



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
CURSO DE DOUTORADO

MARIA FERNANDA DIOGO

**“SÓ TEM HOMEM, PERA NÉ, EU TAMBÉM
QUERO ENTRAR NESSE LUGAR.”
REFLEXÕES SOBRE A INSERÇÃO DE MULHERES NO
SEGMENTO DE VIGILÂNCIA PATRIMONIAL PRIVADA.**

Florianópolis
2012

MARIA FERNANDA DIOGO

**“SÓ TEM HOMEM, PERA NÉ, EU TAMBÉM
QUERO ENTRAR NESSE LUGAR.”
REFLEXÕES SOBRE A INSERÇÃO DE MULHERES NO
SEGMENTO DE VIGILÂNCIA PATRIMONIAL PRIVADA.**

Tese apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Doutor em Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Curso de Doutorado, Centro de Filosofia e Ciências Humanas.

Área de concentração: Práticas Sociais e Constituição do Sujeito

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Maria Chalfin Coutinho

Florianópolis, 24 de fevereiro de 2012.

Ao meu amor que veio do mar, Aloysio.
Às nossas duas estrelinhas, Pedro e João.
E às minhas estrelas maiores, Accacio e Maria Angela.



Agradecimentos

À minha orientadora Maria, que se tornou, acima de tudo, uma grande amiga. Cada orientação e cada encontro fizeram-me perceber quão generosa era essa mulher que conduzia este estudo de modo tão firme e preciso. Creio que admiração e respeito sejam palavras boas para definir o que sinto. Não, ainda falta a gratidão. Agora sim ficou bom!

Aos meus pais, Maria Angela e Accacio, meus amores primeiros e eternos. Palavras não bastam. Amor, cada vez mais amor.

Ao meu companheiro Aloysio, que veio do mar ao amanhecer para encher de luz a minha vida. Sem você, eu não teria conseguido. Sem você não vale a pena.

Aos nossos dois amores, Pedro Vinícius e João Otávio por todas as vezes que me interromperam na escrita da Tese e me fizeram ver que o sol brilhava lá fora e dentro deles. Acima de tudo e todos, amos vocês.

Às queridas amigas Eugênia, Cecília, Laila, Regina, Sandra, Mary, Graciela, Neusa, Suzana, Fernanda e minha amada Karina (saudades!). Estar com vocês tornou mais cheio de vida e calor este percurso.

À minha doce família, Regina, Rita, Zenon, Nathan, Élide, Iracema, José e Maria. Mesmo geograficamente distantes vocês se fizeram presentes. Como é bom ter com quem contar!

Às professoras Mériti e Dulce; aos professores José Newton e Jordão. Espero que este estudo faça jus ao conhecimento compartilhado com esta humilde doutoranda.

Ao Programa Reuni/Capes pela bolsa concedida. Em especial agradeço às professoras Maria Aparecida e Marucia pelo carinho e apoio.

Às empresas prestadoras de serviços que abriram suas portas para a realização desta pesquisa. Aos/às gestores/as que cederam seu precioso tempo a este estudo.

E às mulheres que compartilharam comigo suas histórias, sonhos, projetos e frustrações. Para além de servirem como material de análise, suas narrativas foram fonte de inspiração para não desanimar diante das vicissitudes da vida. Obrigada!

Quando nasci um anjo esbelto,
desses que tocam trombeta, anunciou:
vai carregar bandeira.
Cargo muito pesado pra mulher,
esta espécie ainda envergonhada.
Aceito os subterfúgios que me cabem,
sem precisar mentir.
Não sou feia que não possa casar,
acho o Rio de Janeiro uma beleza e
ora sim, ora não, creio em parto sem dor.
Mas o que sinto escrevo. Cumpro a sina.
Inauguro linhagens, fundo reinos
— dor não é amargura.
Minha tristeza não tem pedigree,
já a minha vontade de alegria,
sua raiz vai ao meu mil avô.
Vai ser coxo na vida é maldição pra homem.
Mulher é desdobrável. Eu sou.

Adélia Prado
Com licença poética

DIOGO, Maria Fernanda. **“Só tem homem, pera né, eu também quero entrar nesse lugar.” Reflexões sobre a inserção de mulheres no segmento de vigilância patrimonial privada.** Florianópolis, 2012. 259f. Tese (Doutorado em Psicologia). Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Maria Chalfin Coutinho.

Defesa: 24. Fevereiro. 2012.

Resumo

Tendo como base o aporte psicossociológico, esta pesquisa teve como objetivo compreender os movimentos de inserção de mulheres na área de vigilância patrimonial privada na Região Metropolitana de Florianópolis. O estudo teve como pressuposto a centralidade do trabalho para a construção do ser social, utilizando gênero como escopo analítico. Empregando metodologia qualitativa, a principal fonte de informação desta pesquisa foram entrevistas realizadas com gestores/as de empresas prestadoras de serviços de vigilância e mulheres que aspiravam atuar neste segmento. Observou-se que o imaginário social da vigilância ainda está atrelado à figura masculina e a inserção de mulheres na área dá-se de forma parcial, segmentada, coadjuvante e eivada de estereótipos e naturalizações. Persiste na vigilância uma hierarquia de gênero, avaliando que a presença feminina pode vir a fragilizar alguns postos de trabalho. Além disso, por serem minoria e desafiarem estereótipos, as mulheres devem alcançar padrões superiores ao masculino. As mulheres que buscaram profissionalização na vigilância investiram numa mudança laboral e de vida, na maioria das vezes evadindo de trabalhos precários, subalternos, mal remunerados, fisicamente desgastantes e socialmente relacionados ao feminino. Elas também aspiravam romper padrões culturais estandardizados e conquistar *status* social auferido à identidade profissional da categoria. Apesar dos percalços, percebeu-se que mudanças tecnológicas e organizacionais causaram fissuras e abriram espaço para a entrada de mulheres na vigilância privada.

Palavras-Chave: Trabalho. Gênero. Vigilância Patrimonial Privada.

Abstract

Having as basis the psychosociological contribution, this research had the goal to comprehend the movements of women's insertion into the private security area in the Metropolitan Zone of Florianópolis. The study had as presupposition the labour's centrality for the framing of the social being, using genre as analytical view. Making use of qualitative methodology, the research main source of information were the interviews made with managers from security service enterprises and with women who wished to operate in this area. It was observed that the security area social imaginary is still attached to the male image and that the women insertion in the area is given in a tendentious, segmented, minor way and fraught with stereotypes and naturalizations. It persists, in the security area, a genre hierarchy, evaluating that the female presence might undermine some types of job. Furthermore, by being the minority and challenging stereotypes, women must reach superior standards than male ones. Women that searched security area professionalization, invested on a labour and life change, in most of times evading from precarious, underpaid, stressful, and socially female related jobs. They also wished to break cultural standards and achieve social status earned to the category professional. In spite of the mishaps, it was observed that the technological and organizational changes caused cracks and opened space for women to enter the private security area.

Key-words: Work. Gender. Private Security

Resumen

Basada en el aporte psicossociológico, esta investigación tuvo como objetivo comprender los movimientos de inserción de mujeres en el área de vigilancia privada en la región metropolitana de Florianópolis. El estudio supone la centralidad del Trabajo para la construcción del ser social, mediante el Género como el objeto de análisis. Utilizando una metodología cualitativa, la principal fuente de información en esta investigación fueron las entrevistas con los administradores y/o administradoras de los proveedores de servicios de vigilancia y las mujeres que querían servir a este segmento. Se observó que el imaginario social de la vigilancia es todavía vinculado a la figura masculina y la inclusión de las mujeres en el área se lleva a cabo parcialmente, segmentada, de apoyo y plagado de estereotipos y naturalizaciones. Persiste en la vigilancia de una jerarquía de género, la evaluación de la presencia femenina podría debilitar algunos puestos de trabajo. Además, son minoría y de cuestionaren los estereotipos, las mujeres deben cumplir con estándares más altos que los hombres. Las mujeres que buscaban la profesionalización de vigilancia invirtió en un cambio de trabajo y de vida, más a menudo evadiendo de empleos precarios, de baja categoría, mal remunerados, exigentes física y socialmente relacionados con el femenino. También querían romper las normas culturales estandarizadas y conquistar estatus social obtenido a la identidad profesional de la categoría. A pesar de los contratiempos, se observó que los cambios tecnológicos y organizativos han causado fisuras y se abrió a la incorporación de la mujer en la vigilancia privada.

Palabras-clave: Trabajo. Género. Vigilancia Privada

Lista Figuras

| | |
|--|-----|
| Figura 1. Movimento das entrevistadas objetivando inserção na área de vigilância patrimonial privada (elaboração da autora) | 194 |
|--|-----|

Lista de Quadros

| | |
|---|-----|
| Quadro 1. Temas obtidos nas informações colhidas junto aos/às gestores/as que atuavam na área de vigilância patrimonial privada | 121 |
| Quadro 2. Temas obtidos nas informações colhidas junto às mulheres que aspiravam atuar na área de vigilância patrimonial privada | 123 |
| Quadro 3. Dados de identificação de EV1..... | 159 |
| Quadro 4. Dados de identificação de EV2 | 163 |
| Quadro 5. Dados de identificação de EV3 | 166 |
| Quadro 6. Dados de identificação de EV5..... | 168 |
| Quadro 7. Dados de identificação de EV7 | 171 |
| Quadro 8. Dados de identificação de EV8 | 172 |
| Quadro 9. Dados de identificação de EV12 | 175 |
| Quadro 10. Dados de identificação de EV13 | 179 |
| Quadro 11. Dados de identificação de EV14 | 181 |
| Quadro 12. Dados de identificação de EV6 | 183 |
| Quadro 13. Dados de identificação de EV17 | 187 |
| Quadro 14. Dados de identificação de EV18 | 189 |

Lista de Abreviações e Siglas

| | |
|----------------|---|
| CAGED | Cadastro Geral de Empregos |
| CBO | Classificação Brasileira de Ocupações |
| CEPSH | Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos |
| CFV | Curso de Formação de Vigilantes |
| CLT | Consolidação das Leis do Trabalho |
| CNH | Carteira Nacional de Habilitação |
| CNPJ | Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica |
| CPF | Cadastro de Pessoa Física |
| CTPS | Carteira de Trabalho e Previdência Social |
| DELESP | Delegacia de Segurança Privada |
| DIEESE | Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos |
| DPF | Departamento da Polícia Federal |
| DRT | Delegacia Regional do Trabalho |
| EJA | Educação de Jovens e Adultos |
| ENEM | Exame Nacional do Ensino Médio |
| EPS | Empresa Prestadora de Serviços |
| FAT | Fundo de Amparo ao Trabalhador |
| FGTS | Fundo de Garantia por Tempo de Serviço |
| IBGE | Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística |
| IPEA | Instituto de Pesquisas Avançadas |
| MTE | Ministério do Trabalho e Emprego |
| OIT | Organização Internacional do Trabalho |
| OMS | Organização Mundial de Saúde |
| ONU | Organização das Nações Unidas |
| PAB | Posto de Atendimento Bancário |
| PEA | População Economicamente Ativa |
| PGDM | Porta Giratória Detectora de Metais |
| PIB | Produto Interno Bruto |
| PNAD | Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílio |
| R&S | Recrutamento e Seleção |
| RAIS | Relação Anual de Informações Sociais |
| SEPM | Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres |
| SINDESP | Sindicato das Empresas de Segurança Privada |
| TCLE | Termo de Consentimento Livre e Esclarecido |
| TSP | Trajetória Sócio Profissional |

Sumário

| | |
|--|-----|
| Introdução | 27 |
| Capítulo 1 | |
| A violência e o incremento da segurança privada no Brasil. | 35 |
| Parte 1 – O crescimento da violência e a questão da segurança | 36 |
| 1.1. Diferentes visões sobre o crescimento da segurança privada no Brasil | 43 |
| Parte 2 – O segmento de vigilância patrimonial privada | 48 |
| 1.2. Qualificação profissional na área de vigilância e identidade profissional | 50 |
| 1.3. As empresas prestadoras de serviços | 56 |
| 1.4. Informações regionais | 60 |
| Capítulo 2 | |
| Trabalho e Trabalho de Mulheres | 63 |
| Parte 1 – Trabalho e sociedade gerencial | 65 |
| 2.1. Fim do trabalho ou trabalho sem fim? | 65 |
| 2.2. A sociedade gerencial | 72 |
| Parte 2 – Escolarização e qualificações | 76 |
| Parte 3 – O trabalho de mulheres | 83 |
| 2.3. As especificidades dos trabalhos de mulheres | 83 |
| 2.4. Escolhas profissionais e o processo de feminização de algumas profissões | 96 |
| Capítulo 3 | |
| Método | 105 |
| 3.1. Desenho do estudo | 105 |
| 3.2. Marcas sociais e psíquicas | 107 |
| 3.3. O campo | 112 |
| 3.3.1. Fontes de informações | 112 |
| 3.3.1.1. Gestores/as atuantes na área de vigilância patrimonial privada | 112 |
| 3.3.1.2. Mulheres que aspiravam atuar no mercado de vigilância | 114 |
| 3.3.2. Procedimentos de coleta de informações | 115 |
| 3.3.2.1. Fase exploratória | 115 |
| 3.3.2.2. Entrevistas individuais semi-estruturadas | 116 |

| | |
|--|-----|
| 3.3.2.3. Método da Trajetória Sócio-Profissional | 117 |
| 3.3.3. Preceitos éticos | 118 |
| 3.3.3.1. Devolutivas para os sujeitos de pesquisa | 118 |
| 3.4. Análise das informações | 119 |
| 3.4.1. Análise das informações colhidas junto aos/as gestores/as | 121 |
| 3.4.2. Análise das informações colhidas junto às mulheres | 121 |

Capítulo 4

| | |
|--|-----|
| Análise das entrevistas com os/as gestores/as | 125 |
| 4.1. Dados gerais dos/as gestores/as participantes da pesquisa | 126 |
| 4.2. Procedimentos da área de vigilância | 128 |
| 4.3. Contratação de vigilantes em geral | 132 |
| 4.4. Mulheres na vigilância patrimonial privada | 137 |
| 4.5. Gestão da força de trabalho feminina | 147 |

Capítulo 5

| | |
|--|-----|
| Análise das entrevistas com as mulheres | 159 |
| 5.1. Movimento EV1 | 159 |
| 5.2. Movimento EV2 | 163 |
| 5.3. Movimento EV3 | 166 |
| 5.4. Movimento EV5 | 168 |
| 5.5. Movimento EV7 | 171 |
| 5.6. Movimento EV8 | 172 |
| 5.7. Movimento EV12 | 175 |
| 5.8. Movimento EV13 | 179 |
| 5.9. Movimento EV14 | 181 |
| 5.10. Movimento EV16 | 183 |
| 5.11. Movimento EV17 | 187 |
| 5.12. Movimento EV18 | 189 |

Capítulo 6

A intrincada teia entre sujeitos de desejo e mercado de trabalho

| | |
|---|------------|
| 6.1 Sentidos atribuídos à vigilância privada | 193 |
| 6.1.1. Segmento em expansão | 194 |
| 6.1.2. Área masculina | 197 |
| 6.1.3. Salário convidativo | 200 |
| 6.1.4. Sentidos idealizados | 201 |
| 6.2. Sentidos atribuídos à busca pelo CFV | 202 |
| 6.2.1. Mudança laboral e de vida | 202 |
| 6.2.2. Profissionalização | 204 |
| 6.2.3. Rompimento de padrões culturais | 205 |
| 6.2.4. Espelhar-se em familiares e amigos | 206 |
| 6.2.5. Escala de trabalho | 207 |
| 6.3. Sentidos atribuídos ao CFV | 207 |
| 6.3.1. Custeio | 207 |
| 6.3.2. Conhecimento do conteúdo | 208 |
| 6.3.3. Aprendizado significativo | 208 |
| 6.4. Táticas de inserção e sua significação | 209 |
| 6.4.1. Currículo e processo seletivo | 209 |
| 6.4.2. Rede de relações | 211 |
| 6.5. Perfil profissional e movimento laboral | 212 |
| 6.5.1. Conquistaram colocação na área de vigilância. | 212 |
| 6.5.2. Conquistaram colocação em outra área | 214 |
| 6.5.3. Permaneceram na mesma ocupação ou estavam desempregadas | 214 |
| 6.6. Futuro | 215 |
| 6.6.1. Projetos de estudo e/ou qualificação profissional | 215 |
| 6.6.2. Continuar na vigilância | 215 |
| Considerações finais | 217 |
| Referências | 221 |

| | |
|---|-----|
| Apêndice 1 – Roteiros das entrevistas com mulheres que aspiravam atuar na área de vigilância | 247 |
| Apêndice 2 – Roteiro para entrevista os/as gestores/as de empresas prestadoras de serviços na área de segurança privada. | 251 |
| Apêndice 3 – Modelo da Trajetória Sócio Profissional | 253 |
| Apêndice 4 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido | 255 |
| Apêndice 5 – Carta anexada às devolutivas individuais | 257 |
| Citações Originais | 258 |

Introdução

Que no começo, quando eu fiz o meu curso de vigilante, eu fui numa empresa, fui noutra, fui noutra e todo mundo dizia “ah, é difícil pra mulher, que não sei o quê, não sei o quê”. Aí naquela empolgação a gente já não fica mais. [...] Desisti, desisti.

Trecho retirado da fala de uma entrevistada
Maria Fernanda Diogo (2005)

Todo projeto de pesquisa está íntima e profundamente vinculado à história de vida e trabalho do pesquisador, pois as questões levantadas certamente emergiram em seus processos de formação pessoal, acadêmica e profissional. Como salienta Minayo (2008, p. 173), a escolha de um tema “surge de interesses e circunstâncias socialmente condicionados, frutos de determinada inserção no real, nele encontrando suas razões e seus objetivos”.

O projeto que deu origem a esse estudo surgiu de inquietações remanescentes do Mestrado da pesquisadora (Diogo, 2005), no qual foram estudados os sentidos atribuídos ao trabalho para mulheres serventes de limpeza; em experiência anterior na chefia do departamento de recursos humanos de uma empresa prestadora de serviços de vigilância patrimonial privada entre 2000 e 2001; e, também, ministrando uma disciplina no Curso de Formação de Vigilantes (CFV) em uma escola credenciada pelo Departamento da Polícia Federal (DPF) de Santa Catarina entre 2001 e 2004.

Em relação à dissertação, observou-se a grande importância que as serventes de limpeza entrevistadas atribuíam à escolarização e à qualificação profissional, consideradas portas de acesso para uma melhor condição de trabalho e de vida. A narrativa de uma destas mulheres¹ em busca da sonhada qualificação foi especialmente significativa: ela havia feito o CFV almejando uma carreira melhor

¹ Cujos trechos figuram na epígrafe desta introdução, extraído de Diogo (2005, p. 92).

remunerada e com *status* social, mas, apesar de seus esforços, não conseguiu vaga na área. Em seu discurso, ela afirmava que as mulheres (principalmente as negras e aquelas que passaram dos quarenta anos, como era o caso dessa entrevistada) eram discriminadas nesta função. Naquela época, não foram encontradas referências sobre o trabalho de mulheres neste segmento.

Na experiência profissional da pesquisadora foi possível observar que o mercado de vigilância realmente oferecia poucas vagas femininas e as mulheres eram raras nos cursos de formação. O segmento estava intimamente associado à imagem masculina e, por exemplo, rejeitava candidatas com baixa estatura ou muito magras porque elas representavam uma fragilidade considerada incompatível ao exercício profissional. Naquela época a pesquisadora observou uma tendência para a contratação de mulheres com porte físico e postura associada ao “padrão de vigilante masculino” (altas, fortes, cabelos e unhas curtas, postura “firme”) e elas ficavam restritas a alguns postos específicos. Havia na área forte segregação horizontal e vertical (Yannoulas, 2002): poucos postos de trabalho eram destinados às vigilantes femininas, as exigências no recrutamento e seleção (R&S)² eram maiores para as mulheres em relação aos homens e não havia mulheres em postos hierarquicamente superiores.

Várias transformações ocorreram desde então, contudo prosseguia um hiato na literatura sobre a inserção de mulheres neste segmento. Será que elas seguiam enfrentando preconceitos? O mercado de vigilância apresentava maior permeabilidade à força de trabalho feminina? Qual seria o perfil das mulheres que buscavam atualmente o CFV? Estas e outras inquietações deram o mote dessa pesquisa. Assim, o objetivo traçado para a Tese foi compreender os movimentos de inserção de mulheres na área de vigilância patrimonial privada na Região Metropolitana de Florianópolis.

A temática em estudo entrelaça as categorias Trabalho e Gênero. Trabalho foi tomado como a atividade que define o ser social, sendo o ato laboral responsável pela modificação do meio e do próprio sujeito. Nesta perspectiva teórica, as atividades são mediadas pela cultura, ou seja, nada está dado *a priori*, nada é considerado “natural”. A categoria gênero foi apropriada enquanto construção social, possuindo base

² Os processos de R&S geralmente ficam a cargo do departamento de recursos humanos das empresas. Esses processos consistem na captação de candidatos/as para as vagas disponíveis e na utilização de diversas técnicas (entrevistas, testes psicotécnicos, testes práticos etc.) que possibilitem aos/às avaliadores/as compor o quadro funcional com um/a candidato/a adequado/a.

material e representando o processo da produção dos lugares de poder de homens e mulheres em determinada sociedade. Tecer a articulação dessas duas categorias contribui para compreender como as transformações laborais significam as relações nos âmbitos produtivo e reprodutivo, desmistificando naturalizações e estereótipos.

O segmento de vigilância patrimonial privado evidencia forte expansão. O Sindicato das Empresas de Segurança Privada (SINDESP) informou a existência de 2.085.537 vigilantes; 2.012 empresas prestadoras de serviços e 222 escolas³ em todo o território nacional. O número de vigilantes vem crescendo em todos os estados da Federação, suplantando a cifra de policiais militares. Apesar da importância numérica do segmento, este é pouco explorado em estudos acadêmicos, principalmente na área da Psicologia. São poucas as referências específicas sobre este setor, aquelas encontradas buscam analisar os marcos regulatórios, legais e/ou de prestação de serviços. Além disso, são profícuas as produções científicas que articulam trabalho e gênero, contudo, conforme já comentado, não foram encontradas pesquisas com foco específico no trabalho exercido por mulheres nesta categoria profissional.

A apresentação da Tese foi dividida em dois capítulos que circunstanciam a temática da pesquisa, um capítulo que detalha o método, três capítulos analíticos e as considerações finais, as referências⁴ e os Apêndices.

O primeiro capítulo buscou inicialmente analisar de que forma o incremento da violência está implicado no crescimento do setor de vigilância patrimonial privada. Violência é um conceito difícil de definir, pois adquire vertentes políticas e habita o cruzamento de vários campos disciplinares e áreas de investigação. Buscou-se neste capítulo tecer algumas considerações sobre sua multideterminação e formas de enfrentamento, com base em Zygmunt Bauman, Paulo Pinheiro, Jean Claude Chesnais, Eduardo Bittar, Roberto Briceño-León e Verónica Zubillaga, Angela Caniato e Merly Nascimento, entre diversos/as outros/as autores/as.

Em seguida, apresentaram-se as diferentes visões sobre o crescimento da segurança privada localizadas na literatura, desde os/as

³ Informação encaminhada por email pelo presidente do SINDESP/SC, Sr. Enio José Back, em 01.12.2011. Estas se baseiam em dados fornecidos pelo Departamento de Polícia Federal (DPF).

⁴ Em conformidade com as normas do Programa de Pós-Graduação de Psicologia da UFSC, as referências seguem as normas de publicação APA (2002).

autores/as que argumentam seu recrudescimento ter emergido nas brechas da ineficiência do Estado-Nação em manter a ordem social, dentre eles/as Viviane Cubas, Teresa Caldeira, Leonarda Musumeci, Rosa Del Olmo; e, também, aqueles que descartam a tese da ineficiência estatal e vêem o setor como complementar a segurança pública, tais como André Zanetic, Almir Vilela, Aryeverton de Oliveira. Também foram apresentadas a regulamentação e a fiscalização da área de vigilância patrimonial privada, objeto de estudo dessa pesquisa; o processo de qualificação profissional; o funcionamento das empresas prestadoras de serviços de vigilância; o processo de terceirização; e dados regionais sobre a segurança pública e privada na Região Metropolitana de Florianópolis.

O segundo capítulo teceu consideração sobre a categoria trabalho e sobre as vicissitudes do trabalho de mulheres, utilizando gênero como categoria transversal de análise. Iniciou-se pela discussão do novo paradigma produtivo, da crise do trabalho abstrato, da precarização e das novas formas de relações de trabalho, dialogando com Jacques Rhéaume, Karl Marx, Ricardo Antunes, István Mészáros, entre outros/as autores/as. Também se abordou, utilizando Vincent de Gaulejac, Giovanni Alves, Mónica Bermúdez, entre outros/as, como a forma gerencialista colonizou o tecido social, pervertendo a organização da vida em sociedade e despolitizando as relações dentro e fora das empresas.

Na sequência, o capítulo discutiu a demanda por um novo perfil de trabalhador/a. Manter-se atualizado/a virou exigência básica para sobrevivência no mercado, pois é crescente a necessidade de acompanhar os avanços técnicos e administrativos, contudo uma análise simplista desconsidera que, isoladamente, o aumento da escolarização ou da qualificação profissional não tem influência direta sobre o segmento produtivo. Buscou-se discutir estas questões com base em Liliana Segnini, Marcio Pochmann, Graça Druck, Marise Ramos, entre outros/as autores/as.

O capítulo também descreveu as especificidades do trabalho feminino sob a ótica do gênero, trazendo para o debate Helena Hirata, Danièle Kergoat, Maria Rosa Lombardi, Cristina Bruschini, Silvia Cristina Yannoulas entre outras autoras que se debruçam sobre a temática do gênero atrelada ao setor produtivo. Baseado em Fávero (2010), defendeu-se a tese que tomar conhecimento das raízes históricas de dominação masculina pode possibilitar o questionamento dos significados que fundamentam as práticas cotidianas de modo a reelaborá-las.

Ao se buscar olhar um objeto de pesquisa utilizando gênero como escopo analítico, pode-se lançar mão de três paradigmas. Segundo Fávero (2010), o primeiro é o *paradigma da igualdade*, defendido pelas teorias feministas liberais. Este aborda as diferenças entre os sexos como resultado das socializações de gênero e busca dirimir as barreiras estruturais de modo a se obter a igualdade entre homens e mulheres. O problema inerente ao paradigma da igualdade é a impossibilidade de, efetivamente, se verificar a concepção de que homens e mulheres são iguais, correndo-se o risco de continuar a tratá-los de modo desigual. O segundo, o *paradigma da diferença*, tem foco na dissolução hierárquica entre homens e mulheres, reforçando e valorizando as diferenças enquanto habilidades particulares, sem hierarquizá-las. Segundo a autora, este paradigma conduz a outro dilema, pois se corre o risco de reforçar representações sociais de gênero estereotipadas e manter o dualismo homem *versus* mulher. Para Fávero (2010) as perspectivas da igualdade e da diferença são mutuamente interdependentes e, ao mesmo tempo, exclusivas. São interdependentes porque o feminismo da igualdade precisa de um conceito de diferença; são exclusivas, pois pressupõem uma escolha teórica que assume que somente uma delas pode ser a verdadeira.

Para fugir destas ciladas, surgiu na virada do século XX a perspectiva *doing gender* (fazendo gênero, em português). “O foco não está mais no indivíduo homem ou mulher ou nas estruturas organizacionais, mas nas práticas sociais que constroem o gênero” (Fávero, 2005, p. 176). Ou seja, neste paradigma faz-se necessário explorar a natureza generificada do processo de constituição de homens e mulheres e o modo pelo qual as práticas organizacionais, sociais e discursivas produzem e perpetuam desigualdades. A igualdade de gênero passa pela transformação dessas práticas, cotidianamente produzidas. Desta forma, *fazer gênero* traz uma abordagem alternativa aos dilemas antes descritos, “... uma vez que possibilita desafiar as concepções básicas do sistema de gênero do dia a dia, incluindo aqueles das sociedades ocidentais industrializadas, desafiando justamente a dicotomia entre homem e mulher” (p. 176). Nesta última perspectiva filiou-se esse estudo, considerando o ser e o fazer história dos atores envolvidos. Ao analisar os movimentos de inserção de mulheres na vigilância privada buscou-se desnaturalizar as tramas que os envolviam, visibilizando as relações de dominação e hierarquia aí emergentes.

Encerrou-se o segundo capítulo com uma breve análise das escolhas profissionais, com base em Dulce Helena Soares, Rodolfo

Bohoslavsky, Vincent de Gaulejac, entre outros/as. Abordou-se a feminização de algumas profissões e os percalços enfrentados pelas mulheres em campos de trabalho majoritariamente masculinos, apresentando-se algumas pesquisas que tratam do tema.

O terceiro capítulo foi dedicado ao método. Esta pesquisa utilizou a perspectiva psicossociológica para compreender os movimentos de inserção de mulheres na área de vigilância privada. Machado (2001) descreve, em linhas gerais, três cenários da prática relacionada à Psicologia Social e Psicossociologia: o *experimental*, o *institucional* e o *clínico*. O primeiro predominou nos anos 1940/50 e criou uma forma de intervenção junto a grupos; o segundo dominou os anos 1960/80 e buscou ser uma maneira crítica e de renovação em relação ao desenho anterior; por fim o enfoque clínico desenvolveu-se nos últimos vinte e cinco anos, fortemente fundamentado na prática terapêutica psicanalítica. Esta pesquisa se filiou a última vertente, utilizando autores como Vincent de Gaulejac, Eugène Enriquez, Robert Sévigny, Jaqueline Barus-Michel entre outro/as.

Considerou-se o sujeito produto de uma história que condensa, dialeticamente, fatores sócio-históricos e intrapsíquicos, oscilando pendularmente entre a autonomia e a heteronomia. A heteronomia completa é impossível, pois não há determinismo social pleno; tampouco o sujeito pode tornar-se totalmente autônomo posto estar socialmente inserido. O trabalho perfaz uma instância importantíssima no processo de constituição dos sujeitos, forjando desejos, aspirações, escolhas e projetos.

O capítulo do método também descreveu as fontes de informações deste estudo e os procedimentos de coleta de informações. Pode-se analisar a inserção de mulheres na vigilância sob dois aspectos: de um lado, o segmento gradativamente tem incorporado a força de trabalho feminina e, de outro, algumas mulheres começaram a se interessar e buscar essa profissão. Para abarcar ambos os aspectos, o estudo teve duas fontes de informações: gestores/as atuantes em empresas prestadoras de serviços (EPS) e mulheres que aspiravam trabalhar no mercado de vigilância patrimonial privada.

Para análise das informações, optou-se por desenvolver três capítulos. O capítulo quatro analisou as informações obtidas junto aos/as gestores/as atuantes em EPS, buscando compreender a receptividade dos clientes à força de trabalho feminina, as peculiaridades do R&S e gestão de mulheres. O quinto capítulo se debruçou sobre as informações obtidas em pesquisa longitudinal realizada com mulheres que aspiravam atuar na área de vigilância, almejando compreender o movimento que as

levou a escolher esta formação, quais suas concepções sobre a área e seus projetos futuros. E, finalmente, o sexto capítulo realizou a análise dos pontos de congruência nos discursos dos dois conjuntos de sujeitos buscando a compreensão da totalidade e da particularidade (Sévigny, 2001). A análise baseou-se nos aportes teóricos da Psicossociologia, principalmente nas prerrogativas metodológicas expostas por Pagès *et al.* (1987), considerando as narrativas dos sujeitos fluxos de contradições ligadas e encadeadas, sejam de campos sociais ou psíquicos.

Capítulo 1

A violência e o incremento da segurança privada no Brasil

A corrente impetuosa é chamada violenta,
mas o leito do rio que a contém
ninguém chama de violento.

Bertold Brecht

Na primeira parte do capítulo, discutiu-se brevemente a temática da segurança na contemporaneidade. Não caberia aqui esmiuçá-la, este é um tema vasto e extremamente complexo, o qual recebeu contribuições de muitos autores, em diversas vertentes de análise. Contudo faz-se importante uma breve argumentação sobre o assunto porque o recrudescimento da violência está intimamente implicado no crescimento do amplo leque de serviços de segurança privada.

Em seguida, abordou-se os diferentes olhares sobre o segmento de vigilância privada no Brasil, desde autores/as que denunciam graves falhas do Estado em oferecer Segurança Pública, até aqueles/as que consideram o segmento privado complementar na luta contra o crime.

Na segunda parte descreveu-se o setor de vigilância patrimonial privada, objeto desta pesquisa: sua regulamentação, fiscalização e a qualificação profissional por meio do curso de formação de vigilantes (CFV). Buscou-se delinear o *modus operandi* das empresas prestadoras de serviços de vigilância privada e as relações de terceirização mantidas com os clientes. Também foram trazidos para a discussão alguns dados regionais sobre o estado de Santa Catarina, mais especificamente sobre a Região Metropolitana de Florianópolis, onde a pesquisa se desenvolveu.

Parte 1

O crescimento da violência e a questão da segurança

Se cierran los canales de intercambio y movilidad social y se vive dentro de ámbitos escindidos, en ciudades que se caracterizan por dos tipos de población: la población excluida y la población enjaulada.

Rosa Del Olmo

Violência é fenômeno de difícil precisão, pois este é conceito político e obtém tantas definições quantas forem suas manifestações (Olmo, 2000). Optou-se pela breve e precisa definição de Barus-Michel (2011) “a violência é poder e destruição”. Na ótica das Ciências Humanas, esta aparece nos atos violentos interpessoais, interroga o Direito e a Ética, ultrapassa os limites sociais e está associada à imagem de destruição, agressão, crimes, roubos, massacres. Para a autora, ela é multívoca, pois se refere à experiência de um caos interno ou ações agravantes sobre o meio, coisas ou pessoas, infringindo feridas psíquicas ou físicas, sempre de modo traumatizante.

Seja qual for sua definição, violência custa caro, do ponto de vista objetivo e subjetivo. Calculando os custos orçamentários da violência, Kahn (1999) aponta que o estado de São Paulo desperdiçou 3% de seu PIB (Produto Interno Bruto) em 1997, despesa repartida entre Governo e sociedade civil. Pesquisa sobre os custos da violência na cidade do Rio de Janeiro detectou em 1995 que a taxa de homicídios foi de sessenta e três ocorrências para cada grupo de cem mil habitantes, morrendo mais gente por violência do que por acidente e desperdiçando R\$ 887 bilhões para o município (ISER, 1998). Rondon e Andrade (2003) estudaram os custos da violência em Belo Horizonte no ano de 1999, demonstrando que esta impôs a perda de R\$ 835 milhões à capital mineira, montante equivalente a 4% do PIB municipal.

Pesquisa de âmbito nacional mostra dados ainda mais alarmantes: estima-se que o Brasil desperdiçou em 2004 R\$ 92,9 bilhões (5% do PIB) com a violência, com custos repartidos entre Estado e cidadãos (Cerqueira, Carvalho, Lobão & Rodrigues, 2007)⁵. Essas cifras continuam crescendo: segundo relatório da Organização Mundial de Saúde (OMS)⁶, atualmente os custos da violência no Brasil correspondem a 10,5% do PIB, gerando 1,6 milhão de mortes por ano.

Especificamente com relação aos homicídios, nos últimos 25 anos houve um aumento de médio anual de 5,6% no número de registros, o que posicionou o país entre os mais violentos do planeta, com uma taxa de 28 homicídios para cada 100 mil habitantes. (Cerqueira *et al.*, 2007, p. 44)

Não somente o Brasil possui estatísticas preocupantes. Briceño-León e Zubillaga (2002) apontam para o crescimento do número de homicídios em toda América Latina: o número de vítimas da violência aumentou três a quatro vezes nos últimos vinte anos. “Atualmente prevalece uma violência diária em magnitudes nunca vistas no passado, ocorrendo ao mesmo tempo em que a região vem sentindo o impacto das mudanças na sociedade global” (p. 19, tradução da autora)⁷. Utilizando uma escala de violência, os autores classificaram os países latino-americanos em três grupos. O Brasil ocupa o grupo intermediário (dez a trinta e nove homicídios para cada cem mil habitantes) ao lado do México, Peru e Venezuela.

Chesnais (1999), Soares (2006) e Pinheiro (2007), apontam que não é fácil esclarecer as causas do recrudescimento da violência no Brasil devido estas serem extremamente complexas. Contudo, segundo Chesnais (1999), são componentes deste cenário fatores sócio-econômicos, conjunturais e estruturais, tais como o descrédito das instituições e a ineficiência do Estado em administrar a repressão e propiciar a prevenção. Cerqueira *et al.* (2007) distinguem como

⁵ O Estado arca com custos associados ao sistema de saúde para tratamento das vítimas; despesas do sistema de seguridade social; despesas de resposta ao crime e prevenção ao crime; e gastos com seguros. No que se refere aos custos privados, a sociedade arca (não somente as vítimas) com perdas materiais, processos judiciais; tratamentos médicos e terapêuticos; e mais alguns custos intangíveis, como a dor, o sofrimento e a diminuição da qualidade de vida (Cerqueira *et al.*, 2007).

⁶ Dados disponíveis no *site* do CONSEP:

<http://www.consep.org.br/consep24/noticia_conteudo_consep.Codigo=110>. Acesso em 01.12.2011.

⁷ Optou-se por traduzir para o português todas as citações em língua estrangeira e deixar o original à disposição do leitor em notas de fim (pp. 258/9).

combustíveis da criminalidade brasileira a exclusão, a desigualdade econômica, e a insuficiência de alocação de recursos para as polícias.

Neste caótico panorama acrescenta-se, segundo Pinheiro (2007), a especialização do crime surgida, principalmente, com o incremento do tráfico de drogas e armas, e uma escalada qualitativa dos crimes violentos em toda América Latina nos anos 1980/90, sobretudo devido ao enorme *gap* entre a legislação e a realidade da sua aplicação. “O Brasil, a exemplo de outros países latino-americanos, é uma sociedade que se baseia na exclusão, uma democracia sem cidadania” (Pinheiro, 2007, p. 45). Bicalho (2005) ainda reforça que a legislação em si não garante a prática dos direitos humanos porque não se remete exclusivamente à ordem jurídica ou legal, mas está comprometida também com questões provenientes da subjetividade de seus executores.

Na análise de Bittar (2008), falta ao Brasil a consolidação de um Estado de Direito. Segundo este autor, a violência realiza a dialética que se encontra interiorizada em seu próprio funcionamento. “A violência é o avesso do discurso, é o avesso do entendimento. É a supressão do outro e da racionalidade, da integração e da solidariedade” (p. 219).

Revisão da literatura sobre violência urbana realizada por Winton (2004) aponta a que certos modelos de desenvolvimento se cruzam às condições locais para estimular e formar a violência. “Em contextos urbanos, tanto a privação como a desigualdade são as mais importantes formas de violência estrutural, e também são o que se relaciona mais significativamente para o surgimento da violência reativa diária” (p. 167, tradução da autora)ⁱⁱ. A autora se refere não somente à renda insuficiente, mas também à falta de acesso aos serviços sociais básicos. Em situação de grave desigualdade os excluídos são subvalorizados e marginalizados, aumentando o potencial para o surgimento de crimes e violências. Para Winton, a violência é uma considerável barreira para o desenvolvimento, contudo o próprio processo de desenvolvimento muitas vezes produz e molda novas formas de violência social e urbana.

O tráfico de armas e drogas são as dinâmicas que mais crescem nas metrópoles brasileiras, articuladas à rede do crime organizado. O Estado não consegue fazer frente a este avanço, dentre outras causas, pela fragmentação no campo da segurança pública (Soares, 2006). Nos últimos anos, as respostas à violência no Brasil têm sido pautadas pela cultura da improvisação, traduzida numa perspectiva de trabalho pontual e horizontes de curto prazo, reforçando um modelo tradicional

de segurança pública (investimento em armamentos, viaturas e efetivo de policiais)⁸. “Isso expressa a lógica da inércia e da ação reativa, com efeitos de pouco sucesso no combate e prevenção da violência e criminalidade” (Ministério da Justiça, 2009, p. 29). Para Briceño-León e Zubillaga (2002), o recrudescimento da violência em toda América Latina só pode ser tratado com ações multifatoriais e coletivas, pela união de esforços para restaurar a imagem das polícias, desarmamento a população e introdução de respostas políticas e sociais inovadoras ao problema das drogas.

O crescimento da violência cotidiana reverbera na subjetividade dos cidadãos. Em nossa sociedade as pessoas passaram a considerar os estranhos inimigos potenciais, imperando condutas individualistas de isolamento em função do medo que emergiu no rastro da violência. Para Bauman (2001, 2003) a contemporaneidade se tornou não comunitária, pois as agendas sociais deixaram de lado a justiça distributiva e a defesa da igualdade de direitos em prol de uma minoria abastada habitante de sociedades desregulamentadas, competitivas e baseadas na estética do consumo. “A incerteza do presente é uma poderosa força individualizadora” (Bauman, 2001, p. 170).

Estudo sobre a arquitetura da violência de Feraz, Furloni, Madeira e Cabral (2005) descreve a intensificação dos movimentos de exclusão, anulação do diferente e desrespeito aos espaços coletivos nas cidades do Rio de Janeiro e São Paulo. Segundo o artigo, a ânsia por segurança ampliou a ocupação privada de espaços públicos, dificultando ou impossibilitando a livre circulação. Um exemplo citado pelos autores é a “arquitetura anti-mendigo” cada vez mais presente nos bairros nobres: o uso de pequenas colunas de ferro e grades impedindo que áreas externas sejam usadas para sentar ou deitar, inibindo a permanência de “estranhos” no local.

A busca por segurança, pela manutenção do *status quo* e da integridade (corporal e das propriedades) também foi conduzida por intermédio do isolamento em simulacros de comunidade. Para Bauman (2003, p. 49), a “secessão dos bem sucedidos” gera indiferença e

⁸ Rebeque, Jagel e Bicalho (2008) analisaram um tradicional instrumento de confronto frente às atuais políticas públicas de segurança, o “caveirão”. Este é um veículo blindado utilizado pelo Batalhão de Operações Especiais (BOPE) da Polícia Militar do Rio de Janeiro. A utilização deste instrumento reforça e mantém a lógica de uma política repressiva, baseada em estratégias de confrontação, intimidação e práticas policiais fundamentadas na criminalização da pobreza. O “caveirão” representa para as comunidades cariocas uma ameaça tanto física como psicológica apontando para práticas de moralização social e correccionalismo repressivo, mantendo o sistema existente.

desengajamento, pois as “ilhas vigiadas” (p. 53) atuam muito mais no sentido da estética que da ética, não se comprometendo com os valores da justiça social: esses não lhe dizem respeito, afinal para que eles continuem onde estão é necessária a reprodução e perpetuação da diferença, preponderando o isolamento social.

Barbosa (2008) aponta para a “condominiarização” em decorrência do medo da violência. Condomínios fechados são *habitats* auto-segregados repletos de dispositivos de segurança que abrigam uma elite temerária. Segundo a autora, há uma espécie de “resignação conveniente” das pessoas com maior poder aquisitivo no que se refere aos condomínios. Criou-se uma “espacialidade-prisão”, reforçando-se desigualdades.

Caldeira (2000) tece análises semelhantes sobre a segregação espacial na emergência de um novo padrão de espaço urbano. Investigando experiências de medo em moradores de várias camadas sociais na cidade de São Paulo, a autora denuncia que esta se tornou justificativa para a alteração da noção público/privado predominante nas sociedades ocidentais, transformando o espaço coletivo. “Tanto simbólica como materialmente estas estratégias operam de forma semelhante: estabelecem diferenças, impõem divisões e distâncias, constroem separações, multiplicam regras de evitação e exclusão e restringem os movimentos” (p. 09). Exemplo de segregação documentado pela autora também é relativo à proliferação dos condomínios fechados. A vida dentro dos muros não cria uma vivência pública regulada pela democracia e civilidade, pelo contrário, afasta o diferente, aquele não pertencente àquela camada social, utilizando uma série de tecnologias de segurança privada.

A história produz e transforma, sendo necessário desviar os olhos das práticas segregacionistas naturalizadas para perceber práticas “datadas” que produzem certo modo de intervenção social (Bicalho, 2005). Concorde-se nesta Tese com a postura de Coleman (2005): “argumenta-se que na produção de espaços urbanos de natureza empresarial, as práticas de vigilância contemporânea precisam ser colocadas em debates mais amplos sobre a contínua desigualdade urbana e o sentido de justiça espacial” (p. 131, tradução da autora)ⁱⁱⁱ. A autora aponta que as “cidades punitivas”, nas quais há estigma e repressão por trás da linguagem de comunidade, são formas de aumentar a visibilidade – ou a teatralidade – do controle social.

Observa-se nas periferias das grandes cidades precariedade estrutural decorrente do vertiginoso processo de urbanização, disparidades na divisão de renda e processos de exclusão social, e,

convivendo lado a lado, mas sem dialogar entre si, comunidades intermitentemente vigiadas, protegidas por modernas tecnologias. Na sociedade onde segurança virou comércio, poucas são as preocupações com valores humanos. “A violência ressoa e amplifica sua força ao encontrar indivíduos inertes, pois estes se tornam cúmplices desse processo violentador que já os destruiu” (Caniato, 2008, p. 18).

Caniato e Nascimento (2007) denunciam que o discurso midiático caracteriza a população pauperizada como risco social, sendo necessárias “ações de tutela” (p. 42) realizadas, na maioria das vezes, por agentes privados. Instituiu-se a criminalização da pobreza, também apontada por Pinheiro (2007). Realizando interessante pesquisa bibliográfica sobre a vigilância e seus significados linguísticos, Caniato e Nascimento crêem que a mídia é o principal instrumento da indústria cultural da violência. Assim, a segurança se transformou em um dos bens de consumo mais prezados no mundo contemporâneo, catapultando o desenvolvimento de diversos serviços privados. Conforme o Texto Oficial da Primeira Conferência Nacional de Segurança Pública, o tratamento dado pela mídia aos registros de crimes violentos cria estereótipos não necessariamente correspondentes à realidade (Ministério da Justiça, 2009).

O processo de segregação e discriminação descrito pelos autores aqui expostos está calcado num amplo sentimento de insegurança disseminado, principalmente, pelos meios midiáticos. Chesnais (1999), autor francês anteriormente citado, declarou em seu artigo ter ficado chocado com a obsessão pela insegurança dos/as brasileiros/as. Nas metrópoles este sentimento operou ampla mudança no comportamento das pessoas, que tendem a ficar mais tempo em ambientes de policiamento protegido em detrimento dos lugares de segurança pública (Zanetic, 2005).

