

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES

Programa de Pós-graduação em Administração

Mestrado

Carlos Alberto Zanandreis da Silveira

**RELAÇÕES DE GÊNERO: estudo em uma empresa de segurança
privada localizada na cidade de Belo Horizonte/MG**

Belo Horizonte

2019

Carlos Alberto Zanandreis da Silveira

**RELAÇÕES DE GÊNERO: estudo em uma empresa de segurança
privada localizada na cidade de Belo Horizonte/MG**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Acadêmico em Administração do Centro Universitário Unihorizontes, como requisito parcial para a obtenção de título de mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Luciano Zille Pereira

Área de concentração: Organização e Estratégia

Linha de pesquisa: Relações de poder e dinâmica das organizações

Belo Horizonte

2019

S587r

SILVEIRA, Carlos Alberto Zanandreis.

Relações de gênero: estudo em uma empresa de segurança privada localizada na cidade de Belo Horizonte/MG. Belo Horizonte: Centro Universitário Unihorizontes, 2019. 113p.

Orientador: Dr. Luciano Zille Pereira

Dissertação (Mestrado). Programa de Mestrado em Administração. Centro Universitário Unihorizontes.

1. Relações de gênero – segurança privada 2. Vigilante feminino I. Carlos Alberto Zanandreis Silveira II. Centro Universitário Unihorizontes Programa de Mestrado em Administração. III. Título.

CDD: 658.47

Ficha elaborada pela Bibliotecária do Centro Universitário Unihorizontes.

- Viviane Pereira CRB6 1663 -



Instituto Novos Horizontes de Ensino Superior e Pesquisa Ltda.
Centro Universitário Unihorizontes
Mestrado Acadêmico em Administração

ATA DA DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE Mestrado Acadêmico em Administração do(a) Senhor(a) **CARLOS ALBERTO ZANANDREIS DA SILVEIRA**, REGISTRO Nº. 661. No dia 16 de outubro de 2019, às 15:00 horas, reuniu-se no Centro Universitário Unihorizontes, a Comissão Examinadora de Dissertação, indicada pelo Colegiado do Programa de Mestrado Acadêmico em Administração do Centro Universitário Unihorizontes, para julgar o trabalho final intitulado "**RELAÇÕES DE GÊNERO: estudo em uma empresa de segurança localizada na cidade de Belo Horizonte**", requisito parcial para a obtenção do **Grau de Mestre em Administração**, linha de pesquisa: **RELAÇÕES DE PODER E DINÂMICA DAS ORGANIZAÇÕES**. Abrindo a sessão, o(a) Senhor(a) Presidente da Comissão, **Prof. Dr. Luciano Zille Pereira** após dar conhecimento aos presentes do teor das Normas Regulamentares da apresentação do Trabalho Final, passou a palavra ao(à) candidato(a) para apresentação de seu trabalho. Seguiu-se a arguição pelos examinadores com a respectiva defesa do(a) candidato(a). Logo após, a Comissão se reuniu sem a presença do(a) candidato(a) e do público, para julgamento e expedição do seguinte resultado final: **APROVADO**.

O resultado final foi comunicado publicamente ao(à) candidato(a) pelo(a) Senhor(a) Presidente da Comissão. Nada mais havendo a tratar, o(a) Senhor(a) Presidente encerrou a reunião e lavrou o(a) presente ATA, que foi assinada por todos os membros participantes da Comissão Examinadora.

Belo Horizonte, 16 de outubro de 2019

Prof. Dr. Luciano Zille Pereira
Centro Universitário Unihorizontes

Prof. Dr. Luiz Carlos Honório
Centro Universitário Unihorizontes

Prof. Dr. Mario Teixeira Reis Neto
FUMEC

DECLARAÇÃO DE REVISÃO DE PORTUGUÊS DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Declaro ter procedido à revisão da dissertação de mestrado intitulada
"RELAÇÕES DE GÊNERO: estudo em uma empresa de segurança privada
localizada na cidade de Belo Horizonte/MG",
apresentada ao curso de Mestrado Acadêmico em Administração do Centro
Universitário Unihorizontes, de autoria de
Carlos Alberto Zanandreis da Silveira, sob a orientação do Professor
Doutor Luciano Zille Pereira,
contendo 113 páginas, assim distribuídas:

Capa: p. 1

Elementos pré-textuais: p. 2-12

Elementos textuais

- Introdução: p. 13-21
- Referencial teórico: p. 22-39
- Metodologia: p. 40-44
- Ambiência: 45-50
- Apresentação e análise dos resultados: p. 51-85
- Considerações finais: p. 86-93

Elementos pós-textuais: p.94-113

ITENS DA REVISÃO

- Correção gramatical
- Inteligibilidade do texto
- Adequação do vocabulário

Belo Horizonte, 26de agosto de 2019.


Afonso Celso Gomes

Registro LP9602853/DEMEC/MG

Dedico esta dissertação, a todos aqueles que me inspiraram. A minha fonte eterna de forças, Deus, e aos meus pais, Irma e Albano, pois me ofereceram a vida. Algo que merece a minha gratidão na qual, minha maior dedicação nunca conseguirá “pagar”. A minha família, minha esposa Nilva e meus filhos Flávio e Ana Carolina, pois eles foram e, são meu suporte e minha motivação. Estavam sempre presentes quando as forças fraquejaram, as lágrimas surgiram e a alegria apareceu. Não poderia deixar de dedicar também a cada guardiã que atua no mundo da segurança: filhas, estudantes, mães, esposas, profissionais guerreiras. Elas são exemplo de enfrentamento e superação às barreiras de gênero que, ainda persistem em nossa sociedade.

AGRADECIMENTOS

A gratidão é algo que nunca deve faltar em nossos corações. Ela abre o fluxo da vida, porque só existe quando entendemos o viver e valorizamos cada passo, cada contexto, cada roteiro, cada pessoa, cada vitória, cada experiência, mesmo que, em dado momento, nos fizeram chorar, mas que depois nos deram amadurecimento para prosseguir melhor.

Um mestrado é mais do que uma busca por informações e conhecimentos. É uma etapa da vida que nos proporciona desafios, conquistas e, acima de tudo, um enorme aprendizado como ser humano.

Ser grato à vida é ser grato a Deus, que tudo coordena e tudo proporciona, sempre o melhor, a seus filhos. E depois dele, aos meus pais, Albano Flávio da Silveira e Irma Zanandreis (*in memoriam*), que, estejam onde estiverem, são meu esteio, a força dos meus passos, a fonte das minhas forças.

Como não agradecer aqueles que renunciaram a tantas coisas pela minha vitória, àqueles que tiveram que suportar a minha ausência quando eu me dedicava aos estudos, aos artigos, às pesquisas? Que suportaram meu mau humor, meus choros e reclamações mais de perto? À minha esposa e companheira, Nilva Zanandreis, a mulher que sempre esteve ao meu lado, mesmo quando eu cometia meus erros, e que conhecia todos os meus defeitos, que nunca deixou de me apoiar. Enfim, a mulher que tem me ensinado a soletrar AMOR nesses 25 anos de casados. Minha eterna gratidão! A meus tesouros abençoados, filhos maravilhosos, Flávio Araújo Zanandreis e Ana Carolina Araújo Zanandreis, que foram e são os principais motivos da minha luta para ser um homem melhor.

Quantas pessoas a agradecer! Quantas pessoas foram impulsos, bússolas nessa caminhada! Meus familiares, a quem agradeço na pessoa do meu irmão Robson Zanandreis, amigos inesquecíveis e que me apoiaram tanto, cada um à sua maneira e num campo do viver: Wildie Jorge, Sydney Cardoso, Roseli Soriano, Andrei Moreira, Robson Pinheiro, Sônia Diniz, Laura Martins, Nina, Cristiano Pazzini, Paulo Sérgio e Cíntia. Tantas pessoas...

Não posso deixar de agradecer aos meus alunos, todos eles, porque sempre me ensinaram e ensinam muito. Aos amigos, parceiros e professores do Centro Universitário Unihorizontes, com destaque para as secretárias do mestrado, Rachel e Vera, e os professores Dr.^a Caíssa Veloso e Sousa, Dr. Fernando Coutinho, Dr.^a Maria Elizabeth Antunes Lima, Dr.^a Adriana Amado, Professor Hideraldo Fonseca e Dr.^a Marlene Catarina de Oliveira Lopes Melo.

Aos colegas do mestrado da “Turma dos colaboradores”, pelo companheirismo e pelo apoio nos momentos de riso e de sufoco.

Ao amigo Edson, pela oportunidade de me ofertar o objeto deste estudo com tanta boa vontade. Às vigilantes pesquisadas, por me proporcionarem um enorme aprendizado com suas histórias e reflexões.

À Casa de Everilda e a toda família espiritual, porque sempre estiveram e estão no meu suporte, mesmo quando me fiz mais distante.

Agradecimento especial ao meu orientador, professor Dr. Luciano Zille Pereira, pela dedicação para que eu oferecesse sempre o melhor. Gratidão pela bondade de compartilhar seu vasto conhecimento comigo.

Por fim, a todos que me incentivaram na conquista desta etapa a não desistir, amigos e familiares, que estarão sempre em meu coração.

“Para ter um negócio de sucesso, alguém, algum dia, teve que tomar uma atitude de coragem.”

Peter Drucker

RESUMO

Ao longo da história, cada vez mais as mulheres têm sido inseridas no mercado de trabalho e, por meio de suas conquistas, vêm abrindo novos espaços de atuação, inclusive aqueles que antes eram redutos masculinos. Iniciativas como esta são envolvidas por uma gama de lutas por conquistas de direitos, traduzindo um enfrentamento contra a cultura patriarcal vigente na sociedade. Dessa forma, torna-se importante estudar esses avanços femininos em áreas historicamente masculinizadas. Este estudo tem por objetivo analisar e descrever as relações de gênero na segurança privada, na percepção das vigilantes (guardiãs), em uma empresa do setor de segurança privada da cidade de Belo Horizonte /MG. Em relação à metodologia, desenvolveu-se uma pesquisa descritiva com abordagem qualitativa, por meio de um estudo de caso. O roteiro de entrevista foi do tipo semiestruturado contemplando 11 entrevistadas vigilantes femininas e o gestor, todos vinculados a empresa objeto do estudo. As categorias de análise foram definidas *a priori*, tendo como referência os objetivos específicos da pesquisa, ficando assim definidas: perfil profissional, desenvolvimento funcional, condições de trabalho, processos de trabalho e relações de gênero, e mecanismos de defesa. Os resultados apontaram como subcategorias: critérios para a contratação, processo seletivo, carreira funcional, qualificação profissional, ambiente físico, equipamentos, apoio institucional, processos de trabalho, relações de gênero, normas institucionais e mecanismos de enfrentamento. Os resultados, avaliados com base no critério da Análise de Conteúdo, indicaram que as vigilantes femininas ainda são minoria nos postos de trabalho e que, apesar de sua contratação visar a qualificação dos serviços e de o curso de formação ser o mesmo para homens e mulheres, elas ainda vivenciam desafios em função do gênero em suas atividades, tais como: preconceitos e brincadeiras de uma visão estigmatizada de que a segurança é coisa para homens; dificuldade de ascensão e de desenvolvimento de uma carreira na segurança; postos de serviço diferenciados e menos valorizados; assédio sexual. Adicionalmente também apresentaram que as vigilantes utilizam como mecanismos de defesa, principalmente, as seguintes estratégias: levar na brincadeira; achar normal as insinuações, para evitar conflitos e autovalorizarem suas habilidades.

Palavras chave: Vigilantes. Relações de gênero. Empresa de Segurança Privada.

ABSTRACT

Throughout history, more and more women have been inserted in the labor market and, through their achievements, they have opened new spaces of action, including those that were once male strongholds. Initiatives such as this are engulfed in a range of struggles for the achievement of rights, reflecting a confrontation with the prevailing patriarchal culture in society. Thus, it is important to study these female advances in historically masculinized areas. This study aims to analyze and describe the gender relations in private security, in the perception of security guards (guardians), in a company of the private security sector of the city of Belo Horizonte / MG. Regarding the methodology, a descriptive research with a qualitative approach was developed through a case study. The interview script was semi-structured with 11 female vigilante interviewees and the manager, all linked to the company object of the study. The categories of analysis were defined a priori, based on the specific objectives of the research, thus defining: professional profile, functional development, working conditions, work processes and gender relations, and defense mechanisms. The results pointed as subcategories: criteria for hiring, selection process, functional career, professional qualification, physical environment, equipment, institutional support, work processes, gender relations, institutional norms and coping mechanisms. The results, evaluated based on the Content Analysis criterion, indicated that female security guards are still a minority in the jobs and that, despite their hiring aimed at the qualification of services and the training course is the same for men and women, they still experience gender challenges in their activities, such as: prejudices and jokes about a stigmatized view that safety is a thing for men; difficulty in advancing and developing a career in security; differentiated and less valued service stations; sexual harassment. Additionally, they also showed that the security guards use as defense mechanisms, mainly, the following strategies: play in the game; find the innuendo normal to avoid conflict and to self-value their abilities.

Keywords: Security guard. Gender relations. Private Security Company.

RESUMEN

A lo largo de la historia cada vez más las mujeres han sido inseridas en el mercado de trabajo y por medio de sus conquistas abriendo nuevos espacios de actuación, inclusive aquellos que antes eran reductos masculinos. Iniciativas como esta son envueltas por una gama de luchas por conquistas de derechos en un enfrentamiento contra la cultura patriarcal vigente en la sociedad. De esa forma se hace importante el estudio de esos avances femeninos en áreas históricamente masculinizadas. Este estudio tuvo como objetivo analizar y describir las relaciones de género existentes en la seguridad privada, en la percepción de las vigilantes (guardianas) en una empresa del sector de seguridad privada de la ciudad de Belo Horizonte - MG. En relación a la metodología fue desarrollada una investigación descriptiva con abordaje cualitativo por medio de un estudio de caso. Fue desarrollado un guión de entrevista semi-estructurado y se realizaron entrevistas con 11 vigilantes femeninas y el gestor que actúan en la empresa objeto del estudio. Las categorías de análisis fueron definidas a priori teniendo como referencia los objetivos específicos de la investigación y así quedaron definidas: perfil profesional, desarrollo funcional, condiciones de trabajo, procesos de trabajo y relaciones de género, mecanismos de defensa. Los resultados apuntaron como subcategorías: criterios para la contratación, proceso selectivo, carrera funcional, cualificación profesional, ambiente físico; equipamientos, apoyo institucional, procesos de trabajo, relaciones de género; normas institucionales, mecanismos de enfrentamiento. Los resultados, evaluados con base en criterio del Análisis de Contenido, Indicado que las vigilantes femeninas aún son minoría en los puestos de trabajo y que a pesar de que su contratación apunte a la cualificación de los servicios y que el curso de formación sea el mismo para hombres y mujeres, ellas todavía vivencian desafíos en función del género en sus actividades, tales como: prejuicios y bromas de una visión estigmatizada de que la seguridad es cosa para hombres; dificultad de ascensos y desarrollo de una carrera en la seguridad; puestos de trabajo diferenciados y menos valorizados; acoso sexual. Adicionalmente también presentaron que las vigilantes utilizan como mecanismos de defensa, principalmente, las estrategias para tomarlo como una broma, considerar normales las insinuaciones para evitar conflictos y auto valorar sus habilidades.

Palabras clave: Vigilantes. Relaciones de género. Empresa de Seguridad Privada.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Organograma da empresa	54
Quadro 1 – Descrição e áreas de atuação do setor da segurança privada.....	52
Quadro 2 – Perfil demográfico e funcional dos participantes da pesquisa	56
Quadro 3 – Matriz de relação categorias versus subcategorias.....	58
Quadro 4 – Descrição dos processos de trabalho de vigilância	77
Quadro 5 – Matriz de relação categoria de análise <i>versus</i> perguntas.....	117

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Distribuição dos funcionários	55
--	----

LISTA DE ABREVEATURAS E SIGLAS

ANPAD	Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração
DPF	Departamento de Polícia Federal.
FENAVIST	Federação Nacional das Empresas de Segurança e Transporte de Valores
FUMEC	Fundação Mineira de Educação e Cultura.
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.
PUC	Pontifícia Universidade Católica.
SCIELO	<i>Scientific Electronic Library Online.</i>
SPELL	<i>Scientific Periodicals Electronic Library.</i>
UFBA	Universidade Federal da Bahia
UFES	Universidade Federal do Espírito Santo
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	16
1.1	Problematização	18
1.2	Objetivos	22
1.2.1	Objetivo geral	22
1.3	Justificativa.....	23
2	REFERENCIAL TEÓRICO	26
2.1	Gênero no contexto social e das organizações	26
2.1.1	Gênero e segurança	34
2.2	Gestão de pessoas na segurança.....	36
2.2.1	Perfil profissional	37
2.2.2	Recrutamento e seleção	39
2.2.3	Carreira funcional na área da vigilância.....	40
2.2.4	Estratégias de defesa	43
3	METODOLOGIA.....	46
3.1	Caracterização da pesquisa	46
3.2	Unidade de análise, unidade de observação e sujeitos da pesquisa	47
3.3	Coleta dos dados.....	48
3.4	Análise dos dados.....	49
4	AMBIÊNCIA DE ESTUDO.....	50
4.1	O desenvolvimento da segurança privada e a sua aplicação	50
4.2	A empresa objeto do estudo	53
5	DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	56
5.1	Perfil dos participantes.....	56
5.2	Análise dos dados: categorias e subcategorias.....	58
5.2.1	Perfil profissional	59
5.2.1.1	Critérios para contratação.....	60
5.2.1.2	Processo seletivo	62
5.2.2	Desenvolvimento funcional.....	63
5.2.2.1	Carreira funcional.....	65
5.2.2.2	Qualificação profissional.....	66
5.2.3	Condições de trabalho.....	68
5.2.3.1	Ambiente físico.....	70
5.2.3.2	Equipamentos.....	71
5.2.3.3	Apoio institucional	72
5.2.4	Processos de trabalho e relações de gênero	74
5.2.4.1	Processos de trabalho	76
5.2.4.2	Relações de gênero.....	78
5.2.5	Mecanismos de defesa	86
5.2.5.1	Normas institucionais	88

5.2.5.2	Mecanismos de enfrentamento	88
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	92
	REFERÊNCIAS.....	100
	APÊNDICES.....	110

1 INTRODUÇÃO

As mulheres brasileiras vêm alcançando desde os anos 70 e 80, ganhos sociais, políticos e econômicos. Isso expressa uma alta significação social. Esse movimento assumiu um importante papel nas conquistas reforçadas e amparadas pela Constituição Federal de 1988, que preconiza a igualdade de direitos entre homens e mulheres, e, atualmente, na Lei Maria da Penha, 11.240/06 (ANDRADE; MACEDO; OLIVEIRA, 2014).

Dados do IBGE (2018) relativos ao censo de 2010 revelaram que a população feminina é maior que a masculina no Brasil: 51,03% da população, contra 48,97% de homens. Em seu documento de informação demográfica e socioeconômica, o IBGE mostra que a taxa de frequência escolar das mulheres é superior à dos homens (73,5% contra 63,2%), mas que, quando se avalia a representação gerencial e política, os números se invertem: 62,2% dos cargos gerenciais são ocupados por homens e somente 10,5% das mulheres ocupam cadeiras na Câmara dos Deputados contra 23,6% quando se avalia o restante do mundo (IBGE, 2018).

As mulheres foram durante muito tempo tolhidas de prerrogativas sociais, como a de frequentarem escolas, cujas vagas eram destinadas às pessoas brancas e aos homens. Assim, ficaram relegadas aos afazeres domésticos e aos cuidados com a família. Isso ocorreu durante muito tempo, devido a certa aceitação feminina e, mesmo, ao costume imposto pelo domínio masculino, inserido nos aspectos mais simbólicos do dia a dia. Tal contexto estabeleceu uma divisão do trabalho baseada em questões sexuais (LOURO, 1997; BEAUVOIR, 2008; BOURDIEU, 2011; HERRERA, 2014; MATOS, 2018).

Reis (2013) declara que os movimentos feministas foram essenciais a essa nova posição da mulher no mercado de trabalho. Hoje, ela ocupa funções antes destinadas exclusivamente aos homens, sua luta começou pelo direito ao voto e à educação, alcançando, posteriormente outros direitos sociais. O autor explica que, mesmo diante das várias conquistas, ainda há vários desafios que as mulheres têm de enfrentar na vida social e no mercado de trabalho, tais como, salário inferior ao

dos homens, posições de subalternidade em relação a estes e jornada maior que a dos homens, visto que o trabalho do lar ainda permanece nas mãos das mulheres. Tais conclusões são corroboradas pelos dados do IBGE (2018), que demonstram que o rendimento habitual médio mensal dos homens gira em torno de R\$ 2.306,00 contra R\$1.764,00 das mulheres. Além disso, as horas semanais dedicadas a afazeres domésticos pelas mulheres alcançam 18,1 contra 10,5 dos homens (REIS, 2013; HERRERA, 2014; MATOS, 2018).

O crescimento da participação feminina no mercado de trabalho e na vida privada e pública, de maneira geral, segundo Gontijo e Melo (2017), deve-se a fatores como: crescimento da economia, mudanças no processo tecnológico, movimentos feministas e grande difusão de novas ideias, tudo isso como resultado do processo de globalização, mas ainda com grandes diferenças de tratamento e participação.

Neste cenário o gênero revela-se como uma categoria importante a ser analisada e o trabalho, como uma das maneiras de se estudar tais diferenciações, como as questões de dominação presentes nestas relações (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Tais análises já se fizeram presentes nos estudos sobre o 'Teto de vidro' que é uma espécie de efeito em que estabelece barreiras e impede a ascensão feminina nas organizações a cargos de maior importância, porém, sem estarem perceptíveis efetivamente, mas, presentes através de preconceitos, práticas e artifícios estabelecidos nas culturas organizacionais (OLIVEIRA; WOIDA, 2018).

Percebe-se, então, que a subordinação de gênero salienta as relações de poder ainda estruturadas nas hierarquias organizacionais e demonstra uma diferenciação entre os sexos, delimitando comportamentos (CAPELLE *et al.*, 2004).

Daniel (2011), Silva e Ferreira (2016) reforçam que, além de estarem inseridas no mercado de trabalho nas atividades normalmente consideradas femininas, as mulheres também estão ingressando em profissões considerados masculinas, tais como, motoristas de táxi e ônibus, policiais civis, militares e bombeiros, cobradoras de ônibus, advogadas, auxiliares de alvenaria e engenheiras. Silva e Ferreira (2016)

avaliam que, apesar de tal inserção, há ainda grandes diferenças a serem vencidas pelas mulheres na sociedade, como no segmento da Segurança Privada.

A Segurança Privada é uma atividade regida pela Lei 7.102, de 20 de junho de 1983, e controlada pela Polícia Federal. Hoje, encontra-se bastante terceirizada pelas organizações ou, mesmo, diretamente desenvolvida e gerenciada por estas, podendo ser de todos os tamanhos e tipos de negócios, apresentando números consideráveis. Basicamente, os serviços terceirizados ou desenvolvidos pelas próprias organizações, chamados de “segurança orgânica”, são distribuídos em: segurança patrimonial, segurança pessoal, transporte de valores e escolta armada. Isso conforme a Portaria 3.233/2012 do departamento de Polícia Federal (BRASIL, 2019).

Segundo Tinoco (2016), a prestação de serviço de segurança é uma atividade extremamente dinâmica e sujeita à influência de vários fatores no resultado final. O surgimento das empresas de segurança no País teve como primeiro movimento uma grande concentração de ex-militares, tanto na administração das empresas quanto na operação dos serviços. Tal circunstância trouxe à segurança privada um viés militarizado e masculinizado em sua gestão e na dinâmica de organização dos serviços, formação e gestão de pessoas (LEITE, 2016).

Strom *et al.* (2010) explicam que nos Estados Unidos o setor de segurança privada se tornou crucial para o Estado, protegendo, inclusive, setores críticos tanto em seu interior quanto no exterior. Trata-se de um setor que atua para proteger as pessoas os bens, as informações confidenciais e a propriedade intelectual.

1.1 Problematização

Diogo e Coutinho (2013) argumentam que as mudanças de perfil dos clientes e dos postos de trabalho da segurança privada promoveram maior inserção da mulher na vigilância, chamadas comumente de “guardiãs”, mas oficialmente sendo vigilantes, como os próprios homens.

Estudo do setor da segurança da Federação Nacional das Empresas de Segurança e Transporte de Valores revela que 553.905 trabalhadores do setor de segurança privada estavam empregados em 2018, sendo 90,3% gênero masculino e 9,7% do feminino, cuja participação vem crescendo, apesar de ter ainda uma representação pequena como demonstram os dados apresentados (FENAVIST, 2019).

Dados de uma escola de formação de vigilantes na cidade de Belo Horizonte/MG também demonstram tal diferença quando se considera o percentual daqueles que fizeram os cursos de formação de vigilantes no ano de 2018: 80% de homens contra 20% de mulheres. Todavia a procura das mulheres tem sido maior pelo curso de formação de vigilantes, embora a efetivação seja menor, sendo representadas por 9,7% no mercado de trabalho de segurança privada. Outro dado relevante é que para as formações mais específicas na área de segurança e sequenciais ao curso básico tem-se uma participação feminina ainda menor (AGUIAR, 2018).

Nos cursos de Extensão em Transporte de Valores e de Escolta Armada, o percentual de participação feminina é de 9%; no curso de Extensão em Segurança Pessoal, de 2%; e no de Segurança em Grandes Eventos, é de 29%, no qual a procura deve-se à exigência de clientes por postos femininos para serviços de revista de mulheres e acesso aos banheiros femininos e ao caráter da atividade de recepção de participantes nos eventos, caráter este normalmente atribuído às mulheres. Outro aspecto relevante a considerar é que se trata de uma atividade da vigilância em que a mulher pode se inserir com mais facilidade, tendo em vista a dificuldade de ser aproveitada em postos de serviços comuns da vigilância (AGUIAR, 2018).

Ainda segundo Aguiar (2018) outro dado importante é que o desempenho feminino no curso de formação é “tão bom quanto o masculino” e mesmo assim, se vê nos percentuais apresentados o pouco aproveitamento feminino por parte do mercado considerando as diversas áreas de atuação.

Diogo e Coutinho (2013) identificam uma gradativa abertura do setor de vigilância para as mulheres, mas apontam para uma visão institucionalizada do *security man*, com visões e conceitos de que as mulheres não impõem respeito e que não devem

estar com revólver na cintura. Assim, o estereótipo masculino tem ainda grande força na definição de uma vaga de vigilância, além de as empresas de segurança ter que “convencer” os contratantes a aceitarem as vigilantes femininas.

O estudo desses autores mostra ainda, que nas entrevistas de emprego realizadas pelas empresas de segurança perguntas sobre número de filhos e idade são frequentes para as mulheres, o que não ocorre em relação aos homens. Isso pode demonstrar a diferenciação que o mercado aponta em relação à mulher vigilante, traduzida pela preocupação com aquilo que consideram como ocupação somente feminina, ou seja, o lar e a educação dos filhos, bem como a gravidez que se torna mais um elemento que dificulta seu aproveitamento (DIOGO; COUTINHO, 2013).

As mulheres na segurança são associadas principalmente às funções de recepção do público. Em alguns postos, o critério da beleza é considerado. Para os gestores, a visão de que numa ação de segurança a força física fará diferença é um aspecto salientado para a preferência pela contratação do serviço masculino. Mas, ao mesmo tempo, a mulher vigilante aparenta ser mais detalhista e ter uma percepção e capacidade de contornar situações, por ser mais flexível (DIOGO; COUTINHO, 2013).

