissor por observarem diretamente o aumento de vigilantes atuando no mercado de trabalho ou por meio do relato de familiares e amigos/as inseridos na profissão. Elas buscavam qualificação profissional nessa área visando ampliar suas chances de inserção no mercado de trabalho. Além disso, o salário da vigilância foi considerado convidativo pelas entrevistadas, pois a maioria delas atuava anteriormente em ocupações pouco reconhecidas e mal remuneradas, tais como faxineira, empregada doméstica, cozinheira, garçone<sup>5</sup>. Assim, para a maioria das entrevistadas, o movimento em direção à vigilância significou buscar uma posição laboral mais bem remunerada, com horário fixo e salário estável.

Mesmo com a ampliação do número de vigilantes e aumento da inserção de mulheres, o segmento ainda se mantém maciçamente masculino (Nunes, 2011; Zanetic, 2005; Oliveira, 2004). Apesar de possuírem esta informação, as mulheres entrevistadas não anteviram, na primeira entrevista, que enfrentariam obstáculos para conquistar colocação na vigilância porque se acreditavam munidas de “empenho”<sup>6</sup> e/ou “força de vontade”. Tornar-se vigilante recebeu sentido “desafiante” por intermédio do enfrentamento aos

estereótipos sociais de gênero. A maioria delas ignorava as transformações ocorridas no setor nos últimos anos, tais como a exigência do Ensino Fundamental completo e conhecimentos de informática. No segundo encontro, ao descreverem seus movimentos em busca de inserção profissional, algumas entrevistadas relataram terem vivenciado problemas em conseguir uma vaga, esbarrando no reduzido número de postos femininos e na exigência diferenciada do setor para as mulheres, modificando suas significações. Essas passaram a relatar que o mercado apresentava “preconceito” e “discriminação” contra as vigilantes.

Quanto aos/as gestores/as, eles/as enfatizaram a expansão do setor em meio à acirrada competitividade entre as empresas prestadoras de serviços, expansão essa também apontada por Zanetic (2005) e Kusther et al. (2010). Percebeu-se grande homogeneidade em seus discursos, pautados no pragmatismo empresarial e na excelência no atendimento ao cliente. Gaulejac (2007) denomina *gerencialista* esta visão, dominada pela racionalidade instrumental que apresa o humano em concepções utilitaristas, despolitizando as relações de poder na empresa na medida em que essas ganharam verniz estritamente profissional. Para o autor, essa ideologia gerou, entre outros fatores, uma crise simbólica social. O cliente virou o árbitro da qualidade; sua fidelização e a ampliação do número de clientes são orientadas para o atendimento total de suas necessidades, atuais ou potenciais.

Foi possível perceber na fala dos/as gestores/as o quanto o crescimento da vigilância privada ocorreu de forma paralela a profundas transformações sociais e empresariais, entre elas: (1) mudanças no perfil dos clientes, que se tornaram mais exigentes em relação à qualidade técnica dos serviços prestados; (2) alterações nos postos de trabalho, principalmente devido ao incremento tecnológico e à associação de novas atividades à vigilância; e (3) aumento da violência e especialização do crime. A vigilância, bem como outros segmentos do mercado, enfrenta expansão e necessita de mais força de trabalho, contudo também se verificou que o setor está cada vez mais exigente. Segundo um dos gestores, atualmente se demanda uma “pessoa melhorada”, ou seja, polivalente e multifuncional, preferencialmente com Ensino Médio completo, conhecimentos de informática e possuidora de habilidades relacionais. O segmento também passou a buscar profissionais altos/as, jovens, simpáticos/as e de “boa aparência”. Essas mudanças causaram fissuras na área e abriram espaço para a entrada de mulheres, pois, de modo geral, elas vão ao encontro do perfil que atualmente o mercado demanda e as empresas prestadoras de serviços buscam.

Os/as gestores/as narraram a recente e crescente inserção de mulheres na vigilância com base em visões naturalizadas, denunciando estereótipos pautados nas relações de gênero predominantes em nossa sociedade. Essa afirmação pode ser exemplificada pelas descrições por eles/as fornecidas sobre o trabalho das mulheres vigilantes: elas foram descritas como mais atentas, atenciosas, detalhistas, responsáveis, educadas, esforçadas, “harmoniosas” e com melhor apresentação pessoal do que os colegas homens. As empresas se apropriam distintamente da força de trabalho masculina e feminina. As novas dinâmicas estabelecidas no setor produtivo passaram a valorizar as qualidades subjetivas femininas conquistadas no espaço privado, elevando as chances de inserção de mulheres em postos de trabalho nunca antes ocupados (Eyng, Ramos e Girardi, 2008; Lavinias, 2001). Por outro lado, ainda com base em estereótipos de gênero, as mulheres foram consideradas “frágeis”. Foi narrado pelos/as gestores/as a necessidade de realizar um “trabalho de convencimento” junto aos clientes, anterior à inserção de mulheres em postos de vigilância. Estudo realizado por Barros (2008) corrobora com essa proposição, afirmando que se perpetuam como fortes estereótipos *negativos* ao trabalho feminino a premissa social de que as mulheres possuem menor força física e disposição para enfrentar o perigo.