Segundo Cotta (2005), as tentativas de medir a insegurança se deparam com duas realidades distintas: de um lado, as estatísticas, de outro, o sentimento de insegurança subjetivo e dificilmente mensurado. Este desorganiza emocionalmente o sujeito. Para o autor, a insegurança se alimenta das crises concretas do dia a dia, da delinquência e das ameaças difusas, causando uma incerteza crescente e continuada no espírito das pessoas e fazendo com que estas invistam cada vez mais em segurança privada.

“Os receios não são os mesmos em diferentes culturas, classes sociais ou épocas” (Cotta, 2005). Em nossa sociedade, a insegurança e o medo do outro tornaram os investimentos em segurança comuns em

todas as camadas da população e em vários locais geográficos, contudo a camada mais abastada é a que tem condições de consumir melhor tecnologia e contratar profissionais especializados, enquanto as camadas populares compram grades, trancas, cães de guarda e, quando possível, contratam pessoal para fazer “ronda”. Pesquisa do Instituto Futuro Brasil no ano de 2003, citada por Zanetic (2010), demonstra 8,56% das residências da capital paulista haviam realizado algum tipo de investimento em segurança naquele ano. Esta proporção atingia 24,2% das residências na “classe” A, 12,9% na “classe” B e caía para 8,2% somando-se as “classes” C e D, demonstrando o maior investimento percentual em segurança nas camadas de maior poder aquisitivo.

Olmo (2000) aponta o incremento da violência urbana, as limitações na atuação policial e o aumento da sensação de insegurança – exacerbada pelos meios de comunicação social – como os principais catalisadores da proliferação do mercado de segurança privada. Segundo Caniato e Nascimento (2007), esta postura individualista não auxilia no empreendimento de uma real transformação social, pois tão somente faz a criminalidade migrar de uma área para outra. Rondon e Andrade (2003) seguem pela mesma linha de análise, denunciando o fracasso do fornecimento de segurança por parte do Estado como motivação para as pessoas contratarem serviços privados de segurança. “Somente uma política integrada e ampla de combate à violência produziria resultados socialmente vantajosos” (p. 237). Artigo publicado por Dahlberg e Krug (2007) expõe as principais conclusões do Informe Mundial sobre Violência e Saúde, da OMS, defendendo um modelo ecológico de combate à violência e considerando que esta só poderá ser enfrentada por meio de amplas políticas nacionais e iniciativas do legislativo que envolvessem, também, ações comunitárias de pequena escala.

Ações isoladas e individualizadas somente alimentam um círculo vicioso: “a violência gera o medo, mas este gera igualmente violência” (Chesnais, 1999, p. 54). Conclui-se que as causas da violência são de difícil precisão, pois essa afeta todo o tecido social. Mantê-la individualmente afastada apenas reforça a ideologia sectária dominante até então, aumentando segregações.

A segurança privada vem acompanhando o crescimento da criminalidade, a percepção social da violência e a sensação de insegurança, convertendo-se num mercado em plena expansão (Ministério da Justiça, 2009). Esta se tornou o elemento central do novo e difundido padrão de segregação urbana (Caldeira, 2000), reforçando a busca por soluções individuais para garantir a integridade física e

patrimonial em enfrentamento à violência, excluindo e deslegitimando as autoridades públicas.

Adentra-se aqui na análise de um poderoso nicho de mercado. Se violência custa caro, mantê-la afastada digere boa fatia do montante financeiro de empresas, famílias e sujeitos. O mercado de segurança privada é um filão em ascensão, oferecendo amplo leque de serviços e produtos: (1) segurança eletrônica, (2) vigilância patrimonial (bancária, comercial, industrial, residencial, em condomínios, *shoppings* etc.), (3) escolta e monitoramento no transporte de valores e cargas, (4) treinamento de profissionais que atuam na área, (5) blindagem de veículos e (6) gestão de presídios (Zanetic, 2005). Segundo Coelho (2006), cada um destes segmentos possui dinâmica própria, com variáveis regionais e locais. Para fins desta tese, foi efetuada a análise do setor de vigilância patrimonial privada, ou seja, a contratação de força de trabalho especializada e habilitada (vigilantes) para realizar serviços de vigilância patrimonial por meio de empresas prestadoras de serviços (EPS).

O próximo subitem delineou a forma como a literatura aborda o incremento das atividades relacionadas à segurança privada e seus diferentes enfoques.

1.1. Diferentes visões sobre o crescimento da segurança privada no Brasil

Iniciou-se pela clássica definição de Estado-Nação weberiana: “uma organização política compulsória com operações contínuas será chamada Estado na medida em que seu pessoal administrativo reivindicar com sucesso o monopólio do uso legítimo da força física na execução da ordem”^{iv} (Weber, 1918/19/1968, p. 54, tradução da autora). Nessa definição, o Estado deteria o monopólio do uso da força e se responsabilizaria em assegurar a ordem, a segurança dos cidadãos e suas propriedades, consolidando o contrato social. Essa definição pautou por muito tempo o monopólio da segurança pública de cunho estatal em grande parte das nações.

Segundo Zanetic (2005), o crescimento do setor de vigilância privada no Brasil e no mundo se deu de forma gradativa após a II Guerra Mundial e foi intensificado a partir dos anos 1980, principalmente depois de um relatório encomendado pelo Departamento de Justiça dos Estados Unidos da América considerá-lo

parte integrante da luta contra o crime, disseminando rapidamente esta idéia mundo afora.

No Brasil, de acordo com Cubas (2005), as primeiras empresas do setor de vigilância privada surgiram nos anos 1960, devido ao aumento do número de assaltos a bancos. Zanetic (2005) complementa que este tipo de crime já vinha crescendo no país desde 1950, mas recrudescer sobremaneira nas ações de grupos de esquerda combatentes da ditadura política brasileira (1964/1985). Em 1969 o Estado passou a obrigar estabelecimentos bancários a contratar ou montar seus próprios serviços de vigilância por meio do Decreto-Lei nº 1.034/1969, sob pena de interdição pelo Banco Central (Zanetic, 2005).

Foram identificadas na literatura duas linhas de pensamento sobre o crescimento dos serviços privados de segurança: alguns autores o atribuem à ineficiência do Estado enquanto outros assumem que a vigilância privada e as polícias atuam em diferentes segmentos. Esmiuçaram-se, a seguir, esses dois olhares.

Para Cubas (2005), o maior estímulo ao aumento da vigilância privada não está atrelado ao crescimento da criminalidade, mas sim à incapacidade do Estado em proporcionar segurança e mediar conflitos, pois, no Brasil, a insuficiência das políticas públicas de segurança reforça uma tendência histórica da busca particular na resolução dessas demandas. O sentimento de insegurança da população é a principal justificativa para o crescimento dos serviços de segurança privada, contudo, num espectro ampliado, corre-se o risco de criar uma cisão entre os que podem e os que não podem pagar para garantir sua segurança.

Posição semelhante é trazida por Caldeira (2000). A autora credita o crescimento da violência e do crime organizado à falência do Estado, ao colapso das instituições (Polícia e Judiciário) e à falha em consolidar um Estado de Direito (tal qual Bittar, 2008). Para a autora, a adoção em massa de medidas privadas de segurança solapa o papel do Estado como mediador do sistema e só faz aumentar a violência.

Musumeci (1998) também atrela a expansão dos serviços de segurança privada à segregação espacial, social e ao controle urbano e social crescente. Para a autora, vive-se um “neofeudalismo urbano” (p. 02), no qual vicejam a desigualdade e os princípios de exclusão social, rompendo com os paradigmas de liberdade e privacidade individuais.

Olmo (2000) atribui o crescimento dos serviços de segurança privada à degradação das relações de confiança entre cidadãos e polícias. Tal qual Cubas (2005), a autora postula que a tendência de

privatização aprofunda as contradições da política de segurança pública, pois somente aqueles que podem pagar seriam protegidos, aumentando o fosso discriminatório.

Trazendo uma visão antagônica, baseada na complementaridade entre a segurança pública e a privada, Zanetic (2005, 2010) refuta a tese de a segurança empresarial atuar nas brechas do poder público. O autor aponta três fatores para o incremento do setor privado: (1) o crescimento da violência e da criminalidade; (2) o aumento da percepção da violência e da sensação de insegurança; e (3) mudanças na forma de utilização do espaço urbano e circulação das pessoas. Para o autor, haveria demandas específicas impulsionando o mercado de segurança privada, diversas daquelas remetidas à segurança pública: a primeira se preocuparia mais com a vítima que com os agressores, agindo de acordo com os padrões da justiça restaurativa (evitar situações indesejáveis, minimizar riscos, restituir prejuízos etc.), enquanto a segurança pública priorizaria a justiça punitiva e preventiva. “A segurança privada vem atender a demandas sociais existentes e cada vez mais comuns no mundo contemporâneo, sobretudo nos grandes centros urbanos, em tem assumido funções cada vez mais complementares à segurança pública” (Zanetic, 2010, p. 55). Na visão do autor, ao Estado caberia tão somente montar uma estrutura regulatória capaz de organizar os serviços particulares para garantir, por um lado, a eficiência e a otimização dos recursos e, por outro, os direitos individuais contra atos arbitrários das empresas e dos seus funcionários.

Vilela (1987/1988) também defende a vigilância privada como auxiliar do sistema de proteção e defesa social. Para esse autor, o poder público não pode ser onipresente, sendo assim, o “... participante social [deve] implementar a proteção própria através de vigilância que passe a exercitar de modo próprio ou pela contratação de recursos humanos complementados por equipamentos de caráter preventivo” (p. 203).

Oliveira (2004) igualmente parte do pressuposto que as empresas de vigilância privada contribuem na prestação de serviços ligados a uma demanda pouco atendida pela segurança pública. O autor busca romper com “visões idealizadas” (p. 111) que pregam a concentração destes serviços nas mãos do Estado, defendendo uma orientação mais pragmática. Tal qual Zanetic (2005, 2010), Oliveira também distingue as ações da segurança privada como estratégias de prevenção e as da segurança pública como estratégias de confronto.

Para os defensores da visão de complementaridade entre segurança pública e privada o não envolvimento direto com o sistema criminal traria maior informalidade ao setor privado, dando um caráter semi-autônomo à categoria dos/as vigilantes em relação aos/as policiais civis e militares. Segundo Oliveira (2004), esta característica muito agradaria aos empresários, permitindo às empresas se libertarem dos formalismos protetores das pessoas nos espaços públicos e gerando maior autonomia de procedimentos para o setor.

Foram expostas acima duas diferentes perspectivas sobre o crescimento do mercado de segurança privada. Acredita-se nesta Tese que os defensores da parceria entre os serviços de segurança pública e privada estão pautados em ideais de caráter neoliberal⁹. A ideologia neoliberal apregoa o Estado-Mínimo, limitando-o à manutenção da estabilidade monetária (contendo gastos públicos em rígida disciplina orçamentária) e ao incentivo aos agentes econômicos (Anderson, 2000). No Brasil, políticas neoliberais incentivaram a privatização de muitas empresas estatais e serviços públicos a partir dos anos 1990 sob o pretexto destas serem ineficientes e onerosas para o Estado. Tolfo e Coutinho (2007) destacaram a privatização de empresas atuantes em setores estratégicos, como as de telecomunicações, de energia elétrica e bancos estatais. Especificamente no caso da segurança pública, foi constatado que o ideário neoliberal defendido por alguns autores (Zanetic, 2005, 2010; Oliveira, 2004; Vilela, 1987/1988) transfere responsabilidades do Estado para os cidadãos, fazendo a questão da segurança passar, cada vez mais, a ser de competência privada.

⁹ Segundo Anderson (2000), o neoliberalismo surgiu depois da II Guerra Mundial na Europa e América do Norte, regiões de capitalismo mais desenvolvido. Foi uma reação teórica e política contra o Estado intervencionista e de bem-estar social. Este ideário atacava qualquer intervenção estatal que limitasse os mecanismos do mercado, sendo estas denunciadas como ameaça à liberdade econômica e política, e buscava estabelecer as bases para outro tipo de capitalismo livre de regras. As idéias neoliberais ganharam terreno após a crise dos anos 1970. O mundo capitalista entrou em franca recessão, enfrentando pela primeira vez baixas taxas de crescimento e alta inflação. Ainda segundo Anderson (2000), na Inglaterra, em 1979, foi eleito o governo Thatcher, primeiro regime de um país de capitalismo avançado empenhado publicamente em colocar em prática o programa neoliberal. Um ano depois, Reagan chegou à presidência dos Estados Unidos da América. Gradativamente, o neoliberalismo começou a se propagar pelo mundo como ideologia política, cada país desenvolvendo seu estilo próprio conforme as heranças deixadas pelo modelo anterior. Sobre o caso brasileiro, Sader (2000) aponta que após o período ditatorial, pleno em incentivos à acumulação privada nacional e estrangeira, o Brasil iniciou a adoção de políticas neoliberais no final da década de 1980, ainda no governo José Sarney. Por fim, cabe ressaltar que o Brasil não vivenciou um esgotamento do Estado de bem-estar social, pois este não chegou sequer a se efetivar em terras brasileiras.

Além disso, cabe salientar a dificuldade de regulação e controle dos agentes privados. Musumeci (1998) apontava, já no final dos anos 1990, serem remotas as chances do Poder Público exercer um controle efetivo sobre estes serviços, fato reconhecido pelo texto Base da Primeira Conferência Nacional sobre Segurança Pública dez anos depois: o crescimento da segurança privada deu margens a práticas ilícitas “... que contribuem para minar as políticas de segurança pública e enfraquecem a dimensão pública dos problemas relacionados à violência e à criminalidade” (Ministério da Justiça, 2009, p. 26). Assim, os profissionais atuantes na vigilância privada constituem uma “força paralela” (Musumeci, 1998, p. 04) e, sem uma fiscalização eficiente por parte do Estado, a atuação destes agentes pode estar servindo a práticas preconceituosas e discriminatórias ou mesmo atos abusivos de violência.

Cabe, ainda, salientar que o problema da regulação dos serviços privados de segurança não é exclusividade brasileira. O'Connor, Lippert, Spencer e Smylie (2008), apontam que a regulação estatal na América do Norte tem sido negligenciada apesar destes serviços terem auferido enorme crescimento nas últimas duas décadas.

Defende-se nesta Tese o ponto de vista exposto por Caniato e Nascimento (2007), Dahlberg e Krug (2007), Cubas (2005), Rondon e Andrade (2003), Caldeira (2000), Musumeci (1998), entre outros/as que a saída do Estado da cena pública e o fracasso em fornecer segurança apropriada aos seus cidadãos acabaram por transferir para esses a responsabilidade em cuidar privadamente de sua segurança. Pessoas isoladas são impotentes para empreender mudanças no nível macrossocial, o medo as fragiliza, tornando-as dependentes de agências particulares que lhes vendam segurança. Esta forma de atuação do Estado somente beneficia as empresas que atuam no ramo, desconsiderando os cidadãos. Só abordando a questão da violência como um todo extremamente complexo a sociedade e o Estado terão condições de efetuar mudanças realmente efetivas para reduzir a criminalidade e aumentar a segurança no Brasil.

Na sequência, abordou-se especificamente o segmento de vigilância patrimonial privada, focando sua regularização, fiscalização e o perfil da força de trabalho.

Parte 2

O segmento de vigilância patrimonial privada

O controle social se constitui no conjunto de sanções positivas e negativas, formais e informais, a que a sociedade recorre para assegurar a conformidade de condutas aos modelos estabelecidos.

Francis Albert Cotta

Segundo Zanetic (2005), a segurança privada está organizada e fiscalizada por algum órgão governamental em todos os países do mundo¹⁰. A legislação brasileira atual está pautada na Lei nº 7.102/1983, Decretos nº 89.056/1983 e nº 1.592/1995, e na Portaria nº 387/2006. Há outras legislações, a maioria estadual ou reguladora de atividades específicas. A partir do Decreto nº 1.592/1995, sancionado pelo Presidente Fernando Henrique Cardoso, a responsabilidade pela regulamentação e fiscalização dos serviços de segurança privada passou das Secretarias de Segurança Pública Estaduais para as Delegacias de Segurança Privada (DELESP), vinculadas ao Departamento de Polícia Federal (DPF) de cada estado. Cada DELESP tem a função de autorizar, fiscalizar e controlar as empresas prestadoras de serviços (EPS) da área de vigilância. Fica a cargo das Delegacias Regionais do Trabalho (DRT) fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista.

Os/as vigilantes são juridicamente cidadãos/ãs comuns, não possuem privilégios legais por sua condição profissional. Desde a implementação da Lei nº 7.102/1983 os/as vigilantes perderam o status de policiais e só podem portar armas de fogo calibre 32 ou 38 em

¹⁰ Coelho (2006) comparou o controle da segurança privada internacional ao brasileiro. O autor estudou detalhadamente, na Europa, o caso de Portugal e Espanha e, na América Latina, o México e a Argentina. Segundo Coelho, o Brasil é o único país dentre os estudados cuja legislação não exerce controle sobre as atividades de segurança eletrônica, sistemas de alarmes e circuitos fechados de monitoramento. Também não existe regulação para os profissionais que atuam em investigações particulares. Da mesma forma, nos demais países estudados a segurança privada tem predominantemente aspecto preventivo e desarmado, enquanto no Brasil o regulamento permite a vigilância ostensiva e o uso de armas em serviço.

serviço, adquiridas e legalizadas pela EPS. Contudo, cabe lembrar que o porte de arma e a farda dão status diferenciado à categoria, colocando-a num patamar “intermediário” entre cidadãos e policiais, afinal a maioria das pessoas não tem muito clara a distinção entre as diferentes polícias e entre estas e a atuação dos/as vigilantes.

O número de vigilantes vem aumentando em todos os estados da Federação; somente em cinco estados há menor número de vigilantes que de policiais; a emissão da Carteira Nacional de Vigilantes cresceu mais de cem vezes desde 1999 (ano da sua implantação); as empresas de vigilância cresceram 64%; o faturamento do setor girou em torno de doze bilhões de reais em 2003 (Zanetic, 2005). Segundo Abdala (2008), o Brasil tem 5% mais vigilantes que policiais militares. Baseado em dados da Coordenação de Controle da Segurança Privada da Polícia Federal, Abdala afirma que existiam, em 2007, 431.600 vigilantes no país, 19.700 a mais do que os 411.900 policiais militares estimados pelo Ministério da Justiça.

Quanto ao perfil dos/as vigilantes, Oliveira (2004) aponta que estes/as têm, em média, trinta a trinta e nove anos, com intenso predomínio da força de trabalho masculina e escolaridade em torno de cinco a doze anos. Há grande rotatividade no setor (em torno de 25%, segundo dados da RAIS analisados por Oliveira, 2004) gerada pela perda de contratos, pela tendência das empresas evitarem acumular ativos trabalhistas e pela má qualidade dos serviços. Vieira, Lima e Lima (2010) complementam que este trabalho exige cooperação e confiança, desta forma a atividade fica bastante afetada pela rotatividade elevada, desorganizando as relações entre os profissionais.

O setor de vigilância privada tem conhecido grande incremento tecnológico nos últimos anos, mas, de acordo com Oliveira (2004), esse não descarta o uso da força de trabalho humana, pois é necessário interagir com os cidadãos e julgar as ocorrências. “Uma série de recursos pode ser utilizada na segurança eletrônica, mas todos devem ser integrados ao sistema físico ou corpo de vigilância” (p. 09). Vieira *et al.* (2010) também apontam que o setor permanece com atividade intensiva em força de trabalho, sendo esta a principal componente dos custos operacionais.

Há grande diversidade nos postos de trabalho da área de vigilância, mas, de modo geral, este profissional convive com o perigo de assaltos, furtos, arrombamentos etc. e com a ascensão do crime organizado (Guedes, Sarmiento, Matos, Dinis & Vieira Filho, 2007; Zanetic, 2005; Oliveira, 2004). O trabalho do/a vigilante exige

concentração, atenção constante e a manutenção da “postura” (o/a vigilante prioritariamente permanece em pé, ereto; dificilmente este profissional senta, pois isso limitaria sua visibilidade). Para Vieira *et al.* (2010), há grande esforço físico e cansaço no cotidiano do/a vigilante, pois os itens portados (arma, colete, rádio comunicador etc.) somados à longa jornada de trabalho podem ocasionar sobrecarga física. Além disso, “a postura estática é fonte de fadiga e pode gerar problemas específicos na estrutura músculo-esquelética e no sistema circulatório” (Vieira *et al.*, 2010, p. 61). Segundo os autores, são frequentes varizes, problemas nas articulações, dores nas pernas e panturrilhas.

Há uma série de leis e propostas de regulamentação para a área em trâmite. Vieira *et al.* (2010) cita como exemplo o Projeto de Lei nº 7.216/2002 que pretende assegurar aos/às vigilantes o uso de colete a prova de balas em serviço, e o Projeto de Lei nº 1.021/1999 que pretende incrementar o poder de fogo dos/as vigilantes com armamentos mais pesados.

O próximo subitem detalha o procedimento de qualificação profissional na área de vigilância patrimonial privada, a legislação específica e o modo de funcionamento dos CFV. Também foi abordada com base na sociologia das profissões a diferenciação entre profissões e ocupações, encaixando a categoria dos vigilantes na primeira.

1.2. Qualificação profissional na área de vigilância e identidade profissional

O/a vigilante exerce funções parapoliciais, impedindo a ação criminosa (Souza, 2003). A descrição das atividades fornecida pelo Catálogo Brasileiro de Ocupações (CBO) para a profissão de vigilante e guardas de segurança (5173) é

Vigiam dependências e áreas públicas e privadas com a finalidade de prevenir, controlar e combater delitos como porte ilícito de armas e munições e outras irregularidades; zelam pela segurança das pessoas, do patrimônio e pelo cumprimento das leis e regulamentos; recebem e controlam a movimentação de pessoas em áreas de acesso livre e restrito; fiscalizam pessoas, cargas e patrimônio; escoltam pessoas e mercadorias; controlam objetos e cargas; vigiam parques e reservas florestais, combatendo inclusive focos de incêndio;

vigiam presos; comunicam-se via rádio ou telefone e prestam informações ao público e aos órgãos competentes¹¹.

Para que fique caracterizada a condição de vigilante é imprescindível a qualificação específica, conquistada em um CFV ministrado por escola legalizada junto ao DPF. As escolas devem apresentar uma estrutura física mínima, de acordo com a Lei nº 7.102/1983: setor administrativo, sala de instrutores, salas de aula, local para treinamento físico, *stand* de tiro e local seguro para a guarda de armas e munições. O curso geralmente é realizado numa única fase (em 16 dias consecutivos), desta forma as escolas oferecem alojamentos separados para homens e mulheres e refeitório. No início de 2009, havia cinco escolas de formação legalizadas junto ao DPF no estado de Santa Catarina¹², todas filiadas ao Sindicato das Empresas de Segurança Privada de Santa Catarina (SINDESP/SC)¹³. Dados fornecidos em dezembro de 2011 pelo SINDESP/SC acusa nove escolas de formação, comprovando o expressivo crescimento do setor¹⁴.

Os cursos existentes na área de segurança privada, de acordo com o art. 88 da Lei nº 7.102/1983, são: o curso de formação de vigilantes (básico), o curso de formação em transporte de valores (extensão) e o curso de formação em segurança pessoal privada (extensão). Esta pesquisa focalizou especificamente o CFV, cujo objetivo é dotar os alunos de conhecimentos e habilidades para “... combater a ação de criminosos que intervém contra a integridade física e patrimonial das pessoas ou coisas colocadas sob sua proteção” (Souza, 2003, p. 93). Seu currículo inclui atividades relativas à segurança física, pessoal e patrimonial, direito penal, técnicas operacionais, manuseio de armamento e tiro, relações humanas, defesa pessoal, primeiros socorros etc. Sua duração mínima é de cento e vinte horas/aula, cumprindo currículo oficial estabelecido pela Portaria nº 387/2006, sendo cento de dez horas/aula teóricas e dez horas práticas.

¹¹ Informações disponíveis no *site* da CBO:

<<http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/pesquisas/BuscaPorTituloResultado.jsf>>. Acesso em: 28.05.2009.

¹² Informações fornecidas pela Delegada Chefe da DELESP, Sra. Ana Carolina Mendonça Oliveira, em entrevista realizada em 31.03.2009 (documento atualizado em 25.02.2009).

¹³ Informações disponíveis no *site* do SINDESP/SC:

<<http://www.sindesp-sc.org.br/?page=filiadas>>. Acesso em 14.07.2011.

¹⁴ Informações encaminhadas por email pelo Sr. Enio José Back, presidente do SINDESP/SC, em 01.12.2011.

A legislação obriga ao/a vigilante realizar uma reciclagem bianual. A carga horária da reciclagem é de trinta e duas horas, geralmente cumpridas em quatro dias de estudo em período integral. A reciclagem é uma revisão do CFV e sua grade curricular também é definida pela Portaria nº 387/2006.

A legislação obriga o/a candidato/a ao CFV submeter-se a exames médicos e psicológicos e ser considerado/a “apto/a para exercer a profissão de vigilante”. Os requisitos para a matrícula, de acordo com o art. 109 da Portaria nº 387/2006, são: (1) ser brasileiro ou naturalizado maior de 21 anos de idade; (2) comprovar que cursou, no mínimo, a quarta série do Ensino Fundamental; (3) ter sido aprovado no exame de saúde física e mental; (4) não possuir antecedentes criminais; (5) estar quite com as obrigações eleitorais e militares; e (6) possuir registro no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF). No ato da matrícula, o aluno deve entregar à escola fotocópias do diploma ou histórico escolar, CPF, RG, título de eleitor, comprovante de votação na última eleição (ou quitação da Justiça Eleitoral) e os originais do atestado de antecedentes criminais, certidões negativas da Justiça Federal e Estadual e as declarações de aptidão nos exames médico e psicotécnico. Os homens também devem apresentar fotocópia do certificado de reservista (ou quitação da Justiça Militar). O investimento médio para realizar o curso e custear as certidões e documentos é de R\$ 1.400,00¹⁵.

Esta profissão convive cotidianamente com perigos, ameaças, assaltos, furtos, invasões e delitos de toda a sorte. Além da formação básica, estes profissionais deveriam receber preparo psicológico, capacitando-os para enfrentar essas situações e trabalhar sem colocar em risco as pessoas com quem mantêm interface ou a si mesmos/as, contudo esse quesito não faz parte do currículo básico. Investigando a formação dos vigilantes privados, Guedes *et al.* (2007) apontam deficiências curriculares e ausência de diálogo entre a teoria e a prática, levando o/a vigilante a desenvolver estratégias psíquicas para conservar o seu equilíbrio físico e mental. Segundo os autores, o currículo oficial segue uma tradição cartesiana e fragmentada, sua estrutura rígida não prevê adaptação para as transformações pelas quais a sociedade está passando e nem capacita o/a profissional para o

¹⁵ O CFV (incluindo o registro do certificado no DPF) custa cerca de R\$ 1.200,00 (valor incluindo alojamento e refeição completa). Os exames médico e psicotécnico custam cerca de R\$ 70,00. Informações obtidas por telefone junto a uma escola de formação localizada na Grande Florianópolis em 14.10.2011.

uso das novas tecnologias de segurança. Haveria, pois, a necessidade de rever a Portaria nº 387/2006.

Antes de a legislação exigir a formação profissional na área de vigilância, as pessoas que prestavam serviços de segurança eram denominadas vigias. O/a vigilante ocupa um patamar superior ao do/a vigia, pois a qualificação lhe dá *status* profissional. Para melhor estabelecer estas diferenças, buscou-se conceituar o campo das ocupações e profissões com base na sociologia das profissões.

Targino (2000) aponta que o termo profissão é originário da palavra latina *profesione*, ato ou efeito de professar, tendo por base a credibilidade social. Para Angelin (2010), há três diferentes abordagens teóricas na sociologia das profissões, que se sucederam historicamente: (1) a perspectiva *Funcionalista*, surgida nos anos 1930 nos Estados Unidos da América, para a qual uma profissão teria que ter de um conjunto específico e preciso de atributos para demonstrar seu valor social; (2) a *Interacionista*, com origem na Escola de Chicago, que privilegiaria a lógica do processo; e (3), por volta dos anos 1970, surgiram as *Novas Teorias das Profissões*, de caráter misto, ressaltando o papel dos mecanismos econômicos, a questão do poder e das estratégias profissionais.

Pereira-Neto (1995) faz importantes apontamentos acerca da profissionalização de uma categoria: todo/a profissional deve possuir conhecimentos complexos, sistematizados, institucionalizados, aplicáveis e de utilidade reconhecida. Além disso, a profissão deve ter o monopólio do exercício de uma atividade. “O estabelecimento institucional do conhecimento é um requisito imprescindível para integrar uma profissão, na medida em que constitui a base para a reivindicação de exclusiva jurisdição sobre tal habilidade” (p. 601).

Segundo Dalmaso (2010) cabe à Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados a regulamentação do exercício das profissões e das autarquias profissionais. Para requerer a regulamentação são necessários três requisitos fundamentais: “a) que não proponha a reserva de mercado em detrimento de outras profissões; b) que haja a garantia de fiscalização do exercício profissional; e c) que se estabeleçam os deveres e as responsabilidades pelo exercício profissional” (p. 100).

A partir da regulamentação da profissão vigilante, este/a profissional passou a possuir o monopólio do exercício das atividades de vigilância descritas pela CBO, sob fiscalização do DPF. O CFV é o requisito básico para sua profissionalização. Este deve ser realizado em

escola credenciada pelo DPF e cumprir currículo mínimo definido pela Portaria nº 387/2006. Ao final do curso, o diploma, o histórico escolar e sua documentação são encaminhados pela escola ao DPF para registro e emissão da Carteira Nacional de Vigilante, a qual recebe um número de inscrição pessoal e intransferível. Além disso, a DELESP certifica a profissão vigilante na CTPS no campo “profissões regulamentadas”. Estas características demarcam nitidamente sua profissionalização. O/a antigo/a vigia é força de trabalho semiquificada, sua atuação tem somente caráter preventivo, este/a não pode portar arma nem usar fardamento em serviço e prescinde de qualificação profissional. Ao/à vigia cabe tão somente realizar rondas e, na hipótese de verificar irregularidades, comunicar à autoridade policial, ou seja, ele/a está impedido de agir repressivamente (Souza, 2003). Sob uma perspectiva de reconhecimento legal e técnico, vigia é ocupação enquanto vigilante é profissão.

Cabe apontar, conforme Dalmaso (2010), não ser necessária regulamentação para que um trabalho seja socialmente reconhecido. A autora cita o exemplo dos motoristas de transporte urbano, que ainda não conseguiram *status* profissional junto ao legislativo, contudo recebem maior reconhecimento social que seus companheiros de trabalho, os cobradores. No caso da vigilância privada, a farda, o armamento (utilizado em alguns postos de trabalho), a postura de trabalho e a responsabilidade pelo patrimônio dão ao profissional *status* social diferenciado que transcende o quesito profissional.

Por fim, faz-se importante tecer breves comentários sobre a identidade¹⁶ profissional na vigilância. No transcurso do desenvolvimento de uma profissão, forma-se a identidade profissional, modo como determinada categoria se define e é definida. Estudando a identidade profissional docente, Galindo (2004) aborda que esta é moldada no processo de constituição dos sujeitos enquanto profissionais, inscrita num jogo de reconhecimento, tanto o reconhecimento próprio como o alter-reconhecimento, o reconhecimento pelo outro. Pesquisando a identidade profissional médica, Lima, Hopfer e Souza-Lima (2004) apontam que esta é fenômeno relacional, posto constituir-se a partir das relações sociais estabelecidas. Marcelo (2009) enfatiza seu processo histórico, inconcluso e multideterminado, dependendo tanto do contexto social

¹⁶ O conceito identidade é complexo, polissêmico e não é objeto de estudo desta Tese. As considerações aqui traçadas se circunscrevem à questão da identidade profissional da vigilância patrimonial privada.

como dos profissionais que exercem determinado ofício. “A identidade profissional é um processo evolutivo de interpretação e reinterpretação de experiências” (p. 12).

A identidade profissional demarca algumas características e modos de atuação do corpo da vigilância. Na análise das entrevistas com os/as gestores/as, perceberam-se várias manifestações desta identidade, demonstrada principalmente pela *postura de poder* assumida pelo/a vigilante. Conforme a CBO, este profissional é responsável pelo controle de acessos; pela prevenção, controle e combate aos delitos perpetrados contra as pessoas ou o patrimônio; pelo cumprimento das leis e regulamentos; por recepcionar e controlar a movimentação de pessoas nos estabelecimentos; entre outras atribuições. Para exercer este trabalho, é preciso *corporificar* uma postura viril, firme e corajosa, socialmente identificada ao masculino.

Estudando como as relações de gênero delimitam as identidades profissionais, Chies (2010) aponta que as mulheres frequentemente se deparam com limitações de gênero em sua inserção profissional e no desenvolvimento de suas carreiras (temática aprofundada no próximo capítulo). As profissões tradicionais e de prestígio social (medicina, engenharia, direito entre outras) têm origem eminentemente masculina. A entrada de mulheres nessas profissões não representou uma transformação integral das diferenças de espaços ocupados por homens e mulheres, pois persistem segregações entre os sexos nas diferentes especialidades. Assim, a autora reforça que as identidades profissionais constituem-se diferentemente entre os gêneros.

A identidade profissional da vigilância foi consolidada como masculina desde a regulamentação da profissão, assim há de se supor que as mulheres encontrem barreiras ao se inserirem nesta categoria. Por um lado elas representam o *novo*, o *diferente*, mas, por outro lado, devem ser capazes de assumir a *postura de poder* do/a vigilante para poder compartilhar da significação atribuída a essa identidade profissional.

O próximo subitem buscou descrever a ampliação do setor de serviços, conceituar o processo de terceirização, apresentar o *modus operandi* das EPS e a relação estabelecida entre as EPS e os clientes. Também foi abordada a questão da clandestinidade, reconhecida pelas empresas, sindicatos e DPF como um grave problema enfrentado pelo segmento de vigilância.

1.3. As Empresas Prestadoras de Serviços

O/a vigilante atua no setor de serviços, segmento em plena expansão. Em 2009, esse setor correspondeu a 68,5% do PIB brasileiro, foi responsável por 77,3% dos empregos formais, ocupando 54,6% da População Economicamente Ativa (PEA)¹⁷. Para Antunes (2004), seu crescimento está atrelado à retração do emprego industrial entre as décadas de 1970/90, incorporando parcelas expressivas de trabalhadores/as egressos desse setor, sobretudo no comércio, na comunicação e nos transportes. Em 2011 o setor de serviços continuava em alta, de acordo com dados do Cadastro Geral de Emprego e Desemprego (CAGED), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE): em julho esta foi a atividade econômica que mais gerou empregos¹⁸. Pandjarian (2008) aponta os cinco serviços mais contratados no ano de 2007: limpeza e conservação (78% das contratações), vigilância e segurança (69%), manutenção predial (56%), paisagismo (52%) e desenvolvimento de software (47%).

Para Nunes (2011b), o setor de serviços utiliza uma lógica transversal entre a produção e circulação, representando atividades de natureza intangível e imaterial, não sujeitas à mesma tendência de saturação que afeta o setor primário e secundário, desta forma é capaz de ocupar crescente contingente de trabalhadores/as. O autor classifica os/as trabalhadores/as de segurança no campo dos serviços pessoais¹⁹ e aponta que o segmento segue ocupando maior quantidade de força de trabalho masculina (89,6%).

Ao/à profissional vigilante é vetada a autonomia profissional, ou seja, a única forma legalmente reconhecida de trabalho é vinculada a uma EPS (na forma terceirizada) ou na forma orgânica, isto é, pela contratação direta por empresas cujas atividades-fim não estão relacionadas à área de vigilância (Cerdeira, 2004). Segundo Oliveira (2004) e Vieira *et al.* (2010), poucas empresas contratam vigilantes na forma orgânica porque essas arcariam com os custos de recrutamento, seleção, treinamento, administração e encargos administrativos e previdenciários, além de necessitar de alvarás e vistorias realizadas

¹⁷ Informações disponíveis no *site* do IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística: <<http://www.mdic.gov.br/sitio/interna/interna.php?area=4&menu=3123>>. Acesso em 04.07.2011.

¹⁸ Informações disponíveis no *site* do MTE: <<http://portal.mte.gov.br/imprensa/setor-de-servicos-foi-o-que-mais-gerou-empregos-em-julho.htm>>. Acesso em 08.09.2011.

¹⁹ O autor classifica o setor de serviços em quatro subsetores: produtivo, distributivo, sociais e pessoais (Nunes, 2011b).

pelo DPF. Assim, a terceirização restringe custos, exime burocracias e externaliza os problemas decorrentes da gestão do/a trabalhador/a.

Terceirizar significa subcontratar de forma fixa ou eventual uma EPS para executar serviços não diretamente relacionados à atividade fim do cliente²⁰. A terceirização é a principal política de gestão e organização do trabalho vigente nos processos de reestruturação produtiva, pois esta viabiliza a flexibilização no trabalho. Os/as trabalhadores/as terceirizados/as convivem com o risco de transferência ou perda do emprego (pela perda de contrato, por exemplo), exigindo maior grau de agilidade, adaptabilidade, flexibilidade (Borges & Druck, 2002).

Borges e Druck (1993) apontavam desde os anos 1990 que este processo configura uma estratégia empresarial de manutenção da margem de lucro com fragilidades de regulação nos planos político, jurídico e institucional, além de fortes interesses corporativos. As autoras fizeram um balanço deste processo após uma década (Borges & Druck, 2002), reafirmando a precarização do trabalho na terceirização. Entrevistando terceirizados/as, as autoras distinguiram perdas salariais, de benefícios e recompensas, além da instabilidade e da insegurança. “São homens e mulheres ‘que-vivem-do-trabalho’ e que se tornam cada vez mais descartáveis, flexíveis (adaptáveis) ou jogados a uma condição de subemprego” (p. 136).

Geralmente as EPS oferecem ampla gama de prestadores de serviços: vigilantes, jardineiros, serventes de limpeza, auxiliar de serviços gerais, copeiras, recepcionistas, telefonistas, motoristas, auxiliares de escritório etc. A relação entre EPS e cliente é contratual. No caso da vigilância, pela forma da lei, se vier a ocorrer um sinistro no cliente (furto, assalto, arrombamento etc.) a EPS fica legalmente obrigada a arcar com os custos somente se for provada imperícia ou negligência da equipe de segurança. Contudo, geralmente as EPS optam por pagar o dano do cliente para não perdê-lo em sua carteira. Somente empresas de grande porte têm condições de adquirir seguros, pois esses encarecem os custos operacionais²¹.

20 Enunciado nº 331/1993 do Tribunal Superior do Trabalho. Informações disponíveis no *site*: <http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0331a0360.htm>. Acesso em 05.07.2011.

²¹ As informações descritas neste e nos parágrafos seguintes não estavam disponíveis na literatura e estão baseadas nas entrevistas fornecidas pelos/as gestores/as e, também, na experiência da pesquisadora na área de vigilância patrimonial privada.

A operacionalização dos serviços de vigilância geralmente segue a seguinte lógica: quando o departamento comercial fecha um contrato, o departamento operacional realiza uma análise técnica no cliente para determinar a quantidade de vigilantes necessários e apontar melhorias de segurança (instalação de equipamentos eletrônicos, cercas, alarmes, trancas etc.). Contudo, a análise técnica e/ou a elaboração de um projeto de segurança não é obrigatória e não é realizada por todas as EPS.

O processo de recrutamento e seleção (R&S) de novos/as vigilantes para compor o quadro operacional é complexo e cercado de cuidados, conforme será detalhado na análise das entrevistas com os/as gestores/as. Zanetic (2005) aponta que aumentou o número de ocorrências policiais envolvendo profissionais da área de vigilância privada no Brasil e no exterior, principalmente devido o recrutamento para o crime organizado, ampliando a preocupação das empresas com a contratação de profissionais idôneos.

Nas EPS, os/as vigilantes são contratados via Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) na condição de mensalistas ou horistas. Os/as mensalistas possuem diversas escalas, a mais comum neste segmento é a escala 12X36²². Este profissional recebe o salário base mensal da categoria²³, podendo fazer horas extras no seu dia de folga para aumentar seus rendimentos. Os/as horistas recebem por hora trabalhada, sua escala é variável e seu salário também.

Os postos de trabalho na área de vigilância podem ser fixos ou variáveis. Os/as vigilantes fixos/as trabalham em um único cliente. Aquele/a profissional destinado a cobrir faltas, férias, licenças, saídas antecipadas ou quaisquer outros problemas é denominado volante ou reserva técnica²⁴, não possuindo posto de trabalho fixo.

O quadro operacional da área de vigilância privada está hierarquicamente organizado em vigilantes, fiscais, encarregados/as, chefe ou coordenador/a operacional e gerente operacional. Os/as fiscais

²² Na escala 12X36 o/a vigilante trabalha doze horas consecutivas e folga trinta e seis horas. Esta é a escala mais usada em postos de vigilância vinte e quatro horas.

²³ O salário base da categoria, firmado em 15.02.2011 (com vigência até 01.02.2012), era R\$ 822,89 (oitocentos e vinte e dois reais e oitenta e nove centavos). O salário base é decidido anualmente em convenção coletiva entre o sindicato patronal e dos trabalhadores. Informações disponíveis no site do SINDESP/SC: <<http://www.sindesp-sc.org.br/index.php?mact=News,cntnt01,detail,0&cntnt01articleid=27&cntnt01origid=85&cntnt01returnid=56>>. Acesso em 14.07.2011.

²⁴ Um posto de vigilância não pode ficar descoberto, desta forma o/a vigilante só pode deixar o trabalho se for substituído/a, sob a pena de demissão por justa causa. Se for necessária uma saída antecipada ou falta, é necessário que o/a vigilante comunique à EPS para que um/a vigilante reserva técnica seja imediatamente encaminhado/a para a cobertura do seu posto de trabalho.

supervisionam o trabalho dos/as vigilantes nos postos de trabalho e representam o elo entre EPS, cliente e prestador/a de serviços. Os/as encarregados/as gerenciam as bases regionais, localizadas no interior do estado. O/a chefe operacional ou coordenador/a é responsável pela organização e distribuição do trabalho na matriz e nas bases regionais. O/a gerente operacional ocupa uma função estratégica, supervisionando o conjunto das operações e a articulação do departamento de vigilância com os demais departamentos da EPS.

Por fim, cabe tecer alguns comentários sobre um dos problemas mais sérios enfrentados pela vigilância privada: a clandestinidade. Este é reconhecido pelas EPS, entidades sindicais (patronais e dos trabalhadores) e órgãos públicos que fiscalizam o setor (Vieira *et al.*, 2010). As empresas clandestinas não têm registro no DPF e, geralmente, os profissionais que nela trabalham não fizeram o CFV e/ou não podem atuar neste tipo de atividade²⁵. Para Cerdeira (2004), de cada três vigilantes em atividade, dois estão em situação irregular. Segundo o autor, falta contingente adequado à DELESP para enfrentar e eliminar o problema da clandestinidade. Demonstrando preocupação com o número de vigilantes clandestinos no estado de Santa Catarina, o SINDESP/SC lançou em 2006 uma campanha de conscientização contra a clandestinidade e a Cartilha de Orientação para o Tomador de Serviços²⁶, buscando alertar a população sobre os riscos de contratar pessoas não regulamentadas para exercer a vigilância privada.

²⁵ Policiais não podem exercer concomitantemente a função de vigilante. Zanetic (2010) aponta que o “bico” do policial em serviços de segurança privada se converteu em uma forma de compensação pelos baixos salários da categoria. Esta atuação constrange as autoridades de segurança pública, que por vezes assumem posturas tolerantes sobre o assunto. Segundo o autor, não há estatísticas oficiais sobre o tema, contudo os próprios policiais afirmam que a prática do “bico” chega a envolver até 80% da corporação. Cabe citar na íntegra parágrafo retirado de Cerdeira (2004, p. 74) para ilustrar os graves contornos deste problema: “Não é incomum a notícia, de que ‘um policial a paisana’, em um banco ou ônibus ou loja, alvejou bandidos, ou foi alvejado ao sacar sua arma. A notícia passa como se fosse um mero acaso a presença do profissional, fora de serviço, naquele local, e armado. Na grande maioria das vezes, trata-se de um policial em período de folga prestando segurança – clandestina – a algum estabelecimento, que se vê em confronto com a criminalidade”.

²⁶ Informações disponíveis no site do SINDESP/SC: < <http://www.sindesp-sc.org.br/?page=clandestinidade>>. Acesso em 2.5.2010.

1.4. Informações regionais

Informações fornecidas pelo SINDESP/SC²⁷ apontam, apoiadas no Censo 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que residem 6.248.436 pessoas em Santa Catarina, sendo o número de Policiais Militares equivalente a 0,21% da população (13.000 policiais) e os vigilantes representando 0,36% da mesma (22.734 vigilantes). Há, pois, representativa superioridade da segurança privada sobre a segurança pública no estado. Santa Catarina ocupa a terceira colocação no número de vigilantes na Região Sul, perdendo para o Rio Grande do Sul, com 35.200 vigilantes, e para o Paraná, com 23.400.

O Tenente Coronel Auro dos Santos Cardoso²⁸, do 16º Batalhão da Polícia Militar (abarcando a região de Palhoça e Santo Amaro da Imperatriz), relatou ter cento e setenta e oito policiais militares sob seu comando para cobrir uma área de trezentos e sessenta km² e, aproximadamente, cento e cinquenta mil habitantes. Ou seja, a região dispõe de um policial para cada setecentos e trinta habitantes, estatísticas semelhantes aos demais batalhões da Região Metropolitana da capital, segundo o Tenente Coronel. O contingente policial da Grande Florianópolis não é capaz de garantir eficazmente a segurança pública, necessitando do apoio de agentes privados de segurança.

Ainda em relação à Região Metropolitana, o Tenente Coronel Auro dos Santos Cardoso comentou a existência de quinhentos e vinte “bolsões problemáticos”, isto é, locais onde é frequente o tráfico de entorpecente e armas e onde pessoas procuradas pela polícia buscam abrigo ou guardam as mercadorias roubadas. A atuação da Polícia Militar, na maior parte das vezes, limita-se a mapear esses “bolsões”, pois o numerário de policiais é insuficiente e impede ações preventivas.