Ainda em relação aos estereótipos vinculados as mulheres no setor de segurança, a pesquisa de Diogo e Coutinho (2013) 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 vigilante mulher) em alguns clientes para não parecer que o posto seja tão frágil; o veto de mulheres aos postos noturnos ou de alta periculosidade; e a designação feminina no atendimento ao público (recepções, portarias, *shoppings*, escolas, estacionamentos e portas giratórias com detectores de metais – em dupla com um homem). Assim, os postos femininos possuem, prioritariamente, características “receptivas”, deixando a vigilância “ostensiva” a cargo dos homens, confirmando os estereótipos de gênero no segmento da segurança privada (DIOGO; COUTINHO, 2013).

Outros aspectos permeiam as relações de trabalho das vigilantes. Cappelle e Melo (2007) em relação as policiais femininas, citam aspectos ligados à dupla ou, tripla jornada e a questão dos assédios como elementos que dificultam a inserção no mercado.

A preferência masculina nos postos de vigilância tem se apoiado na concepção de que mulheres conversam mais, ficam doentes com mais facilidade, faltam mais para cuidar dos filhos, podem se engravidar, e revelam maior propensão a sentir depressão, além das questões relacionadas ao ciclo menstrual. A questão da gravidez, por sinal, é um fator considerado crítico por gerar mudanças operacionais e maior custo para a empresa (DIOGO; COUTINHO, 2013).

O estudo de Godinho *et al.* (2016) salienta que na unidade de observação pesquisada 100% dos vigilantes eram masculinos, apesar do aumento da participação feminina no setor e no mercado de trabalho em geral. Isso pode ser explicável com base em aspectos históricos, como o patriarcalismo, ou no fato de a segurança ter sua origem nos meios militares. O mesmo estudo mostra que um aspecto que pode ser relevante é a diferença de capacidade para o trabalho entre homens e mulheres, na medida em que as mulheres têm o aspecto da dupla jornada, que pode gerar maiores dificuldades físicas e mentais.

Borges *et al.* (2018) confirmam o crescimento do número de mulheres no setor de segurança, inclusive em cargos de comando, porém reforçam que o crescimento na área operacional, na qual se encontram os vigilantes, é ainda mais lento. Daí a importância deste estudo que se foca nas vigilantes, ou seja, naquelas mulheres que atuam nas áreas operacionais das empresas de vigilância. As áreas operacionais são exatamente aquelas em que se executa os serviços de segurança contratados pelas empresas.

Percebe-se um número maior de estudos acadêmicos sobre a presença e participação feminina nas forças de segurança pública, como as polícias na operação da Polícia Militar de Minas Gerais (Cappelle, 2006) e sobre as mulheres no alto comando da Polícia Militar de Minas Gerais (RIBEIRO, 2014). Tais estudos

apontam a necessidade e a importância de verificar a participação e os desafios vivenciados pelas mulheres no setor privado da segurança.

O conteúdo até então apresentado propicia elementos de reflexão sobre as relações de gênero no setor da segurança privada, o que leva à proposição do seguinte problema de pesquisa: como as vigilantes (guardiãs) que atuam no setor operacional da empresa de segurança privada percebem as relações de gênero em um ambiente eminentemente masculinizado?

Este problema de pesquisa aponta para os objetivos que nortearam o desenvolvimento deste estudo.

1.2 Objetivos

Em decorrência do problema de pesquisa tem-se como objetivo geral:

Analisar e descrever as relações de gênero no setor de segurança privada, na percepção das vigilantes (guardiãs), em uma empresa de segurança privada localizada na cidade de Belo Horizonte/MG.

Em decorrência do objetivo geral, têm-se os seguintes objetivos específicos:

- a) Identificar as características exigidas pela organização para a contratação das vigilantes;
- b) Identificar e descrever os processos de trabalho e as relações de gênero, na percepção das vigilantes pesquisadas;
- c) Identificar e descrever as condições de trabalho no que se refere aos recursos materiais e ao ambiente físico para a realização das atividades de segurança;
- d) Identificar e descrever os requisitos básicos necessários para que as vigilantes possam ascender a níveis mais elevados na estrutura organizacional;

- e) Analisar e descrever as estratégias de defesa utilizadas pelas vigilantes no cotidiano do trabalho.

1.3 Justificativa

Este estudo se justifica em três planos: acadêmico, organizacional e social.

No contexto acadêmico, a busca pelo conhecimento e dinâmica das relações de gênero na segurança privada será de grande relevância, visto que irá propiciar mais elementos de estudo e reflexão sobre a temática estudada no campo dos estudos organizacionais, além de permitir sua ampliação conforme pôde ser percebido nos bancos de dados.

Foram pesquisados no período de 2014 a 2019 (últimos cinco anos) os bancos de dados de algumas universidades e Centros universitários que têm cursos de pós-graduação *Strictu Senso*, como, UFMG, FUMEC, PUC-MG, UNA, UNESC, UFBA, UFMA e UFES, bem como nos bancos de dados da *SCIELO* e *SPELL*. Nesses bancos de dados foram encontradas dissertações, teses e artigos ligados à temática de gênero. Porém, quando a busca focou nos termos 'relações de gênero na segurança ou relações de gênero na segurança privada', poucos estudos foram identificados. Ainda assim, aqueles que foram encontrados são unicamente relativos à segurança pública (polícias), e não à segurança privada.

Estudos sobre as Relações de Gênero na segurança pública foram encontrados uma única vez nos bancos de dados da ANPAD, SCIELO, UFMG, SPELL, UNESC, UFBA e UFES, porém em relação à segurança privada foi encontrado somente no banco de dados da UFMA.

Os resultados obtidos implicam a oportunidade para maior aprofundamento em relação aos estudos das relações de gênero nas organizações de segurança privada, o que demonstra ser relevante nos dias atuais.

Andrade, Macedo e Oliveira (2014) em sua pesquisa sobre a produção científica em gênero no Brasil, encontraram um aumento do número de publicações sobre esse tema, enfatizando que a naturalização dos conflitos de gênero está inserida na continuação de desigualdades em vários campos da atividade humana em que há a inserção da mulher. Assim, gênero é uma categoria importante para se compreender as desigualdades nos espaços públicos e privados.

A pesquisa realizada nestes estudos acadêmicos identifica apenas um que retrata a segurança privada e, principalmente a participação feminina neste setor.

Oliveira (2004) também aponta o perfil da vigilância, sinalizando que os trabalhadores têm, em média, 30 a 39 anos, 5 a 12 anos de estudo e predomínio da força de trabalho masculina.

Ramos, Ulbanere e Jesus (2011) citam que as mulheres vigilantes ocupam 20% do curso de formação de vigilantes e participam sem diferenciação com os homens na formação. Esses autores salientam, ainda, que a percepção e atuação feminina podem ser um diferencial para esta profissão.

A pesquisa ora apresentada demonstra, ainda, a importância para a organização pesquisada, podendo propiciar aos administradores um campo de estudos que pode redundar em benefícios no desenvolvimento das atividades de segurança, com maior possibilidade reconhecer o potencial das mulheres vigilantes e, assim, aproveitar melhor essa força de trabalho disponível, gerando melhoria na prestação dos serviços de segurança. É importante também na medida em que possibilita ampliar o entendimento no contexto social a respeito das relações de gênero, abrindo possibilidade de maior valorização e respeito à mulher profissional no setor da segurança privada.

De acordo com Donato (2017), o reconhecimento das desigualdades de gênero teve avanço nas últimas décadas, demonstra refletindo um problema social global. Daí a necessidade de colocar na agenda internacional de desenvolvimento essa perspectiva do empoderamento feminino, bem como de incentivar a produção de

estudos que dialoguem com a realidade das mulheres que estão nos espaços reais e formais de poder.

Esta dissertação está estruturada em seis capítulos, incluindo esta Introdução. No segundo capítulo, descreve-se o referencial teórico, que apresenta as bases em que este estudo se sustenta. No terceiro capítulo, desenvolve-se a metodologia, considerando o percurso adotado na construção desta dissertação. No quarto capítulo, aborda-se a ambiência, *locus* de realização do estudo. No quinto capítulo, procede-se a apresentação e análise dos resultados da pesquisa. No sexto capítulo, as considerações finais. Seguem-se as referências e os apêndices.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este referencial teórico tem por objetivo descrever os conteúdos que sustentam esta dissertação. Considera as seguintes temáticas: “Gênero no contexto social e das organizações”, “Gestão de pessoas na segurança”, “Coping”.

2.1 Gênero no contexto social e das organizações

O estudo de gênero envolve muitos acontecimentos sociais e históricos ligados a aspectos políticos, da economia e da psicologia. Assim, percebe-se que tal temática faz parte da ordem do dia para ser discutida e estudada, pois serve para distinguir, classificar e descrever ações dos atores sociais (EICHLER, 2015; CARDEAL; RIBEIRO, 2017).

Silva *et al.* (2014) salientam que as estatísticas têm mostrado o incremento da participação feminina no mercado de trabalho de maneira diferenciada, inclusive com penetração em setores que antes eram destinados somente aos homens, e com aumento de sua participação nos empregos e no empreendedorismo. Porém, essa participação ainda é envolvida por preconceito, distinções e inferiorização do papel da mulher, fruto de uma construção histórica da divisão sexual dos papéis sociais e do trabalho.

Campos *et al.* (2017) aduziu que na literatura acadêmica tem se ampliado o número de estudos sobre as relações de gênero e a participação da mulher. Porém, isso não está gerando resultados de fato em relação às formas de tratamento no campo das organizações. Cappelle e Melo (2010) explicam que apesar do desenvolvimento econômico do Brasil, a inserção feminina ainda não ocorreu devidamente e na mesma proporção pelo fato de estes aspectos culturais (segregação e discriminação) estarem ainda a serviço de uma visão social patriarcal e da divisão sexual do trabalho.

As principais diferenciações descritas para confirmar tais pensamentos de segregação e discriminação referem-se às menores oportunidades de acesso ao

mercado, às diferenças salariais entre homens e mulheres em cargos semelhantes, a carga maior de trabalho atribuída à mulher em função da jornada ligadas às atividades profissionais e familiares tendo por base um sistema social que determina uma hierarquia simbólica (SILVA *et al.*, 2014; CAMPOS *et al.*, 2017).

Segundo Louro (1997), toda diferença surge dentro de uma sociedade como uma ação que delimita os espaços e, assim, produz as diferenças e estrutura os preconceitos. Para Moreira (2015), essas diferenças entre os sexos foram classificadas como desigualdades e, assim, reproduziram relações que geraram uma polarização entre dominação e submissão. Complementa que essa visão biológica levou a uma visão social, já que, sendo a mulher a única que pode gestar, ela também seria a única responsável pelo cuidar.

O estudo sobre a divisão sexual do trabalho e a capacidade feminina e masculina se intensificou com as lutas dos movimentos feministas. Deu-se a partir de uma concepção que levava em consideração somente o corpo e a anatomia como parâmetro. Essa visão se entranhou de tal maneira no conceito social a ponto de iniciar essa diferenciação a partir do próprio processo educacional, dentro das famílias, e de continuar pelos ensinamentos e padrões escolares que enfatizam brincadeiras, atividades e comportamentos que são de “meninas” e de “meninos” (SOUZA; GUEDES, 2016; LIMA *et al.*, 2017).

A visão da divisão biológica procurou evidenciar a fragilidade natural feminina, fruto de uma musculatura mais frágil, ligada aos hormônios, com as conseqüentes diferenciações psicológicas, em que o homem seria o provedor, responsável pelo sustento; e as mulheres, responsáveis pelo cuidar da família e do lar. A partir disso, surge uma submissão social, que definiu o que seria trabalho de homens e trabalho de mulheres, gerando o princípio da separação. Com isso, definiu-se que o trabalho do homem seria mais importante e, conseqüentemente, valeria mais, surgindo o princípio da hierarquização presente em qualquer sociedade e difundido culturalmente, também pelo discurso social e religioso (HIRATA; KERGOAT, 2007; SILVA *et al.*, 2014; MOREIRA, 2015).

Tais circunstâncias apontaram para a sociedade que as atividades femininas seriam aquelas ligadas ao ensino, ao cuidado e aos afazeres domésticos. Já aquelas associadas aos homens foram ligadas ao trabalho externo, como provedor dos recursos. Essa concepção trouxe, ainda, uma visão diferenciada de como deveriam ser os comportamentos psicológicos de homens e mulheres. Estas deveriam ser sensíveis, passivas, meigas e tolerantes e aqueles ao contrário, adotaram comportamentos ligados à força, à lógica, ao empreendedorismo e à ousadia (LIMA *et al.*, 2017).

Numa visão clássica, Scott (1989) enfatiza que a perspectiva de gênero apareceu entre as feministas americanas, que apresentaram um conceito fundamentalmente social para este termo e as divisões baseadas no sexo. Salieta que tal visão surgiu como rejeição à ideia do determinismo biológico, diferenciando, assim, “sexo” de “gênero”, em que sexo estaria ligado ao aspecto biológico e gênero a uma construção social.

Scott (2012) explica que o conceito de gênero não é algo simples de se considerar, por se tratar de um termo que ainda não está resolvido na sociedade. É uma palavra abordada sob a base de diferentes significados em relação a poder, orientação sexual e diferenciação anatômica, por exemplo.

Gênero se tornou uma palavra imprecisa, a depender da perspectiva que se observa. Assim, transformou-se em um lugar de debate em que os embates políticos e sociais influenciaram seu significado ao longo do tempo, passando a ser utilizada para se referir às mulheres, às desigualdades, às diferenças sexuais ou, ainda, à combinação de todos estes aspectos (SCOTT, 2012).

Exatamente por ser uma palavra que ficou permeada de usos e abusos em sua significação, Scott (2012) atribui a ela uma categoria que pode ser utilizada para analisar todos os tipos de relações nas construções históricas de uma sociedade. Essas relações de gênero acabaram gerando distorções e visões estereotipadas a respeito da mulher conforme afirmam Cappelle, Miranda e Maфра (2012), por

exemplo, chamar a mulher de “rainha do lar”, com isso, limitando a mulher de estar em esferas melhores nas organizações, “sofrendo” práticas veladas de preconceito.

Um exemplo dessa visão estereotipada é apresentado por Drydakis (2017) ao retratar sua pesquisa sobre emprego de homens e mulheres na Grã-Bretanha. Relata a existência de vários estudos que sugerem traços de personalidade masculinos e femininos. Os traços de personalidades masculinos estariam ligados a força, competência e ambição, enquanto os de personalidade feminina estariam ligados a empatia, sensibilidade, lealdade e cuidado.

Louro (1997) salienta que, havendo sujeitos distintos que tentam ser politicamente iguais na sociedade, sempre haverá entre eles formas de trocas, negociações solidariedades e disputas. Isso corrobora com o pensamento de Foucault (2017) ao apontar que o poder não é algo sobre o qual se tem propriedade, estando mais ligado a uma estratégia com efeitos percebidos mais pelas “manobras” táticas e técnicas. Assim, é mais exercido que possuído. As relações de gênero, em alguma medida, envolvem também tratar sobre as relações de poder em uma sociedade. Ainda segundo Foucault (2017), o poder não se detém, mas manifesta-se nas relações sociais, entre as quais estão as relações de gênero.

Galbraith (1999) argumenta que não é preciso muito esforço para perceber que tal submissão feminina foi também fruto de uma aceitação de uma cultura e de algo ensinado de que esta mesma submissão fazia parte do *status quo* e assim que deveria ser aceito.

Para Almeida (2011), a sociedade sempre privilegiou a visão masculina. A partir do século XX, várias barreiras foram enfrentadas e superadas pelo movimento feminista, que rejeitou essa posição estabelecida de inferioridade e mudou em pouco tempo posições milenares.

Essa nova mentalidade, que vem se desenvolvendo, iniciou-se com as ações dos movimentos feministas, desde a década de 60, principalmente, quando as feministas, a partir da evolução da medicina, com a criação da pílula

anticoncepcional, atribuíram a si mesmas o direito de escolher ter filhos ou não. Assim passaram a questionar outros direitos que a visão patriarcalista lhes havia vedado. Os movimentos feministas procuraram exatamente desqualificar essa visão biológica e patriarcal que se amparavam em conceitos que diferenciavam gênero e sexo (CAMPOS *et al.*, 2017).

Em função dessa visão estereotipada em relação à mulher e de uma história de preconceitos e abusos, o movimento feminista estruturou uma resistência ao *status quo*. Uma de suas primeiras ações foi exatamente sair dessa perspectiva biológica e partir para uma análise dos papéis sociais, gerando com isso um novo termo para basear tal discussão: *gênero*. Ficou mais claro que a referência a sexo se refere ao biológico, às anatomias, enquanto a referência a gênero se refere aos papéis sociais exercidos (SCOTT 1989; MENDES; VAZ; CARVALHO, 2015; CAMPOS *et al.*, 2017).

O movimento feminista assumiu um papel fundante não só no conceito, mas também nas conquistas que advieram dessa nova perspectiva, que, aos poucos, foram fragilizando esse determinismo biológico, mostrando que existiriam “coisas de homens” e “coisas de mulheres”, que homens pertenciam ao público e mulheres, ao privado. Esses próprios movimentos feministas abrigaram mulheres de profissões diversas que foram deixados de lado na construção histórica. Assim, contribuíram para dar voz às mulheres e vencer várias “amarras sociais” prevalentes até então.

O movimento feminista enfrentou o *status quo* masculino e buscou fixar um equilíbrio de gênero. Pode-se dizer que houve vários movimentos feministas, que, a cada momento, buscaram conquistar novos espaços e direitos. Tudo começou com o movimento das sufragistas, nos Estados Unidos, que buscou, em primeira instância, conquistar a liberdade e direitos básicos. Culmina nos dias atuais com movimentos feministas mais radicais, que lutam por mudanças legais e pela igualdade de direitos e oportunidades, liberdade de expressão e de sentimentos, como se pode observar na “Marcha das vadias”, que se iniciou no Canadá e hoje ocorre em diversas partes do mundo, inclusive em cidades brasileiras (PEREIRA; NOGUEIRA; ARAÚJO, 2018).

Medrado (1996) salienta que na visão pós-estruturalista não é o sexo que gera as diferenciações percebidas na sociedade, mas sim os símbolos que permeiam nesta mesma sociedade. Assim, as relações de gênero oferecem condições para melhor entendimento desses símbolos e das relações de poder em uma sociedade, organização etc.

Almeida (2011) aponta que a prática de imputar papéis sociais ao determinismo biológico implica estabelecer uma ditadura do gênero e, assim, uma hierarquia. Enfatiza que a disputa no mercado está baseada em capacidades cognitivas e que as mulheres são capazes de executar praticamente qualquer atividade realizada pelo masculino. Isso traz a necessidade de uma nova mentalidade trabalhista.

Em estudo sobre as estatísticas de gênero no ano de 2018 apresentam-se que esse processo de mudança social amenizou as barreiras de entrada das mulheres no mercado de trabalho, fruto da queda na taxa de fecundidade e do aumento da escolaridade em relação aos homens (IBGE, 2019)

Cappelle, Miranda e Mafra (2012) apontam que a entrada da mulher no mercado de trabalho tem promovido mudanças nas organizações, principalmente em funções antes ocupadas por homens, fruto de condições novas na sociedade em relação às mulheres, tais como, diminuição da taxa de fecundidade, aumento do número de divórcios e aumento da escolaridade.

Como o envolvimento dos homens nas tarefas domésticas ainda é baixa, a maior participação das mulheres no mercado está atrelada à busca de condições para que possam conciliar a atividade doméstica e a profissão, visto que isso é um dos limitadores para a participação feminina no mercado de trabalho (SOUSA; GUEDES, 2016).

O que restou mais evidente é que, mesmo com todos os ganhos e conquistas das mulheres e a maior participação delas no mercado de trabalho, isso não significou ainda em números e no comportamento social e de mercado uma grande evolução, como pode ser visto nas estatísticas de gênero do IBGE, que apontam que as

mulheres trabalham 73% a mais de horas que os homens, exatamente em função das atividades domésticas. Em relação ao ganho, as mulheres ainda recebem $\frac{3}{4}$ em comparação com os homens, além disso, 60,9% dos cargos gerenciais são ocupados por homens. Dados como estes demonstram a intensidade de diferenciações que o mercado oferece a homens e mulheres (SOUSA; GUEDES, 2016).

Lima *et al.* (2017) revelam que um dos fatores que dificultam às mulheres serem contratadas e ascenderem a cargos melhores prende-se ao fato de as gestões das organizações normalmente preferirem contratar funcionários que se assemelham ao seu próprio perfil. Como a maioria das empresas está sob a responsabilidade de homens, isso cria dificuldades para a contratação de perfis femininos em função dos níveis de resistência.

De acordo com Campos *et al.* (2017), as organizações tendem a favorecer o profissional masculino em função de poderem investir em alguém com possibilidade de maior longevidade na organização, além do fato de o trabalho doméstico ser atribuído ao feminino e de o desgaste proveniente disso significar um rendimento inferior nas atividades das empresas.

Corroboram ainda com essa visão Gontijo e Melo (2017) ao apontarem que, apesar das grandes evoluções conquistadas pelas mulheres, há um histórico de 500 anos de submissão e de uma visão patriarcal que não se modifica com facilidade e rapidez, estando ainda bem presente na sociedade e nas organizações.

Gontijo e Melo (2017) remontam aos estudos que apontam as mulheres mais presentes em atividades ligadas ao cuidar e os homens àquelas à liderança e diretivas. Apontam, também, a dificuldade de ascensão das mulheres a cargos de uma hierarquia superior nas organizações, sem que isso fique claramente explícito, lembrando a teoria chamada de “teto de vidro”. Isso mostra como a história feminina ainda está repleta de preconceitos e imposições de uma sociedade patriarcal (GONTIJO; MELO, 2017).

Santos, Tanure e Neto (2014) explicam que o termo “teto de vidro” é uma representação simbólica das dificuldades impostas em uma organização para a ascensão feminina, porém que não é facilmente percebida e identificada. Esse termo surgiu nos Estados Unidos sob o nome de *glassceiling*. Segundo estes autores existem ao menos 2 explicações sobre este fenômeno; sendo um que se baseia na discriminação e o outro que se baseia no aspecto comportamental entre homens e mulheres.

Um modelo explicativo sobre o “teto de vidro” que pode ser percebido pela própria distribuição feminina nos postos de trabalho, onde, os cargos de maior hierarquia são em sua maioria ocupados por homens. O “teto de vidro” é o modelo de discriminação por preferência, em que a organização prefere conceder oportunidade a cargos mais elevados na hierarquia ao homem, mesmo que sua condição de produzir seja semelhante à da mulher. A base dessa preferência está ligada a conceitos culturais, valores e questões psicológicas de quem escolhem. Outro aspecto seria o estatístico que diz que há uma visão social que a mulher produziria menos que os homens. Alguns autores ainda enfocam aspectos geográficos onde as mulheres teriam maior dificuldade de deslocamentos, viagens em virtude das questões familiares e também aspectos ligados ao networking visto que as mulheres seriam menos inseridas nas redes de contatos empresariais (SANTOS; TANURE; NETO, 2014, OLVEIRA e WOIDA, 2018).

A vertente que enfatiza o aspecto comportamental apresenta que a mulher teria outros afazeres e características que a ligam a outros aspectos diferentes do organizacional, tais como cuidar da casa, dos filhos, etc. Outro aspecto abordado pelos autores é que o fenômeno do “teto de vidro” só ocorreria quando as mulheres tentam ascender a cargos superiores na hierarquia organizacional e não ocorreriam em outras funções mais baixas na estrutura (SANTOS; TANURE; NETO, 2014, OLVEIRA e WOIDA, 2018).

Reforça-se que a feminilidade e a masculinidade são construções sociais, mas que não são estáticas, pois, exatamente por serem sociais e as visões sociais serem

mutáveis, tais visões, por consequência, também podem se modificar com o passar do tempo (KÜCHEMANN; BANDEIRA; ALMEIDA, 2015).

A evolução da participação feminina é passível de compreensão pelos fatores salientados, mas, como enfatizado, ainda está permeada de dificuldades. Percebe-se uma clara participação em setores antes eminentemente masculinos, porém, inserir-se nestes setores significa também o enfrentamento de visões estereotipadas, preconceitos e relações de gênero assimétricas que geram consequências diferenciadas na forma como homens e mulheres lidam com as carreiras, promoções e cargas de trabalho, como pode ser visto no setor da segurança privada (LIMA *et al.*, 2017).

2.1.1 Gênero e segurança

Alguns estudos têm apresentado a presença feminina em setores de trabalho antes somente considerados masculinos, como o de segurança, em que as mulheres têm ascendido às forças de segurança pública como polícias civis, militares e guardas municipais. Porém, ao avaliar tais estudos, percebe-se que tal ascensão não ocorreu sem a presença de preconceitos, desafios e conflitos (CALAZANS, 2004; CAPELLE; MELO, 2010; RIBEIRO, 2018).

Ribeiro (2018) salienta que atividades ligadas à aplicação da lei e à vigilância, normalmente, são atribuídas somente aos homens, pois requerem a aplicação de repressão, força física e desprendimento, que não seriam características encontradas nas mulheres. Outro aspecto apontado por este autor é que houve mudanças nas características da atuação das forças de segurança. Assim, a presença feminina foi vinculada à necessidade de menor truculência e maior humanização, atribuições consideradas femininas.

Vê-se o deslocamento das mulheres para funções administrativas, como de secretaria e digitação, evitando o deslocamento para ações operacionais (MOREIRA, 2011; RIBEIRO, 2018).

As mulheres, devem manter um padrão feminino no modo de vestir, falar e se comportar nas corporações. Do contrário, recebem punição e tornam-se alvo de piadas e comentários machistas, além da possibilidade de sofrerem assédio moral, rebaixamento e humilhação e até a troca de favores sexuais (CAPELLE; MELO, 2010; RIBEIRO, 2018).

Diogo e Coutinho (2013) apontam que as mulheres vêm buscando o setor de Segurança Privada no intuito de obter melhorias nas condições de vida, no qual o salário da vigilância parece interessante. As vigilantes não identificaram inicialmente desafios que enfrentariam na área, tais como, poucos postos de trabalho destinados às mulheres, exigências de conhecimento de informática, maior exigência dos clientes tomadores dos serviços de vigilância, aspectos relacionados à fragilidade da mulher para o serviço e veto da mulher em postos noturnos, como também aqueles considerados mais perigosos.

Considerando as demandas de serviço, paralelamente às exigências de melhor qualidade no atendimento, passou-se a gerar maior oportunidade para as mulheres no setor de Segurança. As características associadas a este gênero, como, atenção, detalhe e apresentação pessoal, caracterizam a atividade da vigilante feminina como mais receptiva. No entanto, algumas exigências existem, como, não terem filhos nem a intenção momentânea de ter, boa apresentação pessoal e comportamento e desempenho acima do padrão masculino (DIOGO; COUTINHO, 2013). Ainda segundo esses autores, seria necessário que “as vigilantes consideradas perfeitas seriam aquelas que apresentassem um perfil andrógino, associando vaidade e delicadeza à postura viril” (2013, p. 429).

Estudos focados no cotidiano do trabalho da vigilância em vários postos de serviço revelam alguns recortes de gênero que apresentam aspectos importantes, como: número reduzido de guardiãs em relação aos vigilantes homens, introdução destas guardiãs nos postos com foco em um atendimento mais suavizado do que o dos homens e formação de duplas de atuação junto com o vigilante masculino, de forma que a guardiã estivesse prioritariamente atuando em relação a uma melhor interação

com o público e o vigilante homem pronto para atuar em situações que exigissem mais firmeza ou interação física (VIEIRA; LIMA; LIMA, 2010).