A pesquisa revelou que a feminização da vigilância ainda é parcial e segmentada. Vários exemplos do lugar coadjuvante ocupado pelas vigilantes podem ser citados: o uso de “casais” (um vigilante homem e uma mulher) em alguns clientes “pra não parecer tão frágil o posto”; o veto de mulheres aos postos noturnos ou de alta periculosidade; e a segmentação feminina no atendimento ao público (recepções, portarias, *shoppings*, escolas, estacionamentos e portas giratórias detectoras de metais – em dupla com um homem). Assim, os postos femininos possuíam, prioritariamente, características “receptivas”, deixando a vigilância “ostensiva” a cargo dos homens, denunciando estereótipos de gênero no segmento de vigilância.

A “fragilidade feminina” foi considerada impeditiva para a locação de mulheres em postos com maior probabilidade do uso da força física pela vigilante. Foi possível apreender que a introdução de mulheres poderia, desde o ponto de vista dos/as gestores/as, fragilizá-las: elas poderiam tornar-se fator de atração para o crime, ser vítimas de ameaças e/ou violência física, inclusive estupros, realidade pouco frequente entre os homens. Cabe salientar que mulheres e homens receberam o mesmo treinamento de defesa pessoal e imobilização durante o curso de formação de vigilante e que as modernas tecnologias de segurança liberaram

as mulheres, na maioria das situações, para substituir *pari passu* a força de trabalho masculina.

Poucas falas colhidas nas entrevistas, para ambos os conjuntos de sujeitos, evocaram igualdade de condições ou superioridade feminina na vigilância privada. Como descreve Antunes (2000), as relações de exploração e dominação são mais duras em relação às mulheres, fazendo com que as desbravadoras de segmentos maciçamente masculinos sofram diversos tipos de preconceitos. A divisão sexual do trabalho se apoia nos princípios de separação e hierarquia (Kergoat, 2002), baseados nas relações de gênero socialmente dominantes, princípios estes reproduzidos nas entrevistas dos/as gestores/as. Observou-se nas entrevistas um sentido subjacente de inferioridade feminina das vigilantes, denotando o quanto a imagem do homem-forte-protetor ainda predomina no imaginário social do setor.

As mulheres foram descritas pelos/as gestores/as por características geralmente antagônicas às que representavam os homens (delicadeza *versus* brutalidade; fraqueza *versus* força; feminilidade *versus* virilidade), demonstrando a polarização do masculino *versus* feminino, própria das relações de gênero dominantes em nossa sociedade. Esta concepção dualista foi apontada por Fávero (2010) como produtora e reprodutora de estereótipos de gênero, demarcando lugares estanques para ambos os sexos. Além disso, os atributos relacionados a homens e mulheres recebiam diferentes valorações no setor, aqueles relacionados ao masculino (virilidade, força física) foram mais bem apreciados do que as “*características femininas*” (dedicação, concentração, atenção). Esse tipo de dualidade, com maior valoração dos atributos considerados como masculinos, não é restrito ao segmento de vigilância privada posto encontrar amplo respaldo social (Kergoat, 2002), perpetuando desigualdades.

Segundo os/as gestores/as, as mulheres teriam de apresentar “*algo a mais*” que seus colegas homens para merecerem entrar e permanecer no segmento, denunciando a forte dominância do estereótipo do gênero masculino na vigilância. Para elas seria “*exigível*” Ensino Médio completo, conhecimentos de informática, preferencialmente não ter filhos pequenos e não desejar engravidar (a gravidez foi descrita como um grave transtorno econômico e operacional), ter “*impecável*” apresentação pessoal (maquiagem sóbria, cabelos presos, unhas curtas, não estar com sobrepeso ou ser muito magra, aparentando fragilidade) e “*postura*” (corporificar a autoridade inerente à função). Não era o caso de nenhuma entrevistada, mas foi apontado que a área rejeitava mulheres

“*masculinizadas*”. Neste segmento extremamente exigente e repleto de estereótipos pode-se perceber que, para serem consideradas “*perfeitas*”, as vigilantes deveriam apresentar certo perfil andrógino, associando vaidade e delicadeza à postura viril; tendo comportamentos e aparência “*características de mulher*”, mas renunciando a feminidade do corpo gestante; podendo até ser homossexual, mas sem afrontar “*a sociedade com sua predileção*”.

Por fim, pode-se apontar um paradoxo: mudanças no perfil dos clientes e nos postos de trabalho promoveram a absorção da força de trabalho feminina no setor, contudo este ainda se encontra associado à imagem “*security man*” e persistem desqualificações ao feminino, tais como “*mulher não impõe respeito*”. As pioneiras se tornaram vigilantes vigiadas: o trabalho feminino se destaca neste “*cenário masculino*” e é alvo de especulações, demandando uma prestação de serviços exemplar e sem quaisquer falhas. Aproximação e retração convivem na entrada feminina no segmento; ainda demandará uma mudança societal e cultural mais ampla para que elas consigam se legitimar neste espaço.