Em 2009, a DELESP/SC informou a existência de oitenta e uma EPS legalizadas em Santa Catarina²⁹, vinte e seis filiadas ao SINDESP/SC³⁰. Em 2011, o SINDESP/SC informou haver noventa e cinco EPS legalizadas junto ao DPF, vinte e oito filiadas ao sindicato

²⁷ Informações encaminhadas por email pelo Sr. Enio José Back, presidente do SINDESP/SC, em 01.12.2011.

²⁸ Palestra realizada na Universidade do Sul da Santa Catarina (UNISUL) em 18.10.2011.

²⁹ Informações fornecidas pela Delegada Chefe da DELESP/SC, Sra. Ana Carolina Mendonça Oliveira, em 28.04.2009. Para o DPF, as empresas são contabilizadas pelo CNPJ (Cadastro Nacional de pessoa Jurídica). Algumas empresas possuem filiais no interior do Estado e estas possuem CNPJ diferenciado da matriz, desta forma, ambas – empresa e filiais – são contabilizadas nesta lista.

³⁰ Informações disponíveis no *site* do SINDESP/SC: <<http://www.sindesp-sc.org.br/?page=filiadas>>. Acesso em 14.10.2011. A associação ao SINDESP é facultativa e muitas empresas optam por não se inscrever evitando, assim, a taxa de contribuição sindical.

patronal³¹. O número de vigilantes inscritos no DPF/SC também aumentou: em abril de 2009 era de 62.234³²; em novembro de 2011 este número passou para de 74.600³³, representando aumento de 17% no contingente de vigilantes em trinta meses.

Este capítulo buscou abranger as diferentes causas da violência e a atuação do Estado, oferecendo respostas ineficientes, improvisadas e reativas no seu combate, atuação que fomentou, em grande parte, o incremento do setor de segurança privada; procurou também descrever o segmento, apresentando a legislação, a fiscalização, a formação e a prestação de serviços em vigilância patrimonial privada, traçando as bases para as análises realizadas na pesquisa. O próximo capítulo abarcou a categoria trabalho, bem como as especificidades dos trabalhos realizados pelas mulheres.

³¹ Informação encaminhada por email pelo presidente do SINDESP/SC em 01.12.2011.

³² Informações fornecidas pela Delegada Chefe da DELESP em 28.04.2009. O DPF não tem como precisar quantos destes profissionais estão na ativa, pois o sistema só está alimentado com o contingente cursado e inscrito.

³³ Informação encaminhada por email pelo presidente do SINDESP/SC em 01.12.2011.

Capítulo 2

Trabalho e trabalho de mulheres

Mas, para viver, é necessário, antes de mais nada, beber, comer, ter um teto onde se abrigar, vestir-se etc. O primeiro fato histórico é, pois, a produção dos meios que permitem satisfazer essas necessidades, a produção da própria vida material; trata-se de um fato histórico, de uma condição fundamental de toda história, que é necessário, tanto hoje como há milhares de anos, executar dia a dia, hora a hora, a fim de manter os homens vivos.

Karl Marx e Friedrich Engels

Neste capítulo buscou-se traçar um percurso pelo “mundo do trabalho” até chegar ao “mundo das mulheres”³⁴. Optou-se por dividi-lo em três partes:

A primeira trouxe uma discussão sobre como o novo paradigma produtivo repercutiu na estruturação deste setor, potencializado a crise do trabalho abstrato. Discutiui-se brevemente o processo de reestruturação produtiva, a precarização das relações de trabalho, o processo de terceirização e a inserção de novas tecnologias, principalmente na área de segurança patrimonial privada. Por fim, debateu-se a maneira pela qual a forma gerencialista colonizou o tecido social, pervertendo a organização da vida em sociedade e despolitizando as relações intra e extra-empresas.

As alterações do setor produtivo passaram a demandar um novo perfil de trabalhador/a. Desta forma, fez-se importante discutir, na segunda parte do capítulo, questões relativas à escolarização e qualificação profissional e tácita, principalmente aquela adquirida pelas mulheres no fórum privado.

³⁴ Parafrazeando e adulterando Lessa (2002) em “Mundo dos homens: trabalho e ser social”.

Por fim, na terceira parte se abordou o trabalho de mulheres e suas escolhas profissionais, sob a ótica do gênero. Inicialmente foram delineados os trabalhos produtivos e reprodutivos realizados por mulheres, suas especificidades e as políticas públicas que visam igualdade de gênero, principalmente no setor produtivo. Também foi debatido o campo das escolhas profissionais, sua multideterminação e o processo de feminização de algumas profissões, seus percalços e avanços.

Parte 1

Trabalho e sociedade gerencial

El trabajo se constituye en un atributo fundante, desde un punto de vista ontológico, relacionado ya no sólo con el sujeto individual, sino con lo humano genérico.

Mónica De Martino Bermúdez

2.1. Fim do trabalho ou trabalho sem fim?

Rhéaume (2001) num provocativo artigo intitulado “*La fin du travail ou le travail sans fin?*”, do qual emprestou-se o subtítulo, questiona o quanto é duvidoso falar no fim do trabalho numa sociedade onde as pessoas se definem prioritariamente pelo trabalho. O autor questiona se não deveríamos falar em trabalho sem fim, sem limites, onde as pessoas gastam cada vez mais tempo em atividades que perderam a significação para o sujeito e para a sociedade. “Enfim, existe essa falsa dicotomia ou oposição entre o fim do trabalho e o trabalho sem fim, talvez salva pelo nosso ponto de interrogação. Com efeito, o fim do trabalho acompanha paradoxalmente o trabalho sem fim”^v (p. 06, tradução da autora).

Segundo Rhéaume (2001), o trabalho é um ponto importante para a análise da forma como o ser social se constitui, ainda que contemporaneamente enfrente momentos de crise. “O trabalho permite à pessoa se definir, por meio de um processo de construção identitária, e de realizar suas competências, bem como possibilita à sociedade produzir a si mesma”^{vi} (p. 11, tradução da autora). Não obstante suas crises, o trabalho continua fundamental para o desenvolvimento do potencial humano.

Há intenso debate sobre o trabalho ainda permanecer central na estruturação ontológica do ser social. Autores como Habermas (1990), Offe (1989) e Gorz (1982), entre outros, sustentam a idéia do

descentramento desta categoria e o fim da emancipação humana fundada no trabalho, contrariando uma leitura marxista que defende o trabalho como a dialética entre a objetivação e a subjetivação, processo característico do gênero humano (filogênese) e de cada sujeito particular (ontogênese).

Buscou-se iniciar a compreensão deste debate e das intensas mudanças nos processos produtivos pelos clássicos textos marxianos. Todo trabalho produz valores, denominados por Marx (1867/1998) de *valores de uso* e *valores de troca*. Na sua dimensão concreta, o trabalho é o conjunto das relações sociais encarregado da reprodução da sociedade, este gera valores de uso e satisfaz as necessidades humanas. Já o trabalho abstrato é produtor de valores de troca, gera a mais-valia³⁵, representando um dispêndio de energia envolto nas relações capitalistas. Trabalho produtivo e improdutivo são subcategorias do trabalho abstrato relacionadas com a função social do trabalho enquanto produtor ou realizador da mais-valia.

Do seu ponto de vista [do capitalista], o processo de trabalho é apenas o consumo da mercadoria força de trabalho por ele comprada que só pode, no entanto, consumir ao acrescentar-lhe meios de produção. O processo de trabalho é um processo entre coisas que o capitalista comprou, entre coisas que lhe pertencem. (Marx, 1867/1998, p. 154)

Pela teoria do estranhamento formulada por Marx (1867/1998), o produto (mercadoria) tende a dominar o produtor (trabalhador/a). Baseado nos textos marxianos, Antunes (2008) assinala que o capitalismo complexificou a análise do trabalho humano, atribuindo-lhe uma dimensão dupla e antagônica: ao mesmo tempo emancipa e aliena; humaniza e degrada; oferece autonomia e gera sujeição. No modo de produção capitalista, o trabalho tornou-se o *pressuposto negado* (Marx, 1867/1998).

Desde a década de 1970 vem sendo difundido um novo paradigma técnico-produtivo, com grande acirramento na competição econômica e internacionalização da economia. Os países capitalistas começaram a apresentar sinais do que vem sendo considerada uma *crise estrutural* (Antunes, 2000) e, em decorrência, foi possível observar uma série de transformações objetivando a retomada de níveis anteriores de expansão do capital.

Mészáros (2002) argumenta que o sistema sociometabólico do capital é pleno em contradições. Resumindo brevemente as concepções

³⁵ Mais-valia é o excedente quantitativo do tempo de trabalho socialmente empregado na produção. Esta é extraída na esfera da produção e realizada na esfera da comercialização (Marx, 1867/1998).

do autor, a lógica desse sistema está baseada na subordinação permanente do trabalho ao capital para a produção de valores de troca. O capitalismo produz crescente aumento da capacidade produtiva e, concomitantemente, gera a dispensa inúmeros trabalhadores de seus postos. A elevação da taxa de desocupação limita os mercados consumidores (quanto maior o número de desempregados, menor o poder de compra da população), contudo a mercadoria precisa circular para concretizar a mais-valia. Em suma, para o autor o sistema parecia tempo-especialmente a justaposição de excedentes de produção e de força de trabalho. Este é o *antagonismo estrutural* do capitalismo, mistura “explosiva” contraditória à própria manutenção do sistema.

Ao capital interessa reduzir permanentemente os custos de produção para intensificar a extração da mais-valia. Conforme se observou na exposição das idéias de Mészáros (2002), uma das formas de objetivação deste processo é a substituição crescente da força de trabalho (trabalho vivo) por tecnologia (trabalho morto). Baseado nestes aportes marxianos, Antunes (2005) nega a crise da dimensão concreta do trabalho. Indo ao encontro das idéias expostas por Mészáros, para Antunes a crise seria originária da crescente substituição da força de trabalho humana por outras formas de produção, ou seja, representaria a *crise do trabalho abstrato*. Atualmente foram intensificadas e ampliadas várias formas geradoras de valor, articulando o maquinário tecnocientífico avançado com a maior exigência por qualificação profissional, exigência essa que será discutida na segunda parte deste capítulo.

Antunes (2000) forjou uma noção ampliada da classe trabalhadora, denominada classe-que-vive-do-trabalho, incorporando todos/as os/as trabalhadores/as que vendem sua força de trabalho em troca de salário e, também, os/as desempregados/as. Esta ampliação considerou os/as trabalhadores/as improdutivos/as, cujas formas de trabalho são executadas por meio da realização de serviços, como é o caso dos/as vigilantes. Estes/as profissionais não atuam diretamente no processo de valorização do capital e de criação da mais-valia, mas vivenciam situações objetivas e subjetivas similares ao/às trabalhadores/as produtivos/as (Antunes, 2005).

Para Antunes (2000), nos dias atuais predomina a lógica da “liofilização organizacional”³⁶, movimento caracterizado pela contração do trabalho estável e regulado, substituição crescente de

³⁶ Liofilização organizacional foi um conceito que Ricardo Antunes desenvolveu no livro “Os sentidos do Trabalho” (Antunes, 2000), conceito esse forjado por Juan José Castillo.

trabalhadores/as por maquinário tecnocientífico, ampliação das formas desregulamentadas de trabalho precarizado, flexibilizado, atípico (terceirizados, quarteirizados, subcontratados, *part time*), ampliação da exploração da dimensão subjetiva do/a trabalhador/a etc. Segundo Araújo (2008, p. 54), o/a trabalhador/a raramente é considerado um sujeito neste contexto, restando-lhe o lugar de sujeito/objeto de deveres. “Ele[a] não passa de ‘força de trabalho’, de ‘recurso humano’, sempre reificado[a], gerido[a] como coisa, como qualquer outro instrumento ou máquina a serviço da produção, da acumulação ou do lucro”.

Segundo Castel (1997), houve a conjunção da precarização do trabalho com a perda dos apoios relacionais que asseguravam alguma forma de proteção. O autor aponta que a precarização da força de trabalho e o desemprego aparecem como *desfiliação*, aparência disruptiva da condição de vida de milhares de trabalhadores/as, principalmente os/as que já possuíam algum tipo de vínculo e organização. Sobre o desemprego, Araújo, Monteiro, Lima e Souza (2006) apontam que sua repercussão na saúde mental é tão ou mais deletéria que a exploração do/a trabalhador/a e a precarização do trabalho, podendo ocasionar a redução da auto-estima, problemas familiares, isolamento social, uso de drogas e suicídio. Os efeitos deletérios do desemprego não são sentidos apenas pelos/as desempregados/as, segundo Coutinho e Jaques (2004) o fantasma do desemprego ameaça também os/as trabalhadores/as empregados/as, gerando grande sofrimento psicológico.

Araujo e Durães (2010) apontam, ainda, para o crescimento da informalidade (categoria na qual as mulheres são estatisticamente superiores aos homens) que incorporou assalariados expulsos do setor formal. “Esse processo ampliou-se e se aprofundou nos anos 1990 com a intensificação do movimento de reestruturação produtiva” (p. 87). As autoras detalham o exemplo das/os consultoras/es de produtos de beleza e higiene pessoal, situação que abarca de setecentos mil a um milhão de mulheres e homens espalhados no país sem nenhum contrato, proteção trabalhista, previdenciária ou remuneração assegurada.

Para Piccinini, Oliveira e Rübénich (2006) o Brasil tem enfrentado mudanças de paradigma tecnológico e, também, uma crise estrutural devido ao esgotamento de seu padrão de industrialização taylorista/fordista. Nesta conjuntura, as práticas de sobrevivência das empresas desembocaram no fenômeno da flexibilização, da informalidade, no desmantelamento da proteção social e no aprofundamento das desigualdades sociais.

Araújo, Amorim e Ferreira (2004) apontam que essas transformações, intensificadas a partir dos anos 1970, associadas às mudanças de base técnica e à emergência e difusão, em escala global, de novos paradigmas de gestão e organização da produção e do trabalho, ficaram conhecidas no Brasil com o nome de reestruturação produtiva. Segundo as autoras, esse processo se originou na indústria, buscando qualidade e flexibilização a baixos custos, mas se expandiu para os mais distintos setores da economia, incluindo vários segmentos do setor de serviços. “A reestruturação produtiva significa a emergência de um novo padrão de acumulação que reorienta o conjunto das relações sociais, transforma não apenas a organização da produção, os mercados e as relações de trabalho, mas reconfigura o mundo do trabalho e a própria classe trabalhadora” (p. 02)

Alves (2007) aponta que o desenvolvimento do processo capitalista industrial ocorre a mais de duzentos anos por meio de intensos processos de reestruturação produtiva. Para o autor, a atualidade enfrenta uma ideologia orgânica capitalista sob a mundialização do capital. O termo ideologia orgânica busca salientar “... a amplitude de valores e regras de gestão da produção e de manipulação do trabalho vivo que sustentam uma série de inovações organizacionais, inovações tecnológicas e inovações sócio-metabólicas” (p. 156). Dentre as últimas, o autor destaca a captura da subjetividade do/a trabalhador/a, “... instaurando a subsunção real da subjetividade do trabalho pela lógica do capital” (p. 168).

As formas flexíveis de emprego oriundas da reestruturação produtiva são, em grande parte, inseguras, mal pagas e transferem ao/à trabalhador/a a responsabilidade em custear sua formação e melhorar sua qualificação. “O trabalho deixa de ser um direito para se transformar num recurso destinado a assegurar níveis elevados de rentabilidade e o[a] trabalhador[a] deixa de ser um sujeito com direitos e passa a ser um custo a ser reduzido” (Kovács, 2003, p. 11). Araújo (2008) concorda com esta tese, assinalando que o/a trabalhador/a raramente é considerado/a porque permanece subsumido/a a força de trabalho, tratado/a como instrumento a serviço da economia.

Coutinho e Silva (2011) também assinalam o panorama desalentador das relações de trabalho no mundo contemporâneo, contudo as autoras crêem ser possível ao/à trabalhador/a conquistar o lugar de sujeito da sua história. Desde o ponto de vista defendido pelas autoras, coadunando com o exposto nesta Tese, o trabalho ocupa lugar central em relação às dimensões objetiva e subjetiva da vida humana.

Diversas correntes teóricas da Psicologia (como a Psicossociologia, a Psicodinâmica do Trabalho, a Psicologia Social Crítica dentre outras) e áreas afins têm demonstrado preocupação em estudar subjetividade em contextos laborais, indicando, na visão das autoras, a possibilidade dos/as trabalhadores/as se tornarem sujeitos e atores sociais de sua história pessoal e coletiva.

Observa-se que o número de postos de trabalho formais no país vem crescendo desde a última década: passou de vinte e nove milhões em 2001 para quarenta e um milhões em 2009, ou seja, houve aumento de 43,5%, segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)³⁷. Contudo, mesmo considerando melhores índices, o cenário do trabalho e do emprego continua contraditório e agudamente crítico:

se o trabalho ainda é central para a criação do valor – reiterando seu sentido de *perenidade* – estampa, em patamares assustadores, seu traço de *superfluidade*, da qual são exemplos os precarizados, flexibilizados, temporários, além do enorme exército de desempregados e desempregadas que se esparramam pelo mundo. (Antunes 2008, s/p, grifos no original)

Uma das facetas da reestruturação produtiva é a inserção tecnológica, como o desenvolvimento da microeletrônica e das redes telemáticas e informacionais (Araújo *et al.*, 2004; Alves, 2007), largamente apontada pelos/as gestores/as como determinante das mudanças perpetradas nos postos de trabalho de vigilância patrimonial privada. Para Ferreira (2000), a inserção de tecnologias produtivas pode ser analisada em três fases: (1) na I Revolução Industrial, início da integração entre ciência técnica e trabalho, baseada em poucos processos automatizados; (2) no Taylorismo/Fordismo, período no qual as máquinas começaram a participar do processo produtivo e o “saber-fazer” operário sofreu uma série de transformações; e (3) na sociedade contemporânea, gerando “... um contínuo progresso e desenvolvimento no qual a ciência e a técnica foram objeto de grande integração e racionalização. Estes fenômenos fazem parte do processo histórico que acompanha a racionalidade instrumental do capitalismo” (p. 99).

As tecnologias de segurança em geral visam o controle da circulação de pessoas nos estabelecimentos e residências. Essas têm se multiplicado sobremaneira, pois os equipamentos eletrônicos estão cada vez mais modernos e economicamente acessíveis. O monitoramento digital e os sistemas de alarmes são os mais comuns entre os

³⁷ Informações disponíveis no site: <<http://g1.globo.com/economia/noticia/2011/04/postos-de-trabalho-formais-crescem-435-de-2001-2009-diz-ipea.html>>. Acesso em 04.07.2011.

consumidores, mas também é possível adquirir cercas eletrificadas, softwares de controle de acesso, rádios comunicadores, rastreador de veículos etc. Algumas empresas instalam circuitos internos de monitoramento e o cliente pode ver as imagens onde estiver através de seu celular via GPS (*Global Positioning System*). De acordo com a Associação Brasileira das Empresas de Sistema Eletrônico de Segurança (ABESE), o setor movimentou em 2010 cerca de um bilhão e meio de reais e há previsão 20% de crescimento para 2011³⁸.

Para Cubas (2002), as facilidades de importação da era Fernando Collor de Mello (1990-1992) baratearam os custos dos equipamentos e proporcionaram estímulo à indústria brasileira de tecnologia eletrônica de segurança. Kusther *et al.* (2009) atribuem ao incremento tecnológico as significativas mudanças no setor. Segundo os autores, os sistemas de monitoramento eletrônico mudaram o perfil dos clientes, pois até o final da década de 1990 somente empresas ou pessoas com alto poder aquisitivo podiam contratar serviços de segurança privada. Também houve mudanças nos postos de trabalho, pois o incremento tecnológico passou a demandar profissionais com maior escolaridade, facilidade de comunicação e conhecimentos de informática. Para os autores, estas características abriram espaço para a força de trabalho feminina, pois “no atual contexto, a sutileza, a inteligência e o grau de relacionamento com as pessoas, podem produzir resultados de muito mais valor para o negócio” (pp. 23/4).

Questões relativas ao aumento da demanda por qualificação profissional e escolarização foram abordadas na segunda parte deste capítulo. Antes, coube tecer algumas análises sobre o modo como o discurso produtivista se impregnou em todas as esferas da vida, transbordando os muros das empresas e colonizando a vida privada.

³⁸ Informações disponíveis no *site*:

<<http://g1.globo.com/economia/pme/noticia/2011/03/empresas-do-setor-de-seguranca-investem-em-tecnologia-para-crescer.html>>. Acesso em 17.07.2011.

2.2. A sociedade gerencial

A sociedade atual perverteu a organização da vida social e esta passou a se estruturar em função da acumulação do capital, pois a forma-mercadoria impregnou todas as instâncias sociais. “Na era neoliberal o *sistema-mundo* [capitalismo] colonizou o *mundo da vida* de forma irremediável” (Alves, 2007, p. 93, grifos no original). A globalização passou a integrar funcionalmente diversas atividades dispersas em escala mundial, intensificando as interconexões e as interdependências entre os Estados, acentuando o poder de influência política de alguns grupos empresariais, gerando novas formas de organização produtiva (Santos, 2001). Assim, a crise estrutural (Antunes, 2000) foi sentida, de diferentes modos, em todos os continentes.

Para Bermúdez (2005), os “modos de vida” demandam complexas articulações espaço-temporais, cujo atributo de identificação básica é o trabalho e, dada a importância central atribuída ao trabalho para a socialização humana, não é de se estranhar que seus valores colonizem, de alguma forma, todo o tecido social. No atual estágio sociometabólico do capital (Mészáros, 2002) o pragmatismo, o utilitarismo, a competição, a rentabilidade passaram a ser difundidas na esfera laboral e atingiram o campo societal. Em alguns aspectos, tudo se passa como se a sociedade tivesse se colocado a serviço da economia (Alves, 2007).

Gaulejac (2007, 2011a) denomina gerencialista esta visão. Para este autor, o gerenciamento³⁹ é uma tecnologia de poder entre o capital e o trabalho, cuja finalidade é obter a adesão dos/as empregados/as às exigências das empresas⁴⁰. A ideologia gerencialista seduz e induz às relações sociais regidas pelo princípio da competição generalizada: para ser o/a melhor é preciso ser o/a primeiro/a e, conseqüentemente, é necessário que todos/as os/as outros/as fiquem em segundo plano.

Os/as trabalhadores/as são instado/as ao engajamento pleno com os objetivos empresariais de modo até superior ao ocorrido nos tempos

³⁹ *Management* em francês evoca a idéia de arranjar, instalar, providenciar. Gaulejac (2007) avalia que o termo deve ter perdido seu valor. “O gerenciamento tentou dar uma imagem relacional, pragmática e liberal do exercício do poder na empresa. Na prática, o termo se desviou a partir do momento em que foi colocado a serviço do poder financeiro” (p. 48).

⁴⁰ Algumas corporações (nacionais ou multinacionais), as chamadas empresas hipermodernas, ampliaram seu poder e passaram a ditar as condutas sociais e políticas. Elas passaram a estar contundentemente presentes no cotidiano, consagraram-se em objeto de desejo para jovens egressos de cursos superiores, no Brasil e no mundo. Seu sistema administrativo é copiado via *benchmarking* por outras empresas que almejam chegar ao topo, pulverizando sua influência no mercado e na sociedade.

do taylorismo/fordismo. “A psique só se torna força útil se for, ao mesmo tempo, energia produtiva e energia submissa” (Gaulejac, 2007, p. 110). Antunes (2005, p. 53) assinala que o/a trabalhador/a é instigado/a a autopunir-se quando não atinge suas metas. “Dentro deste ideário, que alguns chamam de *macdonaldização* do mundo, as resistências, as rebeldias e as recusas são inaceitáveis, são consideradas atitudes anti-sociais contrárias ‘ao bom desempenho da empresa’”.

Nunes (2011b) aponta que a racionalização *macdonaldizadora* se desenvolve em quatro dimensões (eficiência, mensurabilidade, previsibilidade e controle). Para o autor, a rotinização dos procedimentos e a padronização das ações visam subsumir o *self* do/a trabalhador/a e enquadram as possibilidades de interação com o cliente, exigindo uma submissão incontestada do/a trabalhador/a diante da *soberania do consumidor*, exemplificada na frase “o cliente tem sempre razão”.

O cliente virou o árbitro da qualidade. “A gestão gerencialista preocupa-se em ‘canalizar as necessidades dos clientes’ e transformar os[as] trabalhadores[as] em agentes sociais do desempenho. O[a] trabalhador[a] é considerado[a] se for rentável. O cliente é rei se for solvível” (Gaulejac, 2007, p. 50). A fidelização e a ampliação do número de clientes são orientadas para o atendimento total de suas necessidades atuais ou potenciais. Contudo cabe lembrar que esta relação é impessoal: o cliente só importa na medida em que permite à empresa aumentar fatias de mercado.

Não é fácil conquistar novos mercados em meio à competição acirrada. Para atingir os objetivos organizacionais, algumas vezes se faz necessário seguir as regras, noutras rompê-las, pois “uma mesma ação pode, conforme a conjuntura, acarretar uma gratificação ou uma sansão. Regras das quais se diz que devem ser escrupulosamente respeitadas, devem também ser desviadas para preencher os objetivos” (Gaulejac, 2007, p. 157). Gaulejac denomina *poder paradoxal* a exigência pela excelência, o imperativo da assertividade e do erro zero, pois, apesar de toda capacidade de superação, o ser humano é falível. Para o autor, a violência nas empresas deixou de ser repressiva (ainda que persistam algumas formas de repressão) e passou a ser a psíquica, relacionada às exigências paradoxais.

Paradoxo organizacional para Vasconcelos e Vasconcelos (2004, p. 5) é uma “... representação, pelo indivíduo ou grupo, de sua experiência, sentimentos, crenças e interações através de dois estados aparentemente inconsistentes, de duas realidades opostas e

aparentemente inconciliáveis”. Os autores apontam que algumas organizações passaram a exigir de seus/suas funcionários/as, de forma concomitante, autonomia e conformidade, novas idéias e seguimento de padrões pré-estabelecidos. Esta situação conflitante aumenta o nível de frustração, tensão e estresse no sistema, levando os/as trabalhadores/as a agir de forma polarizada. “A tendência a polarização é uma forma do indivíduo simplificar a realidade complexa e ambígua na qual está inserido para que ele possa lidar com os diversos elementos que estão a sua volta, principalmente aqueles aos quais é mais vulnerável” (Vasconcelos, Mascarenhas & Vasconcelos, 2006, s/p).

Trabalhando com a noção dos processos dialéticos acontecerem por meio de paradoxos, os autores acima citados destacam que na implantação de uma nova ordem sempre ocorre a negação dos anos de práxis contidos na ordem antecessora.

A transformação aportada pelo progresso na perspectiva modernista é trazida pela sua contínua autonegação, ou contradição lógica, o paradoxo que faz nascer a angústia. [...] Assim, caos e confusão fazem parte dessa caminhada de transição de um sistema para o outro, onde o sentido é reconstruído. É fácil o indivíduo se perder nesse caminho. (Vasconcelos *et al.*, 2006, s/p)

Os paradoxos são inerentes às empresas e às sociedades, principalmente aquelas que vivem sob a égide de constantes mudanças, nas quais discursos se chocam e coexistem realidades opostas aparentemente inconciliáveis, como é o caso da sociedade gerencial. Essa é dominada por uma racionalidade instrumental, tornando o humano um objeto, aprisionando suas ações dentro de visões utilitaristas e despolitizando as relações de poder na empresa, pois estas ganharam verniz estritamente profissional (Gaulejac 2011a). Essa ideologia gerou, entre outros fatores, uma crise simbólica social, pois “quando a lógica financeira faz sentido por si mesma, as relações entre o mundo do dinheiro e o mundo do trabalho se dissolvem” (Gaulejac, 2007, p. 148). Houve aumento no nível de exigência sobre os/as trabalhadores/as, exigências estas muitas vezes consideradas paradoxais. Geralmente estes/as são abandonadas a si mesmos/as, pois cada um/a precisa – o tempo todo – justificar sua função na organização. “Cada empregado[a] deve dar provas de suas capacidades de iniciativa em um universo prescritivo que lhe impõe aquilo que ele deve fazer” (Gaulejac, 2007, p. 157). Raramente é reconhecida a importância do trabalho executado e, mais raro ainda, este reconhecimento é manifesto/a ao trabalhador/a.

A articulação das dimensões subjetivas e objetivas do trabalho pressupõe reciprocidade, interdependência e interação entre os aspectos

psicológicos e estruturais fundantes de determinado contexto social (Jacques, 1996). Assim, trabalhar não implica tão somente na realização de uma atividade técnica posto o trabalho estar implicado na subjetividade do/a trabalhador/a, na sua capacidade de incorporar conhecimentos, nas suas formas de relacionamento e nos motivos que o/a levam a trabalhar. O trabalho transcende a atividade realizada e determina, em grande parte, a qualidade das relações sociais (Gaulejac, 2007; Rhéaume, 2001).

Obter reconhecimento com o trabalho executado é fundamental para a satisfação do/a trabalhador/a e para manter a mobilização subjetiva pró-trabalho. Atividades subalternas geralmente carecem de reconhecimento social, tais como os serviços de limpeza e conservação (Santos, 2011; Diogo, 2005; Costa, 2002) e de manutenção (Coutinho, Diogo & Joaquim, 2008), gerando desgastes e sofrimento psíquico. Já a profissão de vigilante, foco desta pesquisa, angaria bom nível de reconhecimento social, principalmente devido ser uma profissão regulamentada, com *status* social assumido através da *postura de poder* do vigilante, tema que será mais bem trabalhado nos capítulos de análise.

Uma das formas da sociedade gerencial perpetrar seu poder é cobrar níveis cada vez maiores de escolarização e qualificação profissional, mesmo para cargos pouco complexos e tecnicamente simples. A área de vigilância patrimonial privada tem exigido de seus profissionais um arcabouço de habilidades cada vez maior para o exercício profissional. Coube à segunda parte deste capítulo realizar um exame desta demanda para fugir de análises simplistas que ligam diretamente as inovações tecnológicas e organizacionais à prescrição por qualificação, pois, conforme Castioni (2004, p. 45), “em geral os que se aliam a esse conjunto de explicações têm cunhado palavras como empregabilidade e competências como sendo a ‘mola propulsora’ dos que querem ser bem sucedidos no novo mercado de trabalho”.

Parte 2

Escolarização e qualificações

Exclusão includente e inclusão excludente:
a nova forma de dualidade estrutural que
objetiva as novas relações entre
educação e trabalho.
Acácia Kuenzer

Pochmann (2005) estudou as transformações na composição e evolução ocupacional do setor de serviços com base nas quarenta e cinco ocupações profissionais com maior crescimento desde anos 1990 (entre as quais se encontram os/as trabalhadores/as de serviço de proteção e segurança). Segundo o autor, as mudanças nos postos de trabalho (incluindo a inserção tecnológica) passaram a exigir um/a trabalhador/a mais ágil às alterações no conteúdo e nas condições laborais, frequentemente influenciando em maior exigência por escolaridade e qualificação.

Ainda segundo o autor (Pochmann, 2004), desde a década de 1990 o Brasil tem apresentado melhora nos índices educacionais quantitativos, contudo, paralelamente se acentuaram os níveis de desemprego, a precariedade, o sobretrabalho⁴¹ e a deterioração nos níveis de renda, sobretudo entre os mais jovens. De acordo com dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2009 cerca de 40% dos/as trabalhadores/as celetistas brasileiros (41.207.546) tinham Ensino Médio completo (16.502.874), seguidos pelos/as que tinham Ensino Superior completo (6.734.082) e Fundamental completo (5.700.278). Aqueles/as com a quarta série do Fundamental somavam apenas 2.044.644, somente a frente dos analfabetos (228.204)⁴².

⁴¹ Pochmann (2004) considera sobretrabalho os/as ocupados/as com jornada acima de quarenta e quatro horas semanais, os/as aposentados/as e pensionistas que se mantêm ativos, trabalhadores/as com mais de uma ocupação e o trabalho de pessoas abaixo de dezesseis anos de idade.

⁴² Informações disponíveis no *site* do MTE: <<http://portal.mte.gov.br/imprensa/trabalhadores-com-ensino-medio-completo-sao-maioria-no-brasil.htm>>. Acesso em 20.11.2011.

Os parágrafos anteriores denunciam que “a educação não estabelece relação direta com o mundo do trabalho” (Segnini, 2000, p. 72). É indiscutível que a escolarização é essencial para a obtenção de postos de trabalho minimamente qualificados, “porém, é igualmente inquestionável que o processo educacional, em si mesmo e isoladamente, não tem influência direta para amenizar o drama do desemprego entre os jovens” (Trevisan, 2004, p. 73). Isso ocorre porque o aumento da escolarização ou a qualificação *per se* não estão implicados no aumento dos postos de trabalho disponíveis nem em melhores condições salariais para os postos ocupados. Pochmann e Amorin (2003) inclusive apontam para o paradoxal surgimento dos “neopobres”: jovens provenientes das camadas médias e altas, com alto nível de escolarização e qualificação profissional, mas que não encontram colocação no mercado de trabalho. Pochmann (2004) defende a tese que a deterioração do mercado de trabalho contribuiu para o desperdício das habilidades educacionais dos/as trabalhadores/as em atividades precárias e de baixa qualidade, impedindo à educação revelar “... seu potencial transformador das relações humanas e da agregação de valor à produção no Brasil” (p. 384).

Segundo Castioni (2004), a escolarização nos moldes contemporâneos encara os indivíduos como possuidores de um valor de uso (a educação) se impondo no mercado de modo individualizado, cada um por si. “A consequência disso é a despolitização das relações sociais visto que esta ideologia transfere aos indivíduos a responsabilidade, o fracasso e o insucesso da sua trajetória no mercado de trabalho” (p. 24). Para o autor, é temerário afirmar que a elevação dos anos de estudo garantiria a todos/as um lugar no mercado, pois as causas do desemprego são abrangentes e muito complexas.

O discurso que enaltece o aumento da escolarização e da qualificação profissional tornou-se obsessão entre empregadores/as e trabalhadores/as. Há várias publicações disponíveis que buscam ensinar estudantes, recém-formados e trabalhadores/as a se desenvolver profissionalmente. Geralmente estas buscam soluções individualistas para conquistar e gerir a própria carreira, ter espírito de liderança e protagonismo, manter boa rede laboral de relacionamentos (*network*) etc.

Para Druck (2001), a mídia tem insistentemente reforçado que as mudanças no segmento produtivo necessitariam de pessoas cada vez mais qualificadas. Assim, qualificar-se se tornaria uma “garantia” para

conseguir empregos bem remunerados, melhorar a qualidade de vida e elevar o padrão de consumo. Segundo a autora, efetivamente aconteceram importantes mudanças nos conteúdos do trabalho e surgiram novas exigências profissionais, contudo estas convivem vis-à-vis com altos índices de trabalhadores/as desempregados/as, precarizados/as e informais em todos os níveis educacionais e sócio-econômicos.

Nas camadas populares estão concentrados os maiores índices de reprovação, evasão e analfabetismo. Zago (2000) realizou pesquisa buscando compreender a formação dos percursos escolares de pessoas pertencentes às camadas populares a partir das condições objetivas, das práticas e dos significados a elas atribuídos pelos sujeitos pesquisados. Para a autora, “a família, por intermédio de suas ações materiais e simbólicas, tem um papel importante na vida escolar dos filhos, e este não pode ser desconsiderado” (p. 20). Contudo, a autora também aponta que a trajetória escolar dos sujeitos não se reduz às influências do ambiente doméstico ou social, pois não há uma determinação mecânica: os sujeitos são ativos e podem transcender seu grupo de pertencimento (Rouchy, 2001) através da escolarização.

Ainda segundo Zago (2000), pessoas pertencentes às camadas populares costumam atribuir grande importância à educação escolar, considerando-a “... requisito básico para responder às exigências do mercado de trabalho e, sobretudo, uma possibilidade de romper com as condições de pobreza familiar” (pp. 23/4). Estes apontamentos coadunam com os encontrados no mestrado da pesquisadora (Diogo, 2005). Estudando mulheres que realizavam serviços de limpeza e conservação, foi observado que os sujeitos da pesquisa consideravam a escolarização vital para conseguir melhores colocações no mercado de trabalho. A vulnerabilidade econômica de suas famílias de origem foi a principal justificativa para o abandono precoce da escola: a maioria das entrevistadas narrou que teve de trabalhar para ajudar economicamente em casa, razão apontada para a evasão escolar. Contudo algumas buscaram por meio da escolarização conquistar postos melhor remunerados e mais valorizados socialmente e, também, estimulavam a educação de seus filhos e filhas como um meio de transcender seu meio social de origem.

Qualificação profissional vai além das fronteiras da educação formal – ainda que estejam interligadas. Esta é requisitada tanto pelas empresas como é oficialmente fomentada. Em maio de 2010, o então Ministro do Trabalho e Emprego (MTE), Carlos Lupi, alertava que a falta de qualificação profissional ameaçava o crescimento do número de

postos de trabalho formais no país⁴³. Através do Plano Nacional de Qualificação, com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), o MTE desenvolve ações para promover a qualificação “com vistas a contribuir para o aumento da probabilidade de obtenção de emprego, trabalho decente, participação em processos de geração de oportunidades de trabalho e renda, inclusão social, redução da pobreza, combate à discriminação e diminuição da vulnerabilidade das populações” (MTE, 2011, s/p)⁴⁴.

Há amplo debate intelectual em torno do conceito de qualificação. Autores como Druck (2001), Ramos (2001), Tartuce (2002), Castioni (2004) entre outros discutem intensamente sua natureza e trajeto histórico. Optou-se aqui pela definição de Guimarães (2008, s/p) que aborda qualificação sendo, concomitantemente, resultado e processo, expressando

as qualidades, ou credenciais de que os indivíduos são possuidores. Mas não podemos esquecer que essa aquisição é socialmente construída: ela resulta de mecanismos e procedimentos sociais de delimitação, reconhecimento e classificação de campos, irredutíveis em sua riqueza empírica à mera escolarização alcançada ou treinamentos em serviços realizados. Assim, os[as] trabalhadores[as] são considerados[as] qualificados[as] (ou desqualificados[as]) em função da existência (ou não) de regras deliberadas de restrição à ocupação, socialmente produzidas, partilhadas e barganhadas. Essas regras devem ser cuidadosamente buscadas nos discursos e práticas dos escalões organizacionais, das instituições sindicais e dos próprios trabalhadores individuais.

O conceito de qualificação profissional carrega forte componente social. Na atualidade a dinâmica estabelecida entre as relações de trabalho e o capital tem demandado, de modo crescente, trabalhadores/as escolarizados/as, com competências técnicas e relacionais, possuidores/as de múltiplas habilidades e preparados/as para operar tecnologias cada vez mais avançadas. Na lógica gerencialista (Gaulejac, 2007, 2011a), todo/a trabalhador/a deve oferecer seus conhecimentos de modo a contribuir com o desenvolvimento empresarial, contudo Castioni (2002) aponta não ser correto atribuir-se apenas ao/à trabalhador/a a responsabilidade pelo sucesso da sua

⁴³ Matéria disponível no *site* do Jornal O Globo:

<<http://oglobo.globo.com/economia/boachance/mat/2010/05/18/falta-de-qualificacao-profissional-limita-aumento-de-empregos-diz-ministro-do-trabalho-916611878.asp>>. Acesso em 08.09.2011.

⁴⁴ Disponível no *site* do MTE: <<http://portal.mte.gov.br/pnq/>>. Acesso em 08.09.2011.

trajetória no mercado de trabalho, “... como se os[as] trabalhadores[as] pudessem disciplinar o capital, quando sabemos que as ‘qualidades’ por eles[as] adquiridas são variáveis e dependem diretamente do capital que as utiliza, à medida que delas necessita” (p. 46).

“O novo perfil de qualificação revela que os[as] trabalhadores[as] devem possuir escolaridade básica, compreensão de um conjunto global de tarefas, capacidade de seleção e trato de informações, adaptação a novas situações, aprendizado constante e criatividade” (Eyng, Ramos & Girardi, 2008, p. 06). O discurso empresarial e midiático tratou de homogeneizar essa demanda, como se *todo* setor produtivo estivesse trilhando o mesmo caminho e necessitasse de maior qualificação de seu quadro funcional, desconsiderando as diversas peculiaridades produtivas (Castioni, 2004).

O discurso da qualificação atrelada ao aumento da “empregabilidade” pauta-se na responsabilização individual dos/as trabalhadores/as pela sua inserção e permanência no mercado de trabalho. Este tende ao uso de estratégias de culpabilização uma vez que os/as trabalhadores/as são responsabilizados/as por uma situação econômico-social adversa e injusta, culminando em seu processo de exclusão – não só do mercado de trabalho, mas também do convívio social.

Não existe, dentro da ideologia liberal, espaço para o social. Por isso o ser humano é definido como um indivíduo, isto é, alguém que não tem nada a ver com os outros. O ser humano, pensado sempre fora da relação, é o único responsável pelo seu êxito ou pelo seu fracasso. (Guareschi, 2001, p. 154)

Muitos/as são dispensados/as e as novas gerações não conseguem trabalho. Diante deste quadro, Guareschi (2001) aponta que não enfrentamos somente as relações de dominação e exploração típicas do capitalismo, pois são menos os dominados e explorados: as pessoas passaram a ser simplesmente *excluídas* da produção. Castioni (2004) enfatiza que o binômio educação/qualificação *versus* ocupação/emprego revela a incapacidade deste atual estágio de desenvolvimento do capital garantir o que propõe: estabilidade e melhora das condições de vida.

Até aqui o conceito de qualificação abordou processos formais, contudo existe outra forma de qualificação que repercute no âmbito profissional: as qualificações ou habilidades tácitas (*tacit skills*). Estes saberes são síntese de conhecimentos esparsos e práticas cotidianas, impassíveis de sistematização teórica, pois seu desenvolvimento depende da dialética entre as subjetividades e as relações sociais vividas (Kuenzer, Abreu & Gomes, 2007; Kuenzer, 2002).

Homens e mulheres adquirem qualificações tácitas em suas vivências cotidianas. No caso das mulheres, estas são comumente adquiridas intergeracionalmente na esfera privada desde a mais tenra infância. Para Fávero (2010), no brincar já se estabelecem diferenciações de gênero, pois os brinquedos e as brincadeiras oferecidos às meninas e aos meninos contêm uma expectativa que eles/as se desenvolvam de acordo com o “paradigma dominante da heterossexualidade” (p. 37), impondo duas categorias significativamente diferentes: a masculina e a feminina.

Essas qualificações ou habilidades tácitas são adquiridas na esfera reprodutiva (tema que será discutido adiante com base em Bruschini, 2007; Almeida, 2007; Araújo & Scalón, 2005; Siqueira, 2002 entre outras autoras). As qualificações adquiridas neste lócus tornam-se facilmente um “dom”, pois não há custos envolvidos, e podem ser exploradas pelo capital sem a devida remuneração.

Kergoat (2002, p. 52) ainda reforça a hierarquização destes saberes em função dos mecanismos de discriminação de gênero predominantes nas sociedades. “As qualidades ditas ‘naturais’ são disparees em função dos sexos, uma vez que umas são muito mais valorizadas (senso da competição, agressividade, vontade de poder, força física...) do que outras (senso das relações, meiguice, ‘instinto’ materno, dedicação, minúcia...)”. Esta dinâmica impõe diferenciações de gênero no modo como o sistema produtivo se apropria da força de trabalho feminina e masculina.

Enquanto o estilo de produção taylorista encontrava-se em voga, observou-se que a mulher assumiu cargos que exigiam menor intensidade de esforço físico, menor grau de complexidade e dificuldade, características repetitivas, tarefas manuais, poucas responsabilidades, sedentários, mais disciplinares, trabalho na linha e remuneração por produção. Além disso, havia poucas perspectivas de promoção para as mulheres. [...] [Atualmente] se mostram importantes características mais subjetivas, frequentemente atribuídas ao feminino como “qualidades naturais”, tais como: flexibilidade e atenção intuitiva para fenômenos social e pessoal, versatilidade, criatividade, paciência, capacidade de agarrar oportunidades, de suportar desapontamentos, de captar tensões grupais, de ouvir, competência para fazer e repetir tarefas, ética, entre outras. (Eyng *et al.*, 2008, p. 01)

O atual estágio produtivo passou a valorizar as ditas “qualidades femininas”, ampliando a incorporação das mulheres no “mundo do trabalho”. Este fato também pode ser apontado no segmento de vigilância, conforme será detalhado na análise.

Utilizando informações da PNAD, Lavinias (2001) aponta que o emprego feminino nas décadas de 1980/90 cresceu de forma linear, alheio às flutuações econômicas. Este fato pode ser explicado com base na maior escolaridade e menor taxa de remuneração feminina (aspectos que serão abordados na terceira parte desse capítulo), contudo a autora alia estas vantagens objetivas aos atributos pessoais credenciados pela dimensão de gênero, fortemente demandados no cenário atual.

É como se as habilidades “femininas”, ou certo tipo de atributo pessoal credenciado pela dimensão de gênero, somadas a vantagens objetivas (escolaridade e menor custo de contratação), permitissem às mulheres obter ganhos na margem, isto é, apropriar-se sobremaneira dos postos de trabalho transmutados ou de criação mais recente, enquanto os homens, que também se deslocam majoritariamente para o setor de serviços e disputam com elas crescentemente espaço, tendem a ocupar posições em atividades ou funções já existentes. (Lavinias, 2001, p. 19)

Por um lado, este cenário se torna animador para a força de trabalho feminina, pois amplia suas possibilidades de inserção laboral, contudo muitas vezes ainda serve de substrato para segregações diversas e estereótipos. A terceira parte desse capítulo buscou aprofundar a análise das questões relativas à inserção diferencial de mulheres no mercado de trabalho, suas especificidades, mecanismos de proteção social, a escolha profissional e a feminização de algumas profissões.

Parte 3

O trabalho de mulheres

2.3. As especificidades dos trabalhos de mulheres

Há entre eles uma multidão de mulheres
pálidas, magras, caminhando de pés
descalços por cima da lama e que, à falta de
guarda-chuva, trazem, atirados sobre a
cabeça, quando chove ou neva, os aventais e
as saias de cima para protegerem o rosto e o
pescoço.
Paul Lafargue.

Na epígrafe de Paul Lafargue (1883, s/p) é possível perceber que mulheres têm ocupado o mercado de trabalho desde a Primeira Revolução Industrial, contudo estudos sobre os/as trabalhadores/as dificilmente trazem um olhar genericado. Como aponta Rago (2000, p.25) as Ciências Humanas costumeiramente lançam mão de um conceito universal de homem “... branco-heterossexual-civilizado-do-Primeiro-Mundo, deixando de lado todos/as os/as desviantes deste modelo de referência”.