Cardeal e Ribeiro (2017) constataram a capacidade das mulheres de exercerem as mesmas funções que os vigilantes homens. No entanto, muitas vezes, são alocadas em atividades consideradas tipicamente femininas, como as de apoio, mesmo comprovadamente tendo grau de escolaridade mais elevado que o dos homens, e não ocupam cargos de chefia, tendo dificuldades para alcançar ascensão profissional.

Ainda de acordo com Vieira, Lima e Lima (2010), as vigilantes mulheres são mal vistas quando conversam com homens, mesmo que seja no desempenho de suas funções, considerando que estas estejam assim facilitando que sejam “cortejadas”. Além disso, quando cortejadas, seja por colegas ou supervisores, são discriminadas por não corresponderem. Assim, muitas vezes, são excluídas do trabalho (VIEIRA; LIMA; LIMA, 2010).

2.2 Gestão de pessoas na segurança

Falar de gestão de pessoas é falar de um conjunto de práticas, políticas e ações voltadas para desenvolver e direcionar o comportamento e as relações em uma organização, visto que o resultado positivo é consequência de um ambiente de trabalho que valorize e motive o funcionário (CARVALHO, 2014).

Uma das marcas das organizações de sucesso na contemporaneidade trata-se do empenho em reconhecer e valorizar seus funcionários, passando por um processo de gestão de pessoas eficaz, proporcionando, assim, as condições para motivá-los por meio de um bom ambiente de trabalho, levando a organização a apresentar diferenciais competitivos (MONTEIRO *et al.*, 2015).

Segundo Paula e Nogueira (2016), o profissional que recruta e auxilia no desenvolvimento das pessoas nas organizações passa a realizar um papel estratégico, uma vez que elas é que fazem a diferença, com suas competências e

habilidades. A organização bem-sucedida não é somente aquela que oferece tecnologia de ponta, estrutura e instalações modernas, mas sim aquela que conta com trabalhadores capacitados.

Na segurança privada, a terceirização é a forma mais usual de contratação de vigilantes, visto que exime as empresas contratantes de certos custos, como, contratação, treinamento e cobertura de faltas, além de vários processos e contratemplos com os órgãos reguladores, como a Polícia Federal. Assim, as empresas de vigilância se esforçam para atenderem a todas as exigências do contratante quanto ao perfil e especificidades do serviço a ser realizado pelos vigilantes (DIOGO; COUTINHO, 2013).

2.2.1 Perfil profissional

O perfil profissional envolve por assim dizer, as competências profissionais que uma organização necessita para realizar suas atividades. Entende-se por competência a análise e solução de problemas, aprendizado, comprometimento, criatividade, ética e foco, que são alguns dos requisitos exigidos pelas organizações de maneira geral, tanto para líderes quanto para os demais funcionários, acrescentando aos líderes as responsabilidades de liderar, captar e reter os talentos (COSTA; FILARDI; IRIGARAY, 2016).

Segundo Diogo e Coutinho (2013), o setor de Vigilância ficou mais exigente quanto ao perfil dos vigilantes em função, principalmente, das exigências dos clientes, que buscam profissionais polivalentes com, no mínimo, segundo grau (ensino médio) completo, habilidades de relacionamento interpessoal e conhecimentos de informática. Exatamente isso é que fez com que o mercado abrisse mais as portas para a entrada das guardiãs.

A portaria DPF 3.332/2012 (Delegacia de Polícia Federal) prescreve que a atuação como vigilante tem requisitos obrigatórios. Para a contratação perante as empresas de segurança autorizadas a atuar, exige-se a frequência e a aprovação no curso de

formação de vigilantes dado por escolas credenciadas e autorizadas pela PF (BRASIL, 2019).

Segundo Zanetic (2009), a gama de matérias estudadas e desenvolvidas no curso já traz em si uma série de características e competências esperadas deste profissional, tais como, execução de vigilância geral, ações de prevenção e medidas em ocorrências, combate a incêndio, uso progressivo da força e domínio no uso do armamento seja letal ou não, além de aprovação em testes psicológicos que o tornam apto às atividades e ao manuseio dos equipamentos.

Tais exigências são resumidas assim:

Para ingressar na carreira de vigilante, o profissional precisa ser brasileiro (nato ou naturalizado) e: ter no mínimo 21 anos de idade; ter concluído a quarta série do ensino fundamental; ter sido aprovado em exame de saúde física e mental; não possuir antecedentes criminais; estar em dia com as obrigações eleitorais e militares; possuir registro no Cadastro de Pessoa Física; e ter concluído o curso de formação, realizado em centro de formação profissional regulamentado (CUBAS, 2017, p.168).

A aprovação das vigilantes para atuarem nos postos de serviço passa pelos critérios legais e pelos critérios de exigência de cada cliente. O cliente passou a ser o juiz das escolhas e da qualidade do serviço. A contratação das vigilantes ainda é específica para alguns postos que entendem por características de seus negócios a necessidade de contratação feminina, em que assumem posições secundárias em relação aos vigilantes homens (VIEIRA; LIMA; LIMA, 2010; DIOGO; COUTINHO, 2013).

Como a maioria dos gestores, inclusive dos clientes, é constituída de homens, pesquisas realizadas por Diogo e Coutinho (2013) mostram uma busca por um perfil mais masculinizado nas vigilantes contratadas, porém atendendo às características femininas que as diferenciam, tais como, maior nível de atenção ao serviço e a detalhes, educadas, harmoniosas, capacidade de fazer mais atividades ao mesmo tempo e com melhor apresentação pessoal. Além disso, devem ter postura e, prioritariamente, não ter filhos nem o desejo de engravidar.

Gadea e Cruz (2013), na pesquisa que realizaram com vigilantes para avaliar aspectos exigidos para contratação, enfatizaram a capacidade de observação, comunicação, controle e integridade e as condições físicas. Também se identificou como exigência a capacidade dos vigilantes de diferenciar aspectos legais vistos no programa do curso de formação, além do manuseio dos equipamentos tecnológicos e de comunicação. O porte físico pareceu ser um ponto importante nas contratações, podendo ser, assim, um dos aspectos que dificultam a contratação de vigilantes femininos.

2.2.2 Recrutamento e seleção

A área de Recrutamento e seleção precisa ser bem planejada. Tem grande importância, pois envolve-se diretamente com a mão de obra disponível no mercado, visando buscar para a organização os mais qualificados. A ocorrência de equívocos pode gerar aumento do *turnover* e reflexos nos custos operacionais. Atrair e reter os talentos são atividades de suma importância para o bom resultado das empresas de segurança. O recrutamento pode ocorrer internamente ou externamente, aplicando-se a melhor alternativa que condiz com a necessidade da organização em determinado momento (MAIER; CRUZ, 2014).

Diogo e Coutinho (2013), que estudaram a inserção das vigilantes (guardiãs) no mercado de segurança, enfatizam que o processo de recrutamento e seleção se mostrou complexo, devido aos perfis diferenciados para cada cliente, somado à alta exigência em termos do perfil. O processo se dá com a captação e análise de currículos de acordo com o perfil solicitado pelo cliente, seguido do processo seletivo, que consta de entrevistas e testes psicológicos, com o objetivo de avaliar as qualificações, o nível escolar, a experiência, o conhecimento de informática e as habilidades pessoais, quando se avaliam os aspectos inteligência, atenção e comunicação, entre outras.

De acordo com a Portaria 3.332/2012 DPF, outros aspectos precisam ser comprovados por meio de documentação. É o caso da idoneidade, com base em documentos como: certidão negativa de antecedentes criminais, sem registros de

indiciamento em inquérito policial e certidões negativas de não estar sendo processado criminalmente ou de ter sido condenado em processo criminal onde reside, além de registro do local em que foi realizado o curso de formação de vigilante, reciclagem ou extensão. Tais documentos originam-se da Justiça Federal, da Justiça Estadual, da Justiça Militar Federal, da Justiça Militar Estadual e da Justiça Eleitoral (BRASIL, 2019).

O ponto central das verificações a serem realizadas pelas empresas de segurança é a conclusão ou reciclagem do curso de formação de vigilantes, que é realizado de acordo com a Portaria 3.233/2012. Para sua realização, os candidatos devem cumprir uma extensa lista de exigências pessoais e documentais, conforme descrito anteriormente. De acordo com a Lei 7.102/83, somente o vigilante pode realizar legalmente as atividades de proteção descritas inerentes à função e ter liberado o uso de armamento quando em serviço (BRASIL, 2019).

A principal estratégia adotada pelas vigilantes (guardiãs) após a formação consiste em enviar currículos e indicações para as empresas de segurança. Observam-se também indicações por parte das escolas de formação como um importante canal de acesso às empresas (AGUIAR, 2018).

2.2.3 Carreira funcional na área de vigilância

O conceito de carreira foi se ajustando ao longo dos anos. Tem-se inicialmente como uma sequência de experiências profissionais ou uma caminhada do profissional em uma organização ou mais de uma. Novas definições a partir dos anos 90 surgiram, com as carreiras não tendo mais fronteiras, visto que o indivíduo passa, ou pode passar por diversas organizações, chegando, ainda, a uma visão de caleidoscópio, em que o profissional se vê no desenho das diversas passagens e experiências. Vários fatores influenciam uma carreira. Uma definição difundida é a tridimensional, que envolve três fatores, ou aspectos, sendo um intrínseco (valores, visão de mundo), um extrínseco (mercado, circunstâncias sociais) e um interpessoal (influências de outros) (REIS; GRAZIANO; OSVALDO, 2017).

Segundo Real *et al.* (2015), as pessoas buscam por ambientes que tenham segurança e bem-estar e, assim, possam estar em condições de produzir desempenhos melhores em suas atividades. As organizações estão atentas a isso, principalmente porque anteriormente a carreira era algo desenvolvido mais por elas, mas hoje está mais nas mãos das próprias pessoas. Percebe-se, ainda, um distanciamento entre as áreas de formação e as áreas de atuação, o que pode estar atrelado às dificuldades da academia em atender às necessidades reais do mercado e das práticas empresariais.

As organizações estão percebendo a necessidade de apoiar seus funcionários na busca de diferencial competitivo e na proteção do conhecimento. Assim, a gestão de carreiras é uma resposta a essas necessidades (REAL *et al.*, 2015).

Cada vez mais as organizações estão reconhecendo e trabalhando em função da importância do planejamento de carreira. Para isso, precisam ter uma estrutura de cargos definida e ver esse caminho e os perfis que precisam identificar. Esse tipo de gestão possibilita maior motivação aos funcionários e, por consequência, resultados melhores para as organizações (TRAMBAIOLI; JOVILIANO, 2015).

Para Diogo e Coutinho (2013), a busca das vigilantes pela área de Segurança se deu, basicamente, em função de uma tentativa maior de se inserirem em um mercado, em uma área que apresentasse ganho maior, além de horário fixo e estabilidade. Isso porque, com base em suas qualificações, antes atuam em funções com baixa remuneração, como, faxineiras, domésticas e garçonetes. Portanto, a Vigilância se tornou uma área com maiores oportunidades para as mulheres.

Considerando a premissa de que as mulheres são mais frágeis, os estereótipos da área de Vigilância fizeram com que os gestores das empresas de segurança precisassem fazer uma espécie de convencimento perante os clientes para que as guardiãs fossem contratadas. Mesmo assim, tiveram que colocá-las em posições menos ostensivas, excetuando atividades mais receptivas ou mesmo, em dupla com um vigilante homem, sob a alegação de que somente a mulher fragilizaria a segurança ou, mesmo, não imporia o devido respeito (RIBEIRO *et al.*, 2011; DIOGO; COUTINHO, 2013; FAGUNDES, 2017).

De acordo com Denari (2016), as mulheres na Polícia Militar de São Paulo tinham a condição de assumir patentes e postos iguais aos homens. Porém, poucas tinham oportunidades de acesso, como se isso configurasse a teoria do “teto de vidro”, que se estabelece quando há uma ilusão de igualdade e uma barreira que não se vê, dificultando o acesso das mulheres a funções e cargos de maior hierarquia.

As estruturas operacionais das empresas de segurança, normalmente, apresentam oportunidade para a ascensão dos vigilantes aos cargos de vigilante líder, fiscal ou supervisor. Porém, com base nos estudos de Diogo (2012), tal ascensão em relação as vigilantes femininas é algo que ocorre para poucas e mesmo assim é preciso que haja a anuência de um gestor, que, normalmente, é um homem, o qual tem que acreditar no potencial da guardiã para que ela tenha oportunidade na carreira. Aponta que mecanismos de discriminação dificultam o acesso das vigilantes a outras funções nas operações de segurança e que tais mecanismos não são exclusivos da vigilância, pois também existem em outras áreas onde, historicamente, são ocupadas por homens.

Tal fato também foi apontado por Soares e Musumeci (2005) em estudo com as policiais militares do estado do Rio de Janeiro, o qual apresentou dificuldades de ascensão e poucas conseguiram acesso a ocupações de nível mais elevado nesta corporação. Percebe-se, então, que, mesmo com maior demanda do mercado pelo serviço das guardiãs, devido, principalmente, as características femininas, as oportunidades para que estas profissionais possam ocupar cargos mais elevados nas operações de segurança ainda são limitadas, o que denota aspectos ligados à discriminação de gênero e a divisão sexual do trabalho.

Tais aspectos apontam para a necessidade de as vigilantes terem que estabelecer estratégias de defesa em seus postos de trabalho perante os clientes, visitantes, supervisores e os próprios colegas de profissão.

2.2.4 Estratégias de defesa

Segundo Campos (2019), o termo *mecanismos de defesa* surgiu com Freud, quando apontou manifestações do ego diante daquilo que poderia ser uma ameaça e pudesse provocar outros males. Definiu as formas como a regressão, o recalçamento, a formação reativa, o isolamento, a introjecção, a projeção e a anulação. Em seguida, Anna Freud salienta outros mecanismos de defesa, como a sublimação, o deslocamento, a negação e a identificação com o agressor. Ainda segundo Campos (2019), os mecanismos de defesa ajudam as pessoas a lidar com situações e desafios da realidade e teriam a função de manter as situações consideradas perigosas ou maléficas dentro de limites suportáveis.

A anulação é considerada uma reação de quem normalmente tem transtorno obsessivo. Trata-se de uma espécie de invalidação de um desejo, ou ação, anterior válido. A negação talvez seja a reação mais simples, que é a simples negativa de que uma realidade esteja ocorrendo. Já a sublimação é a transformação da energia primitiva e socialmente não aceita por outra ação que seja socialmente aceita, ou mesmo, útil (FREUD, 2006; GOBBI *et al.*, 2008; SILVA, 2011).

A repressão, ou recalque, considerada um dos mais comuns mecanismos de defesa, é a ação de afastar do consciente a ideia de algo que seja ruim ou penoso. A regressão seria o retorno em forma de memórias, por exemplo; a uma situação do passado que tenha sido gratificante para poder fugir da angústia na realidade atual. A formação reativa é uma espécie de traço do caráter, em que visando mascarar uma tendência, faz-se o extremo oposto do que era esperado (FREUD, 2006; GOBBI *et al.*, 2008; SILVA, 2011).

Já o isolamento é um mecanismo por meio do qual o indivíduo separa a ideia do afeto, tornando-a neutra. A projeção é uma espécie de atitude em que o ser projeta no outro uma atitude que tem e que pode não ser aceita socialmente, ao contrário da introjecção que é a ação de assumir internamente uma característica que não seja própria. O deslocamento é quando a pessoa desloca um impulso que normalmente não seria aceito para outra situação mais aceita. A identificação com o agressor é

aquela em que o indivíduo se utiliza de características e comportamentos do seu agressor como forma de lidar com o medo e a ansiedade (FREUD, 2006; GOBBI *et al.*, 2008; SILVA, 2011).

Melo *et al.* (2016) salientam que a modernidade e as inovações nas organizações têm provocado o aumento do estresse ocupacional e que tais circunstâncias podem comprometer o equilíbrio físico e mental dos trabalhadores, consistindo em fator de preocupação por parte dos pesquisadores da área da saúde mental. Assim, as respostas a esse nível de tensão ou estresse variam de uma pessoa para outra, mas os trabalhadores têm adotado o *coping*, ou estratégia de enfrentamento, que compreende ações e comportamentos intencionais para se adaptarem às situações estressantes e assim, minimizar seus impactos. O *coping* é objeto de estudo multidisciplinar, com maior dedicação por parte dos estudos relacionados à área da Psicologia (MELO *et al.* 2016).

Exatamente pelo trabalho do mundo atual gerar adoecimentos e sofrimento no trabalho outro aspecto que precisa ser abordado é o que se chama “estratégias de regulação” que tratam de mecanismos de defesa utilizados pelo trabalhador individualmente ou mesmo, coletivamente, podendo ser conscientes ou mesmo, inconscientes. Como as emoções exercem um papel importante na vivência social, tais estratégias auxiliariam o trabalhador a estabelecer as condições de adaptação através da regulação das suas emoções. Seria uma espécie de processo contínuo das pessoas e conseqüentemente dos trabalhadores que monitoram, avaliam e modificam suas emoções, assim ajustando o seu comportamento de acordo com as emoções. Tais estratégias podem estar ajustadas antecipadamente onde a pessoa, já antevendo as situações que enfrentará se ajusta para lidar com elas. Podem também estar ajustadas a situações posteriores onde aí a pessoa somente teria a condição de modificar os aspectos visíveis das emoções (SOUSA e NETO, 2018).

Diogo e Coutinho (2013) salientam que as vigilantes no processo de inserção nesta área masculinizada, ainda sendo a minoria, se tornaram “vigilantes vigiadas”, e por isso precisam apresentar comportamento e resultados impecáveis, visto que as

falhas podem significar demissão ou, até mesmo, redução de oportunidades a outras profissionais.

Os postos de vigilância apresentam vários fatores, que podem gerar adoecimentos de toda espécie. No caso das vigilantes femininas, há o componente de terem que apresentar melhores resultados e, portanto, de sofrerem as consequências das discriminações de gênero. Há, ainda, o tempo todo, uma necessidade de foco, atenção e cobrança, além de estarem em postos que são propriedade dos clientes, muitas vezes, em locais que geram tensão e medo (FAGUNDES, 2017).

Vieira, Lima e Lima (2010), em estudo sobre o adoecimento dos vigilantes, enfatizam os constantes conflitos com clientes e contratantes, vivência constante com situações de tensão, adiamento dos períodos de férias, falta de apoio por parte da empresa de segurança, e realização do trabalho praticamente de pé. Tais condições são marcantes para o risco de adoecimento. Salientam, ainda, sobre a questão de gênero o fato de terem que lidar com a desconfiança dos contratantes e outros colegas quanto à qualidade da prestação de serviço e às diferenças de tratamento que são submetidas (VIEIRA; LIMA; LIMA, 2010).

Diante dessas e tantas outras circunstâncias, tais como, conflito com supervisão, brincadeiras que as desvalorizam e assédio, é possível destacar que, para minimizarem as tensões e poderem lidar com as circunstâncias enfrentadas no dia a dia do trabalho, as vigilantes precisam estabelecer mecanismos de defesa, adotando estratégias de enfrentamento, como, desconsiderar as situações, achando-as normais, ou mesmo, levando-as como se fossem brincadeiras no exercício do trabalho (VIEIRA; LIMA; LIMA, 2010; DIOGO; COUTINHO, 2013).

3 METODOLOGIA

Apresentam-se a seguir, os elementos da metodologia considerados no desenvolvimento desta dissertação: tipo, abordagem e método da pesquisa, unidade de análise, e unidade de observação, sujeitos da pesquisa, técnica de coleta e técnica de análise dos dados.

3.1 Caracterização da pesquisa

O tipo de pesquisa desenvolvido foi o descritivo, que segundo Gil (2002), objetiva desenvolver o fenômeno a ser estudado.

Para Triviños (2009), a pesquisa descritiva busca informações sobre o objeto a ser pesquisado.

Neste estudo, descreve-se a percepção das vigilantes femininas (guardiãs) sobre as relações de gênero na atividade de segurança privada que executam na organização em que atuam.

Em relação à abordagem, utilizou-se a qualitativa, em que o pesquisador teve contato com o ambiente da pesquisa. Godoy (1995) afirma que os estudos qualitativos buscam promover uma análise empírica da realidade do objeto de estudo, destacando a importância do contato do pesquisador com o ambiente e a situação estudada.

Para Minayo (2001), a pesquisa qualitativa aborda o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, com aprofundamento das relações inerentes ao fenômeno estudado.

Em relação ao método, adotou-se o estudo de caso, que, segundo Yin (2014, p. 32) trata-se de “uma investigação empírica que procura estudar um fenômeno contemporâneo em seu contexto na vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos”.

O caso estudado contemplou as relações de gênero no setor de Segurança Privada, na percepção das vigilantes femininas, observando como se estruturam e se desenvolvem as condições de trabalho, a forma de tratamento e as oportunidades vivenciadas por essas mulheres vigilantes.

3.2 Unidade de análise, unidade de observação e sujeitos da pesquisa

Para Collis e Hussey (2005), a unidade de análise considera o foco do objeto de pesquisa que o pesquisador pretende estudar. Para os propósitos desta pesquisa, são as percepções das vigilantes (guardiãs) sobre as relações de gênero no setor da Segurança Privada.

Pereira (2004) explica que unidade de observação é o lócus onde se coletam as informações enquanto para Creswel (2014) é o lócus onde os dados são coletados. Assim, tem-se como unidade de observação uma empresa que atua no setor de Segurança Privada na cidade de Belo Horizonte/MG.

Os sujeitos da pesquisa foram as próprias vigilantes funcionárias da empresa de segurança privada que atuam diretamente na operação de segurança em empresas clientes na região metropolitana da cidade de Belo Horizonte/MG. Foram identificadas aleatoriamente, de acordo com o interesse e a disponibilidade de participação.

Foram realizadas 11 entrevistas com as vigilantes femininas da unidade de observação que atuam no setor operacional, previamente consentidas e agendadas, em locais e horários em que os sujeitos se sentiram à vontade. O número de entrevistas foi submetido ao critério de saturação, o qual, segundo Fontanella, Ricas e Turato (2008) consistem em um processo contínuo da análise dos dados desde as primeiras entrevistas, observando o momento em que estas passam a contribuir pouco em relação às categorias de análise.

Segundo Nascimento *et al.* (2018), chega-se à conclusão que uma análise está saturada quando nenhum novo elemento é obtido e, portanto, o acréscimo de

informações deixa de ser necessário. Atran, Medin e Ross (2005) apontam que no mínimo 10 informantes devem constar no estudo. No caso desta pesquisa, foram realizadas 11 entrevistas com as vigilantes (guardiãs).

3.3 Coleta de dados

O critério para a formação do grupo de entrevistados foi o de terem a disponibilidade para a realização das entrevistas e serem vigilantes em atuação em algum posto de trabalho da empresa objeto de estudo. O grupo desenvolveu-se através de indicações da empresa e das próprias vigilantes que atendessem aos critérios informados anteriormente.

De acordo com Triviños (2009), a coleta de dados é vital para uma pesquisa científica. Como instrumento para a coleta de dados utilizou-se a entrevista semiestruturada.

Marconi e Lakatos (2003) defendem que este instrumento é o encontro de duas pessoas, em que uma delas obterá informações sobre determinado assunto por meio de uma conversação face a face, que traz ao entrevistador as informações necessárias a sua pesquisa. Ainda segundo os autores, com a entrevista pode-se inferir sobre os sentimentos dos entrevistados, além de obter elementos envolvidos no objeto de estudo.

Triviños (2009) considera que devem existir perguntas básicas, apoiadas nas teorias e objetivos do estudo, e que as respostas devem oferecer condições para a proposição de novas questões e a obtenção de dados necessários ao estudo.

Este estudo desenvolveu-se com base em uma entrevista com o responsável pela área de Departamento de Pessoal (DP) da empresa de segurança, constante no APÊNDICE A, uma entrevista com o responsável por uma escola de formação de vigilantes, constante no APÊNDICE C, e uma entrevista com o gestor operacional da empresa de segurança, constante no APÊNDICE D. Tais entrevistas objetivaram

oferecer dados relativos ao processo de contratação, uso e alocação dos serviços das vigilantes, bem como do processo de formação.

O estudo objeto desta pesquisa foi desenvolvido mediante a realização de 11 entrevistas com as guardiãs, cujo roteiro consta no APÊNDICE B, tendo sua elaboração estruturada baseada nos objetivos e nas categorias de análise do estudo que constam no APÊNDICE E.

3.4 Análise dos dados

A análise dos dados foi realizada por meio do método de análise de conteúdo categorial, que contempla o conjunto de técnicas de análise das comunicações que utilizam procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens (BARDIN, 2009).

Bardin (2009) adverte que essa técnica é desenvolvida em três etapas básicas: pré-análise, em que se procede a organização dos documentos e a uma leitura flutuante ou geral sobre os textos a serem analisados; a de exploração do material, que consiste no recorte de textos em unidades de registro, organização e codificação do material; e a de interpretação dos dados, para inferir, comparar e avalia-los diante da teoria que embasa o estudo.

As categorias de análise foram estabelecidas *a priori*, tendo como referência os objetivos do estudo: perfil profissional, desenvolvimento funcional, condições de trabalho, processos de trabalho e relações de gênero e mecanismos de defesa.

4 AMBIÊNCIA DO ESTUDO

Neste capítulo, descreve-se a ambiência onde ocorreu a pesquisa, apresentando o setor de Segurança Privada, sua história, o surgimento das empresas de segurança e o contexto da participação feminina, com foco na atuação das mulheres vigilantes.

Para essa descrição, foram observados documentos da organização, bem como dados de uma entrevista realizada com um funcionário do Departamento de Pessoal da empresa (APÊNDICE A), além de referências da área da segurança, como, consulta ao *site* da organização. Por solicitação da administração da empresa objeto do estudo, seu nome não será divulgado.

4.1 O desenvolvimento da segurança privada e sua aplicação nas organizações

Denomina-se “segurança privada” o serviço de segurança não prestado por entidade pública, regida pelo Estado. A segurança privada é uma atividade tão antiga quanto a humanidade. Apresentou-se mais evidente a partir da Idade Média, para a proteção dos reis e senhores feudais. Em 1855, surgiu a primeira empresa de segurança, a *Pinkerton's*, criada por Allan Pinkerton, a qual visava proteger as estradas de ferro e investigar crimes cometidos ao longo delas. Em 1859, Perry Brink criou a empresa *Brink's*, para transporte de carga e, depois, de valores (MANDARINI, 2005).

A segurança pessoal privada surgiu oficialmente no Brasil quando da legalização das empresas de segurança, pois antes havia poucos profissionais, que advinham das forças armadas, com capacidade para realizar estes serviços. Em 1969, em meio ao regime militar, por meio do Decreto-Lei 1.034, nasceu a segurança não pública, orientada para a proteção dos bancos, que eram alvos de ações criminosas. Em 20 de junho de 1983, por meio da Lei 7.102/83, a segurança privada passou oficialmente, a contemplar os serviços de vigilância, transporte de valores, segurança bancária, pessoal e escolta de cargas, sob o controle e fiscalização da Polícia Federal. Esta mesma lei dispunha sobre a formação e reciclagem do vigilante (LEITE, 2016).

No Brasil, o surgimento da segurança privada se deu, basicamente, em função do aumento de assaltos a agências bancárias, quando grupos criminosos passaram a atuar no período militar. Nesse sentido o Decreto 1.034 passou a obrigar tais instituições a constituírem um aparato de segurança privada em suas agências (CUBAS, 2002; RICARDO, 2008).