## 2 Sentidos atribuídos à busca pela área de vigilância

As mulheres entrevistadas entraram em contato com a área de vigilância por meio de parentes, na maioria homens (marido, pai, irmãos, tios, primos etc.). Para a maior parte das entrevistadas, optar pela vigilância representou uma mudança laboral e de vida: elas desejavam evadir de trabalhos precários, subalternos e “*sofridos*” característicos de suas trajetórias sócio-profissionais e/ou de seu grupo social e, também, almejavam um ofício que envolvesse menor fadiga física, maior remuneração e mais “*respeito*”. Aquelas que estiveram envolvidas anteriormente com trabalhos de limpeza e conservação aspiravam um serviço mais “*asseado*”, usar “*roupinha social, cabelo arrumado, unha bem-feita*”. Esse tipo de colocação transcende à estética e reflete o lugar social ocupado pelas atividades subservientes de limpeza e conservação, tipicamente femininas, fisicamente desgastantes e desvalorizadas (Santos, 2011; Diogo, 2005), com extensa jornada de trabalho e algumas vezes com déficit de direitos trabalhistas, como no caso das empregadas domésticas (Ávila, 2010).

A profissão vigilante é regulamentada pelo DPF, possuindo monopólio do exercício das atividades descritas pelo Catálogo Brasileiro de Ocupações (CBO).

A escolha do curso de formação de vigilantes relacionada à profissionalização<sup>7</sup> foi narrada pelos dois conjuntos de sujeitos: a maioria das mulheres entrevistadas buscava se destacar no mercado por

intermédio da vigilância e os/as gestores/as reforçaram a profissionalização como fator atrativo no setor. A regulamentação profissional da vigilância e seus símbolos, tais como o uso do fardamento e armamento em serviço e a *postura de poder* adotada pelo/a profissional lhe auferem importante *status* social. Além disso, jovens pertencentes às camadas populares geralmente têm limitada liberdade de escolha no campo laboral (Bastos, 2005) e buscar profissionalização numa área em ascensão pode aumentar suas chances de colocação no mercado de trabalho.

A vigilância é uma das poucas profissões regulamentadas cuja legislação exige somente a quarta série do Ensino Fundamental, a maioria dos cursos profissionalizantes exige o Ensino Médio (podem-se citar como exemplos os cursos Técnicos de Segurança do Trabalho, Massoterapia, Estética e Enfermagem). Seis mulheres entrevistadas tinham perspectivas limitadas de profissionalização em virtude da baixa escolaridade; três delas inclusive citaram a escolaridade legal mínima como um dos motivos para a escolha da vigilância. Além disso, a maioria dos cursos profissionalizantes demanda elevado investimento financeiro e possui tempo de duração muito superior ao curso de formação de vigilante. Estas características tornam a área de vigilância atrativa para aqueles/as que almejam profissionalização com investimento e tempo reduzidos.

Ao buscar uma profissão socialmente filiada ao masculino, as entrevistadas infringiram, de modo consciente ou não, padrões sociais de gênero. Em geral, suas mães e avós eram “donas de casa”, elas ousaram transgredir a domesticidade feminina e se lançaram numa profissão cuja principal característica não se baseava nos princípios sectários perpetrados pelo mercado. Três delas explicitaram em suas narrativas o desejo romper com “trabalhos de mulher”, contudo mesmo aquelas que não verbalizaram esse intento o fizeram por meio do movimento em direção a essa profissão.

Escolher uma profissão com base no auto-conhecimento e na apreciação setor laboral aumenta as chances de escolhas consistentes e seguras (Sparta, Bardagi e Andrade, 2005), contudo a maioria das entrevistadas desconhecia a realidade laboral da profissão e tinha pouco ou nenhum conhecimento sobre as disciplinas que seriam ministradas no curso. Os gestores das escolas que cederam espaço para a pesquisa e alguns/mas instrutores/as<sup>8</sup> confirmaram ser comum os/as alunos/as desconhecerem o conteúdo e a dinâmica do curso.

Na segunda entrevista foi possível perceber que as mulheres entrevistadas atribuíram sentidos amplamente positivos ao processo instrucional: elogiaram

os/as instrutores/as, a escola, descreveram que as disciplinas lhes propiciaram aprendizado e narraram “saudades” do curso e dos/as colegas. O curso lhes apresentou conteúdos diversos daqueles adquiridos na educação formal e nas suas vivências cotidianas, representando uma “novidade” e um conhecimento para “levar para a vida”.

### 3 Táticas de inserção e sua significação

Para compreender as formas de inserção laboral de egressas do curso de formação de vigilante, utilizou-se a concepção de tática proposta por Certeau (1994). Esse autor diferencia os conceitos *estratégia* e *tática*. O primeiro pressupõe um sujeito de poder, capaz de gerir relações com exterioridade, que organiza ou manipula as relações de força (em empresas, exércitos, instituições etc.). Já a tática ocorre em relações de forças entre desiguais, configurando-se na “arte do fraco” (Certeau, 1994, p. 101). As práticas táticas operam no terreno do outro e não pressupõem o controle sobre o tempo ou sobre as circunstâncias, ao contrário, buscam astuciosamente aproveitar ocasiões e falhas para transformar favoravelmente situações as quais não controlam.

A principal tática de inserção na vigilância descrita pelas mulheres entrevistadas foi a entrega de currículos nas empresas prestadoras de serviços. Outra forma usada por algumas entrevistadas foi acessar a *rede de relações* (Silva, 2010). O acesso às redes é limitado aos círculos de pertencimento do sujeito, ou seja, pessoas de camadas abastadas da população tenderiam a ter redes mais amplas e eficazes. No caso das entrevistadas, essas se distinguiam por amigos e parentes envolvidos direta ou indiretamente na área de vigilância. A própria escola também demonstrou ser uma poderosa rede de relações: duas entrevistadas receberam ligações de empresas por intermédio da escola. De acordo com os/as gestores/as, a indicação de alunos que se destacaram no curso é um procedimento comum entre as empresas parceiras.