Iniciou-se este subitem apresentando a definição de gênero na qual esta Tese se baseia. A categoria gênero surgiu em substituição ao termo sexo, pois este produzia entendimentos fundados somente no biológico. Conforme Fonseca (2000, p. 103) “... ninguém se faz homem ou mulher apenas pelo fato de ter nascido macho ou fêmea, as identidades subjetivas são masculinizadas e feminizadas a partir de longos processos de inculcação e socialização”. A categoria gênero transcende o corpo e se inscreve nas relações sociais estabelecida nas instituições, nas estruturas, nas práticas cotidianas etc.

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

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

De modo geral, os jogos de poder entre homens e mulheres estão longe do equilíbrio, ocorrendo uma dominância histórica do masculino sobre o feminino. Fávero (2010) aponta para uma concepção dualista (de herança Grega) que opõe homens e mulheres, impregna-se na linguagem cotidiana produzindo e reproduzindo estereótipos do tipo “a mulher é mais amável, o homem é mais bruto”; “a mulher chora à toa, o homem é mais racional”. Inocentada pela naturalização das diferenças, esta concepção instalou um raciocínio circular.

Frágil por natureza, a mulher dever-se-ia restringir ao lar, o que lhe restringia necessariamente as atividades que, por sua vez, trazia restrições ao seu desenvolvimento intelectual. Isso explicaria, segundo tal raciocínio, o fato de a mulher ser menos desenvolvida intelectualmente e ter menor capacidade de abstração. Explicaria, da mesma forma, a oposição entre a capacidade feminina para os detalhes concretos e o domínio masculino dos princípios abstratos. (Fávero, 2010, p. 33)

Pesquisas sobre o trabalho de mulheres devem estar atentas às produções de sentidos emergentes nas relações aí perpetradas porque estas explicam os atributos culturais impostos ao masculino e ao feminino construídos como uma relação de poder. Utilizar a categoria gênero como ferramenta de análise catalisa a compreensão de como as relações de produção tensionam e significam as relações entre os âmbitos produtivo e reprodutivo (Stecher, Godoy & Díaz, 2005), possibilita reformular o conceito força de trabalho e refutar concepções “naturais” de fenômenos sociais forjados na história e nas condições materiais e simbólicas da ordem social (Fonseca, 2000).

No Brasil, Elizabeth de Souza-Lobo foi uma das pioneiras em apontar no clássico livro *A classe operária tem dois sexos* que as condições de negociação da força de trabalho masculina e feminina não eram iguais, assinalando sua exploração de forma sexuada (Souza-Lobo, 1991). No exterior, um marco para os estudos de gênero no trabalho é o GEDISST⁴⁵, cujas principais pesquisadoras são Danièle Kergoat e Helena Hirata. A partir dos estudos fomentados pelo grupo, as mulheres,

⁴⁵ GEDISST é a sigla de um dos principais grupos de pesquisa sobre a divisão social e sexual do trabalho, o *Groupe d'Etudes sur la Division Sociale et Sexuelle du Travail*, fundado na década de 1970 pela socióloga francesa Danièle Kergoat. Atualmente Kergoat é pesquisadora emérita do *Centre Nationale de Recherches Scientifiques – CNRS* (Lombardi, 2011).

antes atores invisíveis, passaram a ter consideradas suas relações sociais sexuadas⁴⁶, causando fecundos efeitos de renovação teórica nas Ciências Sociais (Hirata, 2002). Nesta linha de pesquisa, as relações sociais de sexo e a divisão sexual do trabalho tornaram-se indissociáveis, posto serem produtoras da subjetividade humana (Lombardi, 2011).

Para Hirata e Kergoat (2007, p. 599) “a divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos e, mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos”. As relações sociais de sexo estão intrinsecamente amalgamadas a fatores históricos e sociais, ou seja, é impossível isolá-las, correndo-se o risco do solipsismo, pois é “grande o perigo de se erigir um edifício conceitual perfeitamente isolado na paisagem sociológica, desconsiderando outras relações sociais que tecem, juntamente com as relações sociais de sexo, a trama da sociedade e impulsionam sua dinâmica” (Kergoat, 2002, p. 47). As tensões sociais são múltiplas e nenhuma delas, isoladamente, determina a totalidade do campo que estrutura.

Para as autoras acima citadas, o campo do trabalho perfaz um grande desafio, principalmente porque a divisão sexual do trabalho se apóia em dois princípios organizadores: o princípio de separação (há trabalhos de homens e de mulheres) e o princípio hierárquico (trabalho masculino vale mais que o feminino), constituindo subjetividades (Kergoat, 2002). Estes princípios repercutem na segregação laboral e menor rendimento pago às mulheres, conforme será discutido adiante.

Condições materiais diversas impulsionaram o trabalho produtivo de mulheres no Brasil e no mundo. Estatísticas da Organização Internacional do Trabalho revelam que havia um bilhão e duzentos milhões de mulheres trabalhando no mundo em 2007, representando uma ampliação de duzentos milhões de mulheres integrando o mercado de trabalho em uma década⁴⁷. No Brasil, entre 1976 e 2002 houve acréscimo em torno de vinte e cinco milhões de mulheres no mercado de trabalho⁴⁸ e hoje a PEA feminina encontra-se quase equiparada à masculina. Em 2009 havia dez milhões e quinhentas mil mulheres

⁴⁶ Os estudos do GEDISST utilizam a terminologia relações sociais de sexo (Hirata & Kergoat, 2007; Kergoat, 2002; Hirata, 2002). Nesta Tese optou-se por utilizar a categoria gênero para analisar as hierarquias e assimetrias histórica e socialmente construídas entre os sexos.

⁴⁷ Informações disponíveis no site: <<http://www.oit.org.br/content/genero-e-raca>>. Acesso em 29.06.2011.

⁴⁸ Informações disponíveis no *site* da Fundação Carlos Chagas: <http://www.fcc.org.br/mulher/series_historicas/mmt.html>. Acesso em 30.01.2007.

integrando a força de trabalho, sendo nove milhões e quinhentas mil ocupadas e um milhão desocupadas⁴⁹.

Apesar dos números vultosos, o acesso ao mercado não equiparou as condições de trabalho entre os sexos (Bruschini, 2007; Araújo & Scalon, 2005; Hirata, 2002, 2010; Yannoulas, 2002, entre outras autoras). Em estudo anterior (Diogo & Coutinho, 2006), realizou-se levantamento bibliográfico buscando compreender as peculiaridades do trabalho feminino, concluindo-se pela manutenção da segregação ocupacional, acentuada desigualdade salarial, desvalorização cultural do trabalho de mulheres, maiores taxas de desemprego, dupla jornada de trabalho, discriminações quanto aos direitos sociais e trabalhistas e aumento da presença feminina em ocupações precárias.

As transformações pela quais vem passando o setor produtivo têm afetado tanto as relações concretas como as subjetividades aí interpostas. Trabalhadores de ambos os sexos foram atingidos pelos novos métodos organizacionais, pelas inovações tecnológicas e pela globalização, processos descritos na primeira parte deste capítulo. Contudo observa-se que as mulheres têm sofrido mais intensamente essas mudanças, pois ao contrário da propalada igualdade de direitos “... antigas defasagens se somaram à criação de novos mecanismos de desigualdade, de discriminação e de segmentação ocupacional” (Yannoulas, 2002, p. 26). Lombardi (2010) aponta para a maior fragilidade do trabalho feminino, pois este costuma recrudescer em momentos de transformação social e econômica. Estatísticas confirmam esta tese, como as descritas na mensagem oficial da presidenta Dilma Rousseff, baseada em dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD/IBGE), sobre o programa de *Políticas para as Mulheres: Enfrentamento à Violência e Autonomia*.

Em 2009, a taxa de participação dos homens no mercado de trabalho era de 81,5%, enquanto a das mulheres era de apenas 58,8%. Em relação aos rendimentos, em 2009, as mulheres recebiam, em média, 66,5% dos rendimentos dos homens. Considerando pessoas com Ensino Superior, os rendimentos das mulheres eram de 54,6% da renda auferida pelos homens.⁵⁰

⁴⁹ Informações disponíveis no site do IBGE:

<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp.pdf>. Acesso em 5.10.2011.

⁵⁰ Mensagem postada em 22.11.2011. Informações disponíveis no site do Cfemea:

<http://www.cfemea.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=3650&catid=210&Itemid=145>. Acesso em 26.11.2011.

Para Hirata (2001/2), os efeitos complexos e contraditórios da globalização afetaram desigualmente o emprego masculino e feminino nos anos 1990: por um lado, houve considerável aumento do emprego e do trabalho remunerado de mulheres em escala mundial, contudo esta participação se deu principalmente em empregos precários, vulneráveis e flexíveis; as desigualdades de salário e de condições laborais não diminuíram; e a divisão do trabalho doméstico não se modificou, permanecendo em mãos femininas. Esta opinião é compartilhada por Acker (2004). Discutindo as diferentes consequências do processo de globalização para ambos os sexos, a autora defende que ideologias estão embutidas nas relações de gênero predominantes (1) na globalização, operando ampla separação entre a reprodução e a produção, subordinando a primeira à segunda e, conseqüentemente, subordinando as mulheres aos homens; (2) no importante papel da masculinidade hegemônica; e (3) no modo como as relações de gênero vêm servindo ao capital. A autora conclui que “a globalização teve impactos de gênero na vida de mulheres, homens e suas famílias (p. 35)^{vii}”.

Cabe, ainda, destacar que as mulheres são presença majoritária no setor informal, seja no emprego doméstico não-registrado ou na atividade por conta própria e domiciliar (Silva, 2006) e se inseriram na atividade empreendedora (Passos *et al.*, 2008; Bugarov *et al.*, 2010) devido, entre outros fatores, a flexibilização do mercado de trabalho e seus reflexos nas relações sociais.

Faz-se importante discutir com mais detalhes três aspectos da locação de mulheres no mercado de trabalho que foram evidenciados na análise das informações colhidas nesta Tese: (1) a segregação ocupacional feminina, (2) a maior escolaridade apresentada pelas mulheres e a (3) pouca divisão do trabalho doméstico.

Quanto à segregação, esta possui raízes históricas. As mulheres enfrentaram várias barreiras para conquistar o setor produtivo, pois o espaço público era considerado ameaçador à moralidade feminina e infantil. Apregoava-se que “... o trabalho da mulher fora de casa destruiria a família, tornaria os laços mais frouxos e debilitaria a raça, pois as crianças cresceriam mais soltas sem a constante vigilância das mães” (Rago, 1997, p. 585). Desta forma elas adentraram no mercado em profissões nas quais havia clara interpenetração das esferas produtiva e reprodutiva, como é o caso do Magistério e da Enfermagem (profissões que mantêm perfil acentuadamente feminino). Esta “escolha profissional” frequentemente era naturalizada e tratada como “vocaçào” (Diogo, s/d).

Atualmente, segundo o IBGE, as mulheres integrantes da PEA se situam 22% na administração pública, educação, defesa, segurança e saúde; 17,4% no segmento do comércio; 16,5% na área de serviços domésticos; 13,3% em serviços prestados às empresas; 13,1% no setor industrial; 0,6% na construção civil; e 17,0% em outros serviços/atividades⁵¹. Ainda persistem profissões de maciça concentração feminina, como é o caso das professoras de séries iniciais, psicólogas, secretárias, recepcionistas, enfermeiras, técnicas de enfermagem, cabeleireiras, esteticistas, faxineiras, arrumadeiras e cozinheiras (Bruschini, 2007). Segundo Abramo (2004, p. 225) “os mecanismos de segregação ocupacional que confinam a grande maioria das mulheres nos segmentos menos valorizados do mercado de trabalho seguem existindo e reproduzindo-se”^{viii}.

Yannoulas (2002) aponta três formas de discriminação de gênero perpetradas pelos mercados: (1) a direta ou manifesta, referente aos códigos que salvagam os espaços de poder, implicando na exclusão explícita de um grupo social em função do sexo, raça, etnia, idade etc.; (2) a indireta ou encoberta, consistente de práticas informais (bem mais comum desde que as discriminações diretas passaram a ser coibidas por leis nacionais e internacionais); e (3) a autodiscriminação, resultado de uma “... vigilância internalizada que assegura o comportamento de acordo com os parâmetros delimitados pela manifestação encoberta ou indireta” (p. 18).

Ainda segundo a autora, o mercado de trabalho opera duas formas de segregação baseada em gênero: a *horizontal*, relativa à concentração de mulheres em alguns setores; e a *vertical*, referente às mulheres estarem sempre em desvantagem em relação aos homens em termos de salários, ascensão e condições de trabalho, independente da atividade desenvolvida. A segunda forma de segregação pode se configurar no que Yannoulas (2002) denomina *teto de cristal*: mecanismos articulados de discriminação encoberta e autodiscriminação que limitam as possibilidades de formação profissional ou promoção de mulheres no mercado de trabalho.

De modo geral, autores/as denunciam a segregação ocupacional como reflexo da desvantagem feminina no mercado, contudo Blackburn e Jarman (2006) lançam considerações em outra direção, afirmando que quanto maior a segregação, menor a desvantagem feminina. Baseado em pesquisas exploratórias conduzidas nos Estados Unidos da América,

⁵¹ Informações disponíveis no site do IBGE: <<http://www. www.ibge.gov.br>>. Acesso em 15.08.2010.

Canadá e Grã-Bretanha, os autores utilizaram duas dimensões ortogonais de segregação, das quais, segundo o estudo, apenas a dimensão vertical mediria desigualdade, enquanto a discriminação horizontal ofereceria vantagens às mulheres, reduzindo as chances de discriminação nessas ocupações (pois se as mulheres são segregadas dos homens, os homens são igualmente segregados das mulheres). A enfermagem foi citada como exemplo: esta é uma profissão predominantemente feminina na qual os homens ocupam os altos cargos, “no entanto, com poucos homens disponíveis para a promoção, mais mulheres devem preencher as posições superiores. [...] Neste sentido, a alta segregação favorece as mulheres” (p. 300)^{ix}.

O segundo aspecto que merece destaque é a maior escolaridade da força de trabalho feminina em comparação à masculina. “A média de anos de estudo dos brasileiros em 2007 foi 6,9, sendo 6,7 para homens e 7,1 para as mulheres” (Lombardi, 2010, p. 36). Segundo o Sistema Nacional de Informações de Gênero (SNIG), as mulheres têm mais anos de estudo na população ocupada em todas as faixas etárias⁵². Não obstante, considerando as variáveis sexo e escolaridade, verifica-se que elas ainda recebem menor remuneração que os homens com o mesmo grau de instrução em todas as regiões do país (DIEESE, 2001).

Para Yannoulas (2002, p. 21), “a maior parte da distância salarial [entre os sexos] se explica pela discriminação e não por características produtivas, já que as mulheres, tendo maiores níveis educativos, teriam, por hipótese, maior rendimento ou produtividade”. Pesquisa realizada por Barros, Corseuil, Santos e Firpo (2001) aponta que a inclusão laboral geralmente está vinculada às diferentes características dos/as trabalhadores/as, pois aqueles/as com maior educação ou experiência tenderiam aos melhores cargos. “No caso dos diferenciais homem-mulher, contudo, observa-se que: a) há pouca distinção de experiência; b) as mulheres são sensivelmente mais escolarizadas; e c) não obstante, os homens têm obtido melhores condições de trabalho” (p. 2).

Soares e Oliveira (2004) avaliaram a desigualdade de rendimentos entre os sexos por meio de um recorte ocupacional. Para as autoras, esta é resultado de características discriminatórias do mercado e da inserção concentrada de mulheres em profissões de baixa qualificação e remuneração. A desigualdade de gênero se mantém “... embora as mulheres tenham maior escolaridade do que os homens, a despeito da urbanização e do desenvolvimento econômico, e apesar da luta

⁵² Informações disponíveis no *site* da SEPM:

<<http://www.sepm.gov.br/nucleo/publicacoes/snig>>. Acesso em 12.10.2011.

feminista por igualdades de direitos na família e no mercado de trabalho, travada nas últimas décadas” (p. 24).

Este é um dos paradoxos perpetrados pelo capitalismo, por um lado foram criadas condições para a emancipação feminina e, simultaneamente, foi acentuada a exploração das mulheres ao estabelecer uma relação aparentemente “harmônica” entre precarização e trabalho feminino (Nogueira, 2004, p. 04).

Finalmente, o terceiro aspecto destacado é a frequente conciliação realizada pelas mulheres entre os espaços produtivo e reprodutivo. Grosso modo, atividades produtivas são aquelas que participam da formação de valor, gerando mais-valia, excedente quantitativo do trabalho social empregado na produção (Marx, 1867/1998). As atividades reprodutivas dizem respeito àquelas relacionadas à reprodução material e simbólica do núcleo familiar, geralmente não remuneradas, tais como: alimentação, cuidados com a saúde, educação, manutenção da casa etc. (Yannoulas, 2002). Atividades reprodutivas configuram um trabalho improdutivo (Marx, 1867/1998), pois não geram mais-valia e não contribuem para o excedente social.

O trabalho reprodutivo se tornou categoria debatida no pensamento marxista quando as militantes feministas passaram a estudar as bases materiais da opressão das mulheres sob a égide do capitalismo. Esta atividade é vital, afinal a mercadoria força de trabalho precisa desse dispêndio de energia para continuar gerando mais-valia no espaço produtivo, bem como garantir a reprodução dos/as futuros/as trabalhadores/as. “O espaço doméstico familiar é fundamental para que o capital garanta a reprodução e a manutenção da classe trabalhadora” (Nogueira, 2006, p. 199).

O trabalho doméstico não é contabilizado no PIB, contudo análise de informações da PNAD/IBGE no período de 2001 a 2005 permitiu a Melo, Considera e Di Sabbato (2007) concluir que este corresponderia aproximadamente a 11,2% dos PIB brasileiro no período citado. Para os autores, seu não-reconhecimento se origina de uma discriminação histórica, reforçando a inferioridade da mulher na sociedade. Como apontam Abramo e Todaro (2008, p. 152), os custos da reprodução biológica e o trabalho de cuidar da família geralmente “... são tomados como um dado na economia convencional, e considerados ‘bens gratuitos fornecidos pela natureza’”.

Além do aspecto econômico, há de se apontar para a desvalorização social deste trabalho. Melo (2008) considera a invisibilidade simbólica dos serviços domésticos a base da desqualificação do papel feminino na sociedade, pois subestimar as

atividades realizadas pelas mulheres no núcleo familiar, caracterizando-as como complementares e assessorias, repercute na desvalorização simbólica da mulher. A autora propõe uma abordagem transversal e multidisciplinar que recupere o valor das atividades ignoradas pela lógica capitalista porque “as mães não vendem carinho e cuidados no mercado e, portanto, não podem aparecer nas estatísticas econômicas” (p. 171).

Mulheres são as principais responsáveis pelos afazeres domésticos em seus lares (Sorj, 2010; Bruschini, 2007; Araújo & Scalón, 2005; Siqueira, 2002) ou por meio da venda de serviços domésticos (Silva, 2006). Estudo em escala mundial afirma que as brasileiras exercem 78% do trabalho doméstico, consumindo boa parte de seu tempo nestes afazeres⁵³. Em 1999, as brasileiras gastavam, em média, trinta e seis horas semanais em tarefas domésticas enquanto os homens destinavam apenas quatorze horas para estes serviços (Bruschini, Lombardi & Unbehau, 2006)⁵⁴. O tipo de trabalho doméstico realizado por ambos os sexos também possui diferentes características: os homens costumam fornecer “ajudas pontuais”, enquanto as mulheres são as principais responsáveis pela organização e pela logística doméstica (Ávila, 2010).

É comum mulheres pautarem sua inserção laboral nos cuidados dos filhos (principalmente bebês e crianças pequenas) e da casa. Pesquisa com mulheres oriundas de camadas populares aponta que estas priorizavam as responsabilidades domésticas e familiares porque não tinham a quem delegá-las. Estas atividades foram descritas como “obrigação feminina”, somente compartilhadas com as filhas mulheres na condição de aprendizes (Diogo & Maheirie, 2008). Esta realidade é comum, principalmente nos municípios que não dispõem de ampla rede de creches públicas⁵⁵.

Algumas mulheres pertencentes às camadas abastadas de nossa população destinam os trabalhos domésticos a outras mulheres,

⁵³ Dados disponíveis no *site* da BBC Brasil.

<http://www.bbc.co.uk/portuguese/reporterbbc/story/2007/10/071015_casaisdomesticos_pu.shtml>. Acesso em 15.10.2007

⁵⁴ Pesquisa realizada pelo IBGE em 1999 sobre padrões de vida, com apoio do Banco Mundial, utilizando as variáveis sexo, idade, raça, instrução e rendimento domiciliar *per capita*.

⁵⁵ A disponibilidade de serviços de apoio às mães (creches e escolas de educação infantil) possui reflexos sobre a inserção destas mulheres no mercado de trabalho. Comparando um grupo de mães que dispunha de estabelecimentos de educação infantil com outro que não tinha rede de apoio, Sorj (2010) aponta que aquelas que dispunham de creche tinham maior taxa de participação do mercado em relação àquelas cujos filhos não tinham acesso à educação infantil.

faxineiras ou diaristas e empregadas domésticas. Cabe fazer uma breve explanação sobre este assunto.

Discutindo o emprego doméstico no país com base em dados do DIEESE, Ávila (2010) aponta que o número de trabalhadores/as ocupados/as com serviços domésticos equivale a 7,6% da PEA, 92% deste montante são mulheres. “O emprego doméstico permanece como uma das principais possibilidades de inserção de mulheres no mercado de trabalho, sobretudo negras e mais pauperizadas, com menor escolaridade” (p. 129). Para a autora, a baixa escolaridade é um elemento central na análise do emprego doméstico, pois aparece como um dos fatores que leva a inserção nesta atividade (informação também levantada por Diogo, 2005). Ávila aponta que a jornada de trabalho ainda não foi regulamentada para esta categoria profissional, portanto ela está sujeita a extensões e irregularidades. Desta forma, um elemento de exploração do trabalho doméstico é a extensão da jornada e a intensidade física deste trabalho, bem como sua desproteção social, déficit de direitos e não cumprimento dos direitos trabalhistas estabelecidos por lei (Ávila, 2010).

Para Nunes (2011b, p. 31), “o trabalho em serviços de baixa qualificação, sobretudo em serviços pessoais interativos, conserva, sob complexas formas simbólicas, o estigma da servidão”. Segundo o autor, a maioria dos postos acessíveis aos/as trabalhadores/as com baixa escolaridade e qualificação compreende essas ocupações serviçais, cujos principais elementos são a pessoalidade e a sujeição. Estas características dificultam a constituição de uma identidade laboral, especialmente em virtude de concepções negativas associadas às relações servis e subalternas. Baseado em aportes hegelianos, Nunes afirma que este tipo de atividade impõe percalços culturais à efetivação de uma consciência “para si” emancipadora, encontrando obstáculos na herança colonial ou neocolonial.

Para Madalozzo, Martins e Shiratori (2010), a participação da mulher no mercado de trabalho, principalmente com aumento de sua remuneração frente à renda familiar, influencia positivamente na distribuição intrafamiliar das tarefas domésticas porque aumenta sua condição de barganha. Já Sorj (2010) acredita que o regime de cuidados apoiado exclusivamente na família reforça desigualdades de gênero e impõe a dominação masculina por meio da extorsão do trabalho gratuito de mulheres em prol do núcleo familiar. Sorj, Fontes e Machado (2007, p. 593) apontam, com base em dados da PNAD/IBGE, que são imperceptíveis alterações de participação no mercado de trabalho em homens chefes de famílias com filhos, contudo “para as mulheres,

dependendo da estrutura familiar na qual se inserem, a taxa de participação pode variar entre os extremos de 87,9% a 62,7%”. As autoras afirmam que faltam no Brasil provisões públicas que permitam socializar de maneira mais ampla os custos dos cuidados com a família, permitindo maior emancipação feminina.

Algumas pesquisadoras questionam a abordagem conceitual dualista que dicotomiza o espaço doméstico e o trabalho remunerado. Esta concepção é enfatizada por Morehead (2001). Para esta autora, o tempo vivido no trabalho e em casa envolve muitas vezes uma *experiência simultânea* (ser/fazer mais de uma coisa ao mesmo tempo). Esta habilidade de sincronizar tempos nem sempre reflete harmonia estrutural entre trabalho e casa, mas evidencia que as mães trabalhadoras são obrigadas a dar atenção para ambos o tempo todo. Indo numa vertente similar, Everingham (2002) propõe que a vida doméstica gera tempo social, respondendo aos ritmos biológicos e comunais, bem como à lógica do relógio. Esta autora questiona pesquisas do uso do tempo que se baseiam apenas na ordem lógica temporal da vida social, pois estas são facilmente cooptadas pelos discursos da flexibilidade no trabalho. Para Everingham, o discurso lógico temporal separou os espaços público e privado, tornando inflexível para as mulheres a conciliação de afazeres, sobretudo pela multiplicidade de temporalidades e programações sociais que as mães que trabalham fora devem coordenar.

É possível verificar na legislação e nas políticas públicas nacionais preocupação em fomentar igualdade de direitos entre os sexos. A Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 1988, determina no art. 5 parágrafo I que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações” (Brasil, 1988, s/p). O art.7, inciso XX, garante a proteção do mercado de trabalho da mulher mediante incentivos específicos. A Constituição permitiu significativas mudanças na inserção feminina no setor produtivo, por exemplo, possibilitando às mulheres prestarem concursos públicos para cargos anteriormente exclusivos aos homens.

Em 2003 foi criada a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SEPM) no primeiro dia de Governo do Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, tendo como objetivo incorporar as especificidades de gênero nas políticas públicas e constituir condições necessárias para plena cidadania feminina⁵⁶. Em 2008 foi lançado o II Plano Nacional de

⁵⁶ Informações disponíveis no *site* da SEPM: <<http://www.sepm.gov.br/sobre/>>. Acesso em 4.10.2011.

Políticas para as Mulheres, buscando promover a participação igualitária, plural e multirracial das mulheres na sociedade. Este documento está pautado em princípios de igualdade, respeito à diversidade, equidade, autonomia, universalidade, justiça, transparência e controle social. A discussão em torno do documento significou um avanço na luta das mulheres brasileiras pela igualdade de gênero (SEPM, 2008).

“Todas as políticas públicas, e de maneira ainda mais enfática as políticas sociais, contém implícita ou explicitamente alguma concepção de gênero” (Sorj, 2010, p. 57), mantendo, corrigindo ou acentuando as desigualdades existentes. Políticas públicas que preconizam relações igualitárias entre mulheres e homens no mercado laboral contribuem de forma relevante, pois os mercados não são capazes de regular espontaneamente este tipo de desigualdade (Yannoulas, 2002; Kon, 2001). Esta é a posição defendida na “Declaração do Milênio”⁵⁷ (UNIFEM, s/d) em relação à igualdade de gênero.

Além dos mecanismos oficiais, faz-se relevante citar duas organizações da sociedade civil com importante papel social e político na luta pela emancipação feminina: o Cfemea⁵⁸ (Centro Feminista de Estudos e Assessoria), organização não governamental que contribui no fortalecimento do movimento feminista, pelos direitos humanos, democracia e igualdade racial; e o SOS Corpo⁵⁹ (Instituto Feminista para a Democracia), organização da sociedade civil, autônoma e sem fins lucrativos que busca contribuir para a democratização da sociedade brasileira por meio da promoção da igualdade de gênero com justiça socioambiental.

Nem todos os teóricos acreditam na possibilidade de uma real igualdade de gênero e emancipação feminina no sistema capitalista. Dentre estes, destaca-se István Mészáros, importante autor marxista. Para Mészáros (2002), a base do sistema sociometabólico do capital está apoiada na subordinação permanente do trabalho ao capital e, conseqüentemente, na perpetração de desigualdades econômicas e sociais. Ou seja, o capitalismo não se mantém sem reproduzir suas

⁵⁷ A Declaração do Milênio, do Fundo do Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher, foi um consenso mundial alcançado em 2000 por cento e oitenta e nove Estados membros da Organização das Nações Unidas (ONU).

⁵⁸ Informações disponíveis no *site* do Cfemea:

<http://www.cfemea.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=1444&Itemid=94>. Acesso em 26.11.2011.

⁵⁹ Informações disponíveis no *site* do SOS Corpo: <<http://www.soscorpo.org.br/quem-somos.html>>. Acesso em 26.11.2011.

relações de dominação em todos os níveis, tornando impossível a manutenção de princípios de igualdade sob este sistema sociometabólico. “A condição prévia essencial da verdadeira igualdade é enfrentar com uma crítica radical a questão do modo inevitável de funcionamento do sistema estabelecido e sua correspondente estrutura de comando, que *a priori* exclui quaisquer expectativas de uma verdadeira igualdade” (p. 289).

Assim, Mészáros (2002) defende ser *impossível* a emancipação das mulheres sem uma mudança estrutural nas relações de desigualdade social, ou seja, sem se questionar e mudar o próprio sistema. A igualdade feminina seria, para o autor, o “calcanhar de Aquiles” do capitalismo, pois provaria a incompatibilidade de haver uma verdadeira igualdade. “A causa histórica da emancipação das mulheres não pode ser atingida sem se afirmar a demanda pela *igualdade verdadeira* que desafia diretamente a autoridade do capital prevalecente no ‘macrocosmo’ abrangente da sociedade e igualmente no ‘microcosmo’ da família nuclear” (p. 271, grifos no original).

Nogueira (2004) tece uma análise que vai ao encontro das teses de Mészáros, sustentando que a incorporação da força de trabalho feminina no mercado não propiciou emancipação, mas redundou em desvalorização de toda a classe trabalhadora. A autora aponta que na década de 1970, na qual ocorreu maciça entrada feminina no mercado brasileiro, iniciou-se a crise estrutural do capital, gerando, dentre outros fatores, a diminuição dos postos de trabalho e a gradativa precarização dos empregos. A flexibilização do trabalho foi maior entre as mulheres, levando a autora a afirmar que a “precarização tem sexo” (p. 02). Se, por um lado, o trabalho feminino representou um passo para a emancipação das mulheres, por outro lado elas se sujeitaram, sob controle discriminatório e hierárquico, à maior precarização e exploração pelo capital.

Desde a perspectiva marxista trazida por Mészáros (2002) e Nogueira (2004), a busca pela igualdade feminina no mercado de trabalho estaria esvaziada de sentido, seria (mais) uma mistificação do capitalismo, podendo-se afirmar, de acordo com Rago (2000, p. 29), que “as lutas políticas das mulheres foram secundarizadas no marxismo”. Contudo, enquanto se aguarda a dissolução deste sistema sociometabólico (Mészáros, 2002), tomar conhecimento das raízes históricas e culturais da opressão de gênero permite às mulheres questionar os significados que fundamentam as práticas cotidianas, desnaturalizando suas tramas e possibilitando novas maneiras de ser e

agir em sociedade. Ao se refletir sobre a atuação profissional das mulheres no mercado de trabalho pode-se fomentar (ao menos no campo teórico) poder de ação e representação. Tal qual Rago (2000), defende-se nesta Tese uma *epistemologia feminista*, um contradiscurso que rompa o enquadramento conceitual normativo e busque fortalecer uma igualdade de gênero no mercado de trabalho e na vida.

2.4. Escolhas profissionais e o processo de feminização de algumas profissões

O que leva uma pessoa a escolher esta ou aquela profissão? Por que alguns trabalhos são marcadamente femininos e outros, masculinos? Responder essas questões suplanta os objetivos desta tese, contudo se fez necessário tecer breves considerações sobre a escolha profissional e a crescente feminização de profissões socialmente identificadas ao masculino, buscando pontos de aproximação com o segmento de vigilância patrimonial privada.

Para Sparta, Bardagi e Andrade (2005), a escolha profissional não é um fato isolado emergente em determinado momento da vida, mas deve estar associada a um amplo processo de autoconhecimento e apreciação setor laboral. “Informações realistas sobre o mundo profissional costumam estar relacionadas a escolhas mais consistentes e seguras” (p. 80). Citando estudos internacionais, as autoras apontam maior aprofundamento analítico nas escolhas profissionais das mulheres e, também, em relação à idade dos sujeitos. Estudos nacionais sobre escolhas profissionais ainda são incipientes, mas demonstram pobre padrão de análise dos participantes, com buscas pouco sistemáticas de informações sobre si mesmos e a respeito do mercado de trabalho.

Conhecer o *modus operandi* do mercado é extremamente relevante porque as escolhas profissionais ocorrem em contextos sociais, econômicos e políticos específicos, historicamente construídos. Ou seja, a objetividade pode impedir, limitar ou mesmo favorecer a efetivação do projeto profissional. Exemplo de condicionantes do meio pode ser encontrado no estudo de Bastos (2005). A autora analisou as trajetórias de egressos do Ensino Médio público e percebeu que os determinantes socioeconômicos eram o principal obstáculo para a concretização das opções profissionais destes sujeitos. Para a autora, jovens pertencentes às camadas populares possuem graus limitados de liberdade de escolha, pois sua condição econômica muitas vezes os leva a percorrer caminhos nos quais a necessidade supera a própria vontade.

Tomando-se por base o caráter ativo e dialético dos sujeitos (estes são, ao mesmo tempo, criação histórica e criadores da história), todas as pessoas possuem alguma(s) possibilidade(s) de escolha, mesmo que esta(s) seja(m) tolhida(s) por limitações socioeconômicas, e são capazes de projetar e conquistar um futuro diferente do passado e do presente (Gaulejac, 1987)⁶⁰. Desta forma, faz-se necessário analisar a multideterminação inerente às escolhas do campo profissional.

Bohoslavsky (1998) aponta, baseado em aporte freudiano, o “caráter sintomático” das escolhas profissionais, necessitando uma leitura interpretativa para compreender suas sobredeterminações. Para o autor, estas se relacionam com a estrutura do aparelho psíquico e com o meio social, sendo expressas por intermédio da dialética de desejos, identificações e demandas sociais das quais participam a família, a escola e os meios de comunicação. “A pessoa que decide suporta e transporta ambas as classes de determinações, fazendo com que o ‘individual’ e o ‘social’ se expressem sempre simultaneamente, tanto nas dúvidas ou obstáculos das tomadas de decisão, como nas soluções que finalmente se alcance” (p. XIX).

Soares (2002) também ressalta a multideterminação das escolhas profissionais, das quais participam fatores políticos, econômicos, sociais, educacionais, familiares e intrapsíquicos. A autora (Soares, 1996) foi uma das pioneiras no Brasil a formular uma teoria sobre os projetos no campo profissional numa perspectiva psicossociológica, desenvolvendo a Psicologia do Projeto baseada nas teorizações de Gaulejac (1987).

Para Soares (2002), tanto a subjetividade como a objetividade influem nos projetos profissionais e, para melhor compreender estas escolhas, faz-se necessário analisar suas características dialéticas, sociais e temporais. “O projeto é, ao mesmo tempo, o momento que integra a subjetividade e a objetividade, é também o momento que funde, num mesmo todo, o futuro previsto e o passado recordado” (p. 76). Este possui caráter parcialmente determinado, posto ser passível de modificações e atualizações constantes.

As formulações nas quais Soares se baseia estão relacionadas ao projeto parental e ao romance familiar. O projeto parental é a expressão dos desejos dos pais, um “modelo depositado” no infante. Para Gaulejac (1987, p. 53, tradução da autora), “a família é o lugar privilegiado para o trabalho de incorporação de uma história e para a fabricação de

⁶⁰ Gaulejac é autor do campo psicossociológico e suas concepções teóricas foram abordadas no capítulo do método, item 3.2. Marcas sociais e psíquicas.

‘herdeiros’^{xxx}. Com base em aportes psicanalíticos, o autor aponta que os pais projetam sobre os/as filhos/as qualidades por eles imaginadas, investindo-os/as da missão de realizar seus desejos insatisfeitos, conscientes ou inconscientes. Assim, “o projeto parental funciona de alguma forma como uma ‘correia de transmissão’ da história”^{xi} (p. 54, tradução da autora).

No projeto parental há um duplo processo de identificação: o primeiro é relativo à identificação dos pais com uma criança imaginária; o segundo se refere à identificação da criança com seus pais como modelos de adultos, pessoas que ela deseja imitar. Este movimento não pode ser tomado exclusivamente do ângulo psicodinâmico, pois está dialeticamente implicado no social; tampouco é linear ou monolítico, posto estar permeado por contradições e antagonismos, inclusive aqueles intrínsecos aos projetos do pai e da mãe (Gaulejac, 1987).

Já o romance familiar assume múltiplas articulações e inscreve o sujeito numa linhagem circunscrita aos aspectos sociais, econômicos, familiares e genealógicos. Suas narrativas recuperam as fantasias e os mitos que rondam determinada família. Segundo Gaulejac (2009), por um lado, o romance familiar pode negar a realidade, corrigindo-a de modo a torná-la psiquicamente suportável; por outro lado, designa também as histórias narradas de geração em geração, evocando os eventos passados e os diferentes integrantes da saga familiar.

Entre a história “objetiva” e a narrativa “subjativa” há uma separação, ou melhor, um espaço, o qual permite refletir sobre a dinâmica do processo de transmissão, sobre os ajustes necessários entre a identidade prescrita, a identidade desejada e a identidade adquirida, sobre os cenários familiares que indicam às crianças o que é desejável, o que é possível e o que é ameaçador. (Gaulejac, 2009, p. 11/2)^{xii}.

A genealogia (filiação) insere o sujeito num contexto semelhante ao dos demais membros daquele clã, porém este sempre é único, singular, capaz de fazer suas próprias escolhas (Carreteiro, 2001). De modo semelhante ao projeto parental, o romance familiar não pode ser analisado unicamente como uma atividade fantasmática, oriunda de conflitos intrapsíquicos, pois faz referência à história social do sujeito e da família da qual ele é produto.

Assim, ao buscar a compreensão dos projetos profissionais delineados por um sujeito, faz-se necessário reportar-se a sua multideterminação. Soares (1996) delineia duas perspectivas de análise: uma sistêmica e outra dinâmica. A primeira faz referência à relação do sujeito com a objetividade; a segunda busca a compreensão do projeto parental e do romance familiar, analisando os significados a eles

atribuídos pelo sujeito. Segundo a autora, cada pessoa deve buscar seu lugar entre a lógica da reprodução (acatando o projeto parental) ou da diferenciação (distanciando-se dele e buscando autonomia nas suas escolhas).

Autores de vários campos teóricos pressupõem a influência da família nas decisões relacionadas ao campo profissional. Revisão da literatura realizada por Almeida e Melo-Silva (2011) aponta a influência contínua dos pais nos processos escolha profissional, envolvendo ações objetivas e práticas (como, por exemplo, fornecer apoio financeiro) como também influências de ordem subjetiva. Segundo as autoras, estas variáveis podem contribuir ou limitar o processo de escolha profissional, dependendo da interação estabelecida entre as partes. Powell e Greenhaus (2010) analisaram a relevância das considerações familiares nas decisões ligadas ao trabalho e suas relações de gênero. Segundo os autores, pessoas de ambos os sexos frequentemente desenvolvem e aplicam regras para as tomadas de decisões consistentes com suas identidades. As deliberações relativas a entrar em um negócio ou emprego, aumentar sua participação ou deixar um negócio ou emprego podem ser influenciadas pela família, de acordo com tais regras.

Pelo levantamento aqui realizado, as escolhas profissionais estão amalgamadas a fatores de ordem social, política, econômica, familiar e subjetiva. O mercado de trabalho não é uma entidade sexualmente neutra, desta forma cabe entrelaçar a análise destas escolhas às relações de gênero, principalmente buscando lançar luzes sobre as escolhas de mulheres por profissões maciçamente masculinas.

A literatura aponta que a grande maioria das mulheres concentra-se nos segmentos menos valorizados do mercado (Bruschini, 2007; Araújo & Scalón, 2005; Abramo, 2004; Yannoulas, 2002). Este cenário ainda se faz extremamente presente na contemporaneidade, mas já convive com a gradativa abertura de alguns segmentos majoritariamente masculinos às mulheres, gerando o processo de feminização de algumas profissões e ocupações.

Para Lombardi (2010), o processo de feminização corresponde à inserção e ampliação de mulheres em trabalhos historicamente associados ao masculino. O termo faz referência ao aumento numérico e, também, às mudanças das relações sociais entre os sexos que perpassam estes espaços. Atualmente se observa a feminização de diversas profissões: executivas, petroleiras, empreendedoras, motoristas de ônibus, aviadoras, taxistas, frentistas, vigilantes, policiais, astronautas

e, recentemente, os/as brasileiros/as elegeram uma mulher para o cargo Presidente da República⁶¹.

Contudo, toda abertura tem seu preço. Pesquisas sobre a feminização de algumas profissões e ocupações apontam que as desbravadoras destes espaços tendem a enfrentar discriminações com base em estereótipos. Os estereótipos⁶² de gênero são resistentes a revisões e mudanças, pois derivam de naturalizações que ocultam a produção social das diferenças entre homens e mulheres, inocentando-as por intermédio do discurso biologizante.

Exemplo de naturalizações das diferenças de gênero no trabalho é a pesquisa de Belo, Camino e Sousa (2008). Foi perguntado aos sujeitos se haviam profissões próprias aos homens e às mulheres, quais seus atributos e se o sexo do trabalhador/a era determinante de tais características. Foram citadas noventa profissões caracterizadas como “femininas” e cento e quarenta como “masculinas”; em sua maioria as profissões “femininas” revelaram uma visão materna e paciente das mulheres, enquanto as “masculinas” estavam associadas prioritariamente à força física. Segundo os autores, os sujeitos da pesquisa utilizaram expressões representativas da “natureza do sexo” para justificar as profissões assinaladas, não concebendo tal divisão como produto social.

As naturalizações se estabelecem através do discurso social desde a mais tenra infância. Abreu (2010) entrevistou crianças entre oito e nove anos de idades objetivando compreender os sentidos atribuídos ao trabalho extradomiciliar de suas mães. Faz-se interessante reproduzir duas respostas dos sujeitos dessa pesquisa relativas às diferenças de gênero no segmento produtivo: “O homem pode fazer tudo que a mulher faz, tipo, tem homem que arruma a casa, é dentista, é vigia. Já a mulher não pode fazer tudo o que o homem faz” ou “A mulher não pode ser vigia porque ela é fraquinha. Se vir um ladrão, daí fica fácil”⁶³ (p. 52/3). Conforme aponta Chies (2010) a cultura impôs a subordinação e a inferioridade ao feminino, naturalizando-as nos processos de

⁶¹ Na análise de Kehl (2011), a escolha da Presidenta Dilma Rousseff está mais pautada por razões políticas e interesses de classes do que pelo imaginário de gênero. Contudo a eleição de uma mulher para a presidência da Nação tornou-se fato memorável, principalmente porque preconceitos sexistas tornaram-se irrelevantes na determinação do voto de grande parte dos/as brasileiros/as.

⁶² Yannoulas (2002) aponta que estereótipos são pré-concepções ou pré-conceitos formulados a respeito de outrem, promovendo a reprodução e imitação de certos modelos rígidos.

⁶³ Estas narrativas foram selecionadas porque diziam respeito diretamente aos estereótipos de gênero na área de vigilância patrimonial privada (os vigilantes foram denominados “vigias” pelas crianças).

socialização. Desta forma, o preconceito em relação às mulheres é introjetado como um pilar da dominação entre os sexos.

Quando se percebem mudanças quanto ao sexo do/a trabalhador/a na configuração de determinada profissão faz-se importante analisar os fundamentos que justificam uma ou outra divisão sexual do trabalho, pois estes exprimem as formulações culturais das relações de gênero socialmente construídas. Lombardi (2010) aponta que o mundo ocidental permite o acesso de mulheres a quase todas as profissões e ocupações, embora estudos apontem para a persistência de desigualdades, estereótipos e preconceitos, como podemos observar em algumas pesquisas que tratam desta temática:

Perreli (2005) apontou a ambiguidade dos sentidos da inserção feminina na indústria petroquímica: por um lado, mulheres tomarem postos anteriormente ocupados por homens foi visto com receio e/ou relacionado a atributos associados ao feminino e, por outro lado, evidenciou-se nos discursos dos trabalhadores a possibilidade da divisão do espaço de trabalho entre os sexos. As mulheres entrevistadas narraram satisfação em trabalhar no cargo de operadora petroquímica, evidenciando as transformações históricas de suas conquistas.

Realizando estudo sobre a inserção de mulheres em um centro tecnológico das áreas de Engenharias e Ciências da Computação, Cabral (2006) revelou o processo de feminização ainda resiste à equidade de gênero, pois somente 25% dos pesquisadores são mulheres. Segundo a autora, são maiores os obstáculos e as mulheres tendem a buscar superação constante por medo de perderem espaço caso não sigam os ditames do universo masculino onde trabalham.

Barbalho (2008) analisou a presença feminina nas carreiras jurídicas, centrando-se nas carreiras de magistratura e advocacia, objetivando investigar a influência das mulheres em instituições centradas na ortodoxia masculina de fazer e pensar o trabalho. A autora aponta que as profissionais enfrentaram uma dupla barreira: a primeira inerente ao campo profissional, comum para ambos os sexos; e a segunda relacionada ao gênero, tendo que “conquistar” um espaço antes dominado somente por homens.

Lombardi (2006) apontou os limites de gênero encontrados por engenheiras. No campo dos empregos formais, a inserção feminina não ultrapassava 15%. A autora também encontrou segmentação de gênero: na produção e nos cargos de alta gerência/direção predominavam homens, nos laboratórios sem atividades produtivas prevaleciam mulheres, também aceitas em funções ligadas à assistência técnica,

consultorias e demais atividades de cunho “relacional”. Em texto mais recente (Lombardi, 2008), a autora narra que a promoção de uma engenheira para a função de gerente potencializa conflitos na relação chefe-subordinado com base na ideologia masculina dominante neste espaço, pois ela passa a comandar homens engenheiros.

Pichoneri (2011) analisou a recente e crescente participação de mulheres em orquestras encontrando marcantes diferenças entre os sexos: elas predominantemente ocupavam contratos temporários, poucas conseguiam ascender a solistas e, principalmente, a flexibilidade exigida para a realização das diversas atividades tornava-se dificultosa para as mulheres casadas e com filhos.

Lombardi, Bruschini e Mercado (2009) apontam que o processo de feminização se iniciou em 1980 nas Forças Armadas Brasileiras com a criação do Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha, mas ainda é pouco expressivo: somente 5,6% dos/as militares da Marinha são mulheres. As autoras acrescentam que os princípios de diferenciação e hierarquização sexual dos trabalhos seguem ativos e discriminadores na Marinha, restringindo a ascensão feminina ao alto comando militar. As pioneiras, segundo as autoras, tiveram um período de teste até a sua integração definitiva na estrutura militar mais prolongado que seus colegas homens (o estágio probatório era de nove anos para as mulheres contra três anos para os homens) e sofreram interdições, como sua integração regular nas tripulações de navios e submarinos, o ingresso no Colégio e na Escola Navais entre outras.