O Brasil terminou o ano de 2018 com 2.694 empresas de segurança privada, que empregavam no período 553.905 funcionários, com faturamento de mais de R\$ 33 bilhões. Destas 39,4% localizam-se no Sudeste, sendo 6,8% em Minas Gerais. Aponta-se, ainda, que 90,3% de seus trabalhadores são homens e 9,7% são mulheres, sendo que 49,1% do contingente de vigilantes está no Sudeste (FENAVIST, 2019).

De acordo com Zanetic (2009), os serviços de segurança privada expandiram nacionalmente e internacionalmente, principalmente, em virtude do aumento da criminalidade, que gerou maior insegurança pública, e da legalização para a contratação deste tipo de serviço. Além disso, pode-se afirmar que o aumento das propriedades privadas, as exigências das seguradoras e, no caso do Brasil, a dificuldade do Estado em conseguir gerir as mudanças sociais são outros fatores que envolveram o crescimento deste setor (BAYLEY; SHEARING, 2001; ZANETIC, 2009, 2010).

A segurança privada está autorizada a atuar em diversos segmentos, prestando vários tipos de serviços diferenciados, de acordo com as necessidades de seus clientes.

O Quadro 1 descreve os serviços que podem ser prestados pelas empresas de segurança privada, os principais tomadores destes serviços e os locais onde podem também atuar as vigilantes femininas.

Quadro 1 - Descrição e áreas de atuação dos segmentos da segurança privada

Segmento	Descrição	Áreas de atuação
Vigilância/ Segurança Patrimonial	Preservação de bens e patrimônio, prevenção de riscos provenientes de ações criminosas.	Bancos; organizações comerciais e industriais diversas; órgãos públicos; condomínios fechados, prédios ou residências; <i>shopping-centers</i> , estádios de futebol, centros de exposições, casas de eventos e espetáculos diversos.
Segurança Orgânica	Empresas que, ao invés de contratar serviços especializados das empresas de proteção, constituem o seu próprio organismo de segurança.	Bancos; organizações comerciais e industriais diversas; condomínios fechados; <i>shopping-centers</i> .
Segurança Pessoal	Acompanhamento individual (pode ou não ser armado).	Empresários, executivos, políticos, pessoas famosas, outros.
Curso de Formação	Treinamento e qualificação de vigilantes.	Atende a empresas de segurança e profissionais de segurança privada e pública.
Escolta Armada	Acompanhamento motorizado armado.	Veículos de cargas, empresários, executivos, políticos, outros.
Transporte de Valores	Transporte de valores	Bancos, instituições financeiras e organizações comerciais.

Fonte: Zanetic (2010, p. 60-61). Elaborado pelo autor (2019).

Zanetic (2005) e Leite (2016) afirmam que os primeiros profissionais da segurança privada vieram do meio militar, que a segurança é um meio eminentemente masculinizado e que apesar de várias mudanças que vem ocorrendo ao longo dos anos, assim ainda é visto.

Segundo Diogo e Coutinho (2013), que realizaram pesquisa com vigilantes femininas, estas procuraram a área da segurança por acreditarem em sua expansão, porque desejam se qualificar e por causa do salário, que chama a atenção, pois atuavam até então em áreas pouco valorizadas, como, empregadas domésticas, cozinheiras e garçonetes. Ainda nesta pesquisa as autoras salientaram que, na percepção das pesquisadas, entrar na área da segurança se tornou um desafio, na medida em que esta encontra-se eivada de preconceitos e discriminação em relação às vigilantes mulheres.

Com a expansão do setor de Segurança Privada, surgiram muitas organizações que se especializaram na prestação dos diversos serviços relacionados. Foi numa delas que se desenvolveu este estudo, com foco nas vigilantes femininas.

4.2 A empresa objeto do estudo

A organização estudada, fundada em 2001, localiza-se na cidade de Belo Horizonte/MG. Tem por objetivo prestar serviços de vigilância e segurança em todo o estado de Minas Gerais. Atua exclusivamente na prestação de serviços dirigidas a empresas privadas. As principais atividades que desenvolve são: vigilância armada, vigilância desarmada, vigilância com cão, segurança patrimonial, ronda motorizada e segurança pessoal. Tais serviços são prestados nos mais diversos segmentos como: indústrias, comércio, incorporadoras, hotéis, escolas, clubes, concessionárias, condomínios e *shoppings*.

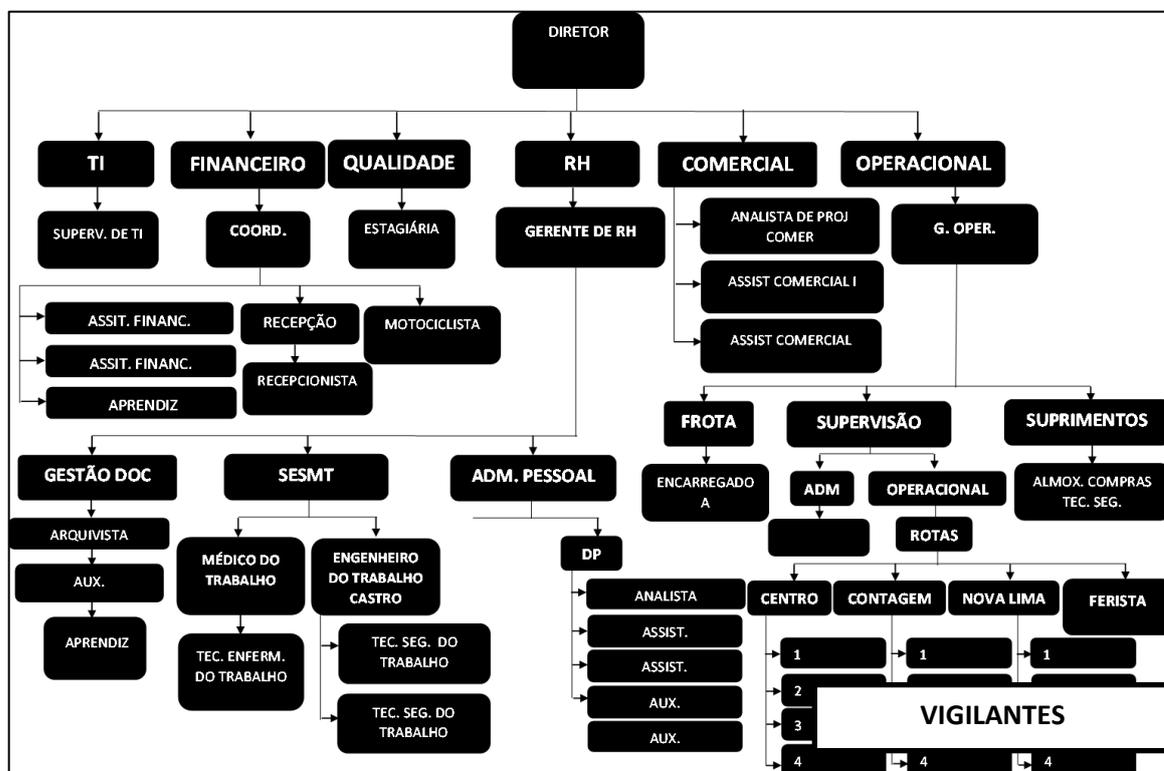
A empresa tem sua estrutura organizacional coordenada pela Diretoria Administrativa, que é apoiada pelo Departamento Jurídico. Abaixo, estão os diversos departamentos, entre eles o Operacional, que tem uma gerência onde os vigilantes estão alocados, sob orientação dos coordenadores e supervisores.

A organização estudada contrata vigilante feminina desde sua origem, mas não tem nenhuma política específica para a contratação desta mão de obra nem obrigatoriedades legais. De acordo com informação do funcionário do Departamento Pessoal, a qualidade dos serviços prestados pelas mulheres nos postos de trabalho é ótima, inclusive com nível de concentração acima da média. Por isso, a empresa sempre sugere a contratação de mulheres aos clientes.

No entanto, são estes que definem pela contratação ou não do vigilante em relação ao gênero. Constatou-se, também, que as mulheres recebem os mesmos direitos dos homens e são cobradas pela qualidade de trabalho do mesmo modo que eles.

Atua com uma filosofia que está pautada na eficiência, ética e profissionalismo. Sua estrutura organizacional está representada no organograma constante da FIG 1. A maioria dos vigilantes, inclusive as femininas, atua em postos de serviço dos contratantes dos serviços de segurança prestados pela empresa.

Figura 1 – Organograma da empresa



Fonte: Dados da empresa (2019).

A estrutura organizacional a que as vigilantes estão subordinadas é hierarquizada e complexa. Conforme informações do Departamento de Pessoal trata-se de uma empresa de grande porte, tendo hoje 1.398 funcionários, sendo que deste universo as mulheres representam 8,01% dos funcionários e as vigilantes femininas representam 7,41% dos vigilantes da empresa.

Na organização não há diretora ou gerente do sexo feminino, mas apenas duas supervisoras e uma coordenadora alocadas no atendimento aos clientes, as quais assumiram esses cargos a pedido do próprio cliente.

A distribuição dos funcionários da organização pode ser visualizada por meio da TAB 1.

Tabela 1 – Distribuição dos funcionários

CARGO	QUANTITATIVO	
	HOMENS	MULHERES
Vigilantes	1200	96
Supervisores	54	2
Administrativo	26	13
Coordenação	3	1
Gerentes	2	0
Diretoria	1	0
Total	1286	112
TOTAL GERAL	1398	

Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

A análise da distribuição dos cargos por sexo revela que o quantitativo de mulheres nesta empresa de segurança privada é ainda pequeno. O maior percentual de participação feminina é nos serviços administrativos (50%), bem diferente do que se vê no setor operacional, considerando os vigilantes e os supervisores (7,81%). Outro aspecto que se observa é que à medida que a hierarquia dos cargos vai crescendo verifica-se a redução ou quase nulidade da presença feminina.

As atribuições básicas das vigilantes são definidas de acordo com as especificidades de cada cliente para quem a empresa presta serviços de segurança. Porém, é possível afirmar que fazem recepção e controle de acesso, vigilância e verificações em áreas somente de acessos femininos (banheiros, vestiários) e que a depender das normas do local onde prestam serviços, podem ainda realizar verificação de bolsas e rondas pelo perímetro dos locais onde atuam.

A pesquisa desenvolvida para se observar o contexto das relações de gênero nesta organização focou no universo das vigilantes que estão alocadas em diversos postos de serviço de diversos seguimentos empresariais.

5 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo, procede-se à apresentação e discussão dos resultados obtidos no estudo realizado com as vigilantes pesquisadas, contemplando duas seções: perfil dos participantes; e análise dos dados, categorias e subcategorias.

5.1 Perfil dos participantes

O perfil demográfico e funcional dos entrevistados está representado no Quadro 2. Foram entrevistadas 11 vigilantes (guardiãs) e o gerente operacional da empresa de vigilância objeto deste estudo. As vigilantes foram identificadas com a sigla GUA (guardiãs), seguida do número de ordem em que as entrevistas foram realizadas, sendo de 1 a 11. O gestor foi identificado como GES. A codificação se deu visando preservar a identidade dos participantes.

Quadro 2 – Perfil demográfico e funcional dos participantes da pesquisa

CÓDIGO	IDADE	FORMAÇÃO	ESTADO CIVIL	FILHOS	POSTO DE SERVIÇO	TEMPO NO POSTO	TEMPO NA VIGILÂNCIA	TEMPO NA EMPRESA	JORNADA
GUA 1	26	Superior	Solteira	0	Varejo	1 ano	1 e 1/2 anos	1 ano	6 X 1
GUA 2	35	Superior	Solteira	0	Indústria	9 anos	9 anos	9 anos	12 X 36
GUA 3	46	Ens. Médio	Casada	2	Condomínio Residencial	2 anos	19 anos	4 anos	12 x 36
GUA 4	32	Superior	Solteira	1	Condomínio Empresarial	2 anos	3 anos	2 anos	12 x 36
GUA 5	40	Superior	Divorciada	1	Indústria	7 anos	9 anos	7 anos	12 x 36
GUA 6	40	Ens. Médio	Solteira	0	Shopping	2 anos	8 anos	4 anos	12 x 36
GUA 7	38	Ens. Médio	Casada	3	Shopping	8 anos	8 anos	8 anos	12 x 36
GUA 8	41	Ens. Médio	Solteira	0	Condomínio Empresarial	7 anos	8 anos	7 anos	12 x 36
GUA 9	37	Ens. Médio	Casada	1	Condomínio Empresarial	3 anos	16 anos	6 anos	12 x 36
GUA 10	31	Ens. Médio	Solteira	0	Condomínio Empresarial	7 anos	7 e 1/2 anos	7 anos	5 x 2
GUA 11	25	Superior	Solteira	1	Condomínio Empresarial	2 meses	2 anos	11 meses	12x36
GES	45	Superior	Casado	3	Sede	15 anos	22 anos	15 anos	5 x 2

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

A escala 12 x 36 refere-se àquela em que o funcionário cumpre um plantão de 12 horas de trabalho e folga por 36 horas, para retornar novamente ao plantão; o plantão 5 x 2 é aquele em que o funcionário trabalha em horário comercial de segunda a sexta-feira, folgando aos sábados e domingos; e a escala 6 x 1 é aquela em que o funcionário trabalha de segunda a sábado, folgando apenas no domingo.

Os dados do Quadro 2 mostram que os postos de serviço em que as vigilantes atuam são diversificados: cinco de condomínios empresariais, dois do setor industrial, dois de *shopping*, um de varejo e um de condomínio residencial. Não apareceu o setor bancário porque a empresa objeto de estudo não tem postos de serviço neste segmento.

Em todos os postos de serviço as vigilantes atuam como prestadoras de serviço terceirizado para as respectivas organizações tendo como chefias locais o cliente contratante dos serviços; em sua maioria, homens.

Quanto ao nível de escolaridade, das 11 vigilantes entrevistadas, seis, ou 54,5%, possuem ensino médio completo; cinco têm o curso superior, sendo quatro o de graduação tecnológica em Gestão de Segurança, indicando a possibilidade de continuarem na área de Segurança; três ainda frequentam o curso superior, sendo que um busca graduação em estética.

Quanto ao estado civil, sete ou 72,7%, são solteiras, o que pode indicar uma tendência para atuação neste segmento profissional.

Quanto a idade das entrevistadas, as 11 entrevistadas ficaram circunscritas entre 25 a 46 anos e a maioria tendo mais que 35 anos. Como a maioria apresentou-se com o estado civil de solteira, tal fato corrobora como a visão dos teóricos de que as mulheres estão demorando mais a se casar e a ter filhos, visto que quase a metade (5 ou 45,4%) não tem filhos.

Quanto a jornada de trabalho nove entrevistadas, ou 81,8%, atuam na escala de serviço 12 x 36. Ou seja, trabalham 12 horas no posto de serviço e descansam 36

horas, até retornarem ao posto de trabalho novamente. Trata-se de uma escala predominante na segurança, que denota ser também um dos motivos que as mulheres justificaram para atuar nesta área, pois assim conseguem equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal.

Quanto à atuação na atividade de vigilância, 10 vigilantes, ou 90,9%, têm mais de um ano no posto de trabalho. Considerando o tempo na vigilância, 63,5% das entrevistadas têm 8 anos ou acima de tempo de atuação na segurança privada. Esses dados apontam para uma baixa rotatividade das vigilantes no contexto estudado.

5.2 Análise dos dados: categorias e subcategorias

As categorias de análise foram definidas *a priori*, tendo como base os objetivos específicos traçados para a pesquisa, a saber: perfil profissional, desenvolvimento funcional, condições de trabalho, processos de trabalho e relações de gênero e mecanismos de defesa.

Já as subcategorias emergiram como resultado das entrevistas realizadas, utilizando-se o critério da frequência com que foram obtidas, com um percentual de, pelo menos, 40% das ocorrências. As subcategorias que não atingiram tal percentual foram desconsideradas nesta análise. Assim, emergiram das entrevistas a partir das cinco categorias predefinidas 11 subcategorias para a análise dos objetivos da pesquisa, constantes no QUA 3.

Quadro 3 – Matriz de relação categorias *versus* subcategorias

Categorias de análise	Subcategorias
Perfil profissional	- Critérios para contratação - Processo seletivo
Desenvolvimento funcional	- Carreira funcional - Qualificação profissional
Condições de trabalho	- Ambiente físico - Equipamentos - Apoio institucional
Processos de trabalho e relações de gênero	- Processos de trabalho - Relações de gênero
Mecanismos de defesa	- Normas institucionais - Mecanismos de enfrentamento

Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

A seguir, analisam-se as categorias e subcategorias, com base nas entrevistas realizadas com as 11 vigilantes pesquisadas e o gestor operacional da empresa.

5.2.1 Perfil profissional

Esta categoria surgiu da necessidade de identificar na pesquisa as características exigidas pela organização objeto de estudo para contratar as vigilantes. Emergiram das entrevistas realizadas as subcategorias: 'critérios para contratação e processo seletivo'.

De acordo com Zanetic (2009), os profissionais autorizados a realizar a atividade de segurança privada são os vigilantes capacitados em cursos de formação de vigilantes que atuam em empresas especializadas ou contratados diretamente por organizações. Em ambos os casos, é necessária a autorização da Polícia Federal para realizar a atividade.

Tais profissionais devem possuir, segundo a Portaria 3.233 da Polícia Federal, os seguintes requisitos: ser brasileiro, ter idade mínima de 21 anos, possuir instrução mínima de 4ª série do ensino fundamental, ser aprovado em curso de formação de vigilante em escola autorizada pela Polícia Federal, apresentar avaliação médica e psicológica, estar em dia com obrigações eleitorais e militares e possuir idoneidade (atestados) e registro no cadastro de pessoas físicas (ZANETIC, 2009; FENAVIST, 2019).

Zanetic (2009) salienta a necessidade de aumentar o nível de escolaridade tende a ser fruto do crescimento da demanda por profissionais mais qualificados, principalmente, pela necessidade de estarem mais atualizados para operar equipamentos de maior complexidade.

Os relatos a seguir ilustram elementos do perfil profissional das vigilantes:

Olha, eu tive essa oportunidade. Aceitei, vesti a camisa, trabalhei até hoje e falo: "Não é bem por aí não". Eu penso assim: se você tiver os pré-requisitos que a empresa precisa e ela ver o candidato que ela está ali

precisando naquele momento, sim, você vai ter aquela oportunidade, sim (GUA 7).

A empresa gostou do meu porte físico. Ela viu minha escolaridade e ela disse que tinha um local com perfil para o qual eu poderia estar atendendo (GUA 2).

Zanetic (2009) aponta que as habilidades, técnicas e atitudes que se espera deste profissional ao final da sua formação visa atender, basicamente, às funções para as quais estejam aptos a cumprir, por exemplo, proteção e prevenção de ocorrências como invasões, furtos e roubos.

Quanto às exigências requeridas para a função, não se veem diferenciações para vigilantes masculinos e femininos. Ou seja, as exigências legais não determinam especificidades relativas ao gênero (BRASIL, 2019).

A seguir, apresentam-se as subcategorias que emergiram em relação à categoria perfil profissional: 'critérios para contratação e processo seletivo'.

5.2.1.1 Critérios para a contratação

Esta subcategoria emergiu das respostas das entrevistadas, que apontaram dois aspectos relevantes: a não definição clara dos requisitos exigidos pela organização, exceto a exigência do curso de vigilância; e as condições anteriormente apresentadas, tais como, documentos que comprovem idoneidade, habilidades para lidar com público, porte físico e postura.

Os depoimentos a seguir ilustram essa situação:

Exigência (para a contratação), até que não teve muitas, não. Foi mesmo uma indicação e que tivesse alguma experiência e o curso. Mas, no mais, não teve grandes exigências, não (GUA 4).

O curso de vigilância. Mais nada. Eu tenho um curso de graduação em Tecnologia de Segurança Privada, mas, isso não foi exigido. Acredito que foi um dos fatores que me fez ganhar o cargo. Foi um diferencial. E também isso é relativo, entendeu? No meu posto de trabalho eu sou a única que tem curso superior. Então, isso não quer dizer que quem não tenha o curso superior não vá conseguir o emprego. Não havia pré-requisitos. Comigo não aconteceu isso (GUA 1).

Quando eu fui contratada, tinha que passar pelo exame psicotécnico, fazendo exercício, conversando com a psicóloga, para ver como está nosso desempenho, a nossa mente, e várias coisas, né. E, também, eles olharam a questão onde a gente mora. Eu acredito que olha muito a questão de estudo também, experiência, se a gente já teve alguma em outra empresa. Eles olham muito isso. Na verdade, não exigiram muita coisa de mim, não, porque eu já tinha experiência na área de vigilância [...] (GUA 3).

Os relatos apontam que não ficaram claras para as vigilantes quando da contratação as exigências; ou seja, critérios mais específicos. Percebe-se aí que o curso de vigilância ministrado pelas escolas autorizadas é um fator preponderante para a contratação, visto que isso atende a um aspecto legal, e que os demais critérios são pouco definidos, o que levou as vigilantes a não serem muito específicas em relação aos requisitos necessários implícitos no processo de contratação.

Ficou destacada ainda nesta subcategoria a visão que as vigilantes têm sobre o curso de formação de vigilantes. Cinco respondentes disseram que aprenderam no curso de formação e quatro, que o curso deixa a desejar.

Os relatos a seguir ilustram este contexto:

O que é ministrado no curso não é suficiente para executar a profissão não. Até mesmo, porque são poucas horas. São 20 dias para aprender coisas que a maioria delas você vai viver no dia a dia, porque nem toda teoria é prática e nem toda prática vem da teoria (GUA 4).

No começo, para mim, foi tudo novo, um conhecimento novo, né. Sabendo que eu ia trabalhar num setor de segurança, não tinha uma ideia de como seria trabalhar num setor, numa empresa fechada, mas a formação lá dentro, para mim, foi o básico. Tive as instruções de defesa pessoal, instruções de tiro, instruções e orientações de como proceder no setor e fazer uma abordagem das pessoas, que para mim foi algo novo, de chegar e abordar. E como abordar é muito difícil. Ainda mais lidar com o ser humano... (risos). Depois, eu constatei que não era o suficiente. Quando você chega no setor, você tem uma outra visão. Não é nada daquilo que você pensa quando você está num curso de formação de vigilante (GUA 2).

No curso, eu aprendi, mas a gente aprende mesmo é na prática. Trabalhando é que a gente vê. Mas o curso me deu base. Deu, sim (GUA 8).

Um aspecto característico da atividade de segurança privada é que grande parte dos vigilantes é terceirizada. Assim, os critérios de contratação passam por exigências

que atendam aos requisitos que o cliente deseja. Muitas vezes, não estão explícitos para os candidatos à vaga quais são esses critérios.

Vieira Lima e Lima (2010) evidenciam que a autonomia das empresas de segurança é apenas formal, pois elas estão submetidas pelo contratante a diversos processos, por exemplo, definição de procedimentos e normas e a “escolha” de quem irá atuar nos seus postos, evidenciando uma espécie de seleção induzida.

5.2.1.2 Processo seletivo

Esta subcategoria emergiu da categoria perfil profissional, principalmente a partir da entrevista realizada com a psicóloga da empresa e, algumas vezes, com o gestor operacional, após as vigilantes serem indicadas ou, mesmo, após entregarem currículos na empresa e serem chamadas para o processo seletivo.

Após essas entrevistas, as candidatas passam pelos exames, que são médicos, psicológicos e específicos, de acordo com o posto de trabalho, além de testes padrões. Normalmente, os exames e os testes psicológicos são realizados em empresas especializadas de saúde ocupacional. Os exames clínicos são conduzidos por médicos, em que se realiza a medição de pressão e se verifica o histórico familiar. Em alguns casos, preveem-se testes de audiometria ou outro que o posto em que forem trabalhar exija. Já os testes psicológicos visam verificar os perfis de personalidade e os níveis de atenção para o trabalho.

Para alguns casos, não há uma entrevista de seleção, mas somente uma conversa de orientação para o posto solicitante, isso apenas em situações em que há a indicação do próprio cliente “exigindo” a contratação daquela pessoa para o posto.

Os relatos a seguir demonstram algumas formas de participação no processo seletivo:

Eu tive uma boa atuação na escola e ali eles me deram uma indicação para a empresa de vigilância. E eu fui diretamente para a psicóloga, que fez uma entrevista comigo (GUA 2).

Na verdade, eu fui indicada. Minha tia trabalhou aqui no prédio, na parte da limpeza. Ela conversou com o antigo síndico daqui e ele solicitou a minha contratação, onde entrei como vigilante (GUA 10).

Então, meu processo seletivo foi devido a um setor que a empresa tinha ganhado. O supervisor lá deste novo setor fez a minha indicação. Fiz a entrevista e consegui (GUA 11).

Fui chamada para uma entrevista e depois foram feitos os testes (GUA 6).

Ficou evidenciado nas entrevistas que o processo seletivo tem um padrão comum, consiste na entrega de currículos ou, mesmo, na indicação de alguém da empresa ou, principalmente, dos contratantes dos serviços de segurança. Posteriormente, as guardiãs passam por uma entrevista com a psicóloga e/ou com o gestor operacional da empresa e são encaminhadas para a realização de testes psicológicos e exames de saúde obrigatórios nesta profissão. Os testes e os exames só ocorrem após essa entrevista inicial, em que a psicóloga e o gestor aprovam o candidato para determinado cliente.

De acordo com a Portaria 3.233/12, emitida pelo Departamento de Polícia Federal para que uma pessoa possa ser profissional e atuar na vigilância, constam entre os requisitos, em seu item 5, ter sido aprovado em exames de saúde e de aptidão psicológica. Isso explica a realização de uma entrevista com a psicóloga da empresa e os testes psicológicos em uma clínica especializada, como salientado pelas entrevistadas (BRASIL, 2019).

Essas informações corroboram com a teoria de que o processo de recrutamento e seleção objetiva identificar os melhores perfis para as organizações, evitando erros que possam redundar em prejuízos. Demonstram também, a complexidade que é o processo de seleção na segurança, visto que os perfis dos clientes atendidos são diferenciados (DIOGO; COUTINHO, 2013; MAIER; CRUZ, 2014).

5.2.2 Desenvolvimento funcional

Esta categoria de análise surgiu diante do objetivo de identificar e descrever os requisitos necessários para que as vigilantes possam ascender a níveis mais elevados na hierarquia da organização onde atuam. Reconhece-se hoje que o

desenvolvimento de uma carreira passa prioritariamente pelas escolhas e ações do próprio indivíduo. Todavia, as organizações que visam alcançar os melhores desempenhos entendem que precisam não somente atrair, mas também reter estes perfis que se mostram importantes para os resultados que elas almejam atingir (REIS; GRAZIANO; OSVALDO, 2017). Com base nas entrevistas realizadas, esta categoria foi explicada pelas subcategorias que emergiram: 'carreira funcional e qualificação profissional'.

Os relatos a seguir mostram uma clara dificuldade para que as vigilantes possam ter um desenvolvimento funcional na empresa:

Ali onde eu estou, eu não consigo ver, eu não consigo enxergar, por mais que eu me doe, por mais que eu leve meu trabalho super sério. Se isso acontecer, eu vou ficar muito surpreendida. Eu não vejo nada assim. Não há um plano de carreira (GUA 1).

Se tiver aí quatro ou cinco setores aí com vigilante feminina é muito. O resto é tudo masculino. Então, eu acho que para homem é mais viável. E a empresa acha, as empresas (contratantes) acham mais viável isso, ser homem. A gente precisa do olho das outras pessoas para ver o nosso trabalho. Um dos problemas é a falta de contato com a gestão (GUA 10).