O processo de recrutamento e seleção demonstrou ser complexo. As psicólogas responsáveis pelo setor de recursos humanos das empresas prestadoras de serviços descreveram que cada cliente tinha um “perfil” e a primeira providência na seleção de candidatos era avaliar no “banco de currículos” da empresa os/as candidatos mais adequados àquele cliente. Eram realizadas entrevistas e testes psicotécnicos para avaliar as qualificações (escolaridade, cursos, experiência laboral, estabilidade, conhecimento de informática), as qualidades (inteligência, atenção, perspicácia, “jogo de cintura”, subordinação, comprometimento, comunicação verbal), a aparência (altura, peso, modo

de se vestir) e a “postura” do/a candidato/a. Além disso, este/a deveria apresentar idoneidade nos documentos exigidos pela Portaria 387/2006 e disponibilidade para atuar em qualquer escala, posto ou vaga. Essa última exigência era especialmente reforçada em relação às mulheres, pois era reduzido o número de vagas femininas disponíveis e, em caso de perda do contrato, buscava-se assegurar que a vigilante aceitaria remanejamento para qualquer outro local.

Foi possível perceber características fortemente sexuadas no processo seletivo. As psicólogas consideraram “normal” em relação às mulheres questionar a estrutura e a logística familiar, o número e a idade dos/as filhos/as, a presença de rede de apoio, se a candidata pretendia engravidar entre outros quesitos não perguntados aos homens. Na aprovação das mulheres pesavam suas qualificações, qualidades, aparência, postura e, de modo tão ou mais intenso, essas informações de cunho pessoal e/ou familiar.

Cabe salientar um último ponto: a questão do limite de idade demonstrou ser controversa. Nenhum dos/as gestores/as narrou impedimento em relação às candidatas terem passado dos quarenta anos, contudo as duas entrevistadas com esse perfil apontaram na segunda entrevista dificuldades relacionadas à idade. Mulheres maduras enfrentam maior preconceito no segmento laboral (Antunes, 2000). Kreling (2005) reforça essa assertiva, apontando acentuada discriminação e maior fragilidade laboral vis-à-vis à empregabilidade dos trabalhadores masculinos da mesma faixa etária e em relação às mulheres mais jovens.

#### 4 Perfil profissional e movimento laboral

Segundo os/as gestores/as, o sexo do/a vigilante era determinado pelo cliente ou pela chefia operacional, sendo as vagas femininas reduzidas e segmentadas com base em visões estereotipadas, conforme já abordado. As mulheres ocupavam, principalmente, postos em centrais de monitoramento, bancos, escolas, portarias e recepções. Nesses dois últimos, foi evidenciado pelos/as gestores/as acúmulo de funções não pertinentes à vigilância, visando reduzir custos operacionais. Cabe lembrar que há a exploração intensiva do trabalho de ambos os sexos nestes postos, contudo, no caso das mulheres, pode-se realizar uma análise com base nas relações de gênero dominantes em nossa sociedade, pois essa exploração recebeu uma justificativa biologizante por parte dos/as entrevistados/as, afinal elas seriam “naturalmente dotadas” da capacidade multitarefa. De acordo com os/as gestores/as, “[as mulheres] conseguem ser mais flexíveis e rápidas no controle de duas ou três coisas, [...] atender ao telefone enquanto te identifica, já o homem tem mais dificuldade”.

No movimento entre os dois encontros, sete entre doze entrevistadas conquistaram empregos formais na vigilância, uma atuava ocasionalmente como segurança em eventos e duas haviam realizados trabalhos pontuais como vigilante. Somente três entrevistadas não tinham conseguido nenhuma forma de atuação na área, demonstrando que, apesar dos percalços, é realmente efetiva a abertura do segmento à força de trabalho feminina.

Quanto ao perfil profissional, a maior parte das mulheres que conquistaram postos na vigilância atendia ao perfil delineado pelos/as gestores/as: detinham estabilidade nos empregos anteriores, tinham ensino fundamental completo no mínimo, conhecimentos de informática, expressavam-se com fluidez e tinham estatura mediana ou acima da média. Elas atuavam em portarias, estacionamentos, no comércio e em posto bancário. A principal função relatada foi o controle de acesso. Segundo os/as gestores/as essa atividade requereria características “tipicamente femininas”, tal como minúcia, atenção e bom relacionamento interpessoal. Tal qual apontado por Kusther et al. (2010), Zanetic (2005), Cubas (2005) e pelos/as gestores/as entrevistados, tecnologias eletrônicas faziam parte de seus cotidianos; as vigilantes entrevistadas relataram lidar com monitoramento digital, sistema de alarmes, portões, cancelas eletrônicas, rádios comunicadores e cercas eletrificadas.

Algumas relataram dificuldades, tais como percalços iniciais de adaptação, acúmulo de funções, rotatividade de postos etc., mas todas atribuíram sentidos positivos à vigilância: realização profissional, melhor salário, aumento da autoestima, menor cansaço físico em relação às ocupações anteriores, “respeito” e “valorização”. De modo geral, elas não narraram preconceito ou discriminação de gênero relacionada ao exercício profissional. Somente uma entrevistada relatou ter sido discriminada pelo novo gerente: ele ameaçou demiti-la e ela atribuiu essa atitude ao “preconceito” dela ser a única mulher vigilante na rede de lojas.