As polícias sempre foram um campo de trabalho restrito à participação feminina. Soares e Musumeci (2005) apontam que as mulheres eram 6% no contingente total da Polícia Militar, 10% na Polícia Federal, 12% nas Guardas Municipais e cerca de 20% na Polícia Civil. Especificamente no caso da Polícia Militar do Rio de Janeiro, as autoras encontraram poucas mulheres ocupando postos elevados de comando e elas ainda enfrentavam restrições formais e informais.

Para Calazans (2004), a inserção feminina nas polícias brasileiras é tangenciada por um olhar naturalista: as mulheres são vistas como “menos violentas” e, enquanto minoria simbólica, encarnam um papel saneador na instituição, principalmente no policiamento ostensivo. Esta perspectiva, segundo a autora, desconsidera o aparelho policial como uma tecnologia de produção social de homens e mulheres policiais

militares. A autora também aponta a dificuldade de inserção e ascensão na carreira, inclusive via leis restritivas estaduais⁶⁴.

Especificamente em relação à área de vigilância, são poucas as informações sobre mulheres. Nunes (2011b), conforme já citado, aponta que a força de trabalho masculina prepondera na categoria, pois 89,6% dos/as vigilantes são homens. Zanetic (2005) aponta que elas saltaram de 2% em 1985 para 9,5% em 2001. Para o autor, esses números são significativos e merecem ser analisados mais a fundo quanto aos seus efeitos nas forças de segurança privada.

Percebe-se pelo levantamento bibliográfico aqui realizado que naturalizações, segregações e restrições (manifestas ou veladas) rondam a feminização de alguns trabalhos. Quando uma mulher escolhe trabalhar em uma área predominantemente masculina ela entrará em contato, de alguma forma, com as mais diversas manifestações que trazem em seu bojo as relações de gênero socialmente dominantes.

O próximo capítulo buscou delinear o método da pesquisa, seus instrumentos de coleta de informações e a forma como essas foram analisadas.

⁶⁴ A autora cita que a maioria dos estados possui leis que restringem a 10% o efetivo de mulheres na Polícia Militar (Calazans, 2004).

Capítulo 3

Método

Nós vos pedimos com insistência
não digam nunca: isso é natural!
diante dos acontecimentos de cada dia
numa época em que reina a confusão
em que corre o sangue
em que o arbítrio tem força de lei
em que a humanidade se desumaniza
não digam nunca: isso é natural
para que nada passe ser imutável!

Bertolt Brecht

3.1. Desenho do estudo

Como apontado por Coutinho (2009) as grandes transformações do contexto produtivo contemporâneo afetaram as relações concretas e as formas de ser dos sujeitos, forjando a busca por estratégias de investigação capazes de apreender as complexas relações entre as dimensões subjetivas e objetivas do trabalho contemporâneo.

Para responder aos objetivos propostos neste estudo, foi realizada uma pesquisa de campo de metodologia qualitativa. Este desenho permite aprofundar a compreensão das vivências, modos de pensar e agir dos sujeitos em relação ao tema pesquisado. Minayo (2008) enfatiza a natureza aberta das pesquisas qualitativas, permitindo ao/à investigador/a construir e desconstruir seus pressupostos durante a fase de coleta de informações. Refletindo sobre os problemas em torno das pesquisas qualitativas, Follari (2008) afirma que este tipo de pesquisa estuda a mediação simbólica e recupera o espaço das subjetividades constantemente ausente na mera observação e nos questionários. Para o autor, este tipo de estudo torna-se apropriado quando se pretende estudar situações pouco exploradas, por exemplo, quando é insuficiente a bibliografia disponível sobre o tema, como no caso do estudo em foco.

O processo de conhecimento do concreto implica, quando se pretende ir além das aparências, na apreensão não somente da dimensão imediata, mas também da dimensão mediata do objeto. Buscou-se nesta pesquisa inspiração na dialética para esboçar o método, utilizando uma reflexão multidimensional (Pagès, 1987), conforme será detalhado no próximo item.

E, assim, tornar possível o trabalho de articulação indispensável entre os pontos de vista, métodos, problematizações diferentes, visando o social, o psicológico e o substrato biológico. Isto é passar das contradições estéreis entre as escolas à utilização dialética e fecunda da oposição (Pagès, 1987, p. 8)^{xiii}.

O sujeito é multideterminado (Gaulejac, 1987, 2000, 2001), produto de sua história singular entrecruzada à social (indissociáveis, porém não equivalentes). Desta forma somente um método dialético pode ter algum sucesso em captar o movimento daí resultante. Gaulejac (1987) demarca os quatro princípios fundamentais do método: (1) *démarche* multipolar; (2) problematização relacionando diferentes perspectivas epistemológicas; (3) autonomia relativa dos registros psíquico, familiar e social; e (4) a busca de contradições para a análise dos conflitos. Seguindo estas orientações, o método aqui utilizado buscou

... apreender a história dos homens [sujeitos] como momentos de rupturas, continuidades e/ou de escolhas que se elaboram nos espaços incertos e que não são produto do livre arbítrio, nem conseqüências lógicas das determinações estruturais, mas que são respostas que os indivíduos e os grupos produzem face às situações contraditórias. (Gaulejac, 2000, p. 72)

A principal fonte de informação desta Tese foram entrevistas realizadas com pessoas singulares. Aquilo que pensamos, sentimos e falamos não está pronto em nossas mentes: as idéias e as palavras são produzidas na inter-relação entre o/a pesquisador/a e sujeito. Os sujeitos se apropriam do social e o re-traduzem de acordo com as suas subjetividades, assim as narrativas não se restringem ao subjetivo, pois são indissociáveis do social. Dialeticamente, conforme aponta Souza (2007), o simbólico integra o tecido social dado que opera na construção dos discursos e dos símbolos.

Trabalhar com a tese de que o simbólico faz parte do tecido social e se encontra presente em todos os setores da sociedade não implica estabelecer a tese de que esses aspectos abarcam toda a vida social e sejam suficientes para o trabalho de análise sobre o humano e sua cultura [...] já que a condição do concreto continua a operar no plano da construção dos discursos e dos símbolos. (Souza, 2007, p. 141)

Essa forma de abordagem não se pauta na noção de neutralidade do/a pesquisador/a porque há clara implicação deste/a na pesquisa na medida em que a fala dos sujeitos lhe é dirigida e ele/a se propõe a produzir conhecimento a partir destes discursos. A situação na qual o relato é produzido determina, ao menos em parte, sua natureza e conteúdo (Barros & Silva, 2002).

A pesquisa consiste em se interrogar permanentemente sobre ela própria, suas condições de produção, a construção dos seus objetos, as escolhas teóricas, o estabelecimento de seus instrumentos, bem como sobre as aspirações, as projeções e os desejos que o pesquisador põe em prática nas suas atividades (Gaulejac, 2001, p 45).

De modo semelhante, Barus-Michel (2004) enfatiza a necessidade de o/a pesquisador/a “incluir-se” no espaço científico, considerar sua implicação, controlá-la e reconhecer que seu objeto (visto como sujeito) só se revela diante dele. “Pode-se chegar a dizer que o que se obtém nunca é senão o fruto da relação” (p. 41).

Para detalhar os passos seguidos na elaboração desta pesquisa, desenvolveu-se a seguir a visão de sujeito que a embasa, pautada nos pressupostos teóricos da Psicossociologia; o campo e a forma de análise das informações colhidas.

3.2. Marcas sociais e psíquicas

Buscou-se a Psicossociologia para formular a visão de sujeito que embasa esta pesquisa. Esta vertente trabalha fronteiras disciplinares (Gaulejac, 2000), particularmente entre a Sociologia e a Psicanálise, estabelecendo pontos de coincidência entre a subjetividade humana e as instâncias que presidem a organização social (família, organizações, instituições etc.). Nesta concepção, o sujeito se funda através do/no processo sócio-histórico e, também, nas relações primárias, estabelecidas no seio familiar. Abre-se, assim, uma abordagem multidimensional.

É uma ilusão apoiar o conhecimento em posições nitidamente delimitadas e considerar as perguntas como portadoras de respostas únicas, homogêneas e conceitualmente enquadradas (Leis, 2005). Quando um único conhecimento não dá conta de abarcar a complexidade de um fenômeno, uma perspectiva interdisciplinar possibilita associar conhecimentos diversos, buscando alternativas para resolver problemas que vão além do escopo de uma única disciplina. “Essa combinação de disciplinas adiciona valor ao processo, sendo possível

perceber que o resultado obtido pelo estudo conjunto é mais interessante do que a soma das contribuições individuais das partes” (Holf *et al.*, 2007, p. 46). Pombo (2005, p. 12) aponta para um “alargamento do conceito de ciência” na contemporaneidade, pois os conhecimentos passaram a demandar múltiplas perspectivas; quanto mais minuciosa a análise, maior complexidade se abre frente ao/à pesquisador/a.

No campo teórico da Psicossociologia, Sévigny (2001) salienta que diante de um caso no qual o pesquisador quer compreender, ao mesmo tempo, a totalidade e a particularidade, o singular e o social, “o recurso a uma só disciplina é quase uma confissão de fraqueza” (pp. 26/7) obrigando o pesquisador à “indisciplina” (p. 27) da interdisciplinaridade. Além disso, o estudo da transformação da energia libidinal em força de trabalho envolve uma problemática forçosamente interdisciplinar, pois está na intersecção dos campos econômico (análise do sistema produtivo), social (análise da trajetória sócio profissional e das relações profissionais) e psicológico (envolve elementos como sublimação, gratidão, inveja etc.)⁶⁵.

A Psicossociologia não se propõe à criação de uma metateoria que englobe, num só conjunto, social e psíquico. “Cada um desses registros obedece a leis de natureza diferentes. São ‘realidades’ diferentes que convém estudar como tais, sem assimilá-las pela construção de métodos e conceitos” (Gaulejac, 2001, p. 41).

O sujeito, conforme a Psicossociologia forma-se produto e produtor da sociedade, oscilando pendularmente entre a autonomia e a heteronomia, buscando “... sair tanto da clausura social quanto da clausura psíquica, bem como da tranquilização narcísica, para se abrir ao mundo e para tentar transformá-lo” (Enriquez, 1999, pp. 31/2). Em outras palavras, todo sujeito é produto social e, ao mesmo tempo, é ator diante dos determinismos, buscando alguma margem de manobra (maior ou menor, conforme o contexto) “... que lhe permita ‘virar de cabeça para baixo’ esses determinismos para criar seu próprio caminho” (Amado & Enriquez, 2011, p. 101).

Para Gaulejac (2011b), o sujeito se inscreve na intersecção entre o universo societal, da cultura, da economia, das instituições (na sócio-história); entre o universo da lei, das normas, da linguagem, do simbólico (no campo do direito); e entre o universo do inconsciente, das pulsões, do imaginário (campo dos desejos). As características

⁶⁵ Esta concepção foi exposta por Vincent de Gaulejac nos “Encontros dos fenômenos psicossociais nas organizações de trabalho”, ocorridos na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) de 11 a 13 de maio de 2010.

singulares humanas o fazem, ao mesmo tempo, um ser pulsional e social. Desta forma atribui-se suma importância ao social e reivindica-se, também, orientação clínica de approach psicanalítico. A Psicanálise fez ouvir a polissemia do sujeito, ou seja, os vários sentidos contraditórios que sua palavra pode emitir, considerando as ambivalências que o cercam (Barus-Michel 2004). “A vivência é, por sua vez, portadora de sentido e de ilusão, conhecimento e dissimulação, verdades e deformações, persuasão e neutralização, distância e envolvimento”^{xiv} (Gaulejac, 2011b, p. 32).

Ao considerar também a dimensão inconsciente humana, a Psicossociologia desconstrói a ilusão do sujeito unicamente consciente e racional e, ao enfatizar sua dimensão social e histórica, refuta a tese da constituição psíquica baseada unicamente nas primeiras relações objetais, centrada na tríade que apóia a teorização do Complexo de Édipo. A análise psicossociológica trama as relações primárias no tecido social, considerando-as, também, enquanto ideológicas, sociais, culturais e econômicas. Nesta perspectiva, o Complexo de Édipo seria encarado como sócio-sexual (Gaulejac, 1987), pois a cena interior não pode ser apartada do contexto social.

Para a Psicanálise, o inconsciente se constitui a partir de conteúdos omitidos da consciência (recalcados); estes não desaparecem simplesmente, mas continuam a produzir efeitos vida afora – independente da ciência e controle do sujeito (Guerra & Carvalho, 2002). Assim, enquanto a cronologia é referência fundamental para a Sociologia, tornando a história irreversível, o inconsciente possui caráter atemporal e segue uma concepção de tempo diversa da consciência, realizando constantes alterações de sentidos (Gaulejac, 1987). Em termos psíquicos, a história pode ser reconstruída, ressignificada.

A Psicanálise se interessa pelo sujeito de desejo. Os desejos se associam às pulsões sexuais reprimidas oriundas dos primeiros anos de vida dos sujeitos. “Na teoria freudiana, o desejo tem por modelo a primeira experiência de satisfação. Sua origem encontra-se no reinvestimento psíquico de um traço mnêmico de satisfação ligado à identificação de uma excitação pulsional” (Almeida, 1993, p. 35). Laplanche e Pontalis (1992) salientam que a concepção freudiana de desejo refere-se, por excelência, aos desejos inconscientes. Esta Tese interessou-se pelo universo dos desejos e aspirações que impulsionaram as mulheres entrevistadas na busca pelo CFV, contudo transcendeu aos seus objetivos a escuta e interpretação dos seus desejos inconscientes

ligados aos signos infantis⁶⁶. Assim, perscrutar esta escolha profissional circunscreveu-se à análise do romance familiar e do projeto parental⁶⁷, descritos no item 2.4, pois esses expressam desejos vinculados tanto com a genealogia como com o próprio sujeito, circunscritos a aspectos sociais, econômicos, familiares e genealógicos.

A abordagem psicossociológica se interessa pelo universo dos sentidos. Sujeitos em interação produzem sentidos, mediados pelas instituições sociais. Sentidos são produções pessoais, são a forma singular de compreensão de uma pessoa sobre um dado objetivado ou objetivo (Sévigny, 2001). O processo de criação de sentidos implica o social e o singular, desta forma é processualidade histórica inserida na tensão dialética entre a subjetividade e a objetividade. Cabe reforçar que os sentidos não são fixos ou imutáveis, podem ser re-organizados em estágio posterior, seguindo a lógica do inconsciente.

Gaulejac (1987) defende uma concepção *psico-sócio-histórica* de sujeito, visibilizando seu caráter multidimensional inserido entre a singularidade e a alteridade. O autor utiliza uma metáfora teatral: tem-se duas cenas diferentes, de um lado, a cena interior, os afetos, as fantasias, as representações; de outro, a cena exterior, a luta de classes, as relações econômico-sociais. Apesar de diferentes dimensões, as cenas subjetiva e objetiva se entrelaçam, pois “a vida é uma peça que se representa em uma única cena” (p. 38), assim “realidade e/ou fantasia se condensam como em um teatro”^{xv} (p. 236, traduções da autora).

Para Rouchy (2001), a subjetividade só ganha sentido na intersubjetividade, sendo a mediação entre o sujeito e o social realizada pelas instituições. Os sujeitos se definem a partir de seus grupos de

⁶⁶ O método de coleta de informações desenhado para esta pesquisa não objetivou a análise dos desejos inconscientes, pois esta análise exigiria o estabelecimento de vínculos terapêuticos. Buscou-se, sobretudo, as *aspirações* narradas pelos sujeitos de pesquisa. Tal qual descrito por Dorsch, Härcker e Stapf (2001), aspiração se relaciona aos impulsos psíquicos que visam alcançar uma meta, são, portanto, orientados e direcionados pela vontade.

⁶⁷ O método exposto por Gaulejac (1987) utiliza reflexão e pesquisa como elementos indissociáveis e integra, desta forma, trabalho cognitivo (enquanto dispositivo pedagógico) e implicação. A análise realizada pela Psicossociologia e pela Sociologia Clínica do romance familiar e do projeto parental frequentemente resvala em análises sobre os desejos e conflitos inconscientes, utilizando para isso pressupostos psicanalíticos. O desenho idealizado para a coleta de informações desta pesquisa não objetivou, conforme exposto acima e na nota anterior, escuta e interpretação; desta forma o enfoque analítico-reflexivo ultrapassa os objetivos propostos nesta Tese. Conforme Gaulejac (1987), o romance familiar não pode ser unicamente analisado como uma atividade fantasmática, oriunda de conflitos intrapsíquicos, pois ela também faz referência à história concreta do sujeito e da família da qual ele é produto. Perseguiu-se nesta Tese o seguinte propósito: revelar as articulações materiais e históricas que inscreveram o sujeito numa linhagem circunscrita ao social, ao econômico e às relações familiares.

referência, estes têm a função de espaço transicional entre o intrapsíquico e o psicossocial. “Do seu nascimento até a morte, o homem [sujeito] vive em grupos familiares, escolares, profissionais, de amigos. Essa dimensão do ser é essencial para a construção da psique e da identidade que é, ao mesmo tempo, singular e social” (p. 130), afinal “o social está em toda parte, em todo lugar onde existam atores ou sujeitos em interação” (Sévigny, 2001, p. 23).

Gaulejac (1987) destaca a importância família como o grupo primário fornecedor de elementos (conscientes ou inconscientes) através dos quais os sujeitos apreendem a realidade e dão sentido às suas experiências. Como já abordado no subitem 2.4 sobre as escolhas profissionais, os pais funcionam como uma correia de transmissão histórica tramada à sua genealogia, ao seu período histórico e à sua camada social, determinando diversas possibilidades de pertencimento. Para o autor, a sucessão das gerações deixa marcas nos membros do clã, contudo os sujeitos não são considerados fantoches históricos, pois o humano pode ressignificar-se e autoconstituir-se continuamente. “Se a história inclina nossos destinos, ela não os decide”^{xvi} (Gaulejac, 1987, p. 44, tradução da autora).

Gaulejac (1987, 2000) denomina *historicidade* o caráter ativo do sujeito. A historicidade pode ser analisada sob o enfoque psicológico (singular) ou sociológico (como, por exemplo, a historicidade gerada pela camada dominante em função de seus interesses particulares). Para compreendê-la, é necessário refletir sobre o social e, também, sobre a parcela da sócio-histórica presente em cada sujeito, responsável pela criação de sentidos. Para Gaulejac (2000, p. 68), historicidade significa “a capacidade de [um sujeito] se inscrever num passado e de se projetar num futuro diferente do presente”. A historicidade não se resume às capacidades narrativas dos sujeitos, pois esta é caracterizada pela flexibilidade, pela sua capacidade de ação, criação, decisão, ou seja, transformação de sua própria existência.

O grupo familiar marca a construção da subjetividade, mas os grupos de pertencimento secundários também interferem na socialização com suas normas e valores (Rouchy, 2001). Por fornecer subsídios para a compreensão dos processos grupais, a Psicossociologia pode também auxiliar na “... compreensão da natureza dos vínculos que os indivíduos estabelecem com as instituições e as organizações, com reflexos na questão do trabalho” (Bendassolli & Soboll, 2011, p. 11). O trabalho, conforme concebido nesta pesquisa, é terreno de mediação entre a economia psíquica e o campo social, entre a ordem singular e a coletiva,

podendo ser plenamente abarcado pela perspectiva psicossociológica (Amado & Enriquez, 2011).

Em síntese, existe autonomia relativa entre os processos sociais e psíquicos, cabendo ao/à pesquisador/a a necessidade de compreendê-los de forma implicada, construindo problemáticas que permitam pensar suas influências e interconexões (Gaulejac, 2011b). O humano encontra-se na articulação das relações estruturais, das contradições que elas originam e dos sentidos produzidos por cada singularidade na tentativa de se posicionar como sujeito da sua história. “Há um sentido da história que é o sentido que os homens [sujeitos], na sua vivência, *dão à sua história*” (Gaulejac, 2000, p. 73, grifo da autora). Sujeitos submetidos a influências múltiplas e exigências conflitantes – tanto sociais quanto psíquicas – buscam elaborar, cada um ao seu modo, respostas e projetos; desta forma condições concretas similares podem forjar desde pessoas que *vivem a história* até pessoas que *fazem a história*. O enfoque psicossociológico se interessa, justamente, pela compreensão da dialética entre a história e a historicidade.

3.3. O campo

3.3.1. Fontes de informações

A pesquisa teve duas fontes de informações: gestores/as atuantes em EPS de vigilância e mulheres que aspiravam trabalhar no mercado de vigilância patrimonial privada. Descreveu-se a seguir os dois conjuntos de sujeitos, a forma como foi realizada a abordagem e a coleta de informações.

3.3.1.1. Gestores/as atuantes na área de vigilância patrimonial privada

Os sujeitos aqui selecionados não poderiam ser colocados simplesmente na categoria de empregados, pois eram pessoas-chave na empresa, selecionavam os novos membros e/ou eram responsáveis pela operacionalização dos serviços prestados. Estas pessoas não faziam parte do que Antunes (2008) denominou classe-que-vive-do-trabalho devido o papel central exercido no controle, gestão e sistema de mando do capital. Decidiu-se, pois, pela denominação gestor/a para identificá-los/as, tradução do termo *managers* utilizado por Gaulejac (2007). Tal qual a descrição do autor, eles/as eram profissionais que assumiam

responsabilidades pela EPS diante de escolhas difíceis; tinham forte identificação com os interesses da empresa, aderindo suas normas e valores; tentavam atender ao máximo as necessidades dos clientes na prestação de serviços; e suas ações almejavam transformar o/as trabalhadores/as sob a sua gestão em “*agentes sociais de desempenho*” (p. 50).

Este conjunto de sujeitos era formado por profissionais responsáveis pelo R&S, pela operacionalização da área de vigilância ou gerência de EPS. Foram entrevistados dez sujeitos, quatro mulheres (psicólogas inseridas na área de recursos humanos) e seis homens (responsáveis pela área operacional e/ou pela gerência). O número de participantes não foi definido a priori, sendo utilizado o critério de saturação nas informações obtidas para delimitação dos sujeitos.

As EPS às quais os/as gestores/as pertenciam eram empresas de grande porte e abrangiam atividades na capital e no interior do estado (conhecidas como bases regionais); algumas possuíam filiais nos outros estados do sul do País. Todas as empresas estavam regularmente registradas no DPF, no SINDESP e tinham normas padronizadas de gestão da qualidade (Normas ISO⁶⁸). Além da ampla representatividade da EPS no estado, todos/as os/as gestores/as, com maior ou menor frequência, atuavam também no interior, ampliando seu escopo analítico sobre a área de vigilância nas diversas regiões.

Os encontros ocorreram nos locais de trabalho dos sujeitos entre os meses de agosto e setembro de 2009. Antes de iniciada a entrevista, a pesquisadora entregou ao participante o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), solicitando sua assinatura no documento. As entrevistas buscaram compreender a receptividade dos clientes à força de trabalho feminina, possíveis peculiaridades da gestão de mulheres neste setor, dados sobre fatores determinantes no R&S de vigilantes e sobre a ocorrência de especificidades no R&S de mulheres nesta área.

⁶⁸ ISO é a sigla para *International Organization for Standardization*, Organização Internacional para Padronização em português, entidade que congrega os grêmios de padronização/normatização de 170 países. Fundada em 23 de fevereiro de 1947, em Genebra, na Suíça, a ISO aprova normas internacionais em todos os campos técnicos. Informações disponíveis no site da entidade: <<http://www.iso.org/iso/home.htm>>. Acesso em 02.01.2012.

3.3.1.2. Mulheres que aspiravam atuar no mercado de vigilância

Em relação a este conjunto de sujeitos, foi realizada uma pesquisa longitudinal. A primeira entrevista individual com mulheres ingressantes no CFV⁶⁹ foi realizada no ato de sua apresentação à escola, antes do início das aulas, desta forma não houve nenhuma interferência nas atividades curriculares. Essas entrevistas ocorreram entre os meses de agosto e novembro de 2009. Duas escolas permitiram a realização da primeira fase da pesquisa em suas instalações e cederam uma sala para esta finalidade. Em ambas as escolas, os alunos chegavam antecipadamente e ficavam esperando instruções no pátio. Conforme as mulheres iam chegando, a pesquisadora explicava a pesquisa e solicitava sua participação; todas as mulheres abordadas concordaram em participar.

O número de sujeitos deste conjunto também não foi definido *a priori*. Por se tratar de uma pesquisa longitudinal, ponderou-se que poderia haver perda significativa de sujeitos no transcurso entre a primeira e a segunda entrevista (desistência, perda de contato etc.). Dessa forma, buscou-se entrevistar um número significativo de sujeitos na primeira fase. A pesquisadora entrevistou dezoito mulheres entre os meses de outubro e novembro de 2009. O TCLE foi lido em voz alta pela pesquisadora, solicitou-se a assinatura do sujeito no documento e uma ou mais formas de contato (endereço, telefone, e-mail) para possibilitar realização do segundo encontro. A primeira entrevista durou, em média, 25 minutos e objetivou conhecer as participantes, compreender o movimento que as levou a escolher a formação em vigilância, quais suas concepções sobre a área e seus projetos futuros.

Foi realizado um segundo contato com as participantes aproximadamente doze meses após a primeira entrevista. O objetivo deste encontro era verificar os sentidos atribuídos ao CFV, as táticas de inserção na área de vigilância utilizadas pelas participantes, seus resultados, como estas foram por elas significadas e seus projetos futuros. Não há estatísticas disponíveis sobre o tempo médio que um/a vigilante leva para se inserir na área, acreditou-se que o transcurso de doze meses seria suficiente as entrevistadas vivenciarem algum contato com a vigilância (entrega de currículos, entrevistas de seleção,

⁶⁹ Todas as participantes da pesquisa tinham realizado a matrícula no CFV, ou seja, tinham entregado toda documentação (cópias e originais) à escola, quitado as taxas e comprovado aptidão para exercer profissão através dos exames médico e psicológico.

contratação e/ou exercício laboral), reforçando ou mesmo ressignificando os sentidos atribuídos à vigilância na primeira entrevista.

O segundo encontro ocorreu entre os meses de agosto e novembro de 2010. A pesquisadora entrevistou doze mulheres na segunda fase; não foi possível localizar três sujeitos e três não quiseram participar da segunda entrevista. Como o desenho idealizado para a pesquisa era longitudinal, foram descartadas as entrevistas dos sujeitos que tinham somente a primeira. Esses encontros ocorreram em locais por elas indicados.

Além da entrevista, também foi aplicado o método da Trajetória Sócio Profissional (Gaulejac, 1987) para nove participantes (detalhado no item 3.3.2.3). Três mulheres foram entrevistadas em locais de pouca privacidade (locais públicos ou nos seus trabalhos), não sendo possível a aplicação deste procedimento.

3.3.2. Procedimentos de coleta de informações

3.3.2.1. Fase exploratória

Inicialmente foi realizada uma fase exploratória, durante a etapa da construção do projeto de pesquisa, anterior a fase de campo propriamente dita. A fase exploratória

contém a escolha do tópico de investigação, a delimitação do problema, a definição do objeto e dos objetivos, a construção de hipóteses ou pressupostos e do marco teórico conceitual, a elaboração dos instrumentos de coleta de dados e da exploração do campo. (Minayo, 2008, p. 171)

Nesta fase foi realizada extensa revisão bibliográfica sobre mulher, trabalho e sobre a área de vigilância privada⁷⁰. Também foi realizada pesquisa documental relativa à legislação que rege a área de

⁷⁰ No ano de 2008 foi realizada pesquisa bibliográfica nas seguintes bases de dados nacionais: Scielo, BVSPsi, Pepsic, Google Acadêmico, Capes, revistas científicas que abordam a temática gênero e/ou trabalho e sites Governamentais ou de ONGs que abordam a temática da inserção feminina no mercado de trabalho. Os seguintes descritores foram pesquisados: trabalho + feminino; trabalho + mulher; trabalho + gênero; escolha profissional feminina; divisão sexual do trabalho; profissão + vigilante; vigilância + privada; segurança + privada; segurança + particular. Esta pesquisa foi feita no ano de 2011. Também foi realizada pesquisa na base de dados internacional SAGE (<https://online.sagepub.com/cgi/register?registration=FT2010-1>) entre os dias 05 e 15.10.2010 utilizando os seguintes descritores: gender + job; gender + work; woman's work; woman's job; sexual division of labour; gendered occupations; gender + employment; private + security; security + guards; security + gender; security + woman; security + man; security female.

vigilância patrimonial privada (Lei nº 7.102/1983, Decretos nº 89.056/1983 e nº 1.592/1995 e Portaria nº 387/2006). Estas informações configuraram fontes secundárias e deram suporte tanto à elaboração do projeto como à análise das informações de campo.

Também foi realizado contato com a Delegada Chefe da DELESP buscando levantar informações sobre as escolas de formação de vigilantes e EPS de vigilância privada em Santa Catarina; sobre o exercício da profissão de vigilante; e sobre as impressões profissionais da delegada a respeito da participação feminina nesta área.

3.3.2.2. Entrevistas individuais semi-estruturadas

O procedimento adotado em uma pesquisa deve se articular à problemática do estudo (Zago, 2003), cabendo ao pesquisador compreender os sentidos que os atores dão às suas vivências (Sévigny, 2001). O uso de entrevistas individuais semi-estruturadas, baseadas em um roteiro norteador, foi o principal procedimento de coleta de informações dessa pesquisa. Estas permitiram contato face a face entre a entrevistadora e os/as entrevistados/as, proporcionando maior aprofundamento na coleta das informações.

Zago (2003) denomina compreensiva este tipo de entrevista. “Na entrevista compreensiva, o pesquisador se engaja formalmente; o objetivo da investigação é a compreensão do social e, de acordo com este, o que interessa ao pesquisador é a riqueza do material que descobre” (p. 296). Dois roteiros orientaram a condução das entrevistas, um para cada conjunto de sujeitos (Apêndices 1 e 2). Vale reforçar que o fluxo das questões foi flexibilizado de acordo com o discurso dos sujeitos, pois “frequentemente o encontro com o[a] entrevistado[a] se amplia para além do que foi previsto, produzindo uma conversação rica em detalhes” (Zago, 2003, p. 304).

Todos/as entrevistados/as concordaram que as entrevistas fossem gravadas em meio digital. “A gravação do material é de fundamental importância, pois, com base nela, o pesquisador está mais livre para conduzir as questões, favorecer a relação de interlocução e avançar na problematização” (Zago, 2003, p. 299). Os áudios foram literalmente transcritos e utilizados como principal fonte de análise.

3.3.2.3. Método da Trajetória Sócio-Profissional

O método da Trajetória Sócio Profissional (TSP), baseado em Gaulejac (1987), foi utilizado para coleta de informações junto às mulheres que aspiravam atuar no mercado de vigilância. Para o autor, defrontar-se com sua produção gráfica e verbal pode possibilitar ao sujeito refletir e analisar sua trajetória, bem como a relação que esta mantém com sua história pessoal e social. Este método busca articular aspectos econômicos, sociais e/ou ideológicos que condicionam as escolhas sócio-profissionais dos sujeitos. Soares e Sestren (2007) apontam que a TSP propicia ao/à pesquisador/a observar diferentes posições ocupadas pelos sujeitos a partir dos indicadores e a influência de eventos pessoais ou sócio-históricos.

Depois da realização da segunda entrevista, foi solicitado às mulheres que completassem o Modelo da TSP, baseado em Soares e Sestren (2007) (Apêndice 3), com as ocupações de seus avós maternos e paternos, seu pai, sua mãe e seu esposo ou companheiro. Quando necessário, a pesquisadora realizava questionamentos buscando esclarecer alguns aspectos, tais como inserção social, espaço geográfico, grau de escolaridade dos familiares etc. Soares e Sestren (2007) salientam que esta primeira etapa permite levantar a identidade hereditária do sujeito, sendo importante para compreender seu romance familiar (Gaulejac, 1987). Em seguida, as entrevistadas foram convidadas a escrever seus trabalhos em ordem cronológica, alinhavando-os à sua trajetória escolar, vida familiar ou acontecimentos sociais e políticos que influenciaram suas escolhas.

Em alguns casos, a pedido das entrevistadas, a própria pesquisadora transcreveu suas falas no Modelo da TSP. Foi possível observar que algumas mulheres puderam se “dar conta” de como sua trajetória foi influenciada pelas suas histórias pessoais e sociais, narrando suas inserções profissionais alinhavadas à maternidade, casamento, mudanças regionais, práticas ideológicas etc. (Soares & Sestren, 2007), e enriquecendo o material coletado pela pesquisadora. Contudo, a maioria das entrevistadas teve dificuldade em compreender o método da TSP e/ou este resultou em pura descrição de trabalhos realizados e suas datas. Algumas manifestaram “medo de errar”, apesar do esclarecimento da pesquisadora que este não era um contexto de avaliação, portanto não havia “certo ou errado”. Estas TSP resultaram em material mais sintético e menos elaborado.

Por fim, cabe ressaltar que não foram realizadas interpretações ou outras formas de análise das TSP durante o processo, pois essas fugiriam do escopo da pesquisa. As TSP, de acordo com a proposta de Gaulejac (1987) utilizada por Soares e Sestren (2007), configuram um método de implicação (realizada por meio de interpretações e discussões, geralmente realizadas em grupos) e pesquisa (reflexão teórica). A execução desta atividade possivelmente gerou *insights* para algumas entrevistadas, porém estes foram proporcionados pelo próprio processo e não por técnicas analíticas.

3.3.3. Preceitos éticos

Um aspecto extremamente importante em uma pesquisa acadêmica é o respeito aos princípios éticos que regem os estudos envolvendo seres humanos, conforme a resolução nº 196/96 do Conselho Nacional de Saúde. Desta forma, antes de iniciar a coleta dos dados, esta pesquisa foi submetida à aprovação do Comitê de Ética e Pesquisa com Seres Humanos (CEPSH), da UFSC. Todos os sujeitos leram, concordaram com os termos e assinaram o TCLE (Apêndice 4).

Contudo, cabe destacar que a ética em pesquisa não se regula somente pela sua aprovação pelo CEPSH. A pesquisadora seguiu parâmetros éticos em toda investigação, desde a elaboração do projeto, passando pelo contato com o campo, análise e apresentação dos resultados. Como afirma Zanella (2002), é necessário ao pesquisador comprometer-se com o campo, independente do objeto estudado, dos objetivos e do método “... tanto com *o que* investigam – com os usos que serão feitos destes conhecimentos – quanto com *quem* investigam” (p. 7, grifos no original). Enfim, toda pesquisa carrega um compromisso ético, social e político, inclusive no que tange às devolutivas para os sujeitos de pesquisa.

3.3.3.1. Devolutivas para os sujeitos de pesquisa

Conforme abordado no desenho do estudo, numa perspectiva psicossociológica o/a pesquisador/a não assume posição de neutralidade na medida em que a fala dos sujeitos é a ele/a dirigida. Como enfatiza Sévigny (2001, p. 28), “a ação raramente é neutra”. Seguindo este preceito, a pesquisadora considerou-se uma interlocutora inserida em seu estudo, sendo as informações colhidas fruto da relação estabelecida

entre ela e os/as entrevistados/as. Assim, fez-se necessário estabelecer uma contrapartida e devolver aos sujeitos de pesquisa as análises realizadas com base no material por eles/as fornecidos/as.

A pesquisadora comprometeu-se, desde a apresentação da pesquisa, em divulgar as análises realizadas entre os sujeitos; este compromisso foi honrado durante a pesquisa na divulgação dos artigos e, ao final, na divulgação da Tese. Todas as transcrições literais foram entregues aos/às participantes da pesquisa, enviadas individualmente pelo correio ou para os seus e-mails. Um modelo das cartas de apresentação das correspondências enviadas pela pesquisadora aos sujeitos da pesquisa consta do Apêndice 5.

O comprometimento da pesquisadora justificou-se nas falas colhidas no campo: algumas entrevistadas do segundo coletivo de sujeitos comentaram que aguardavam o segundo contato da pesquisadora, ansiosas para contar o que tinha se passado depois de concluído o CFV. Elas haviam comentado sobre a entrevista com seus familiares ou mesmo lhes mostrado a transcrição da primeira entrevista. De modo geral, as entrevistas fornecidas para esta pesquisa foram momentos diferenciados na vivência destas mulheres, levando algumas a refletir sobre as suas vidas, seus trabalhos. Mesmo não atuando de forma clínica, ou seja, não realizando quaisquer interpretações, ficou claro que a pesquisadora principal ocupou importante papel e se fez necessário respeitar os vínculos estabelecidos no campo, de forma latente ou manifesta. Esta deve ser uma pauta para todo o/a pesquisador/a comprometido/a com a seriedade de seu estudo e com seus sujeitos de pesquisa.

3.4. Análise das informações

A análise de um caso não deve perder de vista a sua totalidade, desta forma a perspectiva holística a guiou, buscando inter-relações entre o nível macro (societal) e micro (pessoal). “Toda ação é um processo holístico, um fato social total, a abordagem clínica deve inevitavelmente dar atenção ao problema das relações entre esses diferentes níveis de análise e de ação” (Sévigny, 2001, p. 23).

A linguagem é a marca diferencial do humano, possibilitando ao sujeito se comunicar em outro nível que não apenas o sensível (Guerra & Carvalho, 2002). O principal material de análise desta pesquisa foram as entrevistas cedidas pelos dois conjuntos de sujeitos. Considerou-se

que “todo discurso, seja escrito ou oral, é uma reconstrução e, neste sentido, não pode ser tomado como o real”^{xvii} (Gaulejac, 1987, p. 22, tradução da autora). Os sujeitos se apropriam do social e o re-traduzem de acordo com as suas subjetividades, ou seja, eles também contêm construções fantasmáticas relativas aos seus grupos sociais de pertencimento, lembranças, repetições. “O discurso é, então, atravessado pelo imaginário social, pelo imaginário individual, pela simbólica social (os grandes mitos, as angústias fundamentais) e pelas tentativas da simbólica individual” (Enriquez, 1999, p. 18).

A análise buscou os sentidos transmitidos pelos sujeitos aos temas abordados nas entrevistas sem lhe impor uma lógica ou um método hermético, considerando que estes possuem caminhos próprios para decifrá-los (Lima, 2002; Barros & Silva, 2002). Utilizou-se as prerrogativas metodológicas expostas por Pagès *et al.* (1987, p. 204). Os autores descreveram o método sistemático-dialético, cujo “o sistema [é] interpretado como uma resposta às contradições que ele oculta, desloca e media”. Estes propuseram as seguintes instruções aos/às pesquisadores/as: (1) destacar nas falas dos sujeitos passagens significativas (indicadores de temas), (2) dividi-las em unidades de discurso (temas), (3) classificá-las em função do tema dominante, (4) identificar relações entre temas e subtemas (por exemplo, entre discurso consciente e inconsciente, entre dito e não-dito) e (5) estabelecer relações com o todo.

As narrativas foram consideradas fluxos de contradições ligadas e encadeadas, sejam de campos sociais ou psíquicos. Pagès *et al.* (1987) apontam ser necessário operar uma suspensão teórica e manter certo “coeficiente de dúvida” entre a teoria e as informações colhidas, evitando as armadilhas do positivismo e do idealismo, buscando a estrutura das relações que une cada elemento do discurso ao todo.

As entrevistas – tanto as realizadas com as mulheres que aspiravam atuar no mercado de vigilância privada como aquelas feitas com os/as gestores/as – trouxeram, simultaneamente, elementos coletivos e singulares, dialeticamente indissociáveis. Entretanto foi feita uma distinção na análise em relação aos dois conjuntos de sujeitos.

3.4.1. Análise das informações colhidas junto aos/às gestores/as

As entrevistas dos/as gestores/as não foram analisadas de modo intrasubjetivo, pois não pertencia ao escopo analítico desta pesquisa buscar as trajetórias destes sujeitos ou realizar uma análise das suas determinações inconscientes. Buscou-se analisar a compreensão destes/as profissionais sobre a inserção de mulheres no segmento de vigilância patrimonial privada, numa perspectiva histórica. De acordo com Pagès *et al.* (1987) foram destacados 4 temas para análise, conforme detalhado no Quadro 1.

Quadro 1. Temas obtidos nas informações colhidas junto aos/às gestores/as que atuavam na área de vigilância patrimonial privada (elaboração da autora).

| | Tema | Descrição |
|---|--------------------------------------|--|
| 1 | Procedimentos na área de vigilância | Abertura de vagas na área de vigilância; procedimentos de R&S; volume de contratação; rotatividade; determinação do sexo da vaga; procura pelo CFV. |
| 2 | Contratação de vigilantes em geral | Alteração na demanda dos clientes; mudanças nos postos de trabalho; características almejadas nos/as vigilantes; grau de dificuldade em conseguir força de trabalho qualificada. |
| 3 | Contratação específica de mulheres | Início das vagas femininas; receptividade dos clientes às mulheres; características das candidatas; especificidades inerentes ao R&S de mulheres; grau de dificuldade em conseguir força de trabalho feminina qualificada. |
| 4 | Gestão da força de trabalho feminina | Especificidades na gestão de mulheres; especificidades dos postos de trabalho feminino; ocorrência de mulheres na supervisão ou fiscalização na área de vigilância. |

3.4.2. Análise das informações colhidas junto às mulheres

A análise da pesquisa longitudinal realizada com o segundo conjunto de sujeitos também se baseou na proposta de Pagès *et al.* (1987). Buscou-se nos discursos a tensão dialética entre o sujeito reflexivo (dimensão consciente), o sujeito do desejo (dimensão inconsciente) e o sujeito sócio-histórico (dimensão social), enfatizando-se a co-determinação entre os planos social e psíquico (Gaulejac, 1987, 2000, 2011b). Assim, de forma diversa do conjunto anterior de sujeitos, a análise destes sujeitos considerou suas determinações intrapsíquicas, buscando a compreensão de seus desejos (conscientes ou não), do

projeto parental e do romance familiar (Gaulejac, 1987) na determinação de suas escolhas profissionais.

Os sentidos atribuídos pelos sujeitos sofrem múltiplas determinações e integram passado, presente e futuro. O passado serve de orientação ao sujeito, o presente é a relação vivenciada e o futuro são seus projetos e possibilidades de vir-a-ser. Para Gaulejac (1987), há um estreito elo entre a capacidade de uma pessoa reconhecer sua história passada e a possibilidade de investir em seu futuro, transcendendo suas múltiplas determinações.

Denominou-se *movimento* o percurso desenhado por este conjunto de sujeitos na procura pela área de vigilância, analisando suas táticas de inserção laboral, situações de trabalho e projetos futuros. O movimento está relacionado às motivações e ações das mulheres entrevistadas, desta forma esse engloba tanto os aspectos da materialidade quanto os intrapsíquicos. A análise do movimento é dialética e está imersa nos sentidos atribuídos pelas entrevistadas às suas vivências, tensionados entre a subjetividade e a objetividade, ou seja, o movimento dessas mulheres articulou as condições materiais vividas (seu contexto familiar, social, cultural e político) aos seus determinismos conscientes e inconscientes.

Da mesma forma, o movimento está atrelado à temporalidade, pois, conforme Gaulejac (1987), um sujeito tem que se apropriar de seu passado para conseguir transcendê-lo e buscar sua historicidade, evitando as armadilhas da repetição. Contudo, embora a noção de temporalidade estivesse presente na análise do movimento realizado pelas entrevistadas, em alguns momentos também surgiram idiossincrasias e contradições inerentes ao próprio processo, pois o psiquismo humano é capaz de mudar tempos e sentidos (Barus-Michel, 2004), ressignificando continuamente suas vivências.

Também se buscou elucidar as táticas usadas pelas entrevistadas para se inserirem ocupacionalmente e os sentidos por elas atribuídos aos resultados obtidos. Utilizou-se Certeau (1994) para definir tática e estratégia. Este autor tece análises sobre como as relações de poder são desequilibradas por fatores econômicos, políticos e sociais no cotidiano.

Para o Certeau, estratégia é organizada pelo cálculo ou manipulação das relações de força envolvidas e pressupõe um sujeito de poder (empresas, exércitos, instituições etc.). Em outras palavras, há um espaço para antever e planejar as ações com certa autonomia. Já a tática surge na negação da autonomia: ela ocorre numa relação de forças desigual, configurando-se na “arte do fraco” (p. 101). As ações táticas não pressupõem o controle sobre o tempo ou sobre as circunstâncias, ao

contrário, buscam aproveitar as ocasiões e permitem a uma pessoa ou grupos de pessoas criações astuciosas para transformar uma situação não controlada em favorável. A tática se desenvolve no terreno inimigo e exerce um combate “golpe a golpe”, constituindo-se em uma “antidisciplina” (p. 103).

De acordo com Pagès *et al.* (1987) foram destacados 7 temas para análise, conforme detalhado no Quadro 2.

Quadro 2. Temas obtidos nas informações colhidas junto às mulheres que aspiravam atuar na área de vigilância patrimonial privada (elaboração da autora).

| | Tema | Descrição |
|---|--------------------------------------|--|
| 1 | Trajetória profissional e familiar | Síntese da TSP; ocupações anteriores da entrevistada e de sua família. |
| 2 | Razões para a busca do CFV | Desejos; aspirações; motivações para a inscrição. |
| 3 | Sobre o CFV | Custeio; expectativas em relação ao CFV; conhecimento prévio das disciplinas; incentivo ou concordância da família; significações acerca do processo de aprendizagem; sentidos atribuídos à formação profissional. |
| 4 | Concepções sobre a área | Informações a respeito da área de vigilância; inserção da mulher neste segmento. |
| 5 | Contatos profissionais | Táticas de inserção desenvolvidas; entrevistas de emprego; retorno obtido; sentidos atribuídos à procura pela vaga de vigilante. |
| 6 | Situação laboral no segundo encontro | Ocupação à época da segunda entrevista. |
| 7 | Futuro | Perspectivas; sonhos; planejamentos. |

Capítulo 4

Análise das entrevistas com os/as gestores/as

Idéias adquiridas por nossa inteligência,
incorporadas a nossos pontos de vista e
forjados em nossa consciência são cadeias
das quais não podemos nos libertar sem
esforço doloroso.