Um primeiro aspecto que a categoria mostra é que, de maneira geral, as empresas de segurança não têm um plano de carreira para os vigilantes. A situação fica mais crítica quando se trata das guardiãs, pois há muito menos opções de postos de serviços, além de não serem a primeira opção de escolha dos clientes e da empresa para as funções de líder e supervisão. Nas entrevistas, ficou evidenciada tal dificuldade percebida pelas vigilantes. O relato do gestor da empresa pesquisada corrobora com tal afirmativa:

Infelizmente, alguns tomadores de serviço ainda têm esse preconceito, tá, (não aceitam as vigilantes). Melhorou bastante, mas ainda tem muito que melhorar (GES).

Godinho *et al.* (2016), analisando a capacidade para o trabalho dos vigilantes, explicam em sua pesquisa, após constatarem que no objeto de estudo havia 100% dos vigilantes homens, que, apesar do crescimento da participação feminina no mercado de trabalho, há algumas atividades que ainda são de predominância

masculina e que isso pode ser explicado pelo ponto de vista histórico em função da cultura patriarcalista e da divisão sexual do trabalho.

A seguir, apresentam-se as subcategorias que emergiram da categoria desenvolvimento funcional.

5.2.2.1 Carreira funcional

Esta subcategoria emergiu da categoria desenvolvimento funcional, principalmente, sob uma ótica negativa por parte das vigilantes entrevistadas, que, em sua maioria, não veem oportunidades de ascensão em sua carreira profissional, notadamente, se comparadas aos vigilantes masculinos, corroborando o estudo de Diogo (2012).

Os relatos a seguir ilustram essa percepção:

A guardiã é muito difícil (a ascensão). Não vejo muito espaço, não. A guardiã pode ir lá, vai fazer o curso, pode fazer o curso de extensão. Por exemplo, na nossa cidade não tem guardiã que trabalha no carro-forte. Não vejo muitas oportunidades para a mulher, não. Não tem supervisora, não temos (GUA 3).

É, pode, no máximo, hoje, ser fiscal, que é o que eles dão oportunidade, mas para a mulher é muito difícil. Hoje na empresa que eu trabalho, não tem uma guardiã que é supervisora. Não tem (GUA 9).

Eu acho que na verdade na área da vigilância é mais difícil, né, porque alguns entram vigilantes e saem vigilantes, outros viram líder. Mas acho que a perspectiva de crescimento na área da vigilância é muito pequena. Para as mulheres, acho que é menor ainda, bem menor (GUA 10).

Destacou-se entre as respostas das vigilantes que as raras perspectivas de crescimento vistas para a carreira, em geral, são de serem um líder no setor onde atuam, a de serem um supervisor interno ou externo e, mais raramente, a de serem coordenador e gerente, que é o nível mais elevado na categoria. Ficou evidenciado ainda o pessimismo das guardiãs em terem oportunidades de ascensão pela pouca oportunidade em geral, mas também pela preferência maior pelos vigilantes masculinos para estas oportunidades, quando surgem.

As entrevistas também demonstraram que as vigilantes entrevistadas estão preocupadas com suas carreiras, visto que a maioria delas apontou a necessidade de terem mais oportunidades para uma melhor perspectiva futura, o que pode ser observado nos relatos a seguir:

Olha, a área da Segurança ela teria que acabar um pouco com esse preconceito, com essa relação de que segurança é feita com força, e por isso ser voltada só para os homens. Hoje em dia, tem muitas mulheres na área que são qualificadas, que estão buscando crescer, que estão desempenhando um bom trabalho e que estão levantando o nome da mulher na segurança. Deveria ter mais oportunidades, porque 90% do efetivo da segurança é masculino e as mulheres já mostraram que são capazes de trabalhar nessa área, não só na patrimonial, mas como nas demais: transporte de valores, segurança privada, supervisão. Então, acho que as empresas deveriam abrir mais o leque, dar mais atenção para essas mulheres (GUA 4).

Na verdade, não somos nem percebidas; somos excluídas. Poderíamos ter oportunidades que não são ofertadas para nós. Nós, “meninas”, somos mais centradas nas coisas que fazemos, mas não somos valorizadas por isso (GUA 2).

Moura, Lopes e Barbosa (2016) advertem que para as organizações em um mercado cada vez mais competitivo o diferencial existe por mérito das pessoas, e por isso é fundamental existir um plano de carreira para o desenvolvimento dos profissionais. Nessa perspectiva, vê-se que a empresa de segurança objeto deste estudo pode estar perdendo as oportunidades de ter um melhor potencial humano ao não adotar um plano de carreira e ao reduzir as possibilidades de aproveitar melhor as vigilantes em suas atividades.

5.2.2.2 Qualificação profissional

Esta subcategoria, que também emergiu da categoria desenvolvimento funcional, teve como base os relatos das entrevistadas ao vislumbrarem as possibilidades de crescimento na organização somente a partir da qualificação, isso somado ao profissionalismo e indicações dos clientes. Corroboram com isso o pensamento de Diogo e Coutinho (2013) e Zanetic (2009) ao salientarem a necessidade de uma melhor qualificação na área da Segurança, devido ao fato de os clientes estarem se tornando cada vez mais exigentes, diante das necessidades de seus negócios, das

melhorias nas formas de atendimento e das novas maneiras de lidar com sistemas mais complexos.

Os relatos apresentados a seguir apontam as percepções nessa direção:

Olha, eu tive essa oportunidade. Aceitei, vesti a camisa, trabalhei até hoje e falo: “Não é bem por aí não!” Eu penso assim: se você tiver os pré-requisitos que a empresa precisa e ela ver o candidato que ela está ali precisando naquele momento, sim, você vai ter aquela oportunidade, sim (GUA 7).

Na empresa, existe a possibilidade de crescimento, tanto na promoção de cargos como na questão de conseguir mais clientes e aumentar o número de postos de trabalho. Mas a questão da evolução de cargo é mais por indicação mesmo, tempo de casa, qualificação. A questão de crescimento da empresa é a conquista de novos clientes, e hoje a maioria dos clientes novos querem é preços baixos. Não querem qualidade, não (GUA 4).

Na verdade, tudo tem que partir da pessoa, né, ela buscar o crescimento, buscar aprimorar as coisas, e creio eu que outras pessoas da empresa, sabendo que você tá buscando aprimorar o seu currículo, pode ser que futuramente, né, te dê oportunidade, faça alguma entrevista com você, algum processo seletivo, pra ver se encaixaria na vaga (GUA 11).

Apesar de considerarem que as oportunidades são menores e de não possuir um plano de carreira, ficou evidenciado nas entrevistas que a qualificação profissional é importante para desenvolver um bom trabalho e ter a oportunidade de evoluir na carreira. As possibilidades de crescimento estão na oportunidade de serem um líder ou supervisor ou mesmo, de serem contratadas diretamente pelo cliente tomador do serviço. Para as funções de líder de setor e de supervisor interno, a influência do cliente é considerável, sendo a indicação um fator determinante. Sob a ótica de a carreira estar atrelada à qualificação das profissionais pesquisadas, o gestor da empresa de segurança apresenta uma visão otimista para as vigilantes:

A tendência é crescer, né? Hoje, já conseguimos visualizar bastante mulheres participando dos cursos superiores nas faculdades, nas universidades. Então, isso significa que o mercado é promissor. Em se tratando de qualificação da mão de obra delas, eu acredito que a tendência aí é aumentar as oportunidades de vagas e promoções (GES).

Aleixo *et al.* (2017) consideram que um dos fatores que proporcionaram a ascensão feminina em novas funções é exatamente a especialização, pensamento semelhante

ao de Baylão e Schettino (2014), que salientam que as mulheres se preocupam mais com seu grau de instrução e oferecem mais possibilidades de qualificação quando comparadas aos profissionais homens.

Muniz, Bacha e Pinto (2015), também demonstram esse pensamento em seus estudos, apresentando dados sobre maior participação, grau de instrução e menor nível de desistência das mulheres em relação aos homens no que tange aos estudos.

Zanetic (2009) enfatiza que, em comparação com as forças de segurança pública, a segurança privada ainda tem um índice de escolaridade menor, mas vem crescendo em ritmo acelerado, superando, inclusive, a média de crescimento da escolaridade nacional.

5.2.3 Condições de trabalho

Esta categoria está relacionada às condições de trabalho no que tange a recursos materiais, ambiente físico e apoio institucional recebido para o trabalho das vigilantes. É explicada pelas subcategorias que emergiram: 'ambiente físico, equipamentos e apoio institucional'.

Vieira, Lima e Lima (2010) e Ribeiro *et al.* (2011) apontam que as condições de trabalho dos vigilantes, de maneira geral, estão ligadas às características do posto de trabalho em que atuam ou seja, cada cliente com suas regras, níveis de exigência e às condições físicas dos postos, que são diferentes, configurando-se no ambiente em que os vigilantes terão que lidar no dia a dia. Os postos de atuação podem ser condomínios residenciais ou empresariais, indústrias, centros comerciais ou *shoppings*, eventos, agências bancárias, escolas, universidades, órgãos públicos e hospitais, entre outros.

Independentemente do posto em que atuam, algumas situações são apresentadas nos estudos de Vieira, Lima e Lima (2010) e Ribeiro *et al.* (2011), como, uniformes de baixa qualidade, trabalho praticamente o tempo todo em pé, tensões e conflitos

com contratantes e clientes, pressões por parte das empresas de vigilância, ausência de banheiros ou locais adequados às necessidades fisiológicas e descanso.

Os relatos a seguir ilustram esse contexto:

Em relação a banheiro e vestiários, o local onde trabalho não é muito bacana assim, não. Não é muito legal, não, porque, é um pouco desconfortável, porque os banheiros são separados, mas, no mesmo local junto com uma cozinha pequena. E ali é pequeno, meio constrangedor para ficar uma mulher junto com um homem (GUA 3).

Olha, tem algumas coisas que deixa a desejar. São coisas muito pequenas, mas a empresa, num cômputo geral, é uma empresa muito boa, muito correta. Então, assim, são coisas que dá para você relevar, né? (GUA 9).

A empresa que trabalhamos não dá nenhum suporte. A gente ainda toma xingo. Falam assim (o que eu escutei do meu chefe em relação a uma sala que usei para descansar): "Olha, do tempo que eu estou aqui eu nunca entrei naquela sala". Ou seja, quis dizer que eu também não deveria entrar. Então, perguntei para ele: "Mas aonde eu vou fazer o meu horário de descanso? Eu tenho uma sala para fazer? Ele disse: "Ah! Sai então. Você está num complexo, vai para o shopping. Então, se vê que a gente fica em pé, e às vezes eu quero um lugar para sentar e esticar minhas pernas. São os 15 minutos que eu tenho, e não há esse local (GUA 1).

Salienta-se que no relato da GUA 9, entre as coisas que diz serem pequenas e deixam a desejar ela salienta aspectos como uniformes em tamanhos diferentes do padrão ou, mesmo, troca de uniformes.

Com base nos dados obtidos, foi possível constatar que as condições de trabalho para os vigilantes, sejam homens ou mulheres, em linhas gerais, são proporcionadas pelo cliente, que são os postos de trabalho onde atuam. Em relação aos equipamentos utilizados pelas empresas de segurança, estes são padronizados e controlados pelas normas da Polícia Federal. No entanto, percebeu-se que há algumas diferenciações. De forma geral, o que se apurou com base nas entrevistas é que não há muitas diferenciações do que é oferecido em termos de condições de trabalho entre vigilantes homens e mulheres.

Notam-se ainda, diferenciações quanto às condições de trabalho das vigilantes que atuam em condomínios, onde existe melhor estrutura e menor nível de reclamação

em relação a equipamentos e à estrutura de trabalho, em comparação com aquelas que atuam em *shopping*, como se pode perceber nos relatos de GUA 3 e GUA 9, que atuam em condomínios, e de GUA 1, que atua em um *shopping*. Essas más condições citadas podem ser fatores que com o tempo geram tensões, desmotivações e adoecimentos nas profissionais de segurança.

5.2.3.1 Ambiente físico

Esta subcategoria emergiu na categoria condições de trabalho, tendo por base os relatos das vigilantes, quando apontam que, em termos de ambiente, não há diferenças entre homens e mulheres e que, de forma geral, ficou dividido entre aquelas que acreditam que têm uma boa condição e aquelas que acreditam que existem problemas para a realização das atividades.

Os relatos apresentados a seguir, indicam essa situação:

Eu trabalho tanto na recepção quanto no estacionamento. Na recepção a área é coberta; no estacionamento, não. Aí, eu tomo sol e tomo chuva. O que acontece? Eles (a empresa) fornecem para nós até o guarda-chuva, e eu tenho que fazer manobra de vagão, dentro da usina. Como é que eu vou segurar? Não tem como segurar o guarda-chuva, o rádio HT e sinalizar para o pessoal parar! Aí, de certa forma, eu tomo chuva (Risos). Complicado. É igual (para homens e mulheres). Sofremos juntos (GUA 2).

Assim, a condição é boa para a gente exercer o nosso trabalho lá de segurança. Igual eu falei: é um pouco vulnerável (GUA 3).

Não tem diferença. E o ambiente dá para eu fazer minhas atividades normalmente (GUA 9).

Como se observa a partir do relato de GUA 2, algumas dificuldades ocorrem, indicando algumas situações pontuais em relação ao ambiente físico. As situações ruins apontadas não estão vinculadas somente às vigilantes, mas a toda a equipe. Ficou evidente que o cliente (tomador do serviço) é que, normalmente, se responsabiliza pelas condições de trabalho.

A questão do ambiente de trabalho é inicialmente legal, como pode ser visto na NR 17, que trata da ergonomia na legislação trabalhista relativo ao capítulo V da CLT:

17.1. Esta Norma Regulamentadora visa a estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente. 17.1.1. As condições de trabalho incluem aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário, aos equipamentos e às condições ambientais do posto de trabalho, e à própria organização do trabalho (BRASIL, 2019).

Feijó (2008) identifica que fatores ligados a riscos físicos, químicos e biológicos têm a condição de afetar a saúde dos vigilantes. Já Ribeiro e Santana (2015) explicam que a qualidade de vida no trabalho (QVT) é hoje uma condição estratégica nas organizações para que busquem maior satisfação e desempenho dos funcionários. Entre os aspectos que precisam ser corroborados para isso, está o ambiente em que os profissionais atuam.

5.2.3.2 Equipamentos

A subcategoria 'equipamentos' também não mostrou diferenças em relação ao gênero. Os equipamentos são fornecidos pela empresa ou cliente e são obrigatórios, com padrão definido e controlados pela Polícia Federal.

Sobre os materiais fornecidos, as guardiãs reclamaram do uniforme, que as tornaram masculinizadas, por ser padrão ou, mesmo, por sua qualidade e tamanho.

Nos relatos a seguir, constam essas argumentações:

O uniforme já é padrão. A mulher já vai ficar com uma característica bem masculina, embora tenha a diferença que o homem usa gravata e a mulher usa lencinho. Mas deixa a mulher bem masculinizada, uma vez que o uniforme que é oferecido é o mesmo (GUA 3).

Olha, o uniforme que a gente trabalha não tem as medidas corretas, entendeu? Tipo assim: você recebe uma calça, ela não é igual uma calça que você compra na loja. A numeração, por exemplo, se eu quero uma calça 42, não corresponde à calça 42. A qualidade não é uma qualidade tão boa, e é nessas questões que eu acho que deixa a desejar (GUA 9).

A condição que eles dão para o vigilante está trabalhando é boa. O armamento e os EPIs são de boa qualidade. É bem fiscalizado (GUA 3).

A Portaria 3.233/2012 da delegação de Polícia Federal trata do uniforme no artigo 149, especificando que é de uso obrigatório, de forma a demonstrar a ostensividade. Também é obrigatório o uso de apito com cordão, emblema da empresa e plaqueta de identificação da empresa e do vigilante. Já o artigo 151 salienta que o uniforme precisa ser aprovado pela Polícia Federal e não pode ser semelhante ao das forças armadas. A mesma portaria qualifica as condições de fornecimento dos materiais de uso e proteção dos vigilantes, como, placa balística, colete e armamento letal e não letal, quanto às condições em que devem ser fornecidos e o controle para futuras substituições (BRASIL, 2019).

De acordo com a legislação, os materiais fornecidos para a atuação dos vigilantes são controlados pela Polícia Federal, e por isso são padrões. Porém, percebe-se em alguns relatos que, por definição, principalmente dos clientes tomadores de serviço, é comum que seja vedado o uso de armamentos às guardiãs. A escolha se um posto de serviço terá ou não armamento é dos clientes. No entanto, o fato de haver alguns postos com armamento somente para os vigilantes masculinos não é esclarecido pelos tomadores de serviço. Na visão das guardiãs, trata-se de uma forma de preconceito e de desvalorização.

5.2.3.3 Apoio institucional

Esta subcategoria surgiu em decorrência de as vigilantes terem apontado em suas falas dois aspectos: um ligado ao apoio da empresa para a realização de suas atividades e outro, à resolução de problemas no contexto do trabalho. Destacaram que há diferenças de apoio quando se considera o gênero dos seguranças. Um aspecto relevante que se evidenciou foi a importância da relação das vigilantes com os supervisores, que, no caso da empresa estudada, são somente homens. Ou seja, todas as mulheres na empresa são subordinadas a chefia de homens, o que faz com que possam surgir situações conflitantes e diferenciações de tratamento em virtude do gênero.

Com base nos dados obtidos, foi possível perceber que existe um equilíbrio no que tange ao fato de as vigilantes se sentirem apoiadas para a realização de suas

atividades. Porém houve algumas que alegaram diferenças de tratamento, por exemplo, mais atenção e atendimento a pedidos dos vigilantes homens do que delas e tratamento com desrespeito profissional. Em relação ao apoio institucional, as entrevistadas relataram a importância da figura do supervisor, que, em linhas gerais, é o profissional que faz a inter-relação entre o profissional da vigilância e a empresa da qual atuam.

Os relatos a seguir apontam nessa direção:

Sempre tem uma diferença de apoio entre os vigilantes masculinos e as guardiãs, para falar verdade (risos), mas, eu falo assim: é, aquela questão deles lá, dos mais chegados deles, entendeu. E geralmente os homens são os mais chegados porque homem tem mais afinidade, são mais conversados, né (GUA 3).

E, quando você vai questionar os seus direitos, você é tirada do setor. Tudo isso eu já passei. E, quando você liga para falar com o coordenador sobre o supervisor, ele simplesmente fala que não pode te atender (GUA 9).

Olha, no caso de ter um problema com visitante, neste caso a empresa fica mais a favor do visitante (GUA 8).

Ah! Em questão do cliente, eu não tenho muito a reclamar não, mas, assim, eu acho que da empresa só deixa a desejar a falta da gestão mais presente. Tem um supervisor que me ouve, mas o outro não. Então, eu tento sempre que resolver as coisas com o que me ouve (GUA 10).

Vieira, Lima e Lima (2010) afirmam que um dos problemas no contexto de atuação dos vigilantes são as práticas de gestão por parte de supervisões e inspetores, que, normalmente, são marcadas pelo autoritarismo e decisões arbitrárias dirigidas aos vigilantes como punitivas e de forma exagerada.

Godinho *et al.* (2016) reforçam a importância do papel do supervisor para a prevalência de boa capacidade de trabalho do vigilante, principalmente, em relação ao ambiente ocupacional.

Um dos aspectos que comprometem essa relação é a terceirização na área da Segurança, provocando na equipe de vigilância a sensação de abandono, em que os funcionários ficam à mercê das decisões do cliente, só evidenciando a gestão por parte das empresas contratadas. A empresa contratante dos vigilantes somente

aparece nos setores quando ocorrem problemas, para punir ou ficar do lado do cliente e, até mesmo, dar ordens que divergem do que os vigilantes receberam do contratante no posto onde atuam, o que os pressiona ainda mais (VIEIRA; LIMA; LIMA, 2010).

5.2.4 Processos de trabalho e relações de gênero

Esta é uma categoria de análise que visa identificar e descrever os processos de trabalho e as relações de gênero percebidas pelas vigilantes no contexto do trabalho. Divide-se em duas subcategorias: 'processos de trabalho e relações de gênero'.

Ribeiro (2014) elucida que no processo de trabalho há a utilização dos meios para transformar o objeto do trabalho em produto, gerando, assim, finalidade e conteúdo, de forma que o valor final seja maior que a soma do valor da mão de obra e dos meios utilizados.

No caso específico da segurança, o produto é a prestação do serviço. Na segurança privada, em função da autorização legal (Lei 7.102), os vigilantes sob a orientação das empresas autorizadas a prestar o serviço ou, mesmo, dos clientes que são os seus contratantes são direcionados para determinadas atividades que objetivam atender ao negócio fim destas organizações.

O serviço de vigilância é utilizado para prevenir ou reduzir a ocorrência de atos delituosos nas organizações, podendo ser realizados por meios eletrônicos ou humanos. Normalmente, o vigilante, profissional que opera o serviço de segurança privada tem autorização e atua com a recepção e identificação de pessoas e veículos para acesso às organizações. Ele realiza revistas em veículos, funcionários ou prestadores de serviço. Também, ronda os locais de trabalho, para inspecionar a integridade do ambiente, e identifica e retira pessoas que estejam infringindo normas de segurança do ambiente em que atuam, mediante uso de força ou não, podendo usar até armas letais (KUSTHER, *et al.* 2010; LOPES, 2015).

As atividades de segurança privada estão alinhadas com as permissões de autorização especificadas na Lei 7.102 e na Portaria 3.233 da Polícia Federal, tais como, atuarem dentro dos limites da instituição, uniformizados, com armamentos ou não, desde que tenham o treinamento. Entretanto, existem diferenciações de acordo com o posto em que atuam, por exemplo, suprimento de algum equipamento não obrigatório, ou procedimentos de atuação diferente conforme normas de segurança locais. Em linhas gerais, a atuação na atividade visa vigiar, proteger e guardar os bens e imóveis, evitando a ocorrência de riscos diversos.

Como salientado no Capítulo 2, as relações de gênero estão inter-relacionadas com as relações de poder, termo que surgiu principalmente com Foucault, ao apontar que estas últimas se expressam em diversas relações sociais. Assim, o poder não seria algo estático, que se pudesse possuir, mas que se estruturam em relação que vai coagindo e docilizando as práticas, fazendo com que as pessoas cumpram por vontade própria aquilo que se deseja (FOUCAULT, 2013).

Analisar as relações de poder se torna viável na ótica do gênero e das relações de trabalho. Segundo Sulti *et al.* (2015), as relações de poder estão inclusas na gestão dos serviços com as necessidades e desejos do trabalhador, incluindo os diversos saberes que se inserem nesta relação.

Infere-se que os processos de trabalho da segurança estabelecidos principalmente pelas empresas de vigilância e, de outro lado, pelas empresas contratantes que acabam por escolher com quem trabalham, além de definirem os processos de trabalho podendo punir e substituir os vigilantes, apontando para o desafio das relações de poder e gênero neste setor. Tais circunstâncias podem ser confirmadas nos relatos das entrevistadas que se seguem:

Tive que me masculinizar. Tanto é que o pessoal lá começou a dar em cima de mim (risos). Ter postura. O jeito de andar tem que mudar. O jeito de andar feminino é diferente. Homem é mais quadrado. Enche o peito. Mulher tem que fazer a mesma coisa também, senão ela vai chamar muito a atenção. É um pouquinho assim: tem que ser mais séria, usar menos maquiagem. No máximo, assim, cor da pele (GUA 1).

O que me faz cumprir um procedimento mesmo tendo um incômodo é a norma da empresa. É o que eles designam para a gente fazer. Então, eu sei que eu tenho que fazer. Não concordo, mas eu tenho que fazer (GUA 2).

Vieira, Lima e Lima (2010) mencionam que há setores como estações de metrô que colocam as vigilantes em postos para atuação com as mulheres, os idosos e as crianças. Em outras situações, colocam as vigilantes somente em postos que têm a presença de outros vigilantes masculinos, visto que, se ficarem sozinhas, fragilizaria a segurança. No entanto, os vigilantes masculinos ficam sozinhos nos postos. Nesse contexto Meneses (2017) menciona que a ocupação das mulheres no mercado de trabalho traz segregações setoriais, ocupacionais e hierárquicas, como essas explicitadas.

5.2.4.1 Processos de trabalho

Esta subcategoria surgiu em função das operações realizadas no dia a dia de trabalho.

O Conselho Nacional do Ministério Público (2016) define processos como o conjunto de atividades que têm por objetivo proporcionar um resultado a uma organização, tendo início, meio e fim. Ou seja, seria a sequência de passos a serem seguidos numa rotina organizacional, gerando entradas, o processo e saídas, que são os resultados.

A Portaria 3.233/12 define em linhas gerais o processo de trabalho do vigilante como sendo proteger o patrimônio e pessoas, realizar rondas no setor de trabalho, implementar e fiscalizar as normas do posto de trabalho, controlar o acesso de pessoas, mercadorias, documentos, veículos e agir em situações que possam gerar danos ao patrimônio, tais como, incêndios, invasões, furtos, roubos e depredações. Um aspecto importante da portaria é que ela não distingue em momento algum as atividades para vigilantes masculinos e femininos. Ou seja, a partir do instante em que a pessoa é habilitada pelo curso de formação de vigilante, independente do gênero, está apta a realizar as atividades de vigilância.

O Quadro 4 traz uma síntese dos processos de trabalho estruturado, com base no estudo de Vieira, Lima e Lima (2010) e no relato das vigilantes.

Quadro 4 – Descrição dos processos de trabalho da vigilância

Setor de atuação	Processos de trabalho
Hospitais	Normalmente, escala 12 x 36. Atuam no controle de acesso e situações de conflito ou suspeitas, dentro dos hospitais, normalmente, desarmados.
<i>Shopping Centers</i>	Têm atribuição variada, como, garantir a segurança patrimonial, identificar funcionários na portaria, controlar e vistoriar os veículos de carga e garantir a segurança dos clientes e dos veículos nos estacionamentos. Atuam em caso de brigas, roubos e conflitos. Verificação sistema de circuito fechado de televisão (CFTV).
Indústrias	Assumem as funções de porteiro, telefonista, recepcionista, carteiro, motorista, manobrista e, até mesmo, de técnico de manutenção elétrica e hidráulica. Alguns dos postos de trabalho são equipados com sistemas de segurança eletrônica, que interagem. Fiscalizam cargas e atividades administrativas diversas.
Eventos	Controlam a entrada e saída de pessoas, verificam convidados e/ou a adequação dos trajes ao local, realizam revistas nos participantes do evento, além de exigirem do público obediência às normas impostas pelo contratante, o que, muitas vezes, ocasiona conflitos.
Condomínios	Cuidam da recepção, identificação e orientação de pessoas e veículos, rondas. Impedir acessos indevidos, furtos, roubos e depredação. Verificam o sistema de Circuito Fechado de Televisão (CFTV).
Bancos	Processos realizados de acordo com cada instituição financeira. Vigilância da agência, controle da porta giratória e do acesso das pessoas, verificação de bolsas.

Fonte: Vieira, Lima e Lima (2010). Elaborado pelo autor (2019).

Os relatos a seguir ilustram os processos de trabalho realizados pelas vigilantes:

Faço tudo que o vigilante masculino faz, sem receio. Exemplo, as mulheres hoje lá no meu setor dirigem viatura. Se precisar, fazem a ronda. Ela fica no meio da pista fechando trânsito, direcionando locomotiva (GUA 5).