#### 5 Sentidos atribuídos ao futuro

De modo geral, aquelas que tinham conseguido vaga na vigilância almejavam permanecer na área e demonstraram isso com frases do tipo: “se for pra eu ficar trabalhando nesta área, eu fico” ou “na verdade eu não penso em mais nada. [...] Eu me encontrei nesta área”. Buscar melhorar o nível de escolaridade ou a qualificação profissional também fez parte dos planos futuros das entrevistadas. Quatro mulheres manifestaram vontade de fazer curso superior e outras de melhorar sua qualificação profissional na área,

fazendo curso de especialização<sup>9</sup> ou tirando Carteira Nacional de Habilitação (CNH) para condução de veículos da empresa. Percebeu-se que a maioria estava desenvolvendo ações efetivas para a realização de seus planos, buscando sua historicidade. Para Gaulejac (1987), historicidade é a capacidade de o sujeito projetar um futuro diferente do presente, agindo, criando, decidindo e transformando sua própria existência. Já aquelas que não haviam conseguido inserção na área de vigilância sentiam-se “decepcionadas”, demonstraram desânimo e não pretendiam investir mais tempo e dinheiro nessa área.

### À GUIA DE CONCLUSÃO

Empreender uma pesquisa objetivando compreender a inserção de mulheres na área de vigilância patrimonial privada na Região Metropolitana de Florianópolis representou considerável desafio posto serem inexistentes reflexões sobre o tema, bem como poucas as referências a respeito da área de vigilância. Buscou-se tecer as análises considerando duas vertentes: por um lado, conforme foi observado nas entrevistas com os/as gestores/as, a área vem se abrindo à contratação da força de trabalho feminina e, por outro lado, as mulheres entrevistadas demonstraram perceber esta abertura ao buscarem inserção numa profissão majoritariamente masculina que gradativamente passou a absorver força de trabalho feminina. A análise deste movimento procurou amalgamar ambas as vertentes, buscando a compreensão da totalidade e da particularidade.

Utilizou-se o olhar do gênero para analisar a chegada de mulheres em uma profissão já consolidada e com uma identidade profissional associada ao masculino. O atual contexto social, bem como aquele específico da área de vigilância, é favorável a transformações, contudo, para estas não seguirem direções historicamente coordenadas, faz-se necessário rever as bases que sustentam e perpetuam a hierarquia do masculino sobre o feminino. Trazer as mulheres para o centro da trama pela perspectiva do gênero possibilitou identificar padrões estandardizados, socialmente construídos nos discursos dos/as entrevistados/as.

A inserção de mulheres na área de vigilância rompeu paradigmas de gênero, mas o fez de modo paradoxal. As fissuras causadas pelas intensas transformações vivenciadas no segmento tornaram-no permeável à força de trabalho feminina, mas movimentos de aproximação e retração convivem *pari passu* na admissão e reconhecimento profissional das mulheres vigilantes. A imagem do homem-forte-protetor ainda

predomina no imaginário social do segmento e, com base em princípios de separação e hierarquia, as vigilantes ocuparam papel coadjuvante, segmentado, sendo aceitas em um restrito leque de postos de trabalho, principalmente naqueles onde há intenso contato com o público e acúmulo de tarefas. A justificativa desta segmentação deu-se por visões estereotipadas de uma “natureza feminina” a qual dotaria as mulheres de capacidades diferenciadas dos homens. Persiste uma hierarquia de gênero no segmento, considerando que a presença feminina pode vir a fragilizar alguns postos de trabalho, afinal “mulher não impõe respeito”. As vigilantes consideradas “perfeitas” apresentariam um perfil andrógino, associando vaidade e delicadeza à postura viril. Além disso, por serem minoria no segmento e desafiarem o *status quo*, elas se tornaram vigilantes vigiadas: demandava-se delas uma postura ilibada e uma prestação de serviços exemplar, sem quaisquer falhas. Falhas resultariam na demissão da vigilante e no consequente “fechamento de portas” para outras mulheres no segmento.

A presença de filhos pequenos e a possibilidade de gestação se constituíram em fatores limitantes à ampla contratação de mulheres na área de vigilância. A lógica gerencialista, baseada na racionalidade instrumental e nos princípios de excelência no atendimento ao cliente, não prioriza os/as trabalhadores/as, assim, na medida em que *potencialmente* estes possam vir a faltar ou deixar de transmitir “sensação de segurança”, são alijados/as do processo. Os custos sociais da reprodução recaem com mais frequência sobre as mulheres e, somado a outros fatores de ordem histórica e cultural, as impedem de ocupar o mercado de trabalho em condições de igualdade com os homens.

Em relação às mulheres que buscaram inserção na vigilância, procurar a formação no segmento representou investir em uma mudança de vida, buscar profissionalização e evadir, na maioria das vezes, de trabalhos socialmente relacionados ao feminino, precários, subalternos e fisicamente desgastantes. Algumas características tornaram a vigilância especialmente atrativa: o salário convidativo, o rompimento com padrões culturais estandardizados e o *status* social auferido pela identidade profissional do/a vigilante. As narrativas das mulheres também se apresentaram eivadas de estereótipos e naturalizações, revelando a reprodução de discursos e práticas socialmente produzidas.