Karl Marx

Neste capítulo foram tecidas considerações sobre as entrevistas com gestores/as atuantes na área de vigilância. Foram entrevistados dez sujeitos pertencentes a sete EPS, ou seja, em alguns casos foi possível acessar a psicóloga responsável pelo R&S e o gestor operacional da área de vigilância patrimonial privada pertencentes à mesma empresa, colhendo visões de representantes de diferentes departamentos sobre a mulher na vigilância privada.

Faz-se importante reforçar que as entrevistas deste conjunto de sujeitos não foram analisadas de modo intrasubjetivo, ou seja, elas/as foram tomados/as enquanto representantes deste setor. Todos/as eram pessoas com ampla experiência na vigilância privada e detinham informações significativas sobre o segmento e seu *modus operandi*. Buscou-se os sentidos atribuídos por estes/as profissionais sobre as alterações nas demandas das empresas clientes, a aceitação de profissionais do sexo feminino na área de vigilância patrimonial privada, bem como delinear as especificidades do R&S e gestão de mulheres nesta área.

Na análise das entrevistas percebeu-se que estas apresentaram grande homogeneidade, poucas foram as discrepâncias e, se ocorreram, eram relativas a questões marginais. Houve significativa coesão discursiva em relação à demanda dos clientes, imagem masculina e feminina na área de vigilância privada, R&S e gestão de vigilantes, homens ou mulheres. Da mesma forma, os procedimentos internos também demonstraram semelhanças entre as EPS, em parte devido à padronização pelos programas de gestão da qualidade (Normas ISO).

A primeira consideração analítica sobre as falas dos/as gestores foi que, quando no sentido genérico, eles/as sempre se remeteram *aos vigilantes* no masculino. A tradição gramatical da língua portuguesa considera que os substantivos flexionam em gênero, número e grau. O gênero possui dois valores (masculino e feminino) e, tradicionalmente, o masculino é usado como valor neutro, ou seja, para designar ambos os sexos. O substantivo vigilante possui os dois gêneros, sendo o sexo do profissional diferenciado pelo artigo que o antecede. Nos discursos colhidos nesta pesquisa, o artigo feminino para flexionar o substantivo vigilante somente foi usado quando os sujeitos falavam especificamente sobre a inserção de mulheres na área. A pesquisadora buscava as especificidades de homens e mulheres na vigilância privada e isso ficou bem delineado desde a apresentação do estudo e coleta da assinatura no TCLE. Este conhecimento prévio poderia ter servido de orientação para as falas, forçando algumas distinções de gênero, o que não se verificou. Desta forma, a inflexão de gênero sempre no masculino para se referir aos homens e às mulheres na área de vigilância pode ter servido para demarcar um significado específico: a área ainda está fortemente permeada pelo estereótipo masculino no exercício profissional. Esta hipótese pode ser confirmada em frases como “*a coisa ainda é do homem*”⁷¹ (E1) e “*este trabalho sempre foi masculino*” (E4).

Iniciou-se a análise por uma breve apresentação profissional dos participantes da pesquisa, para, em seguida, analisar os temas elencados no capítulo do método.

4.1. Dados gerais dos/as gestores/as participantes da pesquisa

E1 era psicóloga com sete anos de experiência no R&S de vigilantes, ocupando a função de chefe de departamento de recursos humanos. Sua empresa tinha à época da entrevista sete mil prestadores de serviços nos três estados do sul do País. E2 trabalhava havia um ano e sete meses nesta mesma EPS como gerente de operações; ele era formado em Direito, com Pós-Graduação em Tecnologia da Informação e Gestão de Pessoas. A interface entre os departamentos de recursos humanos e operacional era bem demarcada: competia ao primeiro

⁷¹ As frases e palavras colocadas em itálico entre aspas foram transcritas literalmente das entrevistas.

proceder o recrutamento, seleção, admissão e integração funcional⁷²; ao segundo cabia implantar⁷³ o/a vigilante no posto de trabalho e gerenciar a execução de suas atividades.

E3 era psicóloga e tinha seis anos de experiência no departamento de recursos humanos desta EPS. Sua empresa possuía seis mil prestadores de serviços em Santa Catarina, sendo 70% de sua carteira de clientes pertencentes ao setor público. E4 trabalhava na mesma EPS coordenando o departamento operacional. Ele possuía dezoito anos de experiência no ramo e estava cursando graduação em Administração. Nesta empresa também havia delimitação entre as atividades dos departamentos de recursos humanos e operacional.

E5 era psicóloga e trabalhava havia doze anos no departamento de recursos humanos. Iniciou como estagiária e foi assumindo novas funções conforme a empresa foi crescendo. Na época da entrevista, a empresa possuía quatro mil prestadores de serviços no estado. Ela desenvolveu grande autonomia, interferindo diretamente junto aos vigilantes em seus postos de trabalho; desta forma não era nítida a demarcação entre os departamentos de recursos humanos e operacional. A entrevistada acumulava trabalhos como instrutora em uma escola de formação e coordenava os treinamentos oferecidos por sua EPS aos funcionários em todo estado. E8 pertencia à mesma empresa, atuando como assistente da gerência geral. Ele trabalhava havia vinte e dois anos no segmento, era formado em Administração, possuía MBA em Segurança Empresarial e também acumulava o trabalho de instrutor em CFV.

E6 era consultor de segurança privada havia onze anos. Já havia atuado em diversas EPS nos estados do sul do País, elaborando projetos de segurança e realizando consultorias, principalmente na implantação e fusão de EPS. Ele tinha formação militar e, para inserir-se em nesta outra área, optou por fazer o CFV. Achou o curso muito fraco e decidiu abrir uma escola de formação que tinha, segundo ele, perfil diferenciado

⁷² Integração funcional é um treinamento oferecido aos/às funcionários/as à época de sua admissão. Este procedimento, com pequenas variações, está previsto na padronização das normas de qualidade de cada empresa (Normas ISO). Em algumas EPS são entregues cartilhas ou manuais para os/as funcionários/as, nos quais estão detalhadas as normas, metas, direitos e deveres dos/as funcionários/as e os procedimentos internos da empresa.

⁷³ Implantação é o jargão usado pelo segmento com relação aos procedimentos de inserção do/a funcionário/a recém contratado/a no seu posto de trabalho. Geralmente o fiscal de vigilância o/a apresenta às pessoas responsáveis no cliente e lhe explica em detalhes as especificidades e a rotina operacional daquele posto.

no mercado de vigilância. Além de ser coordenador da escola, ele também era instrutor no CFV.

E7 era gerente de operações para o estado de Santa Catarina de uma EPS com sede na região Sudeste. A empresa iniciou suas operações no estado havia poucos anos e só possuía clientes privados em sua carteira. O entrevistado tinha vinte anos de experiência na área de vigilância, já havia passado por outras EPS, inclusive tendo iniciado alguns postos de vigilância feminina em uma delas no início dos anos 2000.

E9 era psicóloga e trabalhava havia seis anos na área de vigilância. Ela coordenava o departamento de recursos humanos, sendo responsável pelo recrutamento, seleção, admissão e integração funcional em todo estado. Sua empresa atuava nas áreas de vigilância e transporte de valores. Quando surgiam vagas no transporte de valores, cujo salário era superior ao dos vigilantes, era procedimento padrão da empresa realizar um recrutamento interno e promover o funcionário, custeando o curso de especialização se necessário.

E10 era coordenador de uma escola de formação havia um ano. Tinha quinze anos de experiência na área de vigilância. Ele era ex-militar e, na área de vigilância, havia trabalhado como chefe de equipe de transporte de valores, assistente e supervisor de segurança. Sua escola formava e reciclava vigilantes para empresas de todo o estado.

4.2. Procedimentos da área de vigilância

Neste tópico buscou-se descrever e analisar algumas especificidades do segmento. A abertura de uma vaga de vigilância ocorria sempre por duas razões: (1) na aquisição de um novo cliente ou (2) via departamento operacional, pela rescisão de um contrato de trabalho. O primeiro procedimento a ser tomado era observar se algum/a vigilante do próprio quadro funcional poderia suprir aquela necessidade. Frequentemente se buscava remanejar horistas para mensalistas como recompensa pelos bons serviços prestados; esta mudança era vantajosa porque o/a vigilante ficaria fixo/a em um posto e saberia antemão seu salário. *“Eu vou promovê-lo se eu conheço o serviço dele, se é um bom profissional e se é pra ele ter uma carga horária maior, ter um ganho maior”* (E4). Caso não houvesse um/a vigilante disponível, o departamento operacional geraria uma requisição de vaga para o departamento de recursos humanos contendo o local de trabalho, a escala, as especificidades técnicas do posto e o sexo do/a vigilante. *“As*

empresas especializadas trabalham o perfil do cliente. Quando se fecha o negócio com um cliente, ele pede: 'eu quero um vigilante desta forma'. Então se procura atender este perfil" (E10).

O sexo do/a profissional a ser contratado era determinado pelo cliente ou pela chefia operacional, de qualquer forma o departamento de recursos humanos tinha pouca margem de manobra neste quesito. Quando eventualmente este campo não vinha estipulado na requisição de vaga, ficava a cargo do departamento de recursos humanos contratar um homem ou uma mulher. Neste caso, duas psicólogas afirmaram espontaneamente dar preferência às mulheres, pois seria uma oportunidade de contribuir com aquelas com menor chance de conseguir uma vaga na vigilância. *"Como elas não têm muita oportunidade [...] eu acabo preferindo mulheres. Por ser mulher também [risos], alguma coisa tenho que favorecer, né?"* (E1).

O volume de R&S era *"sazonal"* (E3, E5, E8), variando em função da região do estado, dos contratos e da época do ano. Na região de Florianópolis, cidade litorânea atrativa aos turistas na alta temporada, foi narrado acréscimo nas contratações temporárias vinculadas aos postos de verão (E1, E5); na região Nordeste de Santa Catarina um gestor descreveu elevado *turn over* devido à abundância de oportunidades de trabalho na indústria local (E7).

Os/as candidatos/as entregavam currículos ou preenchiam requisições de emprego nas EPS, assim o departamento de recursos humanos sempre iniciava o recrutamento pelo banco de dados. Caso não fosse encontrado um/a profissional que atendesse à demanda, realizava-se um processo de recrutamento externo (por meio de anúncios em jornais, rádios, cartazes em lugares estratégicos etc.). As psicólogas narraram entrevistar de três a quatro pessoas por vaga para escolher o/a candidato/a adequado/a ao *"perfil"* do cliente. *"É diferente contratar um vigilante para uma secretaria [serviço público estadual], um vigilante de condomínio, um vigilante de shopping, que é um perfil muito [ênfase] exigente, e contratar um vigilante para um colégio"* (E3). Os/as gestores/as relataram ocorrer eventualmente ingerência dos clientes no processo de R&S, principalmente no setor público, pela indicação de pessoas para ocupar as vagas; contudo o departamento de recursos humanos poderia reprovar o/a candidato/a e justificar sua não contratação. *"Eu justifico formalmente e eles [departamento operacional] não contratam; só se o cliente público exigir [ênfase]"* (E3).

Todos/as gestores/as narraram almejar excelência no atendimento aos clientes. “*O cliente é a nossa razão de existir*” (E4). Segundo Kusther *et al.* (2010) as EPS de vigilância enfrentam acirrada competitividade e precisam investir constantemente em tecnologia para facilitar os processos de gestão e agregar valor aos serviços prestados. Na contemporaneidade a competitividade empresarial passou a ser considerada “natural”, sendo preciso adaptar-se, superar-se sempre e, principalmente, fazer melhor que as outras empresas (Gaulejac, 2007).

O discurso voltado para a competitividade e satisfação total dos clientes pautou as falas dos/as entrevistados/as. Eles/as narraram tentar atender as diferentes demandas, distinguindo, principalmente, clientes públicos e privados. Pode-se inferir que desenvolver perfis singulares para cada contrato se encaixaria numa estratégia para fidelizar os clientes atuais, conquistar novos contratos e, conseqüentemente, aumentar a competitividade da EPS.

Esse conjunto de sujeitos representava a empresa, decidia os destinos organizacionais e/ou selecionava seus novos integrantes. A homogeneidade de seus discursos estava atrelada a uma visão gerencialista (Gaulejac, 2007, 2011a) pautada no pragmatismo, na racionalidade instrumental e na excelência no atendimento ao cliente; lógica que considera os/as trabalhadores/as recursos, tornando o humano objeto e isolando-o em visões utilitaristas. Esta perspectiva pode ser exemplificada em trecho retirado da entrevista de E3 ao comentar os critérios de seleção por ela utilizados para contratar uma auxiliar para o departamento de recursos humanos: “*A gente buscava uma pessoa que olhasse realmente o perfil, que não tivesse contratando [o/a candidato/a] por pena*”.

As informações para averiguar se o/a vigilante se encaixava no “*perfil*” do cliente eram levantadas na entrevista e na análise dos testes psicotécnicos. “*Na entrevista ou na avaliação [...] você consegue perceber dissimulações, mentiras e até transtornos*” (E1). Foi possível apreender que no processo de R&S as psicólogas buscavam avaliar as qualificações e as qualidades dos/as candidatos/as. As primeiras englobavam a escolarização, os cursos, as experiências laborais, o conhecimento de informática, os conceitos obtidos no CFV; as segundas reuniam características como inteligência, “*jogo de cintura*” (E5), subordinação, comprometimento, responsabilidade, comunicação verbal entre outros. Nos quesitos comprometimento e responsabilidade avaliava-se a rotatividade do/a candidato/a nos empregos anteriores. Outros aspectos importantes seriam atenção e perspicácia para avaliar e agir no contexto de trabalho: os criminosos se especializaram, passaram

a realizar análises e levantamentos antes da ação delituosa, fotografando o local, conquistando a confiança e/ou aliciando funcionários (E2, E4, E6). Assim, o/a vigilante deveria ser capaz de realizar um trabalho preventivo, com *“atenção redobrada, triplicada [...] para poder diminuir ações de criminalidade”* (E3). Por fim, foi considerado importante avaliar a aparência do/a candidato/a: ele/a não poderia chegar *“cheio de anel, brinco ou usando boné pro lado”* (E3), teria que ser zeloso pela sua *“apresentação, postura, como senta”* (E3) e *“como olha nos olhos”* (E1) do/a entrevistador/a, respondendo com firmeza e clareza as perguntas.

Quanto ao tipo físico, 1,60 metro foi a altura mínima considerada aceitável para um/a vigilante (idealmente era demandado profissionais com cerca de 1,80 metro); este/a não poderia estar com sobrepeso, nem ser considerado/a muito magro; também não poderia apresentar tatuagens aparentes. *“Querendo ou não, o vigilante que não tem uma boa apresentação pessoal, que é um vigilante muito magro ou uma pessoa muito gorda ... como eu vou botar num cliente?”* (E4). Quanto à idade, somente um entrevistado disse preferir candidatas/as *“maduros”*, entre 30 e 45 anos. *“Esse perfil é porque a pessoa após os 30 até os 45 anos, a gente entende que ela está focada no mercado, escolheu e definiu essa profissão”* (E7). Os/as demais entrevistados/as não mencionaram a idade como um fator determinante no R&S.

Quanto à escolaridade, os/as entrevistados/as exigiam, no mínimo, Ensino Fundamental completo⁷⁴; algumas EPS rejeitavam os currículos dos/as candidatas/as com a escolaridade mínima legal (quarta série do Ensino Fundamental). Estas pessoas enfrentariam fortes restrições e somente conseguiriam colocação em postos considerados difíceis (expostos às condições climáticas, isolados, de difícil acesso, perigosos, noturnos etc.): *“onde tem mais tecnologia, tem que colocar uma pessoa melhorada; quando tem menos tecnologia, não tem controle acesso, informática, controle de câmeras, cartões, essas coisas mais difíceis, daí eles entram”* (E10). Cabe enfatizar um aspecto da fala de E10: a área tem buscado cada vez mais *“pessoas melhoradas”*, preocupando-se com os quesitos escolaridade e qualificação técnica dos/as candidatas/as. Este aspecto foi mais bem abordado no próximo subitem.

⁷⁴ Conforme análise de Pochmann (2004, 2005), cabe enfatizar que a demanda por maior escolarização e/ou qualificação não é exclusiva deste segmento, mas repercute em todo mercado de trabalho brasileiro.

Uma vez aprovado/a, o/a candidato/a deveria entregar para sua admissão fotocópia dos documentos exigidos na Portaria nº 387/2006. Essa era uma preocupação adicional para as psicólogas do departamento de recursos humanos, pois, além de ser aprovado na entrevista e nos testes psicotécnicos, o/a vigilante deveria apresentar idoneidade em todos os documentos (não poderia estar sendo processado/a por nenhuma razão).

Em síntese, as principais características observadas no R&S de vigilantes seriam escolaridade, trabalhos anteriores, estabilidade laboral, comunicação, atenção, subordinação, postura, aparência, entre outras. Além disso, seria importante que o/a vigilante se apresentasse “*aberto para pegar o que a empresa puder lhe oferecer*” (E9), ou seja, tivesse disponibilidade para trabalhar em qualquer escala, horário, posto ou vaga. Em geral, os/as gestores/as criticavam os/as vigilantes que estabeleciam muitas limitações.

4.3. Contratação de vigilantes em geral

Neste item buscou-se delinear as alterações do segmento relativas aos postos de trabalho e demanda profissional. Os/as entrevistados/as foram unânimes em apontar ter aumentado a exigência na prestação de serviços na área de vigilância, principalmente em relação aos clientes privados. “*Hoje não querem mais aquele vigilante com perfil de guarda. Quando eu entrei na [empresa] a gente procurava pessoas quietas, sisudas; hoje a gente procura pessoas mais voltadas para a área da comunicação e do atendimento*” (E3).

Foi possível apreender na fala dos/as gestores/as três pontos cruciais envolvidos na transformação da área: (1) houve alteração no perfil dos clientes, (2) nos postos de vigilância patrimonial privada e (3) no tipo de crime praticado.

Quanto primeiro ponto levantado, atualmente os/as clientes encontram mais facilmente informações sobre segurança, eles/as passaram a conhecer profundamente o que podem exigir das EPS em termos de tecnologia e operacionalização dos serviços; tornaram-se, portanto, mais exigentes. “*Hoje em dia eles pedem: ‘eu quero um monitoramento digital com sistema integrado’. Por quê? O cliente com dois cliques tem acesso a todas as informações de segurança [pela internet]*” (E6). Na opinião dos/as gestores/as, os *shoppings* e os condomínios estariam entre os mais exigentes. *Shoppings* só admitiriam vigilantes com Ensino Médio, altos (1,80 metro para homens e 1,70

metro para mulheres), jovens (até 35 anos), simpáticos/as e de “*boa aparência*” (E3); condomínios não aceitariam pessoas com escolaridade inferior ao Ensino Médio e exigiriam conhecimentos de informática. Além disso, para os *shoppings*, beleza seria um fator importante na contratação. “*Shoppings têm certo perfil: altura de 1,70 metro e tem que ser bonita. As mulheres são colocadas ali para enfeitar o shopping*” (E6). A elegância no uso do uniforme seria importante, bem como saber lidar com o público, ter boa comunicação, amabilidade, discrição.

Quanto aos postos de trabalho, houve grande incremento tecnológico e a implementação de novas atividades ao trabalho realizado pelos/as vigilantes. Tornaram-se comuns sistemas informatizados, planilhas eletrônicas, monitoramento por câmeras, acesso biométrico, portas giratórias detectoras de metais, rádios comunicadores, cancelas computadorizadas, portões eletrônicos etc. E6 atribuiu sentido transformador à microeletrônica: “*a informática, sem dúvida alguma, foi um divisor de águas.*” (E6). Com a ascensão da tecnologia digital passou-se a exigir do/a vigilante maior escolaridade e conhecimentos de informática. “*Quanto mais tecnologia no posto, a gente procura o pessoal mais qualificado*” (E10).

Para Kenski (2007, p. 15) seres humanos têm estabelecido um processo crescente de inovações e os conhecimentos daí derivados “... dão origem a diferentes equipamentos, instrumentos, recursos, produtos, processos, ferramentas, enfim, a tecnologias”. A autora afirma que o conceito de ‘novas tecnologias’ é variável e contextual e, em muitos casos, confunde-se com o de inovação. De qualquer forma, processos e produtos relacionados à eletrônica, microeletrônica e telecomunicações se encontram em permanente transformação e frequentam cotidianamente o campo das inovações tecnológicas.

A maior parte das pessoas se defronta em seus cotidianos com equipamentos e processos que demandam conhecimentos de tecnologia digital, desta forma a preocupação em saber usar estas ferramentas extrapolou o universo laboral (Bianchetti, 1999). A tecnologia está tão presente na vida humana que Lévy (1993) não diferencia a subjetividade humana da técnica, pois novas maneiras de pensar e conviver são moldadas pelas telecomunicações e pela informática. Analisando a inserção da microeletrônica no cotidiano, este autor acredita que a técnica toma parte do “transcendental histórico” (p. 15). Toda inclusão tecnológica desestabiliza, de alguma forma, o equilíbrio de forças e leva os seres humanos a buscarem uma nova equilíbrio. A estabilidade é sempre fugaz e provisória, pois mudanças tecnológicas são incessantes.

“Neste sentido, a mudança técnica é uma das principais forças que intervém na dinâmica da ecologia transcendental” (p. 16). No segmento de vigilância privada poder-se-ia aventar que a inserção de novas tecnologias de segurança (entre outras mudanças aqui discutidas) desestabilizou a “ecologia” deste segmento, fez desaparecer o antigo vigia, bem como ampliou a exigência escolar e de conhecimentos de informática para o/a vigilante.

De forma concomitante à inserção de novas tecnologias, o segmento também inseriu outras atribuições à vigilância patrimonial: passou a ser cada vez mais comum o/a vigilante executar atividades relacionadas à recepção, informação e orientação dos/as clientes, além de serviços de apoio. Isso reforçou a demanda por maior escolarização, pois estes profissionais passaram a ter que dar conta de diversas tarefas concomitantes, envolvendo variados graus de complexidade. Os processos de reestruturação produtiva debatidos no item 2.1 desta tese (Alves, 2007; Araújo *et al.*, 2004) possivelmente estão implicados nas atribuições agregadas à vigilância privada. Segundo Antunes (2005), o/a trabalhador/a tornou-se cada vez mais “‘polivalente e multifuncional’ [...] [capaz de] exercitar com mais intensidade sua dimensão ‘mais intelectual’ (sempre entre aspas)” (p. 32) e, para assegurar sua manutenção no emprego, aceitou cumprir funções variadas.

E8 atribuiu sentidos negativos à complexificação das funções do/a vigilante: “[...] *pedem para ele organizar a fila, colocar a bomba de água, servir o cafezinho, entendessee? Só que se ele estiver fazendo uma destas atividades, ele tirou o foco da segurança*”. Segundo este entrevistado, o acúmulo de funções aconteceria visando diminuir despesas com pessoal e, também, porque os clientes desconhecariam o trabalho de controle e observação inerentes à vigilância e analisariam “*se ele está parado eu vou dar alguma coisa para ele fazer*” (E8). Estes achados coadunam com as informações analisadas por Kusther *et al.* (2010) sobre os profissionais do setor receberem com frequência tarefas nem sempre condizentes com a função realizada pelo/a vigilante.

Cabe melhor analisar esta questão, pois esta é uma importante mudança perpetrada no segmento e abriu espaço para a inserção da força de trabalho feminina, como será discutido no próximo item. Exige-se do/a trabalhador/a cada vez mais polivalência, agregando-se novas atividades à sua rotina para reduzir custos operacionais. Frequentemente esta prática ignora se há compatibilidade entre as tarefas associadas ao exercício profissional, pois o que está em jogo é “a lógica da rentabilidade” (Gaulejac, 2011a, p. 90). A função do/a vigilante tecnicamente é incompatível com a realização de outras atividades

concomitantes, pois este/a profissional deveria ter sua atenção voltada ao ambiente como um todo, antevendo situações potencialmente perigosas (ou suspeitas) às pessoas e ao patrimônio. Quando o/a vigilante dirige seu olhar para uma pessoa (para lhe dar uma orientação ou entregar uma senha de atendimento), ele/a tirou a atenção do ambiente e não está mais fazendo vigilância.

Coelho (2006) reforça a necessidade dos órgãos fiscalizadores estarem atentos ao cumprimento das normas legais e técnicas de segurança e vigilância privada, pois, segundo o autor, algumas empresas alteram as atividades dos/as vigilantes para otimizar a relação custo/benefício, orientando seus profissionais a acumular funções, afinal “o que interessa é o lucro” (p. 13). Para Cerdeira (2004), o sistema de fiscalização brasileiro é precário, pois o DPF não tem efetivo suficiente para exercer efetivo controle, assim, em muitas situações, os/as vigilantes trabalham em condições precárias ou são sobrecarregados/as com afazeres alheios à sua função. “Isso cria, ao invés de segurança, um risco efetivo para toda a sociedade” (p. 6).

Finalmente, o terceiro ponto envolvido nas transformações da área levantado nas entrevistas: os crimes perpetrados contra o patrimônio tomaram outros contornos com a ascensão do crime organizado. “*O marginal antes de fazer um assalto faz um levantamento técnico, o mesmo levantamento técnico nós fazemos para pegar um posto de vigilância o marginal vai fazer para tentar assaltar*” (E2). Houve aumento na sensação de insegurança da população, catapultando a procura pelos serviços de segurança privada (Caniato & Nascimento, 2007; Chesnais, 1999; Cotta, 2005; Rondon & Andrade, 2003; Caldeira, 2000; Olmo, 2000 entre outros) e o setor se especializou para fazer frente às ações criminosas, passando a exigir profissionais mais qualificados e escolarizados para lidar com a ampla gama de informações técnicas de segurança e com tecnologia avançada (Kusther *et al.*, 2009).

Nas entrevistas foi possível historicizar algumas mudanças: as primeiras vagas no mercado catarinense surgiram em bancos e órgãos públicos, gerando um “*cabide de empregos políticos. [...] Quem é que eles colocavam para ser vigilante? Alguém que desse voto, alguém que fosse da comunidade. Não havia preparo dessas pessoas*” (E6). Os antigos vigias eram homens, geralmente aposentados, alguns com “[...] *problemas de coluna, não podiam fazer muita atividade física, ou faltava um dedo, faltava a mão, tinham um problema na perna*” (E4) e trabalhavam “[...] *sentadinhos, com a gravata aberta, os pezinhos em*

cima da mesa, assistindo televisão. Nenhum posto de segurança hoje tem isso” (E9). Atualmente os clientes “*querem uma pessoa que tenha raciocínio mais apurado, com discernimento mais detalhado*” (E7). Analisando informações da RAIS/2005, Kusther *et al.* (2010) também encontraram maior exigência por parte das EPS: 45% dos vigilantes passaram a apresentar o Ensino Fundamental completo e 26% o Ensino Médio completo ou superior incompleto. “As empresas buscam profissionais que sigam normas e, ao mesmo tempo, esperam contribuições dos mesmos quanto aos processos inovadores” (p. 21).

Os/as gestores/as relataram aumento no volume de pessoas entregando currículos nas EPS, reflexo da crescente procura pelo CFV. “*O [nome da escola] está bombando! Neste ano eu já fiz 1.200 alunos!*” (E5). E4 relacionou o avanço na procura ao salário convidativo e à principal escala de trabalho do setor (12X36), facilitando a conciliação de atividades para gerar aumento na renda. Além disso, este seria um trabalho desenvolvido “*sem estar se sujando ou fazendo um esforço físico muito grande*” (E4). E5 atrelou o aumento na busca pelo CFV à crise econômica: “*um dos setores que mais cresce na crise é o setor de vigilância. Quando a construção civil pára, o pessoal migra para a segurança; quando a indústria pára, o pessoal migra para a segurança*”. E, finalmente, para E8 a vigilância seria uma profissão com reconhecimento profissional e social, tornando-a especialmente atrativa: “*Chamar um vigilante de ‘seu guardinha’ é ofensa. Ele responde: ‘Não, eu sou o vigilante, [...] eu sou um profissional desta área’*” (E8). Associando os fatores atrativos da profissão ao amplo crescimento da vigilância no setor de Serviços (Pandjarian, 2008; Zanetic, 2005; Cerdeira, 2004), o número de vigilantes têm aumentado expressivamente no estado nos últimos anos.

Segundo os/as gestores/as, porém, o perfil da maioria dos/as alunos/as matriculados/as no CFV estaria em desacordo com as exigências das empresas. “*Nas academias [...] menos da metade, uns 40% ou 30%, estão dentro do perfil*” (E7). Os alunos com a escolaridade legal mínima teriam dificuldade em acompanhar o CFV: “*é muito difícil falar de gestão aplicada, de tecnologia de alarmes para uma pessoa que não tem entendimento e não consegue compreender isso*” (E6). A vigilância só absorveria estes/as profissionais em postos “*difíceis*”, pois eles/as seriam mais “*obedientes*” e não reclamariam das condições de trabalho oferecidas (E10). As escolas de formação não podem e não têm interesse em impedir a matrícula destes/as alunos/as: não podem porque seriam acusadas de discriminação com base no art. 81 da citada Lei nº 7.102/1983; e, também, não há nenhum interesse em

barrar alunos pagantes. Segundo os/as gestores/as, o/as alunos/as desconheceriam as exigências atuais do mercado de vigilância, como pode ser observado neste trecho: “*vai ser vigilante! É facinho. [...] Eles te dão um diploma, você pega um empreguinho, eles te arrumam um postinho, de vez em quando vai o fiscalzinho chato lá, mas quando ele vai embora ainda dá para você tirar um cochillinho [risos]*” (E6).

Foram encontrados registros sobre a inadequação da legislação em Coelho (2006) e Kusther *et al.* (2010). Seu anacronismo também foi debatido pela pesquisadora no V Encontro Brasileiro de Educação e Marxismo (Diogo, 2011). Há elevado investimento econômico, emocional e social embutido na realização do CFV por um/a aspirante à profissão, muitos/as desconhecem o perfil atualmente exigido pelas EPS e se iludem que conseguirão uma rápida inserção profissional tendo somente a escolaridade legal mínima⁷⁵.

4.4. Mulheres na vigilância patrimonial privada

Na análise deste tema buscou-se a percepção dos/as gestores/as sobre a receptividade de mulheres no segmento, as características específicas desta demanda e as singularidades do R&S da força de trabalho feminina.

Não foi possível precisar quando as mulheres passaram a frequentar o CFV. Nunca houve restrições legais, contudo antes dos anos 2000 a área de vigilância privada não ocupava a força de trabalho feminina, assim não havia procura de mulheres pelo CFV. Uma escola permitiu o acesso da pesquisadora ao banco de dados (fichas de matrícula impressas), contudo este não estava alimentado com a variável sexo, impedindo a análise devido imprecisão das informações. O volume de mulheres matriculadas o CFV ainda é pequeno⁷⁶, mas tende a crescer na mesma medida do aumento das possibilidades de inserção na área.

O gestor responsável por uma das escolas acreditava que as mulheres almejavam “*profissionalização*” ao buscar a área de vigilância

⁷⁵ Esta afirmação tem como base a fala dos/as gestores/as e as informações colhidas junto ao segundo conjunto de sujeitos, conforme será debatido no próximo capítulo.

⁷⁶ A pesquisadora frequentou seis CFV e observou que a média eram quatro a cinco mulheres entre cerca de quarenta homens (dependendo da capacidade da sala de aula e dos alojamentos feminino e masculino). Estatisticamente, cada CFV tem aproximadamente 10% de alunas (cada curso poderá ter, no máximo, quarenta e cinco alunos/as, segundo o anexo I da Portaria nº 387/2006).

enquanto os homens aspiravam uma rápida forma de inserção no mercado de trabalho. *“Os homens, a maioria está desempregada e precisa de emprego para sustentar a família. As mulheres, a gente observa pouquíssimas que precisam trabalhar para o sustento, elas vêm buscar algo a mais, ter seu próprio dinheiro, buscar uma melhor condição de vida, um complemento”* (E10). Pode-se perceber que esta colocação atribuía sentidos estereotipados ao trabalho feminino, pois, no imaginário deste gestor, o homem teria o papel de provedor da família e salário da mulher seria complementar e secundário ao masculino.

Para E1, E5, E6 e E8, as mulheres procurariam o CFV para compensar um antigo sonho de ser policial. *“Em noventa por cento dos casos [...] ela queria ser policial, queria usar farda, o desejo da farda é muito importante”* (E1), *“é questão de imagem [relacionada ao fardamento], aquela coisa de todo mundo saber que ela é vigilante”* (E3). Apesar de a vigilância ter atuação distinta das polícias, para a população em geral há muitas semelhanças visíveis (uso da farda, armamento, postura de trabalho, atuação na área de segurança etc.) possibilitando àqueles/as que não conseguiram prestar ou passar em concursos para as polícias ocuparem cargo assemelhado em uma área afim. *“Entra naquela questão de vir pra vigilância pra se realizar porque na polícia militar ou noutros órgãos militares elas tiveram dificuldade de entrar”* (E7). Além disso, foi apontado pelos gestores/as que as mulheres matriculadas no CFV geralmente tinham vigilantes na família, sempre homens (marido, pai, tios, irmãos, primos etc.). *“Normalmente, interessante, as mulheres vigilantes têm os maridos também vigilantes, em 70% dos casos”* (E6). Este fato foi observado na análise do segundo conjunto de sujeitos e será debatido no capítulo 5.

Outra peculiaridade apontada pelos/as gestores/as: o CFV seria o *“sonho das serventes”*. De modo geral, a literatura associa serviços de limpeza e conservação ao preconceito e à falta de reconhecimento social, denominada por Costa (2002) de invisibilidade pública. O trabalho das serventes de limpeza é socialmente desvalorizado, para o qual são atribuídos sentidos cansativos, mal remunerados e, muitas vezes, humilhantes (Diogo, 2005). As trabalhadoras domésticas (diaristas e empregadas) também são pouco reconhecidas e têm sua identidade ocupacional vinculada à subalternidade e desvalorização simbólica do trabalho servil (Santos, 2011). Conquistar um trabalho com melhor visibilidade, prestígio social, maior remuneração e fisicamente mais leve poderia representar uma considerável ascensão profissional para estas trabalhadoras. Além disso, vigilante é profissão regulamentada enquanto servente de limpeza é considerada uma

ocupação: “*Vigilante está escrito e carimbado na Carteira de Trabalho, isso já dá uma diferença*” (E1). As psicólogas entrevistadas relataram priorizar no R&S serventes que fizeram o CFV para cargos na vigilância: “*não tem uma política instaurada, [...] mas quando a gente pode atender uma servente que desempenha muito bem como servente e fez o curso de vigilante, surgindo uma vaga [na vigilância] ela é a primeira pessoa que a gente vai recorrer*” (E3).

Em relação ao desempenho das alunas durante o CFV, foram tecidos elogios: “*eu prefiro formar mulheres, elas são mais focadas, muito mais dedicadas, acatam com mais facilidade, o nível de entendimento delas é melhor*” (E6) e “*elas estudam mais*” (E10). Esses comentários estão repletos de estereótipos de gênero, considerando as mulheres mais estudiosas e submissas que os homens.

Segundo os/as entrevistados/as, as mulheres começaram a ocupar vagas de vigilância em Santa Catarina entre o final da década de 1990 e início dos anos 2000, em postos bancários e no monitoramento eletrônico. Nos bancos, foram inseridos “casais” (um vigilante homem e uma mulher) e, segundo E6, a idéia deu certo e rapidamente se disseminou entre algumas redes bancárias. “*Vou ter a força, digamos assim, do homem e, digamos ... não é que o homem não tenha ... a perspicácia, aquele olhar atento e mais profundo da mulher, mas a mulher é mais cuidadosa, mais detalhista*” (E2). Este trecho revela distinções entre aquilo que é esperado de homens e mulheres na área de vigilância privada, revelando que os sentidos atribuídos ao trabalho na vigilância são sexuados e cercados de estereótipos.

Alguns/as gestores/as atribuíram a inserção de mulheres neste segmento marcadamente masculino à recente demanda por maior escolaridade e às características de alguns postos de trabalho, principalmente as portarias e as recepções (este ponto será discutido no próximo item). Para eles/as, as mulheres estariam “*intelectualmente mais preparadas*” (E4) para operar tecnologias informatizadas e teriam maior desenvoltura nos relacionamentos interpessoais. Contudo, não obstante sua maior escolaridade, fizeram-se presentes hierarquias ligadas ao gênero: as mulheres precisariam demonstrar maior “*esperteza*” (E4, E9) para poderem ocupar este lugar historicamente masculino. “*Se para o homem a gente já pede segundo grau, pra mulher tem que ter o segundo grau exigível [ênfase]. [...] Se uma mulher quer buscar [uma vaga] tem que mostrar algo a mais*” (E9). Reforçou-se nesta fala um sentido de inferioridade feminina no trabalho da vigilante, ela teria que apresentar “*algo a mais*” para ser aceita neste segmento no

qual prevalece a identidade profissional masculina. Pode-se afirmar, com base em Fávero (2010), que as dinâmicas associadas a estas práticas de gênero contribuem para que as mulheres se sintam incompetentes e continuamente desvalorizadas.

As mulheres apresentam maior escolaridade que os homens: segundo o IBGE, em 2009 61,2% das trabalhadoras brasileiras tinham 11 ou mais anos de estudo⁷⁷. Os gestores da pesquisa empreendida por Kusther *et al.* (2010) consideraram as mulheres mais predispostas aos desafios e novas possibilidades, enquanto os homens foram mencionados como mais resistentes às novidades, “[...] reflexo da cultura masculina predominantemente maior no ambiente de trabalho de segurança privada que se estabeleceu ao longo dos anos” (p. 18). Esta também poderia ser uma forma de analisar a gradativa abertura do setor às mulheres, pois elas obtiveram penetração na área justamente no momento que ocorreu uma *mudança ecológica* (baseada em Lévy, 1993) na área. Ou seja, a demanda por maior escolaridade e capacitação técnica desestabilizou o perfil profissional do segmento e, talvez, a inserção de mulheres seja um processo das EPS rumo a uma nova equibração.

Apreendeu-se na fala dos/as gestores/as que primeiras vigilantes tinham características assemelhadas às dos homens (E1, E3, E4, E5, E7): eram “*masculinizadas*” (E7), “*a grande maioria era homossexual, [...] mulheres brutas, mais ou menos o físico de um homem, fortes, cabelos curtos, pouca maquiagem, aquela coisa entroncada*” (E5). Ou seja, num primeiro momento elas se encaixaram perfeitamente no padrão masculino da área, sem representar uma mudança de paradigma, pois o estereótipo do setor se manteve intacto.

Atualmente o segmento moldou um perfil peculiar às vigilantes, rejeitando aquelas que se apresentam “*masculinizadas*”. Um cliente recusou uma vigilante encaminhada por E3 com a seguinte frase: “*‘Eu pedi uma mulher’ [ênfase]. ‘Mas eu mandei uma mulher’. ‘Não, mandou uma mulher em formato de homem, pode mandar uma mulher em formato de mulher, de menina’*”. Percebe-se que esta colocação está eivada de preconceitos e aquelas que ousam desafiar os estereótipos vigentes são, na maioria das vezes, preteridas por este exigente setor. Segundo os/as gestores/as vigilantes femininas homossexuais são aceitas “*desde que tenham vaidade*” (E3) e “*não afrontem a sociedade com sua*

⁷⁷ Informações disponíveis no site do IBGE:

<http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticia/noticia_visualiza.php?idnoticia=1567&id_agina=1>. Acesso em 08.07.2011.

predileção” (E5). Quando elas “*não deixam seu lado feminino [e] [...] não deixam sobressair muito o lado masculino [...] [seriam] perfeitas*” (E4). “*Eu prefiro a homossexual porque tenho menos risco de gerenciamento de gravidez e falta por motivo de filhos*” (E7).

Se no início da abertura do segmento às mulheres se buscava a homogeneização, atualmente se busca a diferenciação entre os sexos. Poder-se-ia aventar que as vigilantes consideradas “*perfeitas*” teriam um perfil *andrógino*, associando postura viril às “*características de mulher*”. Pode-se perceber que a demanda pela força de trabalho feminina tornou-se ambígua e, muitas vezes, configurou um paradoxo organizacional (Gaulejac, 2007, Vasconcelos *et al.* 2006, Vasconcelos & Vasconcelos, 2004).

A abertura da vigilância privada às mulheres ainda é restrita e segmentada a poucos postos de trabalho. No setor persiste a imagem do “*security man*” (E6): homem, forte, alto, destemido. “*Por que vou querer uma mulher? Eu prefiro colocar um cara grandão, forte, só que com um cérebro do tamanho de uma amêndoa*” (E6). Segundo os/as gestores/as, alguns/as clientes rejeitariam a oferta de mulheres vigilantes “*porque mulher não tem que estar com um revólver na cintura*” (E5) e “*não impõe respeito*” (E3). O cliente “[...] *tem uma tendência de não se sentir seguro com uma mulher armada lá na frente, ele a vê mais como vítima do que realmente para estar protegendo a empresa em si*” (E7). Segundo E5, o preconceito contra a mulher vigilante seria proporcionalmente maior nos postos do interior do estado, onde imperaria uma visão mais “*machista*”.

Pesquisando identidades profissionais, Chies (2010) aponta que estas são diferenciadas entre os gêneros num mesmo campo profissional. As profissões construídas historicamente como masculinas são mais valorizadas em comparação àquelas consideradas femininas e

... quando as mulheres ocupam um espaço em profissões tidas como masculinas, não apenas pela sua construção histórica, mas muitas vezes pela demarcação de pré-requisitos tidos como masculinos (força, resistência e liderança), a força de trabalho dessas mulheres é concebida como inferior. Essas diferenças impostas entre os gêneros que, na maioria das vezes, expressam um sentido de inferioridade à mulher são constituídas por um reforço ideológico que busca mascarar a realidade. (Chies, 2010, p. 510/11).

Denissen (2010) acredita que mulheres atuando em empregos predominantemente masculinos encontram problemas para a construção de uma identidade profissional, pois muitas vezes vivenciam expectativas contraditórias (paradoxais) de serem obrigadas a

apresentar-se de modo “*feminino*” e ter desempenho “*masculino*” no trabalho. Esta situação gera constrangimentos e pode simplesmente reproduzir dominações de gênero, contudo a autora defende que pode, também, criar possibilidades de resistência e transformação.

Estudando a presença feminina na Polícia Militar do Rio de Janeiro, Soares e Musumeci (2005) apontam que as mulheres se defrontaram com desafios específicos: “construir credibilidade, combater estereótipos, provar seu valor, lidar com situações delicadas decorrente da relação hierárquica superposta à de gênero, administrar a dupla jornada, como policiais e mães de família etc.” (p. 139). Estes desafios também foram colocados às mulheres no campo da vigilância patrimonial privada.

A segmentação ocupacional na área de vigilância representou um paradoxo: mudanças no perfil dos clientes e nos postos de trabalho promoveram a absorção da força de trabalho feminina; contudo o setor está historicamente associado à imagem do “*security-man*” e persistem receios em relação à capacidade em fornecer segurança das mulheres vigilantes.

Alguns gestores narraram a necessidade de realizar um “*trabalho de convencimento*” (E2, E4, E7, E9) prévio com os clientes, demonstrando algumas “*vantagens*” em colocar uma vigilante em determinado posto de trabalho. “*Este é um mundo masculino, então tem que ter um pouco de inteligência na hora de vender o produto [a vigilante mulher]*” (E2). Apreendeu-se que os/as gestores/as buscavam com esta atitude influir no perfil delineado pelos clientes visando melhor atendê-los e/ou favorecer o gerenciamento do posto, contudo a decisão final pela contratação de mulheres caberia exclusivamente ao cliente: “*eu não posso obrigar, ir contra o cliente, o que eu faço é explicar e tentar vender [a idéia de contratar uma vigilante mulher]*” (E2).

As vigilantes eram apresentadas como mais cuidadosas, detalhistas, atenciosas, concentradas, agradáveis, sutis etc. Além disso, sua apresentação pessoal era considerada superior à masculina: “*nenhuma mulher vai trabalhar com roupa suja, com cabelo revirado, com a blusa fora da calça, nem sapatos sujos*”. Estas “*vantagens*” se alicerçavam em sentidos essencializados dos trabalhos realizados por mulheres e homens, negando que “os grupos sexuais não são o produto de destinos biológicos” (Kergoat, 2002, p. 49) e tornando “*natural*” uma construção cultural e social. O estudo das relações de gênero refuta a existência de atributos essenciais a homens e mulheres. Se em nossa cultura a maioria das mulheres é considerada mais

delicada, comunicativa, atenciosa, multitarefa, flexível e subordinada que o sexo oposto é porque estes são conhecimentos tácitos (Kuenzer, 2002; Kuenzer, Abreu & Gomes, 2007) valorizados e socialmente aprendidos desde a mais tenra idade, forjando subjetividades diferenciadas entre homens e mulheres.

As relações de gênero estabelecidas socialmente tornam as habilidades e saberes tácitos construídos por homens e mulheres diferentes, tanto em termos qualitativos como valorativos. Competitividade, virilidade, prontidão, força física – atributos associados ao masculino – recebem geralmente maior valorização social; enquanto meiguice, dedicação, concentração, minúcia – características consideradas “tipicamente femininas” – auferem status inferior. Para Nuernberg (2008), até a própria Psicologia legitimou em seus primórdios a distinção entre as formas de ser e agir conforme o sexo biológico, pois até a metade do século XX esta era usada para explicar “cientificamente” o motivo pelo qual somente homens assumiam cargos de maior importância, responsabilidade e poder.

As “*qualidades femininas*” são adquiridas na esfera privada, intergeracionalmente e, também, por meio do trabalho reprodutivo, predominantemente realizados por mulheres. Estas características facilmente transformam as qualidades num “*dom*”, pois não há custos envolvidos, e podem ser exploradas pelo capital sem a devida remuneração.

Interessante apontar que as “*qualidades femininas*” aqui descritas pelos/as gestores/as eram atrativas para o mercado de vigilância. Rambla (2000) defende a hipótese dos conhecimentos adquiridos no âmbito doméstico terem se tornado mais importantes atualmente do que eram anos atrás, pois pesquisas demonstram que algumas características destes saberes podem aumentar a capacitação das mulheres no mercado de trabalho.