Olha, eu estou há um ano fazendo o que eu faço. É bem monótono, literalmente. Eu, desde quando cheguei, me ensinaram a fazer ata (registro das situações ocorridas no setor de trabalho), comecei a fazer ata e estou até hoje fazendo ata. Eles me deixam por conta da ata. Não mudam meu horário, não mudam nada. Só me colocam assim, só para fazer ata (GUA 1).

Tudo que o vigilante homem faz eu faço: subir na caixa d'água, ir na subestação, porque, quando o vigilante entra aqui, a gente já passa por um treinamento geral. Todos, tanto mulher quanto homens, trabalham em todos os setores (GUA 10).

Os relatos mostram que em cada posto de trabalho os processos são diferenciados e que tanto os homens quanto as mulheres o realizam. Outra característica

percebida nas respostas foi que os processos de trabalho são monótonos, não havendo grandes alterações no dia a dia em cada um dos postos em que a vigilante atua.

A maioria das vigilantes relatou que coloca o uniforme, assume o posto, interage com quem está deixando o posto, para saber as informações necessárias, faz suas atividades, que se resumem a recepcionar pessoas, identificar, orientar, rondar pelo posto de serviço e apoiar nas operações, conforme definido pelas coordenações. Anotam os fatos do dia em livro de ocorrências antes de passarem o posto a outro vigilante, sempre obedecendo às normas e aos procedimentos dos locais em que atuam.

5.2.4.2 Relações de gênero

Esta subcategoria emergiu em função das considerações das vigilantes quanto à preferência dos clientes pela contratação dos serviços masculinos. As entrevistas também mostraram a percepção de visões estereotipadas e as diferenças de tratamento por parte das chefias em relação às mulheres vigilantes e à visão das vigilantes sobre as relações de gênero em suas atividades.

Meneses (2017) considera necessário olhar a expansão da participação feminina no mercado de trabalho com certas reservas, visto que, mesmo aparentemente estando em certo crescimento, há ainda uma relação carregada de diferenciações e de prevenções culturais de gênero.

Estudos apontam que, mesmo com uma participação maior das mulheres no mercado de trabalho, alguns fatores são marcantes em relação à divisão sexual do trabalho e as discriminações contra as mulheres. Em geral, recebem menos que os homens para funções semelhantes, são minoria nos cargos de gestão e trabalham horas a mais em virtude da dupla ou tripla jornada (SOUSA; GUEDES, 2016; GONTIJ; MELO, 2017; CAMPOS *et al.*, 2017; LIMA *et al.*, 2017).

As relações de gênero perpassam, portanto, por uma discussão que transcende a divisão sexual do trabalho meramente biológica, mas envolve uma discussão sobre uma visão de subalternidade dos papéis atribuídos às mulheres em um contexto histórico e cultural. Ainda permanece uma herança do patriarcalismo, que sustenta visões distorcidas assimetrias de tratamento em relação as mulheres. Essas diferenças estão ligadas, principalmente, às questões sobre dupla jornada, remuneração inferior, distribuição de tarefas e postos de trabalho que estruturam um esquema hierárquico desfavorável e de separação (SILVA, *et al.*, 2014; MATTOS *et al.*, 2015).

Os relatos a seguir revelam como as vigilantes percebem essas diferenciações:

Por ser mulher, no local de trabalho, se tem que fazer um café, arrumar o ambiente de trabalho ali, dar aquela limpeza, para estar passando o plantão, falam para a gente fazer. Eu acredito que não é só mulher que deva fazer isso; o homem também. Sempre pedem às mulheres para fazer e ainda ficam com piadinhas e com “zoeira” dos colegas de trabalho: “Ah, que você é mulher. Mulher foi feita para isso. Foi criada para isso. Para arrumar casa” (GUA 3).

Agora, no cotidiano, às vezes de um visitante você ouve: “Você é muito bonita para estar trabalhando com uma arma na cintura”, é, “tinha que trabalhar num escritório”, alguma coisa assim (GUA 4).

Até que aqui nesse setor a minha líder é uma mulher. No setor que eu estava antes, eram quatro líderes, todos homens. No setor que eu estava antes, eu achava ele até meio, vamos dizer, machista, porque lá as mulheres não portavam arma. Era num *shopping*. As mulheres não ficavam no piso de cima. Não ficavam na portaria (ficavam em áreas com menor risco e para dar informações), sendo que no curso o que ensina para homem ensina para a mulher. Mas isso é coisa do setor. Tem o cliente, e o cliente é que determina as regras lá (GUA 11).

As empresas hoje em dia visam mais pelo lado masculino. São poucas as empresas que aceitam mulheres como supervisora. Eu tenho isso aí como uma experiência, porque eu trabalhei no *shopping* e sei disso porque em vários setores da empresa de vigilância a maioria deles são todos masculinos, a minoria feminina. Se tiver aí quatro ou cinco setores com vigilante feminina é muito. Há setores que não permitem a vigilante feminina. Não aceitam. Falam porque é armado e precisa ser homem (GUA 7).

As entrevistas demonstraram que a maioria das vigilantes acredita ser mais fácil a condição para promoção para o vigilante masculino do que para as guardiãs. Também foi salientado pela maioria das entrevistadas que a influência do cliente nesse aspecto é preponderante. É importante ressaltar que o curso de formação de

vigilantes tem o mesmo conteúdo para homens e mulheres. Além disso, a legislação que regula o setor não faz qualquer tipo de distinção. Isso demonstra que a discriminação ocorre pela escolha das chefias e contratantes e, prioritariamente, considera que a segurança é uma atividade de risco. Portanto, opta-se pelos vigilantes homens em detrimento da vigilante mulher. Outro aspecto evidenciado é que as guardiãs, em sua maioria, acreditam que têm condições de realizar as mesmas atividades dos vigilantes masculinos.

Outro fator que corrobora com essa visão, como evidenciado na entrevista com o gestor da empresa de vigilância pesquisada, prende-se à crença na boa qualidade do serviço prestado pelas mulheres, porém considera que esta não é a visão dos clientes contratantes do serviço de segurança.

Os relatos a seguir demonstram essa percepção do gestor:

Não, não tem diferença de custo, não. E, com relação ao cumprimento das atividades, para ser sincero, eu acho que tem um ganho de qualidade muito grande quando você contrata uma mão de obra feminina. Acredito no potencial, sim, para serem supervisoras, coordenadoras e até gerentes (GES).

Eu acredito que para muitos tomadores de serviço ainda tem aquela história antiga de que o vigilante tem que ser um brutamonte, um guarda-roupa né (risos), como diz no ditado popular aí. Mas hoje sabemos que não é bem assim. Acho que a força está na mente, né, no diálogo. Então, acredito que isso (essa visão) vem diminuindo ao longo do tempo, mas, infelizmente, ainda temos muitos que pensam assim (GES).

O próprio fato de haver setores que não permitem que as guardiãs assumam postos por serem armados, demonstra uma diferenciação de gênero em relação à execução das atividades, visto que o treinamento de ambos, homens e mulheres, é igual. Tal fato também confirma que ainda persiste a visão de que as ações de segurança necessitam somente do uso da força. Com isso, o mercado tem a preferência pelo vigilante homem, não acreditando que as mulheres possam realizar o trabalho, sendo discriminadas.

Siqueira e Samparo (2017) apontam que, após várias vitórias femininas no mercado de trabalho, as mulheres ainda sofrem uma injustificável discriminação em virtude da divisão sexual do trabalho. A participação delas no mercado de trabalho é aceita pela sociedade, mas sofre resistências quando se trata de realizarem atividades consideradas masculinas. Percebe-se, ainda, que tal resistência ocorre a partir dos gestores, que, normalmente, são homens e não querem contratar mulheres para essas atividades, acreditando que são atividades que necessitam do uso da força e que, portanto, são mais aptos os perfis masculinos (OLIVEIRA; BRANGION; MAGALHÃES, 2011).

Quase a unanimidade das vigilantes entrevistadas afirmou que não se sente inferiorizada em relação aos homens para a realização das atividades de vigilância, sentindo-se em condições de executarem todas aquelas relativas à função. Percebe-se, assim, um processo de empoderamento das vigilantes, que passam a tomar consciência de suas habilidades e potenciais, além da autonomia de assumirem seus próprios destinos (BOURDIEU, 2010; FIALHO *et al.*, 2018).

Os relatos a seguir confirmam essa percepção:

A mulher presta mais atenção e tem mais sensibilidade para chegar e abordar. Hoje em dia, a vigilância não é mais você chegar com ignorância e com brutalidade. Se a pessoa chegar perto de você nervoso, com raiva, e se você for atender ela do mesmo jeito, vai gerar conflito (GUA 8).

Hoje em dia, a segurança não exige só força. Na maioria das vezes, nem exige força. A segurança hoje em dia exige é inteligência, comprometimento, atenção. São coisas que não só homens tem. Qualquer pessoa que se dispôr ao trabalho e a adquirir conhecimento é capaz de fazer, principalmente as mulheres, que, muitas vezes, em algumas situações, tem uma percepção melhor, uma dedicação maior se comparadas aos homens (GUA 4).

Eu vou falar pelas minhas ações. Eu tento no máximo tratar as pessoas como eu gostaria de ser tratada. Então, eu tento ser a mais gentil possível (GUA 2).

Nunca (ser preciso masculinizar). Hoje tudo é diálogo, tudo é conversa. Já trabalhei armada muitos anos na minha vida e um tiro que eu der eu estou criando um problema para minha vida e para a vida do outro. Hoje é: "Por favor, me dá licença". Quando não está na minha capacidade, tem a polícia para atuar (GUA 9).

Percebe-se por meio dos relatos que as vigilantes acreditam que, para mostrar seu valor, consideram que o trato com as pessoas, a gentileza e a atenção são diferenciais e que tais aspectos são inerentes às guardiãs. Ficou claro ainda na maioria das respostas que as vigilantes não precisaram se masculinizar para executar as atividades em seus postos de trabalho. A introdução das mulheres na vigilância veio suavizar os atendimentos, tendo em vista a maneira especial de atuar (VIEIRA; LIMA; LIMA, 2010).

O relato do gestor da empresa a seguir ilustra esse contexto:

Num primeiro momento, a contratação das vigilantes foi até por questões de se ter que efetuar revistas em mulheres. Mas, de lá para cá, alguns clientes têm percebido que a atividade das guardiãs tem uma qualidade muito grande (GES).

Essa característica do melhor atendimento já foi percebida pela empresa de vigilância e pelos clientes que possuem guardiãs nos postos. Isso aparece na fala do gestor da empresa de segurança quando retrata que a contratação das vigilantes femininas gera ganhos de qualidade.

Cardeal e Ribeiro (2017), ao estudarem as relações de gênero nas guardas municipais, enfatizam discriminações, brincadeiras e gracejos, que são formas de comportamentos que constroem essas profissionais.

As vigilantes mostram nos relatos a seguir a percepção sobre esse tratamento diferenciado:

Um tempo atrás era muito mais forte esse preconceito. Quanto eu entrei no setor que estou, tinha posto lá que eles falavam que a mulher não podia ficar sozinha. Eles alegavam que era perigoso (GUA 5).

A maioria das vezes eu, como supervisora lá no *shopping*, o meu coordenador falava comigo diante de uma situação de abordagem: "Pede o vigilante para ir e pede a guardiã para assumir o setor onde ele está". Eu dizia: "Mas ela está aqui ela pode abordar". Ele falava: "Não. Pede ela para ficar lá no lugar dele e pede ele para assumir." Aí, a gente vê até onde vai o machismo (GUA 7).

Tem uma brincadeira que falam (supervisores) do tipo: "Se colocar a guardiã para vigiar dez tartarugas, nove fogem" (GUA 2).

Para Fialho *et al.* (2018), o discurso patriarcal ficou arraigado na sociedade brasileira. Essa cultura impõe às vigilantes uma posição de associação ao privado. Por isso é que ocorrem segregações.

Apesar de algumas das respondentes dizerem que não percebem falas ou ações que desvalorizem as vigilantes, a maioria citou algum caso que demonstra essa visão preconceituosa, que pode ser explicada pela divisão sexual do trabalho quando são relegadas a trabalharem em algumas posições de menor risco. Essa atitude, que pode ser avaliada como proteção, de certa forma, é também uma discriminação, pois não se acredita no potencial das vigilantes para enfrentar tais circunstâncias.

Segundo Baylão e Schettino (2014), a discriminação aparece quando o tratamento não é igualitário diante das condições de trabalho que são iguais, lembrando ainda que o curso de formação de vigilantes não determina conteúdos diferentes para homens ou mulheres.

Salienta-se que o quantitativo de vigilantes masculinos e femininos nos postos de serviço não pode ser atribuída exclusivamente à empresa de segurança. Também pode ocorrer por definição do cliente tomador de serviço, em função de preconceito, conforme já salientado na fala do gestor da empresa de segurança pesquisado.

Os relatos das vigilantes a seguir apontam também nesta direção:

Agora, para isso mudar (segregações), também vai ter que mudar a visão das empresas de vigilância e dos clientes. Tem que abrir a mente e ver que não precisamos nessa área somente de altura, de músculos, de força, mas precisa-se também de competência, de conhecimento de atenção, de vontade de fazer (GUA 4).

A opção vai de cada contratante. Depende dele se ele quer homem ou mulher (GUA 7).

A diferença na contratação eu acho que é mais em função da exigência do lugar. Acho que eles (contratantes) dão mais ênfase para o masculino, porque eu acho que eles imaginam que o homem intimida mais (GUA 8).

Na verdade, eu acho que nem é só na área da Vigilância, não. Quando a gente vai fazer concurso, a gente vê que a quantidade de vagas para a mulher é bem menor se comparada as vagas para os homens. Na

vigilância, sinceramente, eu não sei qual é o motivo. Eu creio que pode ser por conta do cliente também. No outro setor onde eu estava, era uma guardiã em cada plantão. Creio eu que é o cliente que determinava isso, porque, se o cliente determinar ter mais guardiãs, a empresa vai fornecer para ele. Por parte do cliente, eu não sei o motivo disto (risos). Deve achar a mulher inferior para o serviço (GUA 11).

Ficou evidenciado nas respostas das vigilantes o quanto a atividade de vigilância fazem-nas sentir-se empoderadas, seja pelo próprio fato de atuarem como segurança ou em virtude do armamento e do uniforme. Complementando esse pensamento, a maioria das entrevistadas também apontou características femininas que são diferenciais em relação aos vigilantes masculinos as quais as colocariam em vantagem na execução das atividades:

Só o fato de ser vigilante já dá esse poder. A gente tá ali pra ver os erros. Se tiver armado claro que você também impõe. Somos os olhos de quem está relaxado (GUA 6).

O próprio fato de ser uma vigilante já dá a sensação de empoderamento (GUA 7).

O Uniforme também gera esse empoderamento porque se eu não tivesse uniformizada as pessoas não iam perceber que eu estou ali, sou uma segurança. Eu quero mostrar a imagem que eu sou segurança ali (GUA 11).

A vantagem da mulher é para atuar no caso de uma revista em mulheres, separar uma briga feminina e até mesmo a questão do diálogo. Acho que a mulher tem mais diálogo. Também para olhar as câmeras as mulheres têm mais atenção, o homem distrai muito fácil, principalmente se passar uma mulher de corpo bonito (risos). A mulher presta mais atenção. Até nos relatos de ocorrências os relatos das mulheres têm mais detalhes (GUA 8)

Segundo Cruz (2018), o termo *empoderamento* surgiu nos Estados Unidos e desenvolveu-se principalmente entre as mulheres por conta do movimento feminista, a partir de um diálogo contestatório ao poder masculino patriarcal vigente. Tornou-se um movimento de transformação das estruturas de subordinação social e política, principalmente.

O empoderamento inclui uma mudança individual, que proporciona um movimento de transformação coletiva, passando a ser ponto de desenvolvimento apoiado pela ONU. O foco no empoderamento feminino busca gerar, então, mudanças sociais, na medida em que reduz as assimetrias entre gênero (CRUZ, 2018).

Outro aspecto marcante nas respostas das vigilantes prende-se àquilo que Daniel (2011) afirma ser estratégias dos homens quando as mulheres entram em atividades em que são minorias. Tais estratégias compreendem formas de conviver com algo diferente da rotina, e isso ocorre, normalmente, por meio de “brincadeiras” e “piadinhas”, principalmente, relacionadas à sexualização no local de trabalho, marcado por “cantadas” e “convites para sair”.

Os relatos a seguir confirmam a presença desses elementos no contexto do trabalho das vigilantes pesquisadas:

Agora recentemente (risos), foi até um líder da própria empresa contratante. Chega, abraça, beija, fala que me ama, com surpresas, que eu não estava esperando. Dá para sentir a forma como a pessoa te abraça, te olha. Você sente (GUA 2).

Já senti (assediada) várias vezes. Achei, assim, superdesagradável. Assediada por clientes, visitantes. Sempre tem aqueles engraçadinhos que gostam de “meter a cara”. O homem confunde muito uma boa educação da mulher com outras coisas (GUA 3).

Muitas vezes. Muitas (ser assediada). Em outras empresas e inclusive nesta empresa de vigilância. Não por funcionário da empresa de vigilância. Eu estou falando do contratante. Nos postos, inclusive chefias, isso é o que mais acontece: a pessoa confundir as coisas, achar que a gente é objeto sexual. Hoje em dia você contratar uma guardiã, se ela não for linda, não tiver todos esse perfil, não serve (GUA 9).

[...] não chegou a chamar para sair, mas gostava muito de tirar vantagem. Se mostrava para a guardiã para ela se interessar por ele. Foi até um dos motivos que eu pedi para sair de lá. E, pelo que falaram, eu não fui a primeira. Ele fazia isso. Se ele visse que não deu certo, ele arrumava um jeito de pegar no seu pé. Te chamava atenção por pouca coisa sem ter necessidade. Meio que humilhação na rede (rádio), para todo mundo ouvir sem necessidade (GUA 11).

Nas entrevistas realizadas, 9 das 11 vigilantes entrevistadas disseram que já se sentiram assediadas por colegas, supervisores e, principalmente, clientes e visitantes dos postos em que atuam, por meio de elogios fora de hora, chamar para sair, olhares e atitudes de intimidade.

Para Castro *et al.* (2018), os vários tipos de assédio tendem a ocorrer em decorrência das desigualdades e que um rosto bonito tem sido mais alvo de assédio e brincadeiras. Há profissionais nessa situação que não querem levar adiante tal

constrangimento, com receio de sanções e perda do emprego, conforme pode-se perceber no relato da GUA 11.

Tal situação confirma a visão de Cruz (2018) de que a opressão de gênero não é um simples aspecto individual, mas tem o caráter coletivo e social. O gênero aparece como um dos aspectos constitutivos das relações sociais e tende, portanto, a demonstrar essas diferenciações e disputas dos espaços de poder.

5.2.5 Mecanismos de defesa

Esta foi à última categoria pesquisada. Surgiu a partir do objetivo de se analisar e descrever as estratégias utilizadas pelas vigilantes diante das circunstâncias narradas de desvalorização e discriminação das guardiãs. Desta categoria emergiram duas subcategorias: 'normas institucionais e mecanismos de enfrentamento'.

Segundo Dejours (1994), o trabalhador oferece respostas por meio dos mecanismos de defesa como forma de enfrentar situações de angústia no trabalho, minimizando tal percepção.

Para Campos (2019), os mecanismos de defesa são formas inconscientes de proteção do ego em relação a sentimentos difíceis de lidar e que podem gerar algum tipo de conflito, ajudando a enfrentar os desafios.

Para Tundis (2018), entre os mecanismos de enfrentamento se encontram a negação, a racionalização e a passividade. A negação é uma espécie de obstáculo criado pelo trabalhador para não enfrentar a angústia do trabalho. A racionalização visa buscar o entendimento dos motivos que geram a situação desafiadora, buscando minimizar o sofrimento. A passividade está relacionada ao medo de se indignar e de contestar. Torna então o sofrimento algo tolerante ou, mesmo, indiferente.

A seguir, apresentam-se alguns relatos que mostram os mecanismos de defesa utilizados pelas vigilantes:

Eu não queria nem prejudicar o rapaz e nem a empresa. Por isso, não passei para frente. Levei como uma forma leviana, como brincadeira (GUA 2).

A gente tem que saber lidar com certos tipos de situação, né. Tem que ter a cabeça fria, concentração, não absorver certos tipos de coisa, para não ficar chateada. Acho que é isso (GUA 10).

Eu demonstrei que eu estava ali exercendo o meu trabalho e que eu era apta para aquilo e que eu tinha valor (GUA 3).

Acho que a tratativa é a melhor forma de lidar com a pessoa que acha que é melhor do que você. Então, ele achando que estava sendo melhor que eu, eu simplesmente concordava (GUA 10).

Percebe-se por meio dos relatos que as vigilantes precisam adotar estratégias para lidar com situações de conflito com as chefias, outros vigilantes e clientes, além das situações de assédio. A maioria delas se posicionou com a postura da passividade, evitando os conflitos e acreditando que a situação é assim mesmo, naturalizando aparentemente os problemas vivenciados.

Foucault (2013) salienta que onde há a manifestação do poder há também a manifestação da resistência, e isso pode ser percebido nas relações de gênero observadas e articuladas em termos de estratégias praticadas pelas vigilantes para lidarem com as circunstâncias relacionando-as com a divisão sexual do trabalho, discriminações, brincadeiras e assédio.

Ribeiro e Garcia (2015) inferem, ainda, que as “estratégias de sobrevivência” são formas de estruturar uma imagem do agente perante a instituição e os colegas, bem como a própria sociedade.

5.2.5.1 Normas institucionais

Esta subcategoria emergiu com base nas entrevistas, em que a maioria das vigilantes alegou a necessidade de se apoiarem nas normas institucionais como forma de justificar suas ações e, assim, buscar evitar os conflitos e tensões inerentes ao contexto do trabalho.

Santiago (2013) aponta que uma das formas de defesa utilizadas pelos trabalhadores consiste em perder ou, mesmo, deixar de ter o senso crítico para não correr o risco de perder o emprego. Com isso, comportam-se de maneira dependente das normas, protegendo-se no papel e muitas vezes, deixando de ser um sujeito ativo.

Os relatos a seguir exemplificam essa situação:

Eu me senti constrangida. Diante do constrangimento, me vi na necessidade dar a resposta para ele que não cabia a mim. Era a norma da empresa (GUA 2).

Eu demonstrei que eu estava ali exercendo o meu trabalho e que eu era apta para aquilo e que eu tinha valor. Eu tenho valor. E que eu deveria ser respeitada também (GUA 3).

Apesar de a maioria das respondentes afirmar que não foi desrespeitada em suas atividades como mulher, algumas afirmaram que sim. Dessa forma, percebe-se que a execução das atividades para as quais foram contratadas e as normas organizacionais são elementos utilizados e estão presentes nas relações de poder das vigilantes e das quais fazem uso para se defenderem e imporem. As normas e as regras são maneiras de se estabelecer o poder, conforme afirma Weber (1999) quando menciona o poder racional-legal quando a autoridade está no cargo e não na pessoa que o exerce.

5.2.5.2 Mecanismos de enfrentamento

Esta subcategoria emergiu das respostas das vigilantes que, diante de alguns desafios salientados ao longo das entrevistas, como, o desrespeito, a dupla jornada e o assédio, ocorreram em determinadas circunstâncias.

Maturana e Vale (2014) consideram que existem agentes estressores ligados ao ambiente de trabalho, tais como, conflito, pressões, aspectos físicos prejudiciais, preocupações e necessidade de atender às expectativas. Esses mesmos autores

referendam que o estresse é resultado da incapacidade do trabalhador de lidar com essas fontes de pressão no trabalho.

A maioria das respondentes apontou para a necessidade de terem que provar sua competência de uma maneira mais intensa que a dos vigilantes masculinos. Ainda de acordo com Maturana e Vale (2014), o *coping* é a forma como as pessoas reagem aos mecanismos estressantes. As crenças, os valores, as habilidades sociais e as de solução de problemas, entre outros, são os elementos que fazem cada pessoa definir a forma de enfrentamento que utilizará. Os autores entendem por estratégias de enfrentamento qualquer alternativa adotada pelo indivíduo, ou profissional, para a se proteger, física e/ou mentalmente, de um agente estressor.

Os relatos a seguir sintetizam algumas das maneiras de enfrentamento utilizadas pelas vigilantes:

Eu acho que a vigilante feminina tem que se dedicar mais que o vigilante masculino para se destacar, por causa da credibilidade que as pessoas não dão para as guardiãs (GUA 10).

Quando eu saio da minha casa, eu penso no meu salário no final do mês, na minha satisfação com a empresa que me paga certinho, que não deixa nada a desejar (GUA 9).

Todo dia, todo dia tem que provar, todo dia ser profissional, ser alerta no seu posto ali, prestando atenção, todo dia ser o melhor possível (GUA 6).

Para mim, somos mais perceptíveis, observadoras. E que mais? Mais observadoras, mais atentas. No meu caso, eu tento agilizar e resolver os problemas o mais rápido possível. Os homens são mais devagar, são mais práticos, mas nós somos mais observadoras (GUA 3).

Eu acho que a mulher tem mais o jeito de chegar e abordar do que o homem. Porque eu acho assim: o homem chegar e abordar o outro homem, às vezes ele apela; a mulher, não (GUA 5).

Dois aspectos se destacaram nas respostas das vigilantes: primeiro o de valorizarem os aspectos positivos da mulher em relação aos homens, por exemplo, a atenção e a percepção de detalhes; e segundo, a percepção de que precisam se destacar e produzirem no trabalho tão bem quanto os homens, com o intuito de serem respeitadas e também de manterem seus empregos.

Resende e Quirino (2017) salientam que é comum em áreas em que há a predominância da presença masculina que as mulheres estruturam estratégias de defesa e enfrentamento das circunstâncias que ocorrem ou podem ocorrer.

Ficou destacado que as maneiras que elas utilizam para provar sua competência estão ligadas ao compromisso, ao profissionalismo como exercem sua atividade, além de focar aspectos que acreditam ser do feminino como diferenciais na atividade de vigilância. A maioria das vigilantes salientou características como serem mais atentas aos detalhes e terem mais paciência e melhor comunicação, além de uma abordagem mais qualificada como fatores mais ligados ao feminino e que são diferenciais na segurança. Isso confirma a afirmação de Ribeiro *et al.* (2011) ao enfatizarem que a questão de gênero está presente no dia a dia das guardiãs e que estas lidam com grandes preconceitos. No entanto, apresentam características como maior habilidade e flexibilidade para lidar com as situações da profissão.

Pode-se ver no relato a seguir que a fala das vigilantes encontra ressonância na visão do gestor da empresa de segurança sobre as vantagens de se ter a mão de obra feminina. No mesmo relato, observa-se a percepção do gestor em relação ao seu entendimento sobre como a guardiã é vista pelos tomadores de serviço (clientes):

A vantagem de ter a mão de obra feminina é a dedicação, é a concentração. A mulher consegue, como eu já disse, fazer duas ou três coisas ao mesmo tempo. Isso eu acho que é vantagem. A desvantagem é só mesmo a questão da gravidez. Olhando pelo lado do empresário, eu acho que aí tem uma pequena desvantagem. No mais, é só ganho (GES).

Sobre as situações de assédio, a ação das guardiãs consiste em tentar evitar o assediador e também levar na “brincadeira”. O fato de estar presente nas organizações, onde a maioria é do gênero masculino, nenhuma das vigilantes alegou como defesa o fato de levar o caso a alguma chefia ou, mesmo, de denunciar o assédio. Isso pode ocorrer tanto por causa do medo ou por terem naturalizado tal prática.