As maiores dificuldades encontradas pelas entrevistadas para se inserirem neste segmento maciçamente masculino foram relativas às exigências por escolaridade, altura, apresentação pessoal im-

pecável e uma postura de poder que transmitisse firmeza, força e determinação; exigências estas mais enfáticas em relação ao sexo feminino. Contudo, não obstante os percalços, o segmento demonstrou estar efetivamente absorvendo a força de trabalho feminina, porém ainda imerso numa visão sexista.

Cada uma das mulheres entrevistadas nesta pesquisa se apropriou de forma própria e singular das relações emergentes no contexto social e, cada qual a seu modo, buscou ocupar um espaço resistente à feminização, que não lhes foi dado por “direito”, um espaço ainda pertencente a “eles”. A entrada de mulheres em segmentos maciçamente masculinos tem como pressupostos transformações culturais e sociais, contudo sempre se faz necessário perscrutar as bases que alicerçam e possibilitam estas aberturas. Compreender o movimento de inserção de mulheres na vigilância privada buscou lançar luzes sobre o modo como os espaços são ocupados por homens e mulheres neste setor. Para que as mulheres possam se inserir neste – e noutros – segmentos de forma igualitária faz-se necessário submeter a denso exame os estereótipos de gênero socialmente engendrados e, principalmente, discutir e redistribuir as tarefas realizadas no âmbito doméstico, revendo a visão dicotomizada que antagoniza os espaços produtivo e reprodutivo da vida social. Pensar na produção e na reprodução enquanto elementos da multiplicidade dos trabalhos humanos poderá trazer em seu bojo mais justiça e igualdade social.

## REFERÊNCIAS

- Alves, G. (2007). *Dimensões da reestruturação produtiva: ensaios de sociologia do trabalho*. (2ª ed.). Londrina: Praxis; Bauru: Canal 6.
- Antunes, R. (2000). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Ávila, R. (2010). Divisão sexual do trabalho e emprego doméstico no Brasil. In A. Costa; M. B. de M. Ávila; R. Silva; V. Soares & V. Ferreira (Orgs.). *Divisão sexual do trabalho, Estado e crise do capitalismo* (pp. 115-144). Recife: SOS CORPO.
- Barbalho, R.M. (2008). *A feminização da carreira jurídica: construções identitárias de advogadas e juízas no âmbito do profissionalismo*. Tese de Doutorado em Sociologia. Universidade de São Carlos. Centro de Educação em Ciências Humanas. São Carlos/SP. Acesso em: 28 out. 2011. <http://www.ufscar.br/profissoes/biblioteca/teses/>
- Barros, A. M. de (2008). Cidadania, relações de gênero e relações de trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho, 3ª Região*, 47(77), 67-83. Acesso em: 18 maio 2009. [http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_77/Alice\\_Barros.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_77/Alice_Barros.pdf)
- Bastos, J. C. (2005). Efetivação de escolhas profissionais de jovens oriundos do ensino público: um olhar sobre suas trajetórias. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 6(2), 31-43. Acesso em: 13 out. 2011. <http://www.fafich.ufmg.br/pop/Downloads/artigos-publicados-na-revistada-abop/artigos-para-vestibulandos/escolhas%20profissionais%20de%20jovens%20de%20escolhas%20publica.pdf>
- Brasil (1983). *Lei nº 7.102*. Brasília: Presidência da República; Casa Civil, 1983. Acesso em 26 abr. 2013. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/17102.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17102.htm)
- Briceño-León, R. & Zubillaga, V. (2002). Violence and Globalization. *Latin America Current Sociology*, 50(1), 19-37. Acesso em: 10 out. 2010. <http://csi.sagepub.com/content/50/1/19.full.pdf+html>
- Cabral, C.G. (2006). O conhecimento dialogicamente situado: histórias de vida, valores humanistas e consciência crítica de professoras do centro tecnológico da UFSC. Tese de Doutorado em Educação Científica e Tecnológica, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. Acesso em: 12 fev. 2009. <http://www.tede.ufsc.br/teses/PECT0034.pdf>
- Cerdeira, M.T. (2004) *Segurança privada no Brasil: panorama atual e situação dos vigilantes e seguranças*. Monografia apresentada no Curso de Pós-Graduação em Políticas e Estratégia do Núcleo de Análise de Políticas e Estratégia, Universidade de São Paulo, São Paulo. Acesso em: 12 dez. 2011. <http://www.cerdeiraadvogados.com.br/cms/arquivo41.pdf>
- Certeau, M. de (1994). *A invenção do cotidiano*. 1. Artes de fazer (Trad. por E. F. Alves). Petrópolis: Vozes.
- Cubas, V.O. (2005). *Segurança Privada: a expansão dos serviços de proteção e vigilância em São Paulo*. São Paulo: Humanitas.
- Diogo, M. F. (2012). *Só tem homem, pera né, eu também quero entrar nesse lugar*. Reflexões sobre a inserção de mulheres no segmento de vigilância patrimonial privada. Tese de Doutorado em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. Acesso em: 23 fev. 2013. <http://pt.scribd.com/doc/103150679/Tese-Maria-Fernanda-Diogo>
- Eyng, P.M.; Ramos, I. S. & Girardi, D.M. (2008). Contratação da força de trabalho feminino: os novos modelos organizacionais reduzem as desigualdades? In *Anais do Seminário Internacional Fazendo Gênero 8*. Florianópolis/SC. Acesso em: 20 set. 2011. [http://www.apec.unesc.net/1%20EEC/sessoes\\_tematicas/Poster/artigo2.PDF](http://www.apec.unesc.net/1%20EEC/sessoes_tematicas/Poster/artigo2.PDF)
- Fávero, M.H. (2010). *Psicologia do gênero*. Psicobiografia, sociocultura e transformações. Curitiba: Editora da UFPR.
- Gaulejac, V. de (1987). *La névrose de classe: trajectoire sociale et conflits d'identité*. Paris: Hommes & Groupes.
- Gaulejac, V. de (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. São Paulo: Ideias & Letras.
- Guedes, M.G.C.V.; Sarmiento, D.M.; Matos, F.R.N.; Dinis, G.C.V. & Vieira Filho, L.C. (2007). Vigilantes privados e as duras consequências de sua formação precária: o cotidiano entre o desemprego profissional e o desamparo psíquico. In *Anais do X SEMEAD – Seminários de Administração FEA/USP*, São Paulo/SP. Acesso em: 02 set. 2011. <http://www.ead.fea.usp.br/semead/10semead/sistema/resultado/trabalhosPDF/33.pdf>
- Kergoat, D. (2002). A relação social de sexo da reprodução das relações sociais à sua subversão. *Pro-posições*, 13(1), 47-59. Acesso em: 04 abr. 2008. <http://www.proposicoes.fe.unicamp.br/~proposicoes/textos/37-dossie-kergoat.pdf>
- Kreling, N.H. (2005). Participação da mulher madura no mercado de trabalho na Região Metropolitana de Porto Alegre. *Mulher e trabalho* (Porto Alegre), 5(1), 121-132. Acesso em: 09 fev. 2011. <http://revistas.fee.tche.br/index.php/mulheretrabalho/article/view/2718/3041>
- Kusther, E.A.; Binotto, E.; Siqueira, E.S.; Nogueira, M.A.F.S. & Casarotto, E.L. (2010) Inovação tecnológica e suas influências no processo de gestão: uma análise no setor de segurança privada patrimonial. *Revista Gestão Organizacional*, 3(1), 07-26. Acesso em: 09 fev. 2011. <http://apps.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/rgo/article/view/645>