Quanto ao processo de R&S, este possuía características fortemente sexuais: em relação às mulheres considerou-se “*normal*” recolher informações detalhadas sobre a estrutura familiar, número e idade dos filhos, rede de apoio (família, marido/companheiro, creche, escola, vizinhos etc.) entre outros quesitos. Estas informações determinavam a aprovação da candidata de modo tão (ou mais) intenso quanto a análise das qualificações e qualidades descritas no item anterior. “*Eu me preocupo com os filhos, quem cuida, tem toda a questão da creche, tem os horários, quem busca, estas coisas normais. No homem a gente já não se preocupa com isso*” (E1). Segundo os/as

gestores/as, faltas relacionadas ao cuidado dos filhos eram mais frequentes em mulheres; desta forma eles/as consideraram filhos menores de dois anos de idade empecilhos para o exercício profissional de mulheres na vigilância, afinal “*é a mãe quem cuida*” (E1). Assim, evitava-se contratar mães de crianças pequenas (independente da sua estrutura de apoio). Observou-se, mais uma vez, uma percepção cristalizada e essencializada, partindo-se da premissa que ‘mães de crianças pequenas costumam faltar ao trabalho’⁷⁸.

Pesquisa sobre arranjos domésticos de gênero no Brasil, realizada por Nunes (2011a), revela que a primeira variável condicionante do tempo dedicado ao trabalho realizado no lar é o número de filhos, pois este aumenta o ritmo e a intensidade das atividades, particularmente quando as crianças têm até dois anos de idade. Bruschini (2007) aponta que as mães dedicam, em média, trinta e cinco horas semanais para as atividades reprodutivas quando possuem filhos/as menores de dois anos e trinta e duas horas semanais quando eles/as têm entre dois e quatro anos de idade, cifras muito superiores às encontradas na população feminina em geral (27 horas semanais). Poder-se-ia supor que as mães, principais responsáveis pelos cuidados direcionados aos filhos, tivessem maior volume de faltas neste quesito, contudo outros fatores (tais como rede de apoio, logística, organização, distribuição de tarefas etc.) podem alterar este cenário. A lógica gerencialista (Gaulejac, 2007), contudo, não os prioriza e opta frequentemente pela simples exclusão daquelas que potencialmente *poderiam vir a faltar*, enfatizando aspectos econômicos.

Ainda em relação ao R&S de mulheres, era questionado se a candidata pretendia engravidar “*porque é mais um motivo que ela vai ficar afastada*” (E3) e se o marido concordava com ela trabalhar na área de vigilância privada (E1)⁷⁹. Também era exigido da candidata, de forma mais enfática que em relação aos homens, ampla aceitação de escalas ou tipos de postos de trabalho, pois o número de vagas femininas era pequeno e se ela apresentasse restrições ou limitações seria difícil remanejá-la no caso de um eventual encerramento de contrato (E1, E5, E9). “*Ah, eu não quero trabalhar armada*’. *Eu disse: ‘infelizmente eu*

⁷⁸ Os/as gestores/as apontaram ser mais difícil para as mulheres conciliar os cuidados da prole com o trabalho remunerado, acarretando em maior volume de faltas relacionadas a problemas de saúde dos filhos, contudo não foi possível confirmar estatisticamente esta informação.

⁷⁹ Duas psicólogas narraram que algumas mulheres desistiam do serviço porque os maridos ou companheiros não concordavam com este exercício profissional e solicitavam que elas pedissem demissão, dessa forma elas questionavam a ‘autorização’ destes.

não tenho lugar para ti aqui' [...] Eu não posso ter esse diferencial" (E5).

Segundo os/as gestores/as, as mulheres aceitariam mais facilmente vagas de horista. *"Vou me fazer ver, então vou aceitar essa vaga mesmo"* (E3). Idealmente o horista ficaria integralmente à disposição da empresa porque poderiam surgir coberturas de postos em quaisquer horários. Neste tipo de posto de trabalho, torna-se difícil efetuar um planejamento da receita mensal, pois a remuneração se dá por hora trabalhada. Em raros casos é possível ao horista obter rendimento superior ao mensalista, mas geralmente o seu salário é menor. As oportunidades femininas na vigilância são limitadas e, como citado pelos/as gestores/as, há possibilidade dos/as horistas serem promovidos para vagas de mensalistas; assim aceitar este tipo de vaga poderia ser considerada uma tática (Certeau, 1994) das mulheres para conseguirem uma inserção inicial em uma EPS.

As vigilantes estariam vetadas para a escala noturna ou para os postos considerados de alta periculosidade. Os gestores operacionais narraram realizar uma avaliação de riscos antes de inserir uma mulher num posto de vigilância, naqueles considerados de alta periculosidade não se colocava vigilante mulher independente da escala. *"O bandido vai ver a mulher: 'pô, é mulher, é mais fácil'. [...] Já é tão complicado ter vaga pra mulher, se eu colocar ela e houver um assalto vai piorar"* (E5). Evitava-se colocar mulheres em postos próximos ou dentro de favelas, onde o entorno era violento ou onde poderia haver necessidade do uso da força física. *"Eu não posso colocar uma mulher na emergência de um hospital [...] pois eles vão passar por cima"* (E4). Segundo os gestores, essa seria uma forma de proteção à vigilante. *"O homem também é rendido, mas mulher pode agravar um pouquinho mais, pode haver um estupro ou [...] alguma coisa mais grave"* (E10). Os/as gestores/as também consideraram arriscado inserir mulheres em postos noturnos⁸⁰. Nos condomínios, por exemplo, mesmo naqueles considerados de baixa periculosidade, as EPS optavam por colocar uma mulher durante o dia e um homem à noite: *"À noite acaba tendo a presença mais ostensiva do homem. Eu particularmente ainda não consigo visualizar a mulher trabalhando à noite"* (E8).

Foi possível apreender que a introdução de mulheres poderia, desde o ponto de vista dos/as gestores/as, *fragilizar* determinados postos, colocando o patrimônio e a vigilante em risco. A menor força

⁸⁰ Exceção feita à vigilância eletrônica (monitoramento de câmeras e alarmes), pois as vigilantes trabalhariam em locais fechados.

física feminina foi citada como um fator de atração para o crime, pois elas poderiam ser vítimas de ameaças e/ou violência física, inclusive estupros, realidade menos frequente entre os homens. Cabe salientar que eventos deste tipo nunca aconteceram em nenhuma das EPS cujos/as os/as gestores/as foram entrevistados/as, a não utilização de mulheres em postos noturnos e arriscados era “*preventiva*” (E1) e estava baseada na pressuposição da ocorrência desse tipo de evento, considerando a mulher o ‘sexo frágil’.

Estudando a inserção de mulheres na Polícia Militar do Rio de Janeiro, Soares e Musumeci (2005) também encontraram segmentação ocupacional baseada em visões generificadas. As policiais estudadas pelas autoras eram frequentemente destinadas a “... funções condizentes com a imagem tradicional do papel social desempenhado pelo feminino, ao abrigo de riscos maiores e longe das atividades associadas a ‘guerra’” (p. 95). Para as autoras, prevalecia em todos os escalões uma visão essencialista das diferenças sexuais, manifesta na idéia de que as mulheres são mais gentis, delicadas, afetivas, atenciosas etc.

A questão da menor força física feminina foi uma tônica nos discursos. Mulheres e homens receberam o mesmo treinamento de defesa pessoal e imobilização durante o CFV, o nível de exigência dos instrutores foi considerado igual para ambos os sexos, contudo acreditava-se que elas eram menos hábeis para dominar um oponente. Um dos gestores detalhou que as mulheres eram destinadas aos postos cuja probabilidade de utilização da força física fosse terciária: “*Em primeiro lugar seria a inteligência, saber contornar a situação; segundo buscar meios de auxílio que não tenham que usar a força; e, terceiro, seria a força. [...] A mulher tem que ter muito mais inteligência do que força, ela não pode chegar ao ponto de entrar em combate, ela tem que dominar antes*” (E4).

Não cabe aqui discutir a veracidade desta assertiva, mas o sentido a ela atribuído. No quesito força física, características naturalizadas colocaram, mais uma vez, as mulheres em desvantagem, abonando a elas um lugar coadjuvante e inferior na vigilância patrimonial privada. Pode-se apreender nestas significações que elas precisavam mostrar uma capacidade cognitiva e lógica (denominada “*inteligência*” pelos/as gestores/as) muito superior em relação aos homens para poderem contornar sua “*desvantagem física*”. Barros (2008) aponta a menor disposição para enfrentar perigo e menor força física como forte estereótipo negativo relacionado ao trabalho feminino, dificultando o acesso das mulheres a determinadas funções, tais como bombeiros, policiais e vigilantes. Segundo a autora, estudos comprovam que o

sistema muscular da mulher é menos desenvolvido, contudo recursos tecnológicos modificaram a natureza de diversas atividades que exigiam força física e, desta forma, liberou as mulheres a substituir a força de trabalho masculina, tais quais as modernas tecnologias de segurança amplamente difundidas no segmento.

4.5. Gestão da força de trabalho feminina

Neste tema buscou-se analisar a percepção dos/as gestores/as sobre as especificidades da gestão e dos postos de trabalho femininos, bem como a ascensão profissional de mulheres no segmento. De modo geral, os/as gestores/as avaliaram positivamente a atuação das vigilantes. *“Eu particularmente estou gostando de trabalhar como sexo feminino”* (E2). Vários aspectos positivos foram ressaltados no tocante à gestão de mulheres: amabilidade, disciplina, foco no trabalho, perfil ativo, subordinação etc. *“É mais fácil trabalhar com uma mulher do que com um homem, a mulher com uma advertência ou um toquezinho [...] ela melhora, às vezes o homem você fala, fala, fala e não adianta”* (E4).

Os sentidos atribuídos ao comportamento de homens e mulheres no trabalho apresentaram-se imersos em estereótipos de gênero. Esta visualização diferenciada determinava diferentes inserções para ambos os sexos, segmentando os postos de trabalho ocupados pela força de trabalho feminina. Elas se concentravam nos postos voltados ao atendimento ao público (recepção, portaria, shopping), em instituições de ensino, postos bancários e centrais de monitoramento. Os/as gestores/as utilizaram estereótipos de gênero como justificativa. Nas escolas, por exemplo, *“a mulher por ser mulher e, muitas vezes, por ser mãe, ela vai saber tratar uma criança melhor que um homem. [...] O homem é mais ação e reação, a mulher é mais razão e coração”* (E4).

Segundo os/as gestores/as, em postos de portarias as mulheres obtinham melhor desempenho em relação aos homens porque *“[...] o trabalho deixa um pouco mais a segurança ostensiva e passa a ser receptiva”* (E7). Os clientes frequentemente optavam pela diminuição dos postos de trabalho visando o corte de custos, assim os/as vigilantes contratados/as para postos de portaria e recepção realizavam uma multiplicidade de afazeres: recepcionavam pessoas, davam informações, atendiam ao telefone, anotavam recados, distribuíam correspondências e, ao mesmo tempo, eram responsáveis pela vigilância patrimonial e pela segurança das pessoas ali circulantes. Neste quesito, segundo os/as

gestores/as, as mulheres contabilizariam vantagens operacionais porque conseguiriam “[...] *ser mais flexíveis e rápidas no controle de duas ou três coisas, [...] atender ao telefone enquanto te identifica, já o homem tem mais dificuldade*” (E8).

Em grandes portarias (nas de intenso fluxo de pessoas) poderia surgir a necessidade de contratar dois vigilantes, neste caso as EPS geralmente optavam pelo “*casal*”: enquanto a vigilante atuava na recepção, transmissão de informações aos clientes e atendimento telefônico; o vigilante dava “*a base de apoio para a segurança do patrimônio*” (E7). Ou seja, nesse caso se mantinha a percepção polarizada da atuação de homens e mulheres, pois ao posto feminino cabiam atividades de recepção enquanto o posto masculino era de vigilância patrimonial propriamente dito. A organização do trabalho baseava-se em um princípio de complementaridade de papéis masculinos e femininos, organizada com base na “... reprodução idêntica das relações sociais e de suas modalidades” (Kergoat, 2002, p. 51).

Independente do sexo do vigilante, acumular tarefas redundante em precarização porque atrapalha a plena execução e repercute negativamente nas condições de trabalho. Não há adicional no salário pela realização de serviços extras, ou seja, uma parcela dos trabalhos realizados pela/o vigilante é apropriada pelo capital sem a devida remuneração. Para Antunes (2005), a emergência de uma nova morfologia do trabalho, entre outros fatores, ampliou a exploração da dimensão subjetiva do/a trabalhador/a e precarizou o trabalho realizado. Pesquisa realizada por Vieira *et al.* (2010) revela que 34% dos/as vigilantes entrevistados realizavam atividades não inerentes às suas obrigações profissionais. Homens e mulheres sofrem este tipo de exploração intensiva de trabalho, contudo foi observado na fala dos/as gestores/as que, no caso das mulheres, a intensificação do trabalho foi camuflada por uma justificativa biologizante atrelada aos estereótipos de gênero, afinal mulheres seriam “*naturalmente dotadas*” da capacidade multitarefa.

Realizando uma análise dos postos ocupados na indústria e setor de serviços por homens e mulheres, Antunes (2000) destaca que elas tenderiam aos postos de trabalho intensivo, onde é maior a exploração do trabalho manual; ao contrário dos homens, destinados àqueles onde é maior a presença de capital intensivo (maquinário avançado). Hirata (2002) aponta que inovações tecnológicas tenderiam a excluir mais mulheres que homens do emprego e do mercado. Realizando um estudo de caso em uma indústria, a autora não encontrou mulheres em postos informatizados, pois elas eram consideradas “incompetentes

tecnicamente” (p. 226). No caso da vigilância, contudo, a análise das informações colhidas aponta para um sentido oposto: as mulheres são geralmente destinadas aos postos onde é maior o incremento tecnológico e os homens ocupam-se da segurança ostensiva. Esta segmentação é genericada, apóia-se em percepções polarizadas sobre os sexos e exige maior grau de escolaridade das mulheres. Por outro lado, nestes postos ampliou-se o leque de afazeres realizados pelas vigilantes sob a justificativa delas serem mais “*eficazes*” e conseguirem “*dar conta*” de multitarefas. As mulheres tendem a se submeter mais facilmente à precarização do trabalho (Nogueira, 2004) e este fato é amplamente explorado pelo capital em benefício próprio.

Nas redes bancárias, as vigilantes são inseridas em dupla com um homem principalmente na Porta Giratória Detectora de Metais (PGDM). Para E10, esta tecnologia seria um dos grandes transtornos da área de vigilância, motivo de constantes conflitos entre vigilantes e clientes. A PGDM é obrigatória em estabelecimentos bancários, pois evita a entrada de armas e coíbe a ação criminosa. Ela possui detector de metais, armação de aço e vidros temperados ou laminados de 8 a 10 mm de espessura, bem como estrutura giratória composta de quatro folhas de vidros temperados ou laminados de 10 mm de espessura⁸¹. O detector impossibilita a entrada do/a cliente em caso positivo (porte de metal); neste caso o procedimento padrão do/a vigilante seria solicitar ao/a cliente sair do perímetro da PGDM (retornar antes da faixa amarela), depositar seus objetos metálicos (moedas, chaves, celulares etc.) em uma caixa de acrílico localizada ao lado da porta e tentar entrar novamente. Se a porta voltar a travar, o/a cliente pode repetir a operação. Na terceira vez que a PGDM trava, é necessário acionar o/a gerente ou chefe de expediente para liberar (ou não) a entrada do/a cliente. Somente neste caso o/a vigilante fica autorizado a destravar a porta (a posse do controle remoto para liberar a entrada do/a cliente é do/a vigilante e o/a gerente ou chefe de expediente só pode autorizar a liberação após a realização dos procedimentos técnicos, fato facilmente comprovado pelo monitoramento eletrônico).

Segundo os/as gestores/as, utilizar uma vigilante na PGDM “*frearia*” reações bruscas por parte dos/as clientes: “*quando você vê a figura de uma mulher [vigilante], você acaba diminuindo seu ímpeto; quando é um homem [bateu o dorso da mão direita na palma da mão*

⁸¹ Dados disponíveis no *site* de um fabricante.

<http://www.mineoro.com.br/seguranca/portas_giratorias/modelo_aval4000>. Acesso em 12.10.2011.

esquerda] *você já vai direto em cima*” (E9). Haveria “ *maior facilidade no controle do processo [da PGDM] [...] porque os clientes têm mais respeito quando vêem uma mulher*” (E10). Pesquisa realizada por Vieira *et al.* (2010) corrobora com esta afirmativa, pois são comuns agressões verbais, situações desgastantes, bem como a necessidade de lidar com as emoções suscitadas. Para os autores, as mulheres teriam maior senso de observação e “ *jogo de cintura*” em situações embaraçosas, como no caso da verificação de bolsas.

Também foram descritos pontos negativos na gestão da força de trabalho feminina: as mulheres seriam mais falantes em relação aos homens (mais “ *reservados*”); adoeceriam com maior frequência, entrando no “ *auxílio doença muito mais rápido e mais fácil que os homens*” (E4); haveria mais faltas femininas relacionadas ao cuidado de filhos doentes; elas apresentariam “ *distúrbios de mulher*” (E4), tais como cólicas, menstruação, tensão pré-menstrual, gravidez, enxaqueca e depressão. Depressão não é um problema exclusivamente feminino, mas foi tratada como tal⁸²: “ *Com depressão profunda, às vezes a mulher se afasta. [...] Às vezes não voltam. [Com os homens é menos frequente?] É bem menos, bem menos*” (E4). Apesar de não ter sido considerado um transtorno operacional, os gestores também apontaram a sensibilidade como uma peculiaridade na gestão de mulheres. “ *Quando tu vai falar com um homem, tu pode ser mais direto, [...] quando tu vai falar com uma mulher, tu tem que medir as palavras porque senão ela chora.*” (E9). Mais uma vez estereótipos determinam o que se espera de homens e mulheres: o choro feminino foi tratado como uma “ *característica*” (E9), enquanto o choro masculino preocuparia o gestor porque os homens “ *não se expõem desta maneira*” (E9). Analisando historicamente as concepções acerca do masculino e do feminino, Fávero (2010) aponta que chorar (e sentir dor) é inerente ao feminino na medida em que, na nossa sociedade, tornou-se sinal de fraqueza e

⁸² Embora o sexo masculino também possa sofrer transtornos depressivos, pesquisadores internacionais acusam que as mulheres estão mais sujeitas à depressão. Segundo o National Institutes of Mental Health/EUA (NIMH) a depressão afeta duas vezes mais mulheres do que homens, independentemente da origem racial, étnica ou de renda. Esta se configura a principal causa de incapacidade entre mulheres. Pesquisa Nacional sobre Uso de Drogas e Saúde (NSDUH) relacionada com a taxa de depressão maior em 2004 acusou que as mulheres (10,3 por cento) eram quase duas vezes mais prováveis que homens (5,6 por cento) de relatarem este transtorno. Dados disponíveis no site: <http://www.depressao.net/estatisticas-sobre-a-depressao.html>. Acesso em 05.11.2011. Utilizando dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) de 2003, Santos e Kassouf (2007) buscaram investigar a relação entre fatores socioeconômicos e a depressão no Brasil. Segundo os autores, as brasileiras também são mais sujeitas à depressão (75,4% de mulheres apresentaram o transtorno contra 24,6% de homens).

vulnerabilidade, enquanto reprimir as emoções demonstra força e invulnerabilidade, aspectos associados à masculinidade. Há, pois, uma “qualificação da diferença” (p. 155) destinando poder e superioridade aos ditos “sentimentos masculinos”.

Poderia ocorrer de uma vigilante reclamar ou pedir demissão por causa de dores nas pernas e/ou varizes e isso poderia “*fechar portas*” para outras mulheres. “*Isso ocorre tanto com homens como com mulheres, só que com as mulheres o mercado é mais machista e você tem que batalhar mais o seu espaço*” (E9). E10 reforçou esta tese: “*Se ela fizer um bom trabalho vai ter uma segunda, uma terceira, uma quarta e assim por diante; agora, se uma fizer um mau trabalho, já corta ali, fechou a porta*”. Este gestor também era instrutor do CFV e alertava as alunas que os rapazes iriam “*dar em cima das meninas e que o prazer do homem é contar para todo mundo depois. [...] [Se] ela acaba cedendo [...] quando ela vai arrumar emprego já está conhecida por aí. Nenhuma empresa quer contratar alguém assim*” (E10).

Foi possível perceber outro paradoxo no discurso dos/as gestores/as vinculado ao gênero: as mulheres tornaram-se vigilantes ‘vigiladas’, pois o trabalho feminino era alvo de maior especulação e elas seriam obrigadas a prestar um serviço qualitativamente superior ao masculino para merecerem entrar e permanecer na profissão. Homens e mulheres costumam ter dores nas pernas⁸³, mas somente elas “*fechariam portas*” ao reclamarem ou pedirem demissão. A postura feminina teria que ser ilibada, sem “*ceder*” a desvios ou reclamações de qualquer natureza. Em conversas com os gestores das escolas de formação, foi narrado que percentualmente os homens apresentariam mais problemas de conduta que as mulheres nos CFV, contudo, independente da estatística, as ‘falhas’ femininas teriam maior visibilidade que as masculinas.

Relações de exploração e dominação muitas vezes são mais duras sobre o trabalho feminino e se traduzem em desigualdades e segmentações (Antunes, 2004). E9 resumiu com perfeição a situação da mulher na vigilância: “*Entre contratar um homem comum e contratar uma mulher comum, a gente acaba contratando um homem pelo fato de ser homem, entendeu?*”. Este é o preço pago pelas mulheres que arriscaram entrar em um “gueto” masculino, dificuldades muitas vezes análogas àquelas encontradas pelas desbravadoras da indústria petrolífera (Perreli, 2005), por engenheiras (Lombardi, 2006, 2008),

⁸³ Vieira *et al.* (2010) apontam que a postura estática e o cumprimento da jornada de trabalho em pé causariam problemas músculo-esqueléticos e circulatórios.

pelas ingressas em um centro tecnológico das áreas de Engenharia e Ciências da Computação (Cabral, 2006), pelas musicistas (Pichoneri, 2011), entre outras profissões maciçamente masculinas, conforme discutido no capítulo 2.

A identidade profissional masculina foi construída desde a regulamentação da vigilância e as transformações sociais e culturais são lentas e gradativas. O segmento ainda se encontra fortemente identificado ao vigilante do sexo masculino e resiste no imaginário dos compradores de serviço que “mulher não impõe respeito”. As propagandas das EPS mantêm e legitimam a imagem masculina da área de vigilância. Foi possível observar nas *webpages* e cartazes (*outdoors*) da maioria das empresas catarinenses de prestação de serviços em vigilância fotografias representando homens exercendo o papel de vigilante. As fotografias de mulheres eram abundantes para ilustrar o setor de limpeza e conservação, telefonistas, recepcionistas etc. As EPS vendem a imagem que os clientes estão acostumados a ver e comprar e, assim, mantêm-se os estereótipos.

O principal transtorno operacional e econômico descrito em relação às mulheres na vigilância foi a gravidez. As grávidas eram afastadas de seus postos logo após a barriga sobressair e o uniforme não mais servir, por volta do terceiro/quarto mês de gestação. Segundo os/as gestores/as, o/a cliente passaria a se sentir vulnerável porque uma grávida não passaria uma “*imagem de segurança*” (E6, E8). “[O cliente perderia a confiança em ter uma vigilante grávida no posto?] *Perderia ... não perderia a confiança nela, mas ele pede para substituir e diz: ‘depois que ela tiver o bebê, ela pode voltar para cá’*. [Tá, ele não perde a confiança na vigilante, mas na grávida.] *Isso, na grávida, na situação que ela está. Pra mim é um problema operacional muito grande*” (E4). As EPS também justificaram a substituição da grávida para evitar que algum problema na gestação pudesse vir a acontecer e resultasse em ações trabalhistas. “*A partir do momento que uma mulher fica grávida na área da vigilância eu não posso mais colocá-la num posto de risco, ela responde por ela, mas não responde pelo filho*” (E6). As grávidas eram transferidas para a realização de serviços internos, substituídas por outra vigilante. “*A maioria não acaba fazendo muita coisa porque a função é vigilante. [...] Fica ali sentada aguardando e tal*” (E8).

Perrelli e Toneli (2004) realizaram pesquisa sobre mulheres frentistas em postos de gasolina (trabalho considerado insalubre devido à exposição ao cheiro de combustível) e se depararam com uma situação interessante: uma trabalhadora ficou grávida e foi deslocada, conforme orientações médicas, para a loja de conveniência durante os três

primeiros meses de gestação. Ao voltar à pista sua barriga começava a despontar e as clientes passaram a relatar o incômodo de observar uma grávida abastecendo carros. Pode-se observar neste estudo de caso que gestação e trabalhos arriscados ou insalubres não são amálgamas fáceis de realizar, afinal a imagem social deste período remete à fragilidade.

Realizando pesquisa sobre os custos implicados no trabalho de homens e mulheres nos países latinoamericanos, Abramo e Todaro (2008) apontam que despesas adicionais na contratação de mulheres são reduzidas, não justificando desigualdades de renda, acesso ao emprego e postos hierarquicamente superiores. Contudo, segundo os/as gestores/as, características específicas do setor de vigilância limitariam aumento significativo das vagas femininas na vigilância em função da elevação dos custos. *“Vamos imaginar que ela [EPS] tenha 50 mulheres e 10 fiquem grávidas. [...] O que ela vai fazer com estas 10? Onde ela vai colocá-las?”* (E10). E7 concordava com esta proposição: *“É complicado abrir um mercado muito grande pra vigilante feminina porque a empresa estará abrindo a porta para ter prejuízo lá na frente em relação à gravidez, faltas, este tipo de situação”*. Durante o período no qual é transferida para *“serviços internos”* a grávida passa a representar única e exclusivamente um custo para a EPS.

Quando a vigilante retornava da licença maternidade, ela tinha perdido seu posto de trabalho. Como o número de vagas femininas era restrito, sua reinserção dependeria de uma vaga disponível. Os/as gestores/as narraram ser trivial mães de bebês recém-nascidos apresentarem dificuldades em conciliar trabalho e maternidade. *“Toda hora com problema, assim não dá [...] É comum [a demissão], na maioria das empresas as mulheres começam a apresentar problemas logo depois que voltam da gestação. [...] Elas forçam uma demissão, pegam o seguro desemprego e ficam mais seis meses em casa cuidando do filho. Não que isso seja uma regra, mas acontece muito”* (E4). Somente aquelas que demonstrassem *“grande comprometimento”* podiam permanecer nas EPS, pois *“[...] a vida pessoal acaba influenciando no trabalho, [...] mas algumas mulheres são bem comprometidas neste processo”* (E8).

Mais uma vez foi possível observar percepções estereotipadas que vinculam às mulheres descompromisso com o trabalho remunerado, *“forçando”* a demissão pelo aumento de faltas. Nenhuma das EPS tinha creche ou fornecia reembolso, também não foram citados mecanismos compensatórios, como troca de escala ou banco de horas. Os gestores do departamento operacional não manifestaram problemas éticos na

decisão de demitir uma vigilante recém-mãe tão logo acabasse a estabilidade legal, banalizando o procedimento. Como pontuou Gaulejac (2007), a gestão nada tem a ver com ética ou moral, afinal suas decisões estão tensionadas entre o lucro e a consideração pelo ser humano, pendendo para o primeiro. “A exclusão do ‘elo fraco’ é vivida como consequência inelutável de uma evolução incontestável” (Gaulejac, 2011a, p. 98).

Sanches e Gebrin (2003) realizaram pesquisa sob o enfoque das relações de gênero sobre negociações coletivas de 30 categorias profissionais entre 1996 e 2000. As autoras agruparam sete temas, dentre os quais se encontravam garantias relativas à gestação e à maternidade/paternidade (cerca de 80% das cláusulas analisadas). As primeiras buscavam descaracterizar a gravidez como impeditivo para a contratação ou manutenção do emprego da trabalhadora, contudo foram raros os avanços em relação à legislação. Garantias extras foram pífias, tais como liberação da gestante antes do término da jornada ou dispensa para exames pré-natais. Quanto às garantias à maternidade/paternidade, relacionadas à compatibilização entre o trabalho e o cuidado dos filhos, as cláusulas sobre creches foram mais frequentes em relação às questões de gênero, pois em grande número de contratos os beneficiários eram somente as trabalhadoras.

As políticas de conciliação servem para amparar a entrada da mulher no segmento laboral, contudo pode-se inferir nas informações apresentadas por Sanches e Gebrin (2003) que a percepção de *mãe cuidadora* perpassa diversas categorias profissionais, sentido este que onera e exclui as mulheres no mercado de trabalho. Esta percepção sexista não é exclusivamente brasileira. Estudando como os usuários de ambos os sexos se apropriavam das políticas de conciliação trabalho-família oferecidas pela Universidade Autônoma de Barcelona, Kuschel & Íñiguez (2008) perceberam estereótipos de gênero nos discursos dos sujeitos de pesquisa. Segundo os autores, homens e mulheres poderiam usufruir desses instrumentos de equilíbrio entre vida laboral e família (licenças, flexibilidade de horários etc.), contudo era “mais aceitável” que uma mulher solicitasse esta licença do que um homem, sendo “inclusive as tarefas doméstico-familiares organizadas segundo este mesmo critério”^{xviii} (p. 173).

As empresas dificilmente investem em medidas para proteger efetivamente a maternidade, relacionando os custos da reprodução biológica e o cuidado da família às mulheres, confinando-os ao âmbito não-mercantil (Abramo & Todaro, 2008). A lógica do sistema capitalista ignora as relações intrínsecas ao espaço reprodutivo, distintas daquelas

da produção de valor (Marx, 1867/1998), desconsiderando que o sistema sociometabólico do capital (Mészáros, 2002) só é capaz de se manter e reproduzir pelo consumo dos valores de uso produzidos pelo trabalho doméstico.

Em termos legais, não existe impedimento à grávida atuar na vigilância devido os riscos aí envolvidos. O art. 393 da Constituição Federal (Brasil, 1988) postula que a trabalhadora grávida tem o direito de trabalhar até o vigésimo oitavo dia antes do parto ou com a ocorrência deste, quando ela passaria a gozar de cento e vinte dias de Licença Maternidade sem prejuízo do seu emprego ou salário. A partir da Lei nº 11.770/2008⁸⁴, as empresas podem optar por aumentar a Licença Maternidade para cento e oitenta dias visando abatimentos no Imposto de Renda. A Lei nº 7.855/1989 revogou o art. 387 de CLT⁸⁵ que impedia às mulheres (em geral) trabalhos em locais perigosos ou insalubres, tais como subterrâneos, minerações, pedreiras e obras de construção, públicas ou particulares. Persiste uma única proibição às grávidas ou mulheres em período de amamentação efetuarem trabalhos com benzeno (Convenção da OIT nº 136, ratificada pelo Brasil em 1971)⁸⁶.

Contudo, independente de proibições legais, num segmento no qual “mulher não impõe respeito” torna-se inconcebível a uma grávida efetuar a proteção do patrimônio, “nem pega bem” (E6). Esta determinação baseia-se, principalmente, em padrões estéticos e culturais. “É uma questão prática: se você vir uma vigilante com oito meses armada tomando conta de um patrimônio você vai ficar insegura” (E8). Optar pela maternidade e/ou ter filhos pequenos pode restringir ou bloquear a construção de uma carreira na vigilância privada.

Há um hiato nas pesquisas sobre gravidez e trabalho, a maioria os artigos localizados discutia os direitos da mulher em situação gestante com base em determinada legislação. Enquanto as mulheres arcarem sozinhas com os custos reprodutivos, evidenciar-se-ão desigualdades no cenário laboral entre os sexos. As relações de gênero são historicamente

⁸⁴ Informações disponíveis no site:

<<http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/b110756561cd26fd03256ff500612662/8df39ebd27df6de2832574c000434227?OpenDocument>>. Acesso em 10.07.2011.

⁸⁵ Informações disponíveis no site: <http://www.dji.com.br/decretos_leis/1943-005452-clt/clt391a401.htm>. Acesso em 05.07.2011.

⁸⁶ Informações disponíveis no site:

<http://www.ufmt.br/cuiabano/3Disciplina/Legislacao/Convencoes_OIT/Convencao_OIT_No_136.pdf>. Acesso em 05.07.2011.

construídas e, portanto, passíveis de transformações. Neste aspecto, faz-se importante lembrar a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (ONU, 1974), ratificada pelo Brasil pelo Decreto nº 89.460/198487, assegurando direitos relativos ao emprego “em condições de igualdade entre homens e mulheres” (art. 11).

A abertura do setor de vigilância privada às mulheres é sinal de mudanças sociais e culturais, contudo ainda são necessárias amplas transformações para elas terem pleno acesso a esta e outras profissões majoritariamente masculinas, desde repensar estereótipos até fomentar uma discussão mais abrangente sobre os custos da maternidade recaírem sobre as mulheres. Há o risco de se fortalecer a imagem das trabalhadoras como problemáticas, inadequadas ou diferentes do modelo de trabalhador (masculino) (Chies, 2010) numa área na qual uma das maiores limitações ao uso da força de trabalho feminina encontra-se na gestação. Conforme aponta Silva (2006), faz-se necessário (re)pensar o trabalho realizado intra-domicílio e a maternidade, pois “a recusa da falsa dicotomia entre produção e reprodução significa a negação das formas burguesas de relações, que são determinantes tanto na esfera doméstica quanto nos diversos locais de trabalho” (p. 336).

Finalmente, faz-se necessário discutir a dificuldade de ascender profissionalmente em uma área historicamente masculina. Se a inserção de vigilantes mulheres demanda um trabalho de “*convencimento*” dos clientes, subir hierarquicamente nesta profissão é coisa para poucas. Tal qual apontado por Lombardi (2008) analisando o caso das engenheiras em postos de comando, para uma vigilante ser promovida a fiscal ou supervisora é necessário um processo de cooptação que depende de um chefe, homem, acreditar e confiar nela a ponto de lhe dar esta chance.

Somente uma empresa narrou ter uma encarregada mulher e estar treinando uma fiscal. Esta empresa possuía uma divisão operacional entre as áreas de vigilância e as demais, ou seja, tinha um departamento operacional exclusivo para a área de vigilância. A maioria das EPS operacionaliza conjuntamente as áreas de vigilância e asseio (limpeza e conservação) e possuem fiscais mulheres, contudo nenhuma outra EPS possuía encarregada, fiscal, chefe ou coordenadora específica da área de vigilância mulher. O gestor desta EPS narrou que fez um “*trabalho de base*” junto ao Sindicato dos Vigilantes para a encarregada ser aceita

⁸⁷ Informações disponíveis no site:

<<http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/b110756561cd26fd03256ff500612662/f1b2846304344203032569fa00688521?OpenDocument>>. Acesso em 05.07.2011.

“*porque era algo diferenciado que nunca ninguém [outra EPS] fez. Não tem isso no mercado [...] porque este é um mundo masculino*” (E2).

Um dos gestores operacionais apontou quão dificultoso seria às mulheres receberem uma promoção nesta profissão. A gerente geral da sua EPS era mulher e havia outras mulheres em cargos de chefia na sua empresa, contudo na área operacional de vigilância só havia homens. “*Tinha uma menina que trabalhava como vigilante de loja, eu soube que ela virou líder. [Mas este é só um caso. É mais fácil os homens crescerem na carreira?] Eu acredito que sim, eu só me lembro deste caso. [Se eu te perguntar de homens que foram promovidos, você vai se lembrar de mais casos?] Ah, sim, um monte*” (E10). Os mecanismos de discriminação de gênero na vigilância possivelmente formam um “teto de cristal” (Yannoulas, 2002) que limita a promoção de mulheres no segmento.

Esses mecanismos velados que limitam os postos de comando às mulheres não são exclusivos da vigilância patrimonial. Pesquisa comparativa entre Brasil-França-Japão sobre reestruturação produtiva e relações de gênero encontrou a mão-de-obra masculina como maioria absoluta nos cargos de chefia e supervisão (Hirata, 2002). Coutinho, Diogo e Monteiro (2007) teceram considerações sobre o desemprego a partir do recorte de gênero, comparando o cenário da Grande Florianópolis ao Nacional. Segundo os autores, o volume de mulheres que alcançaram postos de chefia e supervisão era significativamente inferior ao masculino. Estudando a entrada de mulheres na Polícia Militar do Rio de Janeiro, Soares e Musumeci (2005) apontam poucas mulheres em postos de comando porque é recente a inserção feminina neste segmento e, também, porque há restrições formais e informais impostas à presença feminina.

Percebe-se no exposto que a área de vigilância sofreu intensas transformações nos últimos anos, principalmente em relação a mudanças no perfil dos clientes, a alterações nos postos de trabalho e ascensão do crime organizado. Esta *mudança ecológica* tornou o segmento mais competitivo, exigindo das EPS posturas diferenciadas no que se refere à satisfação total das necessidades dos clientes. Essas mudanças, dentre outras questões específicas, passaram a demandar profissionais mais escolarizados, com conhecimento de informática e habilidades específicas, abrindo uma porta de entrada para as mulheres no segmento. Contudo a inserção das vigilantes ainda é ambígua e eivada de estereótipos de gênero. Elas ocupam uma posição inferior à

masculina, principalmente devido a naturalização da “*fragilidade*” feminina, sendo por vezes necessária a presença do “*casal*” (em postos bancários, por exemplo) para transmitir consistência à vigilância; elas estão vetadas aos postos de alta periculosidade e noturnos, pois sua presença poderia “*fragilizar*” o posto de trabalho; e geralmente são alocadas em postos específicos, voltados ao atendimento ao público, nos quais há exploração intensiva da força de trabalho, sobreposição de tarefas e a vigilância receptiva suplanta a vigilância ostensiva. No geral, as mulheres são raras em postos de comando e sua inserção profissional neste segmento é limitada pela maternidade, geradora de significativos transtornos operacionais, e pela presença de filhos pequenos. O próximo capítulo analisará as entrevistas das mulheres que aspiravam a área de vigilância patrimonial privado para, no seguinte, amalgamar as análises.

Capítulo 5

Análise das entrevistas com as mulheres

Este capítulo investigou o movimento de cada entrevistada rumo à vigilância patrimonial privada. Cada história, cada sonho relatado trazia fragmentos de suas Trajetórias Sócio Profissionais (TSP). Buscar a singularidade dos sentidos produzidos (Sévigny, 2001) por mulheres que buscam profissionalização na área de vigilância revelou nuances de nossa sociedade e do nosso tempo, posto os sentidos serem estabelecidos por sujeitos historicamente situados.

Conforme descrito no método, foram realizadas dezoito entrevistas iniciais, mas só foi possível retomar o contato com doze mulheres. Como o objetivo na análise deste conjunto de sujeitos era compreender o movimento por elas engendrado (integrando a analiticamente passado, presente e futuro) e avaliar permanências, alterações e rupturas de sentidos, somente aqueles sujeitos com duas entrevistas participaram deste capítulo.

Entre o primeiro e o segundo encontro elas vivenciaram a área de vigilância, cada qual ao seu modo: concluíram o curso, entregaram currículos em EPS; algumas participaram de entrevistas, começaram a trabalhar; outras desistiram de buscar colocação na área. De qualquer forma, este movimento confirmou ou alterou os sentidos por elas produzidos em relação à vigilância. Buscou-se analisar esta variação, dando visibilidade ao seu caráter multidimensional (Gaulejac, 1987, 2000, 2001).

Iniciou-se com um quadro de identificação de cada entrevistada e a análise das duas entrevistas, conforme as categorias apresentadas no método.

5.1. Movimento EV1

Quadro 3. Dados de identificação de EV1 (elaboração da autora).

| | | | | | | | |
|----------------------------|---|-------------------------|--------|-----------------------------|---|-----------------------------|---|
| Idade | 30 anos | Estado civil | casada | Número de filhos | 5 | Idade dos filhos | 14 ♀, 12 ♂, 9 ♀, 7 ♂ anos e 10 meses ♀ |
| Escolaridade | Ensino Médio completado por meio do EJA | | | | | | |
| Profissão do marido | auxiliar de produção | | | | | | |
| Profissão do pai | pedreiro | | | | | | |
| Profissão da mãe | empregada doméstica, faxineira | | | | | | |
| Profissão dos avós | agricultores | | | | | | |
| Profissão das avós | não realizavam trabalhos remunerados | | | | | | |

| | |
|---|---|
| Trabalhos anteriores ao CFV | serviços sazonais (cooperativa de reciclagem), empregada doméstica, lavadeira, servente de limpeza, copeira |
| Vigilantes na família ou amigos próximos | irmã |
| Ocupação à época da segunda entrevista | conferente de logística, segurança em eventos |

* Os dados de identificação foram obtidos na primeira entrevista, desta forma a idade das entrevistadas e dos seus filhos e filhas são relativas a 2009. A ocupação à época da segunda entrevista é relativa a 2010.

1. Trajetória profissional e familiar. Sua família de origem e ela própria estiveram inseridas em serviços braçais, aos quais ela atribuiu sentido sofrido devido ao esforço físico empregado na atividade. Ela desejava transcender seu grupo de pertencimento (Rouchy, 2001), concluiu o EJA⁸⁸ e planejou cuidadosamente seus passos rumo à vigilância. *“Primeiro é fazer este curso [CFV], ganhar um pouquinho melhor e, quem sabe, fazer um cursinho e uma faculdade”*. Suas vivências trouxeram a coerência de quem delinea seus rumos, mesmo do lugar do fraco (Certeau, 1994).

Sua TSP foi narrada alinhavada com a maternidade: ela saiu dos empregos quando os filhos nasceram e optou, nestes momentos, por atividades informais para conseguir maior flexibilidade de horários. É comum encontrar certa sazonalidade no trabalho de mulheres, sobretudo em virtude da maternidade (Yannoulas, 2002), reforçando estereótipos de falta de responsabilidade para com o trabalho produtivo. Contudo, quando a caçula nasceu ela se sentia preparada para enfrentar desafios e passou a dividir os cuidados da menina e o trabalho doméstico com a família, atitudes diferenciadas das comumente encontradas nas mulheres, principalmente aquelas pertencentes às camadas populares, as quais tomam para si os cuidados do lar e dos filhos (Bruschini, 2007). Completar o Ensino Médio possivelmente ampliou seus horizontes e lhe possibilitou sonhar com uma melhor inserção profissional. Pensando na perspectiva de Certeau (1994) de a tática ser o recurso dos fracos, por meio destes arranjos familiares ela criou mecanismos para romper com

⁸⁸ O antigo curso supletivo atualmente denomina-se EJA – Educação de Jovens e Adultos. Este é um programa do ensino público brasileiro cujo objetivo é erradicar o analfabetismo e desenvolver o Ensino Fundamental e Médio de qualidade para as pessoas que não tiveram oportunidade de cursá-los em tempo hábil. A iniciativa faz parte de várias pesquisas financiadas pela Coordenação Nacional de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Os alunos do EJA são geralmente trabalhadores/as que não tiveram acesso à cultura letrada. Informações disponíveis no site:

<<http://www.mundoeducacao.com.br/educacao/educacao-para-jovens-adultoseja.htm>>. Acesso em 11.01.2012.

os lugares de gênero socialmente determinados, distribuindo intrafamiliarmente as tarefas domésticas.

2. Razões para a busca do CFV. Antes de matricular-se no CFV, EV1 havia executado serviços tipicamente femininos e subalternos. Ela aspirava evadir de ocupações que sofrem preconceito social, queria conquistar outro espaço. *“Eu gosto dessas coisas [vigilância], não sei se é porque é novo, se é porque eu tenho que batalhar mais, tem mais dificuldade para [a mulher] entrar”*. Sua irmã era vigilante e ela gostava de vê-la *“arrumadinha”, “tipo executiva”*. Ela queria deixar de manipular produtos de limpeza, molhar-se ou sujar-se; aspirava trabalhar com *“roupinha social, cabelo arrumado, unha bem-feita”*. Além disso, ela gostaria de ter sido policial. Matricular-se em um CFV foi a tática (Certeau, 1994) usada por ela se inserir em uma área correlata, sentir-se mais valorizada e se sobressair em relação ao sexo oposto. *“Esse respeito, principalmente do lado dos homens quando vêem uma mulher segurança, é gratificante”*.

3. Sobre o CFV. EV1 tinha feito um *“acordo”*⁸⁹, estava recebendo o seguro-desemprego. Ela custeou o CFV com fundos próprios, auxiliada pelo seu pai. Na primeira entrevista ela demonstrou muita empolgação. Não sabia quais disciplinas iria frequentar, estava ansiosa para começar o curso. No segundo encontro, disse ter saído muito satisfeita do CFV, elogiou bastante os professores e a escola, descreveu que as disciplinas lhe propiciaram grande aprendizado, tanto pessoal (*“coisas que vão servir para o resto da minha vida”*) como profissional.

4. Concepções sobre a área. Para a entrevistada, a área de vigilância alcançava expansão, mas ainda era restrita às mulheres. Ela significou este trabalho como masculino e atrativo, enquanto os serviços de limpeza e conservação obtiveram sentidos femininos e depreciativos. Seu discurso estava impregnado com estereótipos de gênero e ela considerou subalternos os trabalhos tipicamente realizados por mulheres. Como esta era uma *“área masculina”*, tornar-se uma vigilante foi significado por ela como um grande desafio porque afrontava suas próprias concepções sobre os espaços ocupados por ambos os sexos.

5. Contatos profissionais. Na primeira entrevista EV1 disse ter boas chances de conseguir um emprego. Ela deixou currículos nas EPS da

⁸⁹ Acordo é o modo como os/as trabalhadores/as e as empresas denominam um artifício ilegal e amplamente utilizado: o/a trabalhador/a pede para ser mandado/a embora pela empresa e devolve o valor da multa rescisória para a empresa, ganhando direito a receber seguro desemprego (de acordo com o tempo trabalhado) e sacar o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

Grande Florianópolis e em firmas que fazem segurança em eventos. Apesar de seu empenho, um emprego formal na vigilância não apareceu, gerando a necessidade ampliar suas buscas para outras áreas em virtude do término do seguro desemprego. Conforme Bastos (2005), muitas vezes pessoas oriundas das camadas populares percorrem caminhos nos quais a necessidade supera a própria vontade. Possivelmente seus esforços em conquistar um posto de trabalho numa EPS esbarraram na carência de vagas para vigilantes mulheres. Após ter conseguido emprego em outro setor, ela foi chamada para uma entrevista numa EPS de vigilância, contudo dispensou a oportunidade porque aspirava investir no novo emprego.

6. Situação laboral no segundo encontro. EV1 atribuía grande importância aos trabalhos formais, amparados pela CLT. Ela aceitou uma vaga de conferente de logística em uma firma de distribuição de medicamentos recém instalada em Santa Catarina e vislumbrava chances de crescer profissionalmente em uma empresa na qual a estrutura hierárquica ainda estava em formação. “*As expectativas para mim e para outras pessoas que entraram junto comigo são grandes*”.

Ela achava seu trabalho “*desafiante*”, pois exigia atenção e responsabilidade; descreveu-o com o orgulho de quem tinha conseguido romper com os trabalhos “*sofridos*” característicos de sua trajetória pessoal e familiar. Numa perspectiva psicossociológica, poder-se-ia atrelar o movimento realizado EV1 à busca de sua historicidade (Gaulejac, 2000, 2011b). Seu percurso revelou o sucesso de suas táticas de planejamento (Certeau, 1994), mesmo sendo necessários replanejamentos ocasionais. Ela se posicionou como sujeito da sua história, buscando na objetividade condições para efetuar as mudanças necessárias à concretização de seus planos, tais como investir na escolarização, na qualificação profissional e na divisão de tarefas domésticas.

Ela também atuava como segurança em eventos, de modo informal, mas não baseava sua sobrevivência financeira nestes serviços. Estava satisfeita porque tinha conseguido repor as economias investidas no CFV e tirava grande prazer dessa atividade, sentia-se valorizada e isso elevava sua auto-estima. “*As pessoas que vêem você têm aquela coisa de respeito [...] [ser vigilante] passa uma coisa boa, assim, uma responsabilidade*”. Este sentido de valorização e respeito pode estar associado à *postura de poder* assumida pelo/a vigilante, pois nos eventos este/a profissional é responsável pelo controle de acessos, manutenção da ordem e intervenção em conflitos.

7. Futuro. Ela tinha intenção de ascender profissionalmente na empresa na qual trabalhava e um emprego formal na vigilância havia ficado “*suspenso*”. Pretendia, também, fazer faculdade de Psicologia ou Serviço Social, áreas tipicamente femininas, movimento paradoxal para quem disse gostar “*dos negócios masculinos*” e fazer coisas diferentes da maioria das mulheres. “*Eu falo isso pro meu marido e ele se mata de rir: ‘eu nasci mulher por um descuido’ [risos]*”. O sujeito é polissêmico, por vezes ambivalente e contraditório (Barus-Michel, 2004; Gaulejac, 2011b), desta forma seu projeto pode espelhar movimentos que às vezes rompem com os lugares destinados às mulheres e, em outras ocasiões, ocupa estes lugares.

5.2. Movimento EV2

Quadro 4. Dados de identificação de EV2 (elaboração da autora).

| | | | | | | | |
|---|--|---------------------|--------|-------------------------|---|-------------------------|-----------|
| Idade | 35 anos | Estado civil | casada | Número de filhos | 1 | Idade dos filhos | 10 anos ♀ |
| Escolaridade | Ensino Fundamental completo | | | | | | |
| Profissão do marido | vigilante | | | | | | |
| Profissão do pai | funcionário público (técnico-administrativo, com baixa escolaridade) | | | | | | |
| Profissão da mãe | não realizava atividades remuneradas | | | | | | |
| Profissão das avós | não realizavam atividades remuneradas | | | | | | |
| Profissão dos avós | não soube responder, não os conheceu | | | | | | |
| Trabalhos anteriores ao CFV | auxiliar de serviços gerais e recepcionista | | | | | | |
| Vigilantes na família ou amigos próximos | marido e cunhada | | | | | | |
| Ocupação à época da segunda entrevista | vigilante (vigilância orgânica) | | | | | | |

1. Trajetória profissional e familiar. EV2 havia trabalhado numa só empresa, uma loja pertencente a uma rede varejista. Iniciou em 2000 como auxiliar de serviços gerais, costumava atender aos clientes com frequência e foi promovida para recepcionista em 2002. À época do primeiro encontro, atuava de segunda a sexta-feira, das 8 às 17 horas, auxiliando na segurança da loja a pedido do gerente.

Sua mãe e suas avós eram donas de casa, ela foi a única mulher de sua família de origem que se lançou no mercado de trabalho e, mesmo possuindo uma escolaridade considerada baixa, conquistou crescimento profissional. De alguma forma, ela rompeu com os lugares de gênero ocupados em grupo social de pertencimento (Rouchy, 2001), principalmente ao escolher uma profissão identificada ao masculino.

2. Razões para a busca do CFV. À época do primeiro encontro, EV2 disse que o gerente propôs transferi-la para a vigilância, pois ela já os ajudava. Ela buscou o CFV por causa desta proposta: *“eu jamais ia fazer esse curso assim sem ter certeza. Pra mulher é mais difícil, eles quase não contratam mesmo”*. Ela aspirava trabalhar na escala 12X36, desta forma teria dias livres para se dedicar à filha. Percebeu-se em sua TPS que suas táticas (Certeau, 1994) seguiam um padrão peculiar: ela se infiltrava noutras áreas por intermédio da prática profissional, testando sua capacidade de desenvolver novas funções, e acabava promovida. Ela afirmou várias vezes ter *“o emprego garantido”* porque o gerente era pessoa *“de palavra”*.

Seu marido era vigilante há 12 anos por uma EPS, ela conhecia bem a profissão – tanto pelas conversas em casa como pelo auxílio aos vigilantes na sua empresa (todos homens). Ajudar a equipe de segurança mobilizou nela o desejo de exercê-la.

3. Sobre o CFV. Ela custeou a matrícula com recursos próprios, narrou ter sido um investimento muito alto. *“Sem emprego não é vantagem porque é muito caro”*. A família apoiou sua decisão pelo CFV. Ela desconhecia as disciplinas, mas achava que os conhecimentos adquiridos lhe permitiriam melhorar sua conduta no trabalho. Na segunda entrevista, EV2 disse ter considerado o curso difícil e narrou com satisfação ter conquistado o prêmio de destaque em armamento e tiro por superar seu medo. Matricular-se num curso profissionalizante possivelmente representou um grande desafio para quem tinha somente o Ensino Fundamental completo. Ela se esforçou muito para atingir seus objetivos e, apesar de sentir algum medo, foi capaz de enfrentá-lo, conquistando o diploma e o prêmio, posicionando-se como sujeito da sua história (Gaulejac, 1987).

4. Concepções sobre a área. EV2 atribuía sentidos positivos à vigilância (bom rendimento e oportunidades de trabalho). Achava as EPS eram mais exigentes com as mulheres porque as vagas eram em menor número devido ao *“preconceito”* do mercado contra as vigilantes. A principal demanda era relativa à *“postura”* e à altura. *“O meu marido é baixo e ele sempre foi empregado.”* Ela tinha menos de 1,60 metros, considerava-se *“baixinha”*. Citou que a cunhada tinha a mesma estatura, fez o curso e não conseguiu trabalho, desperdiçando o valor investido no CFV.

No movimento entre as duas entrevistas ela reavaliou a inserção da mulher no mercado de trabalho. No primeiro encontro ela narrou várias dificuldades (menor número de vagas, maior exigência, perfil diferenciado), mas na segunda entrevista as dificuldades se dissiparam e

ela afirmou que facilmente conseguiria outra vaga caso deixasse essa empresa. Talvez a mudança em seu discurso esteja relacionada à experiência profissional adquirida, fortalecendo a confiança na sua capacidade.

5. Contatos profissionais. Ela não entregou nenhum currículo, contudo três empresas a procuraram por intermédio da escola de formação⁹⁰, mas ela não se interessou pelos contatos.

6. Situação laboral no segundo encontro. Na segunda entrevista EV2 estava ocupando o cargo de vigilante havia sete meses, contudo a modificação não ocorreu conforme o esperado: ela demorou três meses para persuadir o gerente a transferi-la de função e negou qualquer combinado entre eles. *“Eu botei na cabeça que ia fazer o curso, [...] se ele não me desse uma oportunidade eu iria batalhar lá fora [em outras empresas].”* O gerente a pôs *“em experiência”* num dia no qual todos os vigilantes faltaram: *“vamos ver se a senhora é capaz, a senhora tem oito dias pra mostrar pra mim”*. Ela conquistou a vaga: *“ele viu que eu tinha capacidade.”* Os sentidos não são imutáveis, podendo ser reorganizados em estágio posterior, seguindo a lógica do inconsciente (Gaulejac,1987). Ela tinha consciência da limitação de vagas femininas nesta profissão tipicamente masculina e que não tinha o perfil demandado pelas EPS; possivelmente teve medo de realizar um investimento frustrado, tal qual sua cunhada. Assim, talvez tenha sido necessário pensar numa garantia de emprego para poder se autorizar a investir suas economias no CFV.

Os/a vigilantes nesta loja se revezavam no monitoramento interno e no estacionamento aberto. Enquanto o/a ocupante da vaga interna fazia a segurança patrimonial e controlava as entradas e saídas dos funcionários/as, os/a ocupantes das vagas externas (duas vagas) vigiavam o estacionamento ficavam expostos às variações climáticas e muitas horas em pé. Ela considerou o trabalho *“exaustivo”*, apesar disso a mudança recebeu sentido positivo.

7. Futuro. EV2 queria continuar trabalhando na área de vigilância – nesta ou noutra empresa. Ao provar para si mesma suas capacidades profissionais ela se percebeu capaz de conquistar vagas em outras EPS e isso lhe abriu perspectivas profissionais.

⁹⁰ Algumas escolas são assediadas pelas EPS e fornecem os telefones dos/as ex-alunos/as para futuros contatos profissionais. Esta prática é comum entre empresas que estabelecem parcerias profissionais.

5.3. Movimento EV3

Quadro 5. Dados de identificação de EV3 (elaboração da autora)¹.

| | | | | | | | |
|---|-----------------------|---------------------|--------|-------------------------|---|-------------------------|-------------------|
| Idade | 43 anos | Estado civil | casada | Número de filhos | 2 | Idade dos filhos | 17 ♂ e 24 ♂ anos. |
| Escolaridade | Ensino Médio completo | | | | | | |
| Profissão do marido | vigilante | | | | | | |
| Profissão do pai | sem informação | | | | | | |
| Profissão da mãe | sem informação | | | | | | |
| Trabalhos anteriores ao CFV | cozinheira | | | | | | |
| Vigilantes na família ou amigos próximos | marido | | | | | | |
| Ocupação à época da segunda entrevista | cozinheira | | | | | | |

¹ Não foi realizado o método da TSP, a entrevista foi feita em local de pouca privacidade.

1. Trajetória profissional e familiar. EV3 era cozinheira num centro de educação complementar, único emprego registrado na sua CTPS. Ela trabalhava de forma terceirizada de segunda a sexta-feira, das 8 às 17 horas e recebia um salário mínimo por mês. Atribuía sentido “*sofrido*” e fatigante ao emprego, narrou que as panelas eram pesadas, a cozinha era quente e ela trabalhava sozinha, não tinha ajudante. Disse estar com o “*psicológico afetado*” pela grande quantidade de trabalho. “*Tô cansada, Deus o livre, não dá*”.

2. Razões para a busca do CFV. O marido de EV3 era vigilante e ela almejava um trabalho menos “*penoso*” como o dele. “*Eu vejo meu esposo feliz, não vejo ele tão castigado.*” Além disso, aspirava um salário melhor e preferia trabalhar na escala 12X36 para ter mais tempo livre.

3. Sobre o CFV. Ela pediu férias para fazer o CFV, custeou-o com fundos próprios. Considerou o investimento elevado para o seu padrão socioeconômico. A família apoiou sua decisão. No primeiro encontro, demonstrou otimismo e disse gostar de “*desafios e vencer limites*”. Acreditava que o curso traria aprendizado, mas não sabia nada sobre seu conteúdo. Na segunda entrevista falou que o curso foi “*maravilhoso*”, “*um sonho*”, “*muito legal*”, elogiou a escola e disse estar “*preparada*” para trabalhar na vigilância. Tê-lo realizado rompeu sua cansativa e monótona rotina, apresentando novas possibilidades de aprendizado e atuação profissional, obtendo sentido amplamente positivo.

4. Concepções sobre a área. Ela atribuiu ao ofício na vigilância sentidos positivos: considerava-o “*fácil*”, com boa remuneração e, ainda, poderia aumentar seus rendimentos com horas extras, como seu marido fazia. No primeiro encontro ela nada sabia sobre a aceitação de mulheres neste segmento e acreditava que poderia ter “*criatividade e bom*”

desenvolvimento” na vigilância. Ela possuía uma concepção idealizada baseada unicamente no exercício profissional de seu esposo (atuante num órgão público), desconhecia as dificuldades enfrentadas por mulheres e a diversidade dos postos de trabalho na vigilância. Além disso, a expressão criativa é restrita neste segmento, pois a vigilância segue regras e procedimentos padronizados e, conforme descrito pelos/as gestores/as, as chances de desenvolvimento profissional são limitadas, sobretudo para as mulheres.

5. Contatos profissionais. Ela distribuiu currículos, mas não foi chamada para nenhuma entrevista de seleção, relatou que estava “*ficando velha*”, pois não tinha conseguido vaga porque passou dos quarenta anos. Este assunto será discutido no próximo capítulo.

Na primeira entrevista EV3 afirmou que sua rede de relações pessoais (Silva, 2004) lhe abriria portas na vigilância, contudo isso não se efetivou. Seu marido levou vários currículos na sua EPS e chegou a solicitar uma vaga para sua esposa junto ao responsável pela área operacional. Esse disse que poderia colocá-la numa vaga de motorista feminina (de motocicleta) no bairro onde ela morava, contudo ela não possuía Carteira Nacional de Habilitação (CNH). Apesar da insistência do marido, sua EPS não a chamou para nenhuma seleção e lhe ofereceu uma vaga objetivamente impossível (pois ela não possuía as qualificações necessárias), podendo-se inferir não haver real interesse por parte da empresa em conseguir uma vaga para ela.

O movimento entre as duas entrevistas transformou alguns sentidos. A dificuldade de inserção de mulheres nesta área não foi uma situação sequer mencionada no primeiro encontro, pois não fazia parte de sua vivência. Contudo suas táticas (Certeau, 1994) de inserção profissional falharam e ela passou perceber limitações: “*pra mulher é mais difícil, tem menos vaga. Eles [as EPS] dizem assim: de cada cem, tira duas ou três mulheres [que conseguem vagas]*”.

6. Situação laboral no segundo encontro. Na segunda entrevista EV3 ainda se encontrava trabalhando como cozinheira e seguia se queixando que o trabalho era “*de matar*”.

7. Futuro. EV3 oscilava entre desistir da vigilância e buscar melhorar sua qualificação profissional. Ela disse que pretendia tirar a CNH nas férias, pois acreditava que ampliaria suas possibilidades, contudo demonstrou desânimo ao final da entrevista: “*ai, eu tô ficando muito triste, sabe? Eu não sei se eu vou batalhar mais, eu já batalhei um ano inteiro!*”. Várias ambiguidades surgiram em seu discurso: por um lado ela se sentia culpada pelo seu insucesso e queria melhorar sua

qualificação, por outro sentia raiva da objetividade que lhe negava seu sonho. “*É muita discriminação contra as mulheres, sabe? É preconceito*”. Investir em qualificação não garante “empregabilidade” (Druck, 2001, Segnini, 2000), principalmente num mercado no qual imperam estereótipos de gênero e modelos rígidos. Para Gaulejac (2007, 2011b), a culpabilização individual é uma estratégia dos tempos modernos utilizadas pelo mercado de trabalho.

5.4. Movimento EV5

Quadro 6. Dados de identificação de EV5 (elaboração da autora)¹.

| Idade | 26 anos | Estado civil | casada | Número de filhos | 0 | Idade dos filhos | - |
|---|---|--------------|--------|------------------|---|------------------|---|
| Escolaridade | Ensino Médio, Técnico de Enfermagem (completo) | | | | | | |
| Profissão do marido | vendedor (atuava em uma cidade no RS) | | | | | | |
| Profissão do pai | falecido | | | | | | |
| Profissão do padrasto | fiscal de vigilância | | | | | | |
| Profissão da mãe | professora (Pedagoga), empresária (pequena empresa) | | | | | | |
| Trabalhos anteriores ao CFV | técnica de enfermagem, auxiliar administrativa em empresa de assessoria rural | | | | | | |
| Vigilantes na família ou amigos próximos | padrasto | | | | | | |
| Ocupação à época da segunda entrevista | vigilante e auxiliar administrativa em empresa de assessoria rural | | | | | | |

¹ Não foi realizado o método da TSP, a entrevista foi feita em local de pouca privacidade.

1. Trajetória profissional e familiar. EV5 era formada técnica de enfermagem. Trabalhou por um ano em um asilo e atribuiu sentidos negativos à profissão: considerava o trabalho exaustivo, mal remunerado e desvalorizado. À época da primeira entrevista, ela tinha pedido demissão e trabalhava no escritório de sua mãe, sem registro na CTPS. Ela valorizava empregos amparados pela legislação trabalhista, pretendia buscar uma colocação mais “*estável*”, ganhando mais e que lhe possibilitasse “*cortar o cordão umbilical*” entre ela e sua mãe.

2. Razões para a busca do CFV. EV5 se “*decepcionou*” com a enfermagem e buscou “*outro caminho*”. Seu padrasto era fiscal de vigilância, contudo ela não o mencionou como uma influência. Interessante apontar sua decisão de mudar de área baseada unicamente na experiência profissional do asilo. A qualificação técnica em enfermagem tem exigências superiores à vigilância: a legislação determina o Ensino Médio como escolaridade mínima, a formação dura dois anos (incluindo período de estágios), o investimento médio no

curso é de R\$ 6.000,00⁹¹ e os salários no estado oscilam em torno de R\$ 1.200,00⁹². Ao buscar o CFV ela reorientou sua carreira numa direção na qual o tempo destinado à formação e o investimento financeiro eram consideravelmente menores. Ela não teceu comparações de gênero entre as profissões, contudo faz-se importante salientar que ela deixou uma área tipicamente feminina e buscou outra identificada ao masculino.

3. Sobre o CFV. Sua mãe a auxiliou no custeio do CFV (“*a minha mãe é uma mãezona*”). Ela e seu padrasto a apoiaram na decisão pela mudança de área; seu esposo, contudo, acreditava que ela deveria investir mais na enfermagem. O padrasto comentou sobre o CFV, ela conhecia algumas disciplinas, estava animada. Acreditava ter boas chances de conseguir colocação porque o mercado estava “*cheio de gente velha*”, ser uma moça lhe traria vantagens. Depois do curso concluído, ela iria “*bem bonita*” levar o currículo nas EPS, acreditava que aparência e profissionalismo pesariam na seleção profissional.

O sentido adquirido pelo CFV foi positivo: este lhe abriu possibilidades, aumentou sua autoconfiança e lhe ensinou a “*cuidar sem a parte do sentimental, sem apego*”. O CFV transformou o sentido atribuído pela entrevistada ao “cuidar”. A enfermagem e a vigilância têm o cuidar como base, contudo sob aspectos distintos. O/a técnico de enfermagem tem foco no/a paciente, na maioria das vezes os cuidados envolvem o contato físico, solicitude e atenção ao outro. O toque, a empatia e certo grau de envolvimento emocional são fundamentos deste exercício profissional, transformando a profissão, entre outras razões, num reduto feminino (Diogo, s/d). O tipo de cuidado realizado pela vigilância é de outra ordem: o/a vigilante cuida da integridade patrimonial e das pessoas; dificilmente este profissional estabelece contato físico com um cliente/transeunte. O/a vigilante também deve reservar seus sentimentos para situações externas ao exercício profissional, agindo com objetividade e sem envolvimento emocional. Pode-se inferir que EV3 reformulou neste percurso o sentido atribuído ao cuidar. “[...] *foi um desafio para mim, jamais alguém ia pensar que uma técnica de enfermagem ia ser vigilante*”.

4. Concepções sobre a área de vigilância. Para EV5, a área apresentava expansão e as mulheres estavam “*roubando lugares*

⁹¹ Valor dividido em parcelas mensais de, aproximadamente, R\$ 250,00. Informação obtida pelo telefone em uma escola de formação técnica em enfermagem em 27.09.2011.

⁹² A categoria ainda não possui piso salarial (há um projeto de lei em tramitação na Câmara dos Deputados). No site do Coren – SC (<http://www.corensc.gov.br/>) foi possível avaliar propostas de emprego em clínicas e hospitais, cujo salário médio em 27.09.2011 era de R\$ 1.200,00.

masculinos”. O ato de “roubar” transfere aos homens a ‘posse’ da vigilância, da qual as mulheres se apropriariam furtivamente. Sua fala estava impregnada de estereótipos de gênero, ratificando os lugares ocupados pelo masculino e feminino, e ia ao encontro daquela emitida pelos/as gestores/as: ela achava a figura masculina “*imponente*”; as mulheres, em sua opinião, eram “*frágeis*” e se sobressaíam no atendimento ao público.

5. Contatos profissionais. EV5 entregou currículos em duas EPS. Foi contratada no prazo de um mês na mesma empresa de seu padrasto, mas ela não referiu interferência dele no processo seletivo.

6. Situação laboral no segundo encontro. Na segunda entrevista, EV5 desenvolvia dois trabalhos: trabalhava pela manhã no escritório de sua mãe e, de tarde, atuava como vigilante em uma clínica médica.

Em relação ao escritório, narrou gostar do trabalho porque não tinha rotina e disse que sua mãe não queria deixá-la sair. Ela demonstrava sentimentos ambíguos em relação à figura materna: ora ela desejava ser livre (“*eu nasci pra ser independente [...] é meu direito*”), ora recuava em adquirir autonomia (“*da mãe eu não vou conseguir cortar o cordão umbilical ainda, isso ninguém me disse, eu já sei*”). Na primeira entrevista, ela disse que aspirava a área de vigilância para conseguir um emprego estável que lhe possibilitasse deixar a assessoria rural, mas aceitou uma vaga de trinta horas semanais com salário 25% inferior. Considerou a escala “*ótima*”, pois conseguia unir “*o útil e o agradável*”, ou seja, conciliar dois trabalhos que ela gostava e, também, continuar perto de sua mãe. A polissemia é integrante do humano e os sentidos atribuídos pelas pessoas à sua vida muitas vezes são ambivalentes ou contraditórios (Barus-Michel, 2004; Gaulejac, 2011b).

Em relação ao trabalho na vigilância, EV5 atuava no estacionamento da clínica, controlava acessos, auxiliava os/as motoristas nas manobras e orientava os pacientes. Estava motivada e feliz, mas relatou dificuldades iniciais: sentiu-se uma “*estranha no ninho*” até conquistar a confiança das funcionárias da clínica (a maioria mulheres). As técnicas de enfermagem pensaram que ela queria “roubar” o lugar delas, ela foi “*interrogada*” várias vezes e reafirmou sua posição como vigilante: “*eu vim aqui para ser vigilante, se eu quisesse alguma coisa na área de técnico de enfermagem eu ficaria lá no asilo*”. A área de enfermagem ainda rondava o trabalho da vigilante, pois EV5 foi prestar serviços em uma clínica médica e descreveu especificidades de seu trabalho relativas ao “*cuidar*” da enfermagem: ajudava idosos, cadeirantes etc. Além disso, ela relatou ter desenvolvido a habilidade em

atender bem os/as pacientes na qualificação em enfermagem, acreditava que isso acrescia um diferencial ao seu trabalho na vigilância.

Em relação à EPS, o fiscal ocasionalmente ia ao posto de trabalho, checava o livro de ocorrências, lhe levava vale transporte, o cartão de ponto e o demonstrativo de pagamento. Ela estava satisfeita porque “*a empresa paga direito e o meu fiscal é muito querido*”.

7. Futuro. Na primeira entrevista, EV5 disse querer se especializar em transporte de valores, mas desconhecia se havia mulheres trabalhando na área. Também cogitou cursar faculdade, estava em dúvida entre Pedagogia, Administração ou Fisioterapia. Não era perceptível em seu discurso uma tática (Certeau, 1994) delineada que efetivasse seus planejamentos. Isso se confirmou no segundo encontro: ela afirmou que o curso superior foi adiado: “*a educação pode esperar um pouco*”.

5.5. Movimento EV7

Quadro 7. Dados de identificação de EV7 (elaboração da autora)¹

| Idade | 29 anos | Estado civil | casada | Número de filhos | 1 | Idade dos filhos | 2 ♀ anos |
|---|---------|--------------|-----------------------------------|------------------|---|------------------|----------|
| Escolaridade | | | Ensino Médio completo | | | | |
| Profissão do marido | | | não informado | | | | |
| Profissão do pai | | | não informado | | | | |
| Profissão da mãe | | | não exercia trabalhos remunerados | | | | |
| Trabalhos anteriores ao CFV | | | porteira | | | | |
| Vigilantes na família ou amigos próximos | | | não possuía | | | | |
| Ocupação à época da segunda entrevista | | | vigilante | | | | |

¹ Não foi realizado o método da TSP, a entrevista foi feita em local de pouca privacidade.

1. Trajetória profissional e familiar. EV7 trabalhava na portaria de um condomínio havia dois anos, seu primeiro trabalho formal. Inicialmente foi registrada pela construtora e incorporadora, depois a administração do condomínio terceirizou o serviço, mantendo os mesmos/as porteiros/as. Sua escala era 12X36, turno diurno, seu trabalho incluía recepcionar condôminos e visitantes, controlar acessos, verificar a área do condomínio pelo circuito interno de monitoramento, distribuir correspondências.

2. Razões para a busca do CFV. Segundo a entrevistada, ela se matriculou por imposição da EPS porque o estatuto do condomínio passou a exigir que os/as porteiros/as fizessem o CFV.

3. Sobre o CFV. Ela custeou o CFV (a EPS o descontou em parcelas na sua folha de pagamento). Na primeira entrevista ela não demonstrou ter expectativas sobre o curso, não conhecia quais disciplinas iria frequentar. Na segunda entrevista disse ter gostado do curso, aprendeu bastante coisa, mas não utilizava estes conhecimentos no trabalho.

4. Concepções sobre a área. EV7 não conhecia nenhum/a vigilante e não tinha informações sobre a profissão; também não tinha informações sobre a inserção de mulheres na área.

5. Contatos profissionais. Ela não entregou currículos, só aguardou sua EPS alterar a CTPS.

6. Situação laboral no segundo encontro. O movimento perpetrado entre as duas entrevistas se reduziu à mudança de função na CTPS. Seu posto e sua escala de trabalho permaneceram como antes, a única novidade foi ela ter recebido da EPS um cassetete retrátil e uma lanterna. Ela foi a única entrevistada que não conhecia vigilantes, não tinha idéias pré-formadas sobre a área nem expectativas sobre o curso. Sua intenção exclusiva era se manter mesmo posto e, de modo diferente das demais (que buscavam possibilidades de mudança), fazer o curso e se inserir na área foi o meio para deixar as coisas da mesma maneira.

O fiscal da EPS passava periodicamente no condomínio para coletar seu cartão de ponto, levar o vale transporte e o contracheque; dificilmente ela comparecia à empresa.

7. Futuro. No segundo encontro, ela disse estar feliz com o posto e com a escala e aspirava permanecer ali. Não tinha planos de estudo ou outros cursos.

5.6. Movimento EV8

Quadro 8. Dados de identificação de EV8 (elaboração da autora)¹

| | | | | | | | |
|---|--|---------------------|----------|-------------------------|---|-------------------------|-----------|
| Idade | 26 anos | Estado civil | separada | Número de filhos | 1 | Idade dos filhos | 10 ♀ anos |
| Escolaridade | Ensino Médio incompleto | | | | | | |
| Profissão do ex-marido | açougueiro | | | | | | |
| Profissão do namorado | vigilante e agente prisional | | | | | | |
| Profissão do pai | vigilante | | | | | | |
| Profissão da mãe | não trabalhava de forma remunerada | | | | | | |
| Trabalhos anteriores ao CFV | empregada doméstica, faxineira (serviços informais) | | | | | | |
| Vigilantes na família ou amigos próximos | pai, amiga | | | | | | |
| Ocupação à época da segunda entrevista | frentista | | | | | | |

¹ Não foi realizado o método da TSP, a entrevista foi feita em local de pouca privacidade.

1. Trajetória profissional e familiar. EV8 havia trabalhado como empregada doméstica, faxineira e outros “*servicinhos pontuais*”. À época da primeira entrevista ela fazia “*bicos*” de limpeza e conservação, considerava sua renda baixa e o trabalho cansativo. O pai da sua filha complementava o dinheiro da família com a pensão.

2. Razões para a busca do CFV. De forma semelhante a outras entrevistadas, EV8 queria escapar de profissões mal remuneradas e obter salário fixo. Além disso, ela contestava a predominância masculina na vigilância: “*eu entrei por causa disso, a maioria é tudo homem. Aí eu digo: não, só tem homem, pera né, eu também quero entrar nesse lugar*”. Ela atribuía um sentido “*imponente*” à vigilância, queria evadir de profissões desvalorizadas e que envolvessem esforços físicos. “*O que eu faço [faxina] é mais o físico e o vigilante é mais o mental [...] Eu não digo que vou ganhar tanto, mas eu acho que vai ser menos cansativo*”.

3. Sobre o CFV. EV8 demonstrou entusiasmo no primeiro encontro, tinha lido o manual e sabia quais disciplinas frequentaria. Seu pai era vigilante aposentado, ele a ajudou a custear o CFV, mas não queria a sua filha exercendo a profissão porque a achava arriscada. “*Ele não quer ver a filha armada, acha muito perigoso*”. Pode-se inferir que seu pai era uma figura muito importante porque ela o citou diversas vezes e contou algumas histórias de infância relacionadas à profissão do pai. Interessante notar que o pai dela disse que não a queria na área de vigilância, contudo a ajudou a custear o CFV. A escolha profissional de EV8 pela vigilância possivelmente estava tramada ao seu romance familiar e/ou ao projeto parental (Gaulejac, 1987), aos mitos e fantasias circundantes daquele grupo, mesmo que seu pai manifestasse verbalmente o oposto.

Na segunda entrevista, EV8 narrou que o curso foi bom e contou uma “*novidade*”: estava namorando um colega. O namoro começou na escola e extrapolou seus muros.

4. Concepções sobre a área. Para EV8, o setor enfrentava expansão. Ela considerava a área masculina, mas achava ser possível concorrer em igualdade com os homens porque as mulheres eram mais atentas, delicadas, “*harmoniosas*” e conseguiam “*fazer tudo o que um homem faz, não tem porque ter só homem ali*”. Seu discurso era ambíguo, ao mesmo tempo reafirmava e rompia com as segmentações de gênero presentes na área.

O movimento entre as duas entrevistas alterou o sentido atribuído à noção de perigo no cotidiano do/a vigilante. No primeiro encontro, ela

narrou que seu pai considerava a profissão perigosa, mas relativizou: “*qualquer lugar que a gente vai trabalhar é perigoso [...] Se eu fizer o curso vou ter uma noção [de como agir]*”. Ele tinha sofrido um assalto um pouco antes de se aposentar; não reagiu, chamou a polícia quando os assaltantes deixaram o local. Na segunda entrevista, relatou que seu namorado reagiu a uma tentativa de assalto no posto de gasolina onde trabalhava. Ela própria estava trabalhando num movimentado posto de gasolina que havia sido assaltado duas vezes e, apesar dela não ter os ter presenciado, passou a temer a violência e achar a profissão de vigilante perigosa. Antes de fazer o CFV ela só havia realizado serviços domésticos (em residências), o posto de gasolina era seu primeiro local de trabalho aberto ao público e, portanto, mais exposto à violência. A partir destas vivências, a vigilância adquiriu novo sentido, ela passou a aspirar um posto em local seguro e reservado. “*Pretendo ficar bem quietinha em uma portaria, trabalhando sentada. O trabalho aqui [no posto de gasolina] também tem risco, né?*”. Seu discurso trazia o paradoxo de quem aspira entrar numa área arriscada, na qual se convive cotidianamente com perigos, mas quer mantê-lo afastado.

5. Contatos profissionais na área de vigilância. Depois de concluído o CFV, ela entregou currículos nas EPS e fez quatro entrevistas, sem sucesso. Os/as entrevistadores não lhe deram nenhum retorno sobre o processo seletivo. Observou-se que a falta de saber o real motivo de ter sido preterida aumentou sua ansiedade e ela lançou mão de conjecturas, disse que talvez buscassem uma pessoa mais desinibida.

6. Situação laboral no segundo encontro. Na segunda entrevista, EV8 encontrava-se trabalhando há três meses como frentista. Sua escala era de segunda a sexta-feira, seis horas/diárias no período da manhã e, aos finais de semana, doze horas no sábado ou domingo (alternados). Quatro mulheres trabalhavam nesta unidade, duas de manhã e duas à tarde. Ela narrou que seu trabalho era “*sujo*” e fisicamente pesado. Mostrou à entrevistadora machucados nos dedos e uma calosidade na mão esquerda ocasionada pelo peso dos capôs. Além disso, os/s funcionários/as tinham que “*bater metas*” vendendo óleos, aditivos, fluídos de radiador, extintores etc. Ela aspirava deixar este trabalho tão logo conseguisse outra oportunidade: “*eu não sou frentista, eu estou frentista*”. Apesar dos sentidos negativos atribuídos à ocupação, ela a considerava menos cansativa que ser faxineira, pois no posto ela tinha horários fixos e, apesar do esforço físico e da sujeira, ficava menos cansada. Conforme Ávila (2010), nos trabalhos domésticos de limpeza e conservação são frequentes extensões e irregularidades, tornando-o especialmente penoso. Interessante apontar que EV8 narrou querer

romper padrões de gênero ao buscar a área de vigilância. Tornar-se frentista pode ter feito parte desse movimento, pois, apesar de mulheres serem relativamente comuns em postos de gasolina⁹³, a ocupação exige força física e resistência, atributos identificados ao masculino.

No movimento entre os dois encontros ela vivenciou dificuldades e demonstrou frustração porque seu namorado havia conseguido dois empregos (como vigilante e agente prisional) enquanto ela ainda buscava colocação. Apesar de ela considerar a área majoritariamente masculina e ter mencionado o exemplo do namorado, ela não vinculou sua dificuldade de inserção profissional ao fato de ser mulher buscando inserção na vigilância, mas a relacionou a características pessoais, culpabilizando-se por uma situação socialmente construída.

7. Futuro. Seu namorado estava tentando lhe conseguir uma vaga na sua EPS e a empresa lhe prometeu prioridade. Ela estava animada com esta possibilidade. Seu projeto de futuro era buscar uma profissão que resultasse em menor fadiga, o aspecto econômico estava em segundo plano, pois migrando para a vigilância ela teria certo decréscimo financeiro.

5.7. Movimento EV12

Quadro 9. Dados de identificação de EV12 (elaboração da autora).

| Idade | 25 anos | Estado civil | união estável | Número de filhos | 2 | Idade dos filhos | 6 ♀ e 4 ♂ anos |
|---|---|---------------------|---------------|-------------------------|---|-------------------------|----------------|
| Escolaridade | Ensino Fundamental incompleto | | | | | | |
| Profissão do ex-marido | vigilante | | | | | | |
| Profissão do companheiro | vigilante | | | | | | |
| Profissão do pai | vigilante (aposentado) | | | | | | |
| Profissão da mãe | faxineira | | | | | | |
| Profissão dos avôs | achava que eram agricultores | | | | | | |
| Profissão das avós | não realizavam trabalhos remunerados | | | | | | |
| Trabalhos anteriores ao CFV | faxineira, empregada doméstica, auxiliar de serviços gerais | | | | | | |
| Vigilantes na família ou amigos próximos | pai, marido, ex-marido, tio, alguns primos, amigos | | | | | | |
| Ocupação à época da segunda entrevista | desempregada | | | | | | |

⁹³ Não foi possível localizar estatísticas sobre a inserção de mulheres no trabalho de frentistas. Esta era uma profissão tipicamente masculina até a última década, cujas características (força física, ser um “trabalho sujo”, lidar com produtos perigosos, etc.) estão, ainda, associadas ao masculino.

1. Trajetória profissional e familiar. EV12 morava com seu companheiro, não estava trabalhando à época do CFV. Ela tinha dois filhos: a menina residia com a avó materna desde bebê e seu filho morava com o seu pai desde a separação do casal. Ela já tinha trabalhado como faxineira, empregada doméstica (com e sem registro) e auxiliar de serviços gerais. Sua TSP era permeada por várias demissões e em sua CTPS não havia registro por período superior a três meses, demonstrando instabilidade laboral.

2. Razões para a busca do CFV. EV12 acreditava que teria possibilidades de aumentar suas chances de inserção profissional com o CFV, pois, segundo ela, a baixa escolaridade limitava suas possibilidades à limpeza e conservação. Ela conquistaria uma profissão e “*não ficaria mais em casa*”. Aspirava trabalhar na escala 12X36. Além disso, seu ex-marido entrou com processo judicial exigindo pensão para o filho e na audiência o Juiz a mandou arranjar um emprego para contribuir com o sustento do menino. Ela possuía vários vigilantes na família, todos homens. Seu pai, seu ex-marido e seu companheiro exerciam esta profissão, permitindo afirmar que a vigilância estava tramada ao seu romance familiar (Gaulejac, 1987).

3. Sobre o CFV. Seu companheiro custeou o CFV. O pai lhe negou dinheiro, disse que ninguém “*seria louco*” de colocar uma arma na sua mão porque ela sairia “*dando tiro por at*” e viria matá-lo. Ela narrou várias situações relacionadas ao pai nas quais preponderavam sentidos negativos, transparecendo ser conflituosa a relação entre os dois, mas, apesar disso, desejava seguir a sua profissão. Ela nada sabia sobre as disciplinas do CFV, acreditava que seria “*legal*” e lhe traria oportunidades de “*ajudar as pessoas*”.

Sua CTPS estava “*salteada*”, contudo ela achava isso não iria interferir nos processos seletivos futuros: “*eu fiz o curso que era para contar daí por diante*”. Pode-se inferir que o sentido atribuído ao CFV era funcionar como um ‘marco zero’, dissolvendo instabilidades anteriores. Ela optou pela vigilância baseada em informações irreais, pois o segmento tem demandado maior escolaridade e leva em consideração a estabilidade nos empregos, avaliando qualidades relacionadas ao comprometimento e responsabilidade. Além disso, o CFV configura uma oportunidade de aprendizado e não de “*ajudar as pessoas*”. Com base em Sparta *et al.* (2005) pode-se supor que sua escolha não foi suficientemente consistente, pois ela desconhecia o processo de formação profissional bem como os trabalhos efetuados pelos/as vigilantes/as.

Na segunda entrevista ela narrou ter gostado do curso, mas foi a única da turma que ficou em recuperação (em duas disciplinas). Ela relatou ter falado para um professor que não *“foi com a cara dele”* porque ele tinha o mesmo nome do seu ex-marido e era *“um grosso”*. A área preza a subordinação e disciplina do corpo de vigilantes, uma atitude como esta possivelmente foi interpretada como um desacato a um superior, um confronto com a autoridade. Neste segmento todos/as costumam se conhecer (geralmente os instrutores dos CFV também trabalham em EPS) e é comum a troca de informações. As atitudes dos/as alunos/as durante o curso são avaliadas pela escola, os/as alunos/as são informados disso no primeiro dia de aula. Ao tomar esta atitude, EV12 demonstrou dificuldade em avaliar prospectivamente que isso poderia prejudicá-la profissionalmente.

4. Concepções sobre a área. Seu atual companheiro e o ex-marido trabalhavam em portarias e ela descreveu a vigilância unicamente a partir desta perspectiva: os/as vigilantes deveriam ser atentos/as, pacientes e ter *“jogo de cintura”*. Ela achava as mulheres mais *“calmas”* e *“delicadas”* que os homens porque elas gestavam seus filhos, assim paciência seria uma *“característica feminina”*. Os sentidos atribuídos à vigilância baseavam-se em estereótipos e continham contradições, pois, apesar de ser mulher e mãe, ela própria não se considerava calma.

O movimento entre as entrevistas fez com que ela mudasse alguns sentidos: ela percebeu a maior exigência por escolaridade e o menor número de vagas femininas porque *“hoje em dia tem muita violência”*. Seu discurso associava a sensação de segurança ao masculino, reproduzindo estereótipos. Ela disse que seu ex-marido e seu pai possuíam Ensino Fundamental incompleto e nunca ficaram sem emprego: *“antes ser vigilante era bom, pois não exigiam muito estudo”*. Para ela, as mulheres poderiam trabalhar em portarias, mas as EPS exigiam Ensino Médio e conhecimentos de informática. Seu discurso associou a exigência por maior escolaridade às mudanças no setor e, também, ao sexo do/a vigilante, pois ela tinha parentes homens com baixa escolaridade empregados na área. Este sentido demonstra uma percepção (talvez inconsciente) que o mercado de vigilância privada é mais exigente com as mulheres.

5. Contatos profissionais. EV12 entregou currículo nas EPS e participou de quatro entrevistas de seleção. Um recrutador lhe disse que ela tinha pouca estabilidade nos empregos e a dispensou. Ela ficou *“com uma pulga atrás da orelha”*, contudo atribuiu o mau êxito ao excesso de *“concorrentes”*. Percebeu-se que ela tinha grande dificuldade em

considerar com clareza o quanto a baixa escolaridade e a instabilidade apresentada em sua CTPS atrapalhavam sua vida profissional.

6. Situação laboral no segundo encontro. EV12 conseguiu vaga como vigilante, mas foi demitida antes de acabar o período de experiência. A empresa alegou ter perdido postos de trabalho⁹⁴. Seu companheiro considerava muito difícil outra EPS “*pegar confiança*” nela. “*Isso [a demissão] vai contar muito porque eles olham a carteira que já era toda salteada, aí o primeiro serviço de vigilante tem só três meses*”. Ela manteve na área de vigilância o movimento característico de sua TSP, permanecendo empregada curto período.

7. Futuro. Seu planejamento futuro espelhava a instabilidade do passado, cambiava com facilidade em função dos seus desejos e das expectativas alheias. Na primeira entrevista EV12 afirmou categoricamente “*eu vou ser enfermeira*”, explicando que o trabalho na vigilância lhe possibilitaria pagar a formação técnica em enfermagem. Este curso exige Ensino Médio completo, fato ignorado pela entrevistada. No segundo encontro, ela disse ter optado pela massoterapia porque seu companheiro achava “*melhor*”. EV12 não o mencionou, mas a massoterapia também exige Ensino Médio completo. Detalhou que trabalharia por conta própria, não teria patrão: “*eu vou a hora que quero*”. Ela avaliou que tornar-se autônoma seria a solução dos seus problemas, pois se esquivaria da concorrência nas entrevistas de seleção e da possibilidade da demissão, contudo em nenhum momento EV12 avaliou os riscos inerentes ao trabalho por conta própria.

Ela tinha planos de voltar a estudar. Havia parado na 6ª série do Ensino Fundamental, iniciou o EJA em 2008, mas o abandonou no mesmo ano, demonstrando falta de persistência em alcançar suas metas. Ela narrou ter encontrado uma ex-colega que era empregada doméstica e conseguiu vaga de secretária após concluir o EJA, sentiu-se “*lá em baixo*” porque foi a única que “*ficou pra trás*”. Sua TPS demonstrava que para ela era custoso manter decisões, pois ela desistia (dos empregos e dos estudos) tão logo surgissem dificuldades, tornando difícil a busca por sua historicidade (Gaulejac, 1987).

⁹⁴ As empresas geralmente não justificam os motivos da demissão para evitar processos trabalhistas. Dizer ter “*perdido postos de trabalho*” é uma forma usual de dispensa de funcionários/as.

5.8. Movimento EV13

Quadro 10. Dados de identificação de EV13 (elaboração da autora).

| | | | | | | | |
|---|---|---------------------|--------|-------------------------|---|-------------------------|------------------|
| Idade | 37 anos | Estado civil | casada | Número de filhos | 2 | Idade dos filhos | 18 ♀ e 24 ♀ anos |
| Escolaridade | Ensino Médio completo e Técnico de Enfermagem | | | | | | |
| Profissão do marido | policia militar | | | | | | |
| Profissão do pai | não sabia, não tinha contato com o pai | | | | | | |
| Profissão da mãe | servente de limpeza (aposentada) | | | | | | |
| Profissão dos avôs | não sabia (não os conheceu) | | | | | | |
| Profissão das avós | não sabia (não as conheceu) | | | | | | |
| Trabalhos anteriores ao CFV | empregada doméstica, servente de limpeza | | | | | | |
| Vigilantes na família ou amigos próximos | irmão, namorado da filha mais velha | | | | | | |
| Ocupação à época da segunda entrevista | vigilante | | | | | | |

1. Trajetória profissional e familiar. EV13 tinha atuado como empregada doméstica e servente de limpeza. Na época da primeira entrevista ela trabalhava em uma escola, de forma terceirizada, de segunda a sexta-feira, das 11 às 20 horas. Ela atribuiu sentido cansativo ao trabalho. Questionou sua EPS se poderiam remanejá-la para a vigilância depois de ela fazer o CFV. Eles não garantiram e alertaram: eram “*poucas pessoas que conseguiam como vigilante mulher*”. Mesmo ciente das dificuldades, ela optou enfrentá-las e buscar construir por si própria sua história (Gaulejac, 1987). Ela aspirava romper com trabalhos sofridos comuns às TPS dela e de sua mãe (que sempre atuou como servente).

2. Razões para a busca do CFV. Ela cursou o Técnico de Enfermagem, mas nunca atuou na área. Disse aspirar a vigilância antes mesmo da enfermagem (ela fez o curso técnico custeado pelo SINE - Sistema Nacional de Emprego). Atribuía sentidos positivos à vigilância: “*estar com roupinha limpinha, asseada, é mais fácil, é melhor, é menos coisa.*” Da mesma forma que outras entrevistadas, ela almejava abandonar os trabalhos cansativos, braçais e de pouco prestígio social (conforme apontado por Santos, 2011; Diogo, 2005; Costa, 2002) e almejava trabalhar na escala 12X36 para revezar com o marido o cuidado da caçula.

3. Sobre o CFV. O marido e as filhas apoiaram sua escolha pelo CFV. Ela tirou férias e pediu um empréstimo para custeá-lo. No segundo encontro disse ter “*adorado*” o curso e aprendido coisas importantes. Saiu motivada para o trabalho na área. Importante apontar a influência

do marido na sua escolha. Além de seu incentivo ter sido fundamental, ela aspirava um serviço com características semelhantes ao dele. Conforme salientado na análise de EV1 há significativas diferenças entre o trabalho policial e a vigilância privada, mas estes detêm características comuns para a maioria da população.

4. Concepções sobre a área. Ela atribuía sentidos positivos à vigilância: o setor estava em expansão, o trabalho não era tão cansativo. *“É um serviço bem limpinho, direitinho, essas coisas mesmo”*. Baseada em estereótipos, considerava a área ideal para as mulheres porque elas eram *“atentas”* e *“capazes”*.

5. Contatos profissionais na área de vigilância. Antes de o seu diploma chegar do registro no DPF, uma EPS lhe ligou para agendar uma entrevista de seleção