Em relação ao trabalho doméstico, também chamado de “dupla jornada”, Mattos *et al.* (2015) reiteram que as questões do lar ainda permanecem prioritariamente sob a

responsabilidade das mulheres, o que faz com que elas se desgastem com as atividades na empresa e no lar.

Os relatos a seguir ilustram essa situação:

Administro a dupla jornada com muita luta, porque não é fácil. É muito desgaste. Eu, por exemplo, tento sempre separar o trabalho da família. Na hora que eu estou no serviço, é meu trabalho. Ali não é família. Não tem que levar eles para lá, meus problemas, nada. É muito cansativo, mas trabalhar 12 x 36 nos dá grande oportunidade de administrar isso. No dia de folga, dá para você fazer as coisas de casa e ter o seu descanso (GUA 3).

Para mim, sempre foi muito tranquilo o fato de trabalhar 12 x 36. Dá para conciliar bem, e como esposa também. Não me atrapalhou em nada no meu lar, na minha organização da casa (GUA 9).

Durante a semana, eu trabalho e estudo. Trabalho de dia e estudo à noite. Final de semana é só lavando roupa, passando, cozinhando, arrumando casa, porque são os únicos dias que eu tenho, o sábado e domingo, né! (GUA 10).

Sousa e Guedes (2016) consideram que o crescimento da participação feminina no mercado de trabalho tem uma forte ligação com a capacidade de conciliar a atividade profissional com os afazeres domésticos e que a jornada das mulheres fica em torno de oito horas a mais que a jornada masculina, em virtude deste contexto, gerando, assim, uma carga adicional.

Apesar de a maioria das vigilantes ser solteira, parte significativa é mãe de pelo menos um filho. Com isso, fica destacado a presença da dupla jornada. Além de terem que trabalhar, também se dedicam ao ambiente doméstico. Somente uma das onze entrevistadas salientou não ter obrigações domésticas.

Tendo como base os dados da pesquisa, um fator positivo ficou evidenciado pelas vigilantes: o fato de a escala mais padronizada ser utilizada neste ramo de trabalho, que é a chamada 12 x 36, onde o vigilante trabalha 12 horas em seu plantão e ficam 36 horas de folga, até o novo plantão. Na percepção das vigilantes, parece ser também um dos motivos que levam à fixação e ao crescimento das mulheres no setor da segurança, além de poderem conciliar atividades profissionais e domésticas.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve por objetivo geral analisar e descrever as relações de poder e gênero na segurança privada, na percepção das vigilantes (guardiãs) em uma empresa do setor de segurança privada da cidade de Belo Horizonte, MG.

Em termos metodológicos, a pesquisa foi de natureza descritiva com abordagem qualitativa, por meio de estudo de caso em uma empresa de segurança.

Os sujeitos de pesquisa foram onze vigilantes femininas (guardiãs) que atuam em postos de serviço diversos, como, condomínio residencial e empresarial, indústria, varejo e *shopping center*. As entrevistas foram realizadas com base em um roteiro semiestruturado. As categorias de análise foram: perfil profissional, desenvolvimento funcional, condições de trabalho, processos de trabalho e relações de gênero e mecanismos de defesa.

O primeiro objetivo específico consistiu em identificar as características exigidas pela organização para a contratação das vigilantes. A partir deste objetivo, definiu-se a categoria de análise perfil profissional, tendo das entrevistas as subcategorias: 'critérios para contratação e processo seletivo'. Esta categoria revelou que não ficou muito claro para as vigilantes o perfil ideal nem as exigências para serem contratadas, visto que vários destes critérios são estabelecidos pelo cliente. Porém, é consenso que tenham o curso de formação de vigilantes e reciclagens em dia para poderem ser contratadas.

Em relação aos critérios para a contratação os relatos foram unânimes em relação ao atendimento dos requisitos exigidos pela Portaria 3.233/12 da Polícia Federal como requisitos básicos para a contratação. Ficou evidenciado, também, que as vigilantes não têm muito conhecimento sobre todos os critérios definidos pela empresa de vigilância, em função da demanda dos clientes tomadores do serviço.

Em relação à subcategoria *processo seletivo*, citam-se a indicação de funcionários das empresas de vigilância e dos próprios tomadores de serviço (clientes), como

também da escola de formação, e a entrega de currículos das vigilantes na empresa. Nisso resume-se o início do processo seletivo. Posteriormente, o currículo é analisado, seguindo-se a entrevista com o setor de Psicologia e o gestor operacional, procedimento que se aplica tanto para os vigilantes homens quanto para as vigilantes mulheres (guardiãs).

O segundo objetivo específico é: “Identificar e descrever os processos de trabalho as relações de gênero percebidas pelas vigilantes”. Teve como categoria de análise processos de trabalho e relações de gênero tendo emergido das entrevistas as seguintes subcategorias: ‘processos de trabalho, e relações de gênero’.

Na categoria processos de trabalho e relações de gênero, quando se analisa a subcategoria ‘processos de trabalho’, percebeu-se que não há um padrão definido para a atuação dos vigilantes. Ou seja, os processos ocorrem em cada posto de trabalho. Os vigilantes são orientados no posto sobre o que devem e como devem fazer as atividades. Em linhas gerais, os vigilantes executam as funções de controle de acesso, identificação de pessoas e veículos e rondas pela área de trabalho. Há uma percepção das vigilantes de que na distribuição de tarefas as mulheres são alocadas para a realização de tarefas que acreditam não haver maiores riscos físicos. Considerando que o curso de formação faz a mesma preparação para vigilantes homens e vigilantes mulheres, essa situação faz com que as vigilantes percebam que exista um tratamento diferenciado para homens e mulheres e, assim, um tratamento discriminatório em relação a elas.

Outra subcategoria que emergiu foi ‘relações de gênero’. Os relatos das vigilantes evidenciou que é uma opção dos tomadores de serviço a pouca utilização das guardiãs nos postos de trabalho. Portanto, existe uma visão estereotipada em relação ao serviço de segurança, em que a força é um fator preponderante. Assim, os homens seriam mais aptos para tais serviços, gerando diferenças de tratamento entre os gêneros. Parte considerável das entrevistadas relatou situações que demonstram atitudes desrespeitosas por serem mulheres.

Percebeu-se nas respostas das vigilantes uma visão patriarcal de que há funções típicas para homens e outras para mulheres. Elas destacaram que realizam atividades mais ligadas ao receptivo e abordagens em mulheres e crianças. Já as atividades de maior risco, que exigem firmeza ou uso de armamento, têm a preferência para os vigilantes masculinos. Verificou-se, também, que as promoções para supervisores ou, mesmo, cursos de qualificação para outras atividades são mais direcionadas para os vigilantes homens. Ocorre, ainda, preconceito por parte dos clientes contratantes, que acreditam que sofrem perdas na segurança se esta for realizada por mulheres, além de tratar a gravidez como um empecilho à contratação das guardiãs.

Identificou-se, também, a ocorrência de assédio sexual, aspecto marcante nas respostas das vigilantes, em que quase a unanimidade relatou situações em que vivenciaram tal experiência, principalmente, por parte dos supervisores e contratantes do serviço.

Essa visão de subalternidade faz com que as vigilantes encarem o trabalho na vigilância com a perspectiva de que devem se dedicar mais que os vigilantes masculinos para poderem ser valorizadas ou, mesmo, permanecerem nos postos de trabalho. Foi unânime a visão das guardiãs de que elas acreditam que têm condição para realizar todas as atividades que os vigilantes masculinos realizam nos postos de trabalho. Os dados obtidos mostraram que a maioria das vigilantes acredita que possuem características e habilidades que as fazem ter diferenciais que as colocam em vantagem em relação aos vigilantes masculinos, tais como: qualidade no atendimento e abordagem das pessoas, percepção mais aguçada, atenção a detalhes e do profissionalismo inerente à atividade de segurança.

Ficou demonstrado nos resultados que, apesar de as mulheres cada vez mais conseguirem novas e melhores posições no mercado, principalmente em áreas antes somente com atuação masculina, há ainda na atividade de segurança a presença da divisão sexual do trabalho e menor valorização da mão de obra feminina para a realização desta atividade. Na estrutura organizacional da empresa pesquisada, nos cargos de liderança, principalmente na área operacional,

praticamente inexitem mulheres, o que pode ser explicado pela teoria do “teto de vidro”.

O terceiro objetivo específico foi: “Identificar e descrever as condições de trabalho no que se refere a recursos materiais, ambiente físico e apoio em relação ao desenvolvimento do trabalho”. Emergiu como categoria de análise condições de trabalho. A partir das entrevistas realizadas, surgiram como subcategorias: ‘ambiente físico, equipamentos e apoio institucional’.

Em relação a categoria condições de trabalho, de maneira geral, não foram identificadas nas duas subcategorias (ambiente físico e equipamentos) grandes diferenciações de tratamento da empresa entre vigilantes homens e mulheres. Porém, em relação a ‘apoio institucional’, apesar de algumas considerarem que o apoio da empresa é bom e sem diferenciações, observaram-se diferenças de tratamento em função do gênero, principalmente advindas dos supervisores.

A análise da subcategoria ‘ambiente físico’ mostrou que a maioria das vigilantes considera que as condições são boas e que não há diferenciações em relação ao ambiente oferecido aos vigilantes homens. Porém, ficou evidenciado que o ambiente físico é basicamente oferecido pelo cliente tomador de serviços, que são os postos onde as vigilantes atuam e que esta estrutura é uma responsabilidade destes, com pouca influência das empresas de vigilância. Constatou-se, também, que estes ambientes variam de acordo com o tipo de serviço e que algumas empresas (clientes) oferecem condições mais precárias para a atuação das vigilantes.

Quanto a subcategoria ‘equipamentos’, percebeu-se nas entrevistas que, basicamente, estes são padronizados devido ao controle realizado pela Polícia Federal. A maioria das vigilantes respondeu que a empresa e o tomador de serviço praticamente oferecem todos os recursos de equipamentos necessários à realização dos serviços. Houve, também, um número considerável de observações quanto ao uniforme, que masculiniza as vigilantes, por ser padrão e não privilegiar o corpo nos aspectos referentes ao feminino. Houve ainda citações de dificuldades em relação

aos uniformes no que tange ao tamanho fora dos padrões normais de numeração e de qualidade do material, além de haver demora nas substituições.

Em relação à subcategoria apoio institucional, evidenciaram-se dificuldades de gênero, visto que a maioria das vigilantes fez referências a tratamento diferenciados por parte, principalmente, dos supervisores, que são, em sua quase totalidade, homens. Alegam que há uma proximidade e interação maior desses supervisores com os vigilantes homens e que parte dos supervisores apresenta tratamentos discriminatórios, com brincadeiras e desvalorizações das vigilantes, pelo fato de serem mulheres. Alegam, ainda, que por isso a aproximação e o reconhecimento por parte da gestão são menores em relação às guardiãs, o que acarreta em mais oportunidades de ascensão aos homens.

O quarto objetivo específico estabelecido foi: “Identificar e descrever os requisitos básicos necessários para que as vigilantes possam ascender a níveis mais elevados na estrutura organizacional”. Este objetivo deu origem à categoria desenvolvimento funcional, a partir da qual emergiram das entrevistas as subcategorias ‘carreira funcional e qualificação profissional’.

Na categoria desenvolvimento funcional, analisando-se a categoria e as subcategorias, identificaram-se diferenças de oportunidades em relação à questão de gênero, evidenciando a dificuldade das guardiãs para ascenderem a funções mais elevadas na hierarquia organizacional, assim como a ausência de um plano de carreira para os vigilantes que agrava essa situação.

Quanto a subcategoria carreira funcional, a pesquisa demonstrou que a maioria das guardiãs não percebe oportunidades de crescimento no setor, onde já são minoria, em comparação com os vigilantes homens. De maneira unânime, percebe que a ascensão na carreira está atrelada a oportunidades para as funções de líder de setor ou supervisor, interno ou externo. Porém, reconhece que tem poucas oportunidades em comparação com os vigilantes masculinos, que, além de serem maioria nos postos de serviço, têm uma maior aproximação com as chefias, também masculinas,

além da forte influência dos clientes tomadores de serviço, que optam, quase sempre, por oportunidades aos homens.

Sobre a subcategoria 'qualificação profissional', a pesquisa demonstrou que as vigilantes estão preocupadas com este desenvolvimento, visto que acreditam que só por meio da qualificação e do profissionalismo poderão ter alguma chance de ascensão na carreira. Há um reconhecimento por parte das vigilantes de que a área está ficando cada vez mais exigente e de que fatores como o bom atendimento e o trato mais qualificado com as pessoas são características cada vez mais exigidas e que dão às mulheres uma chance maior de serem valorizadas, por acreditarem que apresentam tais habilidades com mais qualidade que os vigilantes homens.

O quinto e último objetivo específico foi: "Analisar e descrever as estratégias de defesa utilizadas pelas vigilantes". Este objetivo redundou na definição prévia da categoria mecanismos de defesa, da qual emergiram como subcategorias: 'normas institucionais e mecanismos de enfrentamento'. Nesta categoria e em suas subcategorias, os resultados demonstraram que, diante dos desafios de preconceitos, brincadeiras, assédio, tensões e conflitos, as vigilantes adotam algumas posturas que se pode chamar de "estratégias de defesa" ou "enfrentamento das situações adversas".

Em relação a categoria 'Mecanismos de defesa' onde emergiu as subcategorias 'Normas institucionais' e 'Mecanismos de enfrentamento' percebeu-se que os resultados demonstraram que diante dos desafios de preconceitos, brincadeiras, assédio, tensões e conflitos, às vigilantes adotam algumas posturas que se pode denotar como estratégias de defesa ou enfrentamento às situações adversas.

Em relação à subcategoria normas *institucionais*, os resultados da pesquisa evidenciaram que as vigilantes se utilizam de alternativas para se afirmarem ou se defenderem nos momentos de conflito, amparadas pelas normas estabelecidas pela empresa. Assim, as normas se tornam estratégias para que as vigilantes possam se desvencilhar dos conflitos e se protegerem, além de lhes dar a autoridade necessária para o exercício da função.

Já em relação à subcategoria 'mecanismos de enfrentamento', a negação e o equilíbrio pessoal se apresentaram como alternativas adotadas pelas vigilantes para evitarem tensão no dia a dia do trabalho. Fazem isso levando as falas como brincadeiras ou, mesmo, desconsiderando tais situações como ofensivas, até mesmo achando-as normais. Ficou também evidenciado como uma das estratégias de defesa o fato de se imporem, enfatizando suas melhores qualidades como diferencial e, assim, assumindo uma postura de maior seriedade e profissionalismo para a eficácia no trabalho, destacando-se em relação aos vigilantes masculinos.

O objetivo foi alcançado tendo em vista que os resultados puderam apontar os desafios vividos pelas vigilantes femininas em sua atuação no campo da segurança privada, tais como, situações de dificuldade para acesso a cargos superiores (teto de vidro) na organização, bem como, situações cotidianas de preconceito e perseguição por parte da supervisão, chefias e clientes tomadores de serviço, além do constante assédio moral e sexual.

Esta pesquisa contribuiu no plano acadêmico por trazer à discussão a perspectiva do gênero em um campo ainda pouco explorado, que é a segurança privada, setor que está em pleno crescimento, ampliando, assim, as pesquisas em relação ao empoderamento feminino. Com esta pesquisa, pode-se refletir sobre as relações de gênero na ótica das mulheres vigilantes (guardiãs) no plano da segurança privada. Contribuiu ainda no plano acadêmico apontando para a relação dos processos de tensão e adoecimento que podem surgir a partir da vivência em situações adversas e de tensão por parte das vigilantes.

No âmbito organizacional, esta pesquisa contribuirá para a própria empresa objeto do estudo, na medida em que permite revelar com maior profundidade os desafios e as oportunidades em relação à mão de obra feminina e, assim, abrir maiores possibilidades às guardiãs, aproveitando-as de maneira mais efetiva e, conseqüentemente, obtendo melhores resultados na prestação dos serviços proporcionados aos clientes. Adicionalmente, poderá contribuir para o desenvolvimento na área da Gestão de Pessoas, com políticas capazes de levar as vigilantes a se sentir mais valorizadas e motivadas para investir em seu

desenvolvimento profissional, o que qualificará ainda mais a prestação de serviço de vigilância por parte das guardiãs.

Por fim, no âmbito social, este estudo pode contribuir para reflexões relativas às discriminações em relação à mulher como profissional, a partir do momento em que o conceito da divisão sexual do trabalho passa a ser mais bem reconhecido e enfrentado. Dessa forma, incentivará cada vez mais uma maior participação feminina no mercado de trabalho, proporcionando a criação de uma sociedade mais igualitária em relação aos direitos e oportunidades.

A principal limitação deste estudo foi a pesquisa ser realizada em apenas uma empresa no município. Trata-se de local de atuação das vigilantes, onde desenvolvem as atividades nas diversas empresas, como, condomínios residenciais e empresariais, *shoppings* e centros comerciais, indústrias, bancos e instituições financeiras, bem como órgãos públicos, estando subordinadas aos supervisores que orientam a atuação dessas profissionais.

Como sugestões para a realização de trabalhos futuros, sugere-se o desenvolvimento de novas pesquisas envolvendo mais empresas no município, e agora contemplando a percepção dos clientes, levando em consideração também os supervisores com atuação na área de segurança. Sugere-se também que as pesquisas futuras possam contemplar clientes da área pública nos planos federal, estadual e municipal que apresentam um ambiente ocupacional específico.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, F. **Entrevista I**, [abr. 2018]. Entrevistador: Carlos Zanandreis. 1 arquivo mp³ (60 min.). A entrevista na íntegra encontra-se no Apêndice C desta dissertação.
- ALEIXO, A. D. *et al.* A ascensão da mulher no mercado de trabalho: um estudo no setor varejista do município de Cacoal/Ro. In: Congresso Internacional de Administração, 2017, Ponta Grossa. **Anais...** Ponta Grossa: Congresso Internacional de Administração, 2017.
- ALMEIDA, J. S. As relações de poder nas desigualdades de gênero na educação e na sociedade. **Periódico do Programa de Pós-Graduação em Educação da UCDB**, Campo Grande, v. 31, n. 1, p. 165-181, jan./jun. 2011.
- ANDRADE, L. F. S.; MACEDO, A. S.; OLIVEIRA, M. L. S. A produção científica em gênero no Brasil: um panorama dos grupos de pesquisa de administração. **RAM Revista Administração Mackenzie**, São Paulo, edição especial, p. 48-75, nov./dez. 2014.
- ATRAN, S.; MEDIN, D.; ROSS, N. O. The cultural mind: environmental decision making and the cultural modeling within and across populations. **Psychological Review**, [S.l.], v. 112, n. 4, p. 744-776, 2005.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 70. ed. Lisboa: LDA, 2009.
- BAYLÃO, A. L. S.; SCHETTINO, L. S. O. A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro. In: SEGeT- SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 11., 2014, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: SEGeT, 2014.
- BAYLEY, D. H.; SHEARING, C. D. The new structure of policing: description, conceptualization, and research agenda. **National Institute of Justice**, New York, 2001. Disponível em: <<http://www.ojp.usdoj.gov/nij>>. Acesso em: 23 dez. 2018.
- BEAUVOIR, S. **O segundo sexo**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2008.
- BORGES, M. E. S. *et al.* Fatores de risco para vigilantes. **Revista de Enfermagem UFPE**, Recife, v. 5, n. 1, p. 849-856, abr. 2018.
- BOURDIEU, P. **O poder simbólico**. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.
- BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. 9. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.
- BOURDIEU, P. **Economia das trocas simbólicas**. 5. ed. São Paulo: Perspectiva, 2011.
- BRASIL. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres do Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos. **Conferência**

nacional de políticas para as mulheres. Disponível em:
<https://www.mdh.gov.br/informacao-ao-cidadao/participacao-social/conselho-nacional-dos-direitos-da-mulher-ndm/Relatorio_final_iv_conferencia_nacional_de_politicas_para_as_mulheres.pdf>.
Acesso em: 01 ago.2019.

BRASIL. Ministério da Economia. **Segurança e saúde no trabalho, normatização, normas reguladoras e ergonomia.** Disponível em:
<<http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras/norma-regulamentadora-n-17-ergonomia>>. Acesso em: 22 jul. 2019.

BRASIL. Ministério da Segurança Pública. **Segurança privada, legislação, normas e orientações.** Disponível em:
<<http://www.pf.gov.br/servicos-pf/seguranca-privada/legislacao-normas-e-orientacoes/leis>>. Acesso em: 20 jul. 2019.

CALAZANS, M. E. Mulheres no policiamento ostensivo e a perspectiva de uma segurança cidadã. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 142-150. 2004.

CAMPOS, R. C. *et al.* Gênero e empoderamento: um estudo sobre mulheres gerentes nas universidades. **Revista Latino Americana de Geografia e Gênero**, Ponta Grossa, v. 8, n. 2, p. 97-115, 2017.

CAMPOS, R. C. O conceito de mecanismos de defesa e a sua avaliação: alguns contributos. **Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación e Avaliação Psicológica**, Portugal, v. 50, n. 1, p. 149-161, 2019.

CAPPELLE, M. C. A.; MIRANDA, A. R. A.; MAFRA, F. L. N. Relações de gênero e poder: um estudo com professoras-gerentes em uma universidade pública. **Revista Administração em Diálogo**, São Paulo, v. 14, n. 3, p.110-136, 2012.

CAPPELLE, M. C. A.; MELO, M. C. O. L. Mulheres policiais, relações de poder e de gênero na Polícia Militar de Minas Gerais. **Revista de Administração Mackenzie**. São Paulo, v. 11, n. 3, p. 71-99. 2010.

CAPPELLE, M. C. A. *et al.* Uma análise da dinâmica do poder e das relações de gênero no espaço organizacional. Fórum de estudos críticos em Administração. **RAE Eletrônica**, São Paulo, v. 28, n.1, p. 78-95, 2004.

CAPPELLE, M. C. A. **O trabalho feminino no policiamento operacional:** subjetividade, relações de poder e gênero na oitava região da Polícia Militar de Minas Gerais. 2006, f. Tese (Doutorado em Administração) Departamento de Ciências Administrativas, CEPEAD, 2006.

CAPPELLE, M. C. A.; MELO, M. C. O. L. O Cotidiano de trabalho de policiais femininas: relações de poder e de gênero no policiamento operacional da polícia militar de Minas Gerais. In: EnANPAD, 31., 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de

Janeiro: EnANPAD, 2007.

CARDEAL, C. C.; RIBEIRO, L. M. L. Relações de gênero nas guardas municipais. **Rev. Bras. Segur. Pública**, São Paulo, v. 11, n. 1, p. 50-72, 2017.

CARVALHO, M. F. S. Gestão de pessoas: implantando qualidade de vida no trabalho sustentável nas organizações. **Revista Científica do ITPAC**, Araguaína, v. 7, n. 1, . 6-21, jan. 2014.

CASTRO, A. P. M. *et al.* Lugar de mulher (também) é na criação: uma discussão sobre assédio, machismo e sexismo nas agências de publicidade paraenses. In: INTERCOM – SOCIEDADE BRASILEIRA DE ESTUDOS INTERDISCIPLINARES DA COMUNICAÇÃO - CONGRESSO BRASILEIRO DE CIÊNCIAS DA COMUNICAÇÃO, 41., 2018, Joinville. **Anais...** Joinville: Intercom, 2018.

COLLIS, J; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração**: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Metodologia de gestão por processos**. Brasília: CNMP, 2016.

COSTA, R. B; FILARDI, F.; IRIGARAY, A. O perfil do profissional ideal sob a ótica do pop-management. Rio de Janeiro: INOVARSE. In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 12., 2016 e INOVARSE - INOVAÇÃO & RESPONSABILIDADE SOCIAL, 3., 2016, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: CNEG e INOVARSE, 2016.

CRESWELL, J. W. **Investigação qualitativa e projeto de pesquisa**: escolhendo entre as cinco abordagens. 3. ed. Porto Alegre: Editora Penso, 2014.

CRUZ, M. H. S. Empoderamento das mulheres. **Inc.Soc.**, Brasília, v. 11, n. 2, p. 101-114, 2018.

CUBAS, V. O. **A expansão das empresas de segurança privada em São Paulo**. 2002, 175 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia), Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002.

CUBAS, V. O. A expansão dos serviços de proteção e vigilância em São Paulo: novas tecnologias e velhos problemas. **Revista Brasileira de Segurança Pública**, São Paulo, v. 11, n. 2, p. 164-180, 2017.

DANIEL, C. O trabalho e a questão de gênero: a participação de mulheres na dinâmica do trabalho. **O Social em Questão**, [S.l.], v. 25, n. 1, 2011.

DEJOURS, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

DENARI, G. B. **Batom na caveira**: um estudo sobre as mulheres na Polícia Militar do Estado de São Paulo. 2016, 137 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia), Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de São Carlos,

São Carlos, 2016.

DIOGO, M. F. **Só tem homem, pera né, eu também quero entrar nesse lugar:** reflexões sobre a inserção de mulheres no segmento de vigilância patrimonial privada. 2012, 267 f. Tese (Doutorado em Psicologia), Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Florianópolis, 2012.

DIOGO, M. F.; COUTINHO, M. C. A inserção de mulheres no segmento de vigilância patrimonial privada: entre conquistas e manutenções. **Revista PSICO**, Florianópolis, v. 44, n. 3, p. 421-431, 2013.

DONATO, M. R. A. Mensurando empoderamento: uma análise dos índices de desigualdade de gênero proposto pelo programa das Nações Unidas para o desenvolvimento. **Revista de relações internacionais da UFGD**. Dourados, v. 6, n. 11, p. 37-52, 2017.

DRYDAKIS, N. *et al.* **Masculine vs feminine personality traits and women's employment outcomes in Britain**. Bonn/Alemanha: Institute of Labor Economics, 2017.

ELCHLER, M. Gender and private security in global publics. **Oxford University press**, New York, v. 10, n. 1, p. 95-117, 2015.

ETZIONI, A. **Análise comparativa de organizações complexas:** sobre o poder, o engajamento e seus correlatos. Rio de Janeiro: Atlas, 1974.

FAGUNDES, A. C. **Análise de sofrimento mental de trabalhadores que atuam no setor de segurança privada:** saúde do trabalhador. 2017, 167 f. Dissertação (Mestrado em Administração), Universidade Federal de Uberlândia, Programa de Pós-Graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador, Uberlândia, 2017.

FEIJÓ, R. P. K. **Estresse entre vigilantes de empresas de segurança privada de Pelotas, Rio Grande do Sul:** ocorrências e características do trabalho. 2018, 127 f. Dissertação (Mestrado em Administração), Programa de Pós-Graduação em Política Social, Universidade Católica de Pelotas, Pelotas, 2008.

FENAVIST - VI Estudo do Setor da Segurança Privada. **VI ESSEG**, 2019. Disponível em: <<http://www.fenavist.org.br/essegs>>. Acesso em: 20 ago.2019.

FIALHO, C. B. *et al.* **Empoderamento e gênero:** um estudo com mulheres que ocupam cargos de gestão em uma universidade federal. **RAD**, [S.I.], v. 20, n.1, p. 01-24, 2018.

FONTANELLA, B. J.; B. RICAS, J.; TURATO, E. R. Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 1, 2008.

FOUCAULT, M. **Vigiar e punir:** nascimento da prisão. 41. ed. Petrópolis: Vozes, 2013.

FOUCAULT, M. **Microfísica do poder**. 5. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2017.
FREUD, A. **O ego e os mecanismos de defesa**. Tradução Francisco Settíneri.
Porto Alegre : Artmed, 2006.