- Lavinas, L. (2001). Empregabilidade no Brasil: inflexões de gênero e diferenciais femininos. In *Texto para discussão*, nº 826, IPEA. Acesso em: 04 out. 2011. [http://www.ipea.gov.br/pub/td/td\\_2001/Td0826.pdf](http://www.ipea.gov.br/pub/td/td_2001/Td0826.pdf)
- Lombardi, M. R. (2006). Engenheiras brasileiras: inserção e limites de gênero no campo profissional. *Cadernos de Pesquisa*, 36(127), 173-202. Acesso em: 12 fev. 2009. [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742006000100008&script=sci\\_arttext&tlng=es](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742006000100008&script=sci_arttext&tlng=es)
- Lombardi, M. R.; Bruschini, C. & Mercado, C. M. (2009) *As mulheres nas forças armadas brasileiras: a marinha do Brasil 1980-2008*. São Paulo: FCC/DPE.
- Ministério da Justiça (2006). *Portarian. 387/2006 – DG/DP*. Brasília: Ministério da Justiça; Departamento de Polícia Federal. Acesso em: 26 abr. 2013. <http://www.dfpc.eb.mil.br/institucional/legislacao/vigilanciaTranspValores/Port.%20387-DPF,%20de%2028%20de%20agosto%20de%202006.pdf>
- Ministério da Justiça. (2009). *Texto base da 1ª Conferência Nacional de Segurança Pública*. Brasília: PRONASCI; Ministério da Justiça.
- Nunes, J.H. (2011). “A seu dispor!” Identidades e interação no trabalho em serviços. In J.H. Nunes (Org.). *A seu dispor! Sociologia do trabalho em serviços* (pp. 15-48). Goiânia: Editora da PUC Goiás.
- Oliveira, A.F. de. (2004). *Empresas de vigilância no sistema de prestação de serviços de segurança patrimonial privada: uma avaliação da estrutura de governança*. Tese de Doutorado em Economia Aplicada. Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz, Universidade de São Paulo, Piracicaba/SP. Acesso em: 02 fev. 2011. <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/11/11132/tde-26042005-142812/pt-br.php>
- Pagès, M. (1987). Avant-propos: rencontres dialectiques. In Gaulejac, V. de. *La névrose de classe: trajectoire sociale et conflits d’identité*. Paris: Hommes & Groupes.
- Pagès, M., Bonetti, M., Gaulejac, V. de & Descendre, D. (1987). *O poder das organizações*. (Trad. por M. C. P. Tavares & S. S. Favatti). São Paulo: Atlas.
- Perrelli M. T. (2005). *Mulheres do petróleo: sentidos atribuídos por homens e mulheres a tarefas tradicionalmente consideradas masculinas*. Dissertação de Mestrado em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. Acesso em: 12 mar. 2009. <http://www.tede.ufsc.br/teses/PPSI0189.pdf>
- Rouchy, J.C. (2001). Identificação e grupos de pertencimento. In J. N. G. de Araújo & T. C. Carreiro (Orgs.). *Cenários sociais e abordagem clínica* (pp. 123-153). São Paulo: Escuta; Belo Horizonte: Fumec.
- Santos, N. J. de V. (2011). Servidão e subalternidade: a construção da identidade da trabalhadora doméstica. In J.H. Nunes & R.A. de Freitas (Orgs.). *Trabalho e gênero: entre a solidariedade e a desigualdade* (pp. 91-114). Goiânia/GO: Editora da PUC Goiás.
- Sévigny, R. (2001). A abordagem clínica nas ciências sociais. In J. N. G. de Araújo & T. C. Carreiro (Orgs.). *Cenários sociais e abordagem clínica* (pp. 15-33). São Paulo: Escuta; Belo Horizonte: Fumec.
- Silva, M.M. da (2010). Redes de relações sociais e acesso ao emprego entre os jovens: o discurso da meritocracia em questão. *Educação & Sociedade*, 31(110), 243-260. Acesso em: 12 dez. 2011. <http://www.scielo.br/pdf/es/v31n110/13.pdf>
- Soares, B. M. & Musumeci, L. (2005). *Mulheres policiais: a presença feminina na polícia do Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Soares, L. E. (2006). Segurança pública: presente e futuro. *Estudos Avançados*, 20(56), 91-106. Acesso em: 30 jul. 2011. <http://www.scielo.br/pdf/ea/v20n56/28629.pdf>
- Sparta, M.; Bardagi, M. P. & Andrade, A. M. J. de (2005). Exploração vocacional e informação profissional percebida em estudantes carentes. *Aletheia*, 22, 79-88. Acesso em: 26 dez. 2011. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/aletheia/n22/n22a08.pdf>
- Zanetic, A. (2005). *A questão da segurança privada: estudo do marco regulatório dos serviços particulares de segurança*. Dissertação de Mestrado em Ciência Política. Universidade de São Paulo, São Paulo/SP. Acesso em: 03 set. 2008. <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8131/tde-14062007-154033/pt-br.php>