GADEA, C.; CRUZ, S. A. O trabalho de vigilância nos centros comerciais. **Tempo Social Revista de Sociologia da USP**, São Paulo, v. 25, n. 1, p. 287-306, 2013.

GALBRAITH, J. K. **Anatomia do poder**. 4. ed. São Paulo: Pioneira, 1999.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GOBBI, *et al.* Uso de mecanismos de defesa no período da latência. In: MOSTRA DE PESQUISA DA PÓS-GRADUAÇÃO, 3., 2008, Porto Alegre. **Anais...** Porto Alegre: EDIPUCRS, 2008.

GODINHO, M. R. *et al.* Capacidade para o trabalho e saúde dos vigilantes de uma Universidade Pública. **Revista Latino Americana Enfermagem**,. Ribeirão Preto, v. 16, n. 1, p. 132-153, 2016.

GODOY, A. S. Introdução a pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas (RAE)**, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995.

GONTIJO, M. R.; MELO, M. C. O. L. Da inserção ao empoderamento: análise da trajetória de diretoras de instituições privadas de ensino superior de Belo Horizonte. **REAd**, Porto Alegre, v. 23, n. especial, p. 126-157, 2017.

HERRERA, D. P. Patriarcado y Feminismo: relaciones de poder y perspectiva de genero. Desestructurando los mandatos de genero de la masculinidad. **Revista Del CEHIM**, [S.I.], v. 10, n.1, p. 179-193, 2014.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, [S.I.], v. 37. n. 132, p. 68-82, 2007.

IBGE. **Estatísticas de gênero, indicadores sociais das mulheres no Brasil**. n. 38. 2018. Disponível em <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf>. Acesso em: 01 set. 2019.

KÜCHEMANN, B. A.; BANDEIRA, L. M.; ALMEIDA, T. M. C. A categoria gênero nas ciências sociais e sua interdisciplinaridade. **Revista do CEAM**, [S.I.], v. 3, n. 1, p. 63-81, 2015.

KUSTHER, E. A. *et al.* Inovação tecnológica e suas influências no processo de gestão: uma análise no setor de segurança privada patrimonial. **RGO Revista Gestão Organizacional**, [S.I.], v. 3, n. 1, p. 103-123, 2010.

LEITE, T. A. S. **Gestão de riscos na segurança patrimonial**: um guia para empresários e consultores. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2016.

LIMA, F. I. A. de *et al.* A influência da construção de papéis sociais de gênero na escolha profissional. *Doxa: Rev. Bras. Psicol. Educ.*, Araraquara, v. 19, n. 1, p. 33-50, 2017.

LOURO, G. L. Mulheres na sala de aula. In: DEL PRIORI, M. (Org.). **História das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto UNESP, 1997.

MAIER, R. I.; CRUZ, H. A. Gestão de recursos humanos: um estudo na empresa Grupo Adservi Ltda. In: SEGET - SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA DE GESTÃO E TECNOLOGIA, 11., 2014, São Paulo. **Anais...** São Paulo: SEGET, 2014.

MANDARINI, M. **Segurança corporativa estratégica: fundamentos**. São Paulo: Manole, 2005.

MARCONI, M. A. LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2003.

MATOS, G. I. **Estudos de gênero e feminismos: uma análise bibliométrica da revista estudos feministas**. 2018, 138 f. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação), Universidade Estadual Paulista, UNESP - Faculdade de Filosofia e Ciências, São Paulo, 2018.

MATTOS, A. I. S. *et al.* **Desigualdades de gênero: uma revisão narrativa**. Bahia: Universidade Estadual de Feira de Santana, 2015.

MATURANA, A. P. P. M.; VALLE, T. G. M. Estratégias de enfrentamento e situações estressoras de profissionais no ambiente hospitalar. **Psicologia Hospitalar**, [S.l.], v.13, n. 1, p. 17-34, 2014.

MEDRADO, B. A masculinidade nos comerciais de televisão. In: REUNIÃO ANUAL DA ANPOCS, 20., Caxambu. **Anais...** Caxambu: ANPOCS, 1996.

MELO, A. *et al.* Estratégias de enfrentamento (coping) em trabalhadores: revisão sistemática da literatura nacional. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 68 n. 3, p. 125-144, 2016.

MENDES, R. S.; VAZ, B. J. O.; CARVALHO, A. F. O movimento feminista e a luta pelo empoderamento da mulher. **Periódico do Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre Gênero e Direito, João Pessoa**, v. 20, n. 03, p. 78-94, 2015.

MENESES, A. F. P. Atualizando o debate sobre gênero e trabalho: assimetrias, hierarquias e desigualdades no Brasil e na França. **Ciências Sociais Unisinos**, [S.l.], v. 27, n.1, p. 27-45, 2017.

MINAYO, M. C. S. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2001.

MONTEIRO, S. *et al.* Gestão de pessoas: a valorização do humano como um diferencial para o êxito de uma organização. In: ENEGEP, ENCONTRO NACIONAL

DE GESTÃO DE PESSOAS, 35., Fortaleza. **Anais...** Fortaleza: ENEGEP, 2015.

MOREIRA, R. **Sobre mulheres e polícias: a construção do policiamento feminino em São Paulo (1955-1964)**. 2011, 215 f. Tese (Doutorado em Administração), Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2011.

MOREIRA, M. I. C. **Diretrizes da educação para as relações de gênero da rede municipal de educação de Belo Horizonte**. Belo Horizonte: Secretaria Municipal de Educação, 2015.

MOURA, R. G.; LOPES, P. L.; BARBOSA, M. V. O plano de carreira utilizado como estratégia pelas organizações como ferramenta motivacional e de desenvolvimento organizacional. In: SEGeT- SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 13., 2016, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: SEGeT, 2016.

MUNIZ, D. D.; BACHA, F. B.; PINTO, J. M. Participação feminina no mercado de trabalho. **Rev. Científica Eletrônica UNISEB**, Ribeirão Preto, v. 6, n. 6, p. 82-97, jul./dez. 2015.

NASCIMENTO, L. C. N. *et al.* Saturação teórica em pesquisa qualitativa. **Revista Brasileira Enfermagem**, Brasília, v. 71, n. 1, 65-84, jan./fev. 2018.

OLIVEIRA, D. A.; BRANGION, A. R; MAGALHÃES, Y. T. Representações sociais de gênero no setor de manutenção de uma empresa mineradora. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO – ENANPAD, 35., 2011, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ENANPAD XXXV, 2011.

OLIVEIRA, B. B.; WOIDA, L. M. O Fenômeno Glass Ceiling e o Acesso à Informação: estudo Sobre Barreiras Invisíveis Impostas às Mulheres no Trabalho. **Complexitas - Rev. Fil. Tem.**, Belém, v. 3, n.1 , p. 61-75, jan./jun. 2018.

PAULA, V. V.; NOGUEIRA, G. M. A. Importância da área de gestão de pessoas para o sucesso da organização. In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 12, 2016 & INOVARSE, 3., 2016, São Paulo. **Anais...** São Paulo: GNEG e INOVARSE, 2016.

PEREIRA, D. V.; COURA, F. N; ARAÚJO, N. E. S. Feminismos: luta pela equidade de gênero, justiça social e direito pelos corpos. In: SEMINÁRIO CETROS-UECE, 6., 2018, Fortaleza. **Anais...** Fortaleza: CETROS-UECE, 2018.

PEREIRA, J. C. R. **Análise de dados qualitativos: estratégias metodológicas para as ciências da saúde, humanas e sociais**. 3. ed. São Paulo: Edusp, 2004.

RAMOS, M. O; ULBANERE, R. C; JESUS, B. S. **Mulheres no mercado de trabalho**. Ribeirão Preto: UNAERP, 2011.

REAL, J. O. V. *et al.* Desenvolvimento da carreira: responsabilidade da organização ou responsabilidade do indivíduo? **Revista UCS**, Caxias do Sul, v. 7. n.1, p. 23-38, 2015.

REIS, A. C. P. R. A influência do feminismo na escolha das mulheres por carreiras tradicionalmente masculinas. In: SEGeT- SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 2013, Resende. **Anais...** Resende: SEGeT, 2013.

REIS, T. A; GRAZIANO, G. O; OSVALDO, Y. C. Como as âncoras de carreira de Edgar Schein influenciaram na escolha da carreira feita por alunos de universidade do interior de São Paulo. **ReCaPe: Revista de Carreiras e Pessoas, São Paulo**, v. 7, n. 1, p. 78-95, jan/abr. 2017.

RESENDE, K. S; QUIRINO, R. Feminização do mundo do trabalho? Mulheres em profissões tipicamente masculinas. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL FAZENDO GÊNERO, 11., 2017 & THE WOMEN'S WORLDS CONGRESS, 13., 2017, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: SIFG / TWWC, 2017.

RIBEIRO, A. N. **Relações de poder e gênero nas organizações: um estudo de caso no alto comando da polícia militar de Minas Gerais.** 2014, 168 f. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Administração), Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2014.

RIBEIRO, A. N; GARCIA, F. C. Relações de poder e gênero no alto comando da polícia militar de Minas Gerais: uma análise da percepção das mulheres policiais. **Teoria e Prática em Administração**, [S.l.], v. 5, n. 1, p. 53-79, 2015.

RIBEIRO, P. *et al.* Relatório Final Estágio Supervisionado em Saúde Mental e Trabalho. **Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas do Departamento de Psicologia – UFMG**, Belo Horizonte, 2011.

RIBEIRO, L. A; SANTANA, L. C. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica–RIC**, [S.l.], v, 02, n. 02, p. 75-96, 2015.

RIBEIRO, L. Polícia Militar é lugar de mulher? **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 11, n.1, p.37-54, 2018.

RICARDO, C. de M. Mecanismos de control sobre la seguridad privada em el Brasil. América Latina Hoy. **Revista de Ciencias Sociales**, Salamanca/Espanha, v. 50, n. 1, p. 53-60, 2008.

SANTIAGO, E. B. **O ambiente de trabalho, as estratégias de defesas e suas implicações na construção da identidade do trabalhador.** Encontro - Revista de Psicologia, [S.l.], v. 16, n. 25, p. 35-51, 2013.

SANTOS, C. M. M.; TANURE, B.; CARVALHO NETO, A. M. Mulheres executivas brasileiras: o teto de vidro em questão. **Revista Administração em Diálogo**, [S.l.], v. 16, n. 3, p. 56-75, 2014.

SCOTT, J. **Gender: a useful category of historical analyses.** Gender and the politics of history. New York: Columbia University Press, 1989.

SCOTT, J. W. Os usos e abusos do gênero. **Projeto História**, São Paulo, n. 45, n. 1, p. 327-351, dez. 2012.

SILVA, E. B. T. Mecanismos de defesa do ego. **Portal dos Psicólogos**, São Paulo, 2011. Disponível em: <<http://www.psicologia.pt/artigos/textos/TL0212.pdf>>. Acesso em: 21 set. 2019.

SILVA, J. S. F.; *et al.* Relações de gênero no mundo do trabalho: um estudo com mulheres feirantes no interior da Bahia. In: EnANPAD - ENCONTRO DA ANPAD, 38., 2014, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2014.

SILVA, K. S.; FERREIRA, M. L. A. Trabalho feminino ou trabalho masculino? Uma análise da inserção de mulheres em ocupações consideradas masculinas na cidade de Montes Claros/MG. **Revista Alteridade – UNIMONTES**, Montes Claros, v. 2, n. 1, p. 96-108, mai. 2016.

SIQUEIRA, D. P.; SAMPARO, A. J. F. Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminação de gênero à luta pela igualdade. **Revista Direito em Debate**, [S.l.], v.48, n.1, p. 117-132, jul./dez. 2017.

SOARES, B. M.; MUSUMECI, L. **Mulheres policiais: a presença feminina na polícia do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

SOUSA, L. P.; GUEDES, D. R. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Estudos avançados**, São Paulo, v. 30, n. 87, p. 108-123, mai./ago. 2016.

SOUSA, E. M.; NETO, A. M. Estratégias de regulação emocional no trabalho: um estudo com servidores públicos municipais. **Psicologia.pt**, São Paulo. 2018

STROM, K. *et al.* The private security industry: a review of the definitions, available data sources, and paths moving forward. **Department Justice – USA**, RTI International 3040 Cornwallis Road Research Triangle Park, 2010.

TINOCO, G. R. A gestão da qualidade na segurança privada. **Coletânea ABSEG de segurança Empresarial, São Paulo**, v. 2, n. 1, 45-72, jun. 2016.

TRAMBAIOLI, F. A. F.; JOVILIANO, R. D. A gestão de carreira como ferramenta para o desenvolvimento organizacional. **Revista Fafibe On-Line, Bebedouro**, v. 8 n. 1, p. 451- 462, 2015.

TRIVINÕS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

TUNDIS, A. G. O. Estratégias de mediação no trabalho docente: um estudo em uma universidade pública na Amazônia. **Educação em Revista**, Belo Horizonte, v. 34, n. 1, p. 145-167, ago. 2018.

VIEIRA, C. E. C.; LIMA, F. P. A.; LIMA, M. E. A. (ORG.). **O cotidiano dos vigilantes: trabalho, saúde e adoecimento**. Belo Horizonte: Fumarc, 2010.

WEBER, M. **Economia e sociedade**. Brasília: Editora UNB, 1999.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2014. 320 p.

ZANETIC, A. **A questão da segurança privada: Estudo do marco regulatório dos serviços particulares de segurança**. 2005, 189 f. Dissertação (Mestrado em Administração), Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005.

ZANETIC, A. **Segurança privada: Características do setor e impactos sobre o policiamento**. **Revista Brasileira de Segurança Pública, São Paulo**, v. 3, n. 4, p. 358-389, 2009

ZANETIC, A. A Segurança Privada no Brasil: alguns aspectos relativos às motivações, regulação e implicações sociais do setor. **Rev. Bras. Adolescência e Conflitualidade**, São Paulo, v. 35, n. 1, p. 151-185, 2010.

APÊNDICES

Apêndice A - Roteiro 1 de entrevista para estruturação da ambiência de pesquisa.....	110
Apêndice B - Roteiro 2 de entrevistas a serem realizadas com as vigilantes na pesquisa do mestrado em administração.....	112
Apêndice C - Roteiro 3 de entrevista junto a uma escola de formação de vigilantes de Belo Horizonte	114
Apêndice D - Roteiro 4 de entrevista com gestor da empresa objeto de estudo da pesquisa	115
Apêndice E - Categorias de análises e perguntas.....	116
Apêndice F - Termo de Compromisso Pré-Informado	118

APÊNDICE A

Roteiro 1 de entrevista para estruturação da ambiência de pesquisa

Centro Universitário Unihorizontes

Dissertação: Relações de gênero: estudo em uma empresa de segurança localizada na cidade de Belo Horizonte/MG.

Mestrando: Carlos Alberto Zanandreis da Silveira

Objetivo: Estruturar a ambiência de pesquisa.

Ressaltam-se o caráter acadêmico da pesquisa e o uso dos dados da entrevista somente para este fim.

1 – Dados do entrevistado:

Nome:

Idade:

Cargo na empresa:

Tempo de empresa:

2 – Entrevista:

2.1 – Fale um pouco da empresa. Quando surgiu a empresa e com que objetivo?

2.2 – Qual a estrutura da empresa hoje? Quantos funcionários têm? Deste corpo de funcionários quantas são mulheres e quantas atuam como vigilantes?

2.3 – Quantas mulheres estão no corpo de gestão da empresa? Supervisoras, coordenadoras, gerentes, diretoras.

2.4 – Quando a empresa começou a contratar vigilantes femininas para seu corpo de funcionários?

2.5 – Qual o critério usado pela empresa para optar pela contratação de uma vigilante feminina ou um vigilante masculino?

2.6 – Houve ou há restrições da empresa para o uso das vigilantes femininas?

2.7 – Há uma política definida e escrita na empresa quanto a contratação das vigilantes femininas? Há alguma prática informal em relação a isto?

2.8 – Quais os critérios adotados hoje na seleção de uma vigilante feminina?

2.9 – Qual a visão da empresa sobre o desempenho das vigilantes femininas em relação aos vigilantes masculinos?

2.10 – O nível de cobrança pelos serviços é diferenciado para a vigilante feminina? Justifique.

2.11 – Os postos de trabalho onde são alocadas as vigilantes femininas têm alguma especificidade ou são postos comuns? Se forem comuns o que faz optarem pela vigilante feminina?

2.12 – Há alguma legislação que obriga ou gera vantagens à empresa para que tenha certa quantidade de vigilantes femininas no se quadro?

APÊNDICE B

Roteiro 2 de entrevistas a serem realizadas com as vigilantes na pesquisa do mestrado em administração

Aplicado a vigilantes femininas que atuam em postos diversos da empresa objeto de estudo.

Ressaltam-se o caráter acadêmico da pesquisa e o uso dos dados da entrevista somente para este fim.

- 1) Fale sobre sua visão geral em relação a estrutura organizacional da empresa.
- 2) Qual a sua percepção sobre o trabalho que você desenvolve?
- 3) O que foi exigido pela empresa para que você fosse contratada?
- 4) Como ocorreu o processo de seleção?
- 5) De quem foi a decisão final para a contratação?
- 6) Caracterize como foi seu curso de formação de vigilante? Você sentiu que aprendeu o suficiente para realizar suas atividades?
- 7) Como é a carreira da vigilante?
- 8) Quais os níveis de evolução funcional são possíveis na empresa em que você trabalha?
- 9) Na sua percepção, existe a possibilidade de crescimento e desenvolvimento na empresa? Como se dá esse desenvolvimento?
- 10) Quais as condições para promoção em comparação com o vigilante masculino?
- 11) Como você vê as condições de trabalho oferecidas pela empresa?
- 12) Você recebe os mesmos recursos que o vigilante masculino ou há diferenças? Se sim, diga quais?
- 13) Os recursos materiais recebidos são adequados para a realização de suas atividades?
- 14) Os materiais que recebe são convenientes e adequados à sua condição de mulher?
- 15) O ambiente físico em que atua oferece as condições para realizar sua atividade? Há diferenças no ambiente físico em que atuam os vigilantes masculinos?
- 16) Você se sente apoiada pela organização na execução de suas atividades? Percebe diferença em relação aos vigilantes masculinos?

- 17) Na sua atuação como vigilante você percebe práticas no cotidiano que reforçam o estereótipo do segurança masculino e ainda que desvalorizam a vigilante feminina? Explique.
- 18) No cotidiano, na relação com as chefias e os outros vigilantes masculinos você percebe ou já percebeu ações ou falas que desvalorizam as guardiãs? Se sim, quais?
- 19) Você acredita que há atividades da vigilância que você não se sente capaz de realizar e somente um homem poderia realizá-las?
- 20) A vigilância sendo uma prática considerada eminentemente masculina você sentiu a necessidade de masculinizar suas atitudes para realizá-la?
- 21) Você executa procedimentos no seu dia a dia que como mulher discorda? O que lhe faz executar mesmo discordando?
- 22) Quais são suas atitudes para mostrar que uma mulher vigilante pode ser tão útil e capacitada quanto o vigilante masculino?
- 23) Quando está atuando você se sente empoderada? O que a faz sentir-se assim?
- 24) O que a fez buscar ser uma vigilante e atuar nesta área?
- 25) Que frases ou brincadeiras já ouviu de chefias ou colegas vigilantes masculinos que demonstraram que eles veem a vigilante feminina como inferior?
- 26) Porque os postos de vigilante feminina ainda são tão poucos em comparação ao masculino?
- 27) Você já se sentiu desrespeitada ou afrontada como mulher em sua atividade de vigilante? Se sim, como agiu para lhe dar com isso?
- 28) Você já foi assediada em seu posto de trabalho pelo fato de ser mulher? Qual foi seu comportamento?
- 29) Qual o grande diferencial que a vigilante mulher tem de vantagem sobre o vigilante masculino?
- 30) Você sente que tem que provar que é competente? Se sim, como faz isso?

APÊNCIDE C

Roteiro 3 de entrevista junto a uma escola de formação de vigilantes de Belo Horizonte

Dissertação: Relações de gênero: estudo em uma empresa de segurança localizada na cidade de Belo Horizonte/MG.

Mestrando: Carlos Alberto Zanandreis da Silveira

Objetivo: Verificar a busca do universo feminino pelos cursos de formação de vigilantes e seu desempenho visando a estruturação das informações necessárias à pesquisa.

Ressaltam-se o caráter acadêmico da pesquisa e o uso dos dados da entrevista somente para este fim.

1 – Dados do entrevistado:

Nome:

Idade:

Cargo na empresa:

Tempo de empresa:

2 – Entrevista:

2.1 - No ano de 2018 dos alunos matriculados para o curso de vigilante básico qual o percentual de homens e qual o percentual de mulheres?

2.2 - Como é o desempenho das mulheres neste curso?

2.3 - Há diferenças no trato e na cobrança do curso em relação aos homens e as mulheres?

2.4 - Qual percentual de mulheres fazem outros cursos de extensão?

2.5 - Em sua opinião como vê o aproveitamento das mulheres na segurança privada? Elas têm condições de prestar um bom serviço?

APÊNDICE D

Roteiro 4 entrevista com gestor da empresa objeto de estudo

Objetivo: Estruturar ambiência sobre a operação da empresa.

1 – Por favor, primeiramente peço que se apresente informando nome, idade, função na organização, a quanto tempo atua na segurança e nesta empresa especificamente.

2 – Você pode explicar exatamente o que faz na sua função nesta empresa?

3 – No tempo que você está na gestão dos serviços de segurança desta empresa você acompanhou a necessidade dos postos pelas guardiãs (vigilantes femininas). Na sua ótica quando e porque o mercado passou a demandar o serviço de vigilantes femininas?

4 – Para você há diferença entre contratar um vigilante feminino ou masculino em relação a custos e em relação ao cumprimento da atividade?

5 – Porque na sua visão o número de vigilantes femininas na empresa é tão menor que o número de vigilantes masculinos?

6 – Imaginando que a demanda dos setores de serviço é que exigem mais o homem em detrimento da mulher, o que para você é um fator ou fatores que determinam isso?

7 – O fato da mulher ter a possibilidade de engravidar e conseqüentemente isso gerar uma licença maior e mesmo redução de suas possibilidades na execução da função é um fator forte para a escolha do vigilante masculino em detrimento da feminina?

8 – Na sua experiência na empresa como avalia a prestação de serviço das guardiãs e seu comportamento no posto de trabalho em relação aos vigilantes masculinos?

9 – O que você consideraria como vantagens e desvantagens na contratação de guardiãs?

10 – Você acredita que elas têm perfil para serem boas supervisoras, coordenadoras e gestoras de segurança?

11 – Como você vê o futuro dos serviços de segurança privada em relação as guardiãs?

APÊNDICE E

Categorias de análises e perguntas

Quadro 5 - Matriz de relação: categorias de análises e perguntas.

(continua)

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORIAS DE ANÁLISE	QUESTÕES
Identificar as características exigidas pela organização para a contratação das vigilantes femininas.	Perfil profissional.	1) O que foi exigido pela empresa para que você fosse contratada? 2) Como ocorreu o processo de seleção? 3) De quem foi a decisão final para a contratação? 4) Caracterize como foi seu curso de formação de vigilante? Você sentiu que aprendeu o suficiente para realizar suas atividades?
Identificar e descrever os requisitos básicos necessários para que as vigilantes femininas possam ascender a níveis mais elevados na estrutura organizacional.	Desenvolvimento funcional.	1) Como é a carreira da vigilante? 2) Quais os níveis de evolução funcional é possível na empresa em que trabalha? 3) Na sua percepção existe a possibilidade de crescimento e desenvolvimento na empresa? Como se dá esse desenvolvimento? 4) Quais as condições para promoção em comparação com o vigilante masculino?
Identificar e descrever as condições de trabalho no que se refere aos recursos materiais, ambiente físico e apoio em relação ao desenvolvimento do trabalho.	Condições de trabalho.	1) Como você vê as condições de trabalho oferecidas pela empresa? 2) Você recebe os mesmos recursos que o vigilante masculino ou há diferenças? Se sim, diga quais? 3) Os recursos materiais recebidos são adequados para a realização de suas atividades? 4) Os materiais que recebe são convenientes e adequados a sua condição de mulher? 5) O ambiente físico em que atua lhe oferece as condições para realizar sua atividade? Há diferenças no ambiente físico em que atuam os vigilantes masculinos (ex: vestiário, banheiro)? 6) Você se sente apoiada pela organização na execução de suas atividades? Percebe diferença em relação aos vigilantes masculinos?

(conclusão)

<p>Identificar e descrever as relações de poder percebidas pelas vigilantes femininas.</p>	<p>Processos de trabalho e relações de gênero.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Na sua atuação como vigilante você percebe práticas no cotidiano que reforçam o estereótipo do segurança masculino e ainda que desvalorizam a vigilante feminina? Explique. 2) No cotidiano, na relação com as chefias e os outros vigilantes masculinos você percebe ou já percebeu ações ou falas que desvalorizam as guardiãs? Se sim, quais? 3) Você acredita que há atividades da vigilância que você não se sente capaz de realizar e somente um homem poderia? 4) A vigilância sendo uma prática considerada eminentemente masculina você sentiu a necessidade de masculinizar suas atitudes para realizá-la? 5) Você executa procedimentos no seu dia a dia que como mulher discorda? O que lhe faz executar mesmo discordando? 6) Quais são suas atitudes para mostrar que uma mulher vigilante pode ser tão útil e capacitada quanto o vigilante masculino? 7) Quando está atuando você se sente empoderada? O que a faz sentir-se assim? 8) O que a fez buscar ser uma vigilante e atuar nesta área? 9) Que frases ou brincadeiras já ouviu de chefias ou colegas vigilantes masculinos que demonstraram que eles viam a vigilante feminina como inferior? 10) Porque os postos de vigilante feminina ainda são tão poucos em comparação ao masculino?
<p>Analisar e descrever as estratégias de defesa das vigilantes femininas.</p>	<p>Mecanismos de defesa.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Você já se sentiu desrespeitada ou afrontada como mulher em sua atividade de vigilante? Se sim, como agiu para lhe dar com isso? 2) Você já foi assediada em seu posto de trabalho pelo fato de ser mulher? Qual foi seu comportamento? 3) Qual o grande diferencial que a vigilante mulher tem de vantagem sobre o vigilante masculino? 4) Você sente que tem que provar que é competente? Se sim, como faz isso?

Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

APÊNDICE F

Termo de Compromisso Pré-Informado

Prezada Senhora,

Venho convidá-lo a participar de uma pesquisa intitulada “**RELAÇÕES DE GÊNERO**: estudo em uma empresa de segurança localizada na cidade de Belo Horizonte/MG”, que será desenvolvida no curso de Mestrado em Administração, do Centro Universitário Unihorizontes, como parte integrante das exigências para obtenção do grau de Mestre em Administração, sob orientação do Prof. Dr. Luciano Zille Pereira.

O objetivo da pesquisa consiste em estudar as relações de gênero vivenciadas por mulheres vigilantes no setor de segurança privada.

Ressalte-se que sua participação é voluntária e consiste em tomar parte de uma entrevista a ser realizada em local, data e horário previamente acordado. Serão garantidos o seu anonimato e o sigilo das informações. Além disso, os resultados serão utilizados exclusivamente para fins científicos.

Pesquisador: Carlos Alberto Zanandreis da Silveira

Como pessoa a ser entrevistada, afirmo que fui devidamente orientada sobre a finalidade e o objetivo da pesquisa, bem como sobre o caráter da utilização das informações fornecidas. Assim sendo, autorizo a realização da entrevista, bem como sua utilização na pesquisa.

Entrevistada: _____

Assinatura: _____

Belo Horizonte, _____ de _____ de 2019.