Recebido em: 19.12.12. Aceito em: 02.01.13.

#### Notas:

- <sup>1</sup> Pode-se citar como exemplo da produção acadêmica sobre essa temática a pesquisa de Perrelli (2005), sobre a entrada feminina na indústria petroquímica; a de Cabral (2006), acerca da inserção de mulheres em um centro tecnológico das áreas de Engenharias e Ciências da Computação; a de Barbalho (2008), que analisa a presença feminina nas carreiras jurídicas; a de Lombardi (2006), sobre os limites de gênero encontrados por engenheiras; a de Lombardi, Bruschini e Mercado (2009), acerca da feminização das Forças Armadas Brasileiras; e a de Soares e Musumeci (2005), sobre a participação feminina nas polícias.
- <sup>2</sup> Após aprovação do artigo pelo comitê científico da revista, a pesquisa que lhe deu origem será referendada nesta nota de fim.
- <sup>3</sup> Esta informação foi fornecida por email pelo Sr. Enio José Back, presidente do Sindicato das Empresas de Segurança Privada de Santa Catarina, em 01.12.2011.
- <sup>4</sup> O método proposto por Pagès et al. (1987) propõe-se dialético. Conforme aponta Gaulejac (1987), autor que segue a mesma linha teórica, o sujeito é multideterminado, produto de sua história singular entrecruzada à social (indissociáveis, porém não equivalentes). Desta forma somente um método dialético pode ter algum sucesso em captar o movimento daí resultante.
- <sup>5</sup> O salário base da vigilância é decidido em Convenção Coletiva. Em 1º de fevereiro de 2012 o valor pago ao/a vigilante foi fixado em R\$ 901,06 (novecentos e um reais e seis centavos). Informação obtida na Convenção Coletiva de Trabalho 2012/2013.
- <sup>6</sup> As falas destacadas entre aspas duplas são citações literais retiradas das entrevistas concedidas pelos sujeitos da pesquisa.
- <sup>7</sup> Vigilante é profissão regulamentada, possui monopólio do exercício das atividades descritas pelo Catálogo Brasileiro de Ocupações (CBO), sob fiscalização do DPF. Não cabe no escopo deste artigo detalhar a discussão sobre profissões e ocupações, essa é amplamente tecida pela Sociologia das Profissões. Para maiores detalhes, consultar Diogo (2012).
- <sup>8</sup> Alguns/mas gestores/as acumulavam cargos técnicos em empresas prestadoras de serviços e ministravam aulas nas escolas nos cursos de formação de vigilante.
- <sup>9</sup> Os cursos existentes na área de segurança privada, de acordo com o art. 88 da Lei no 7.102/1983, são o curso de formação de vigilantes (básico), o curso de formação em transporte de valores (especialização) e o curso de formação em segurança pessoal privada (especialização).

#### Autores:

Maria Fernanda Diogo – Doutora em Psicologia pela UFSC.  
 Maria Chalfin Coutinho – Doutora em Ciências Sociais pela UNICAMP e Pós-Doutorado em Psicologia Social pela USP.

#### Enviar correspondência para:

Maria Fernanda Diogo  
 Rua das Araras, 61 – Cidade Universitária Pedra Branca  
 CEP 88137-177, Palhoça, SC, Brasil  
 E-mail: mafediogo@gmail.com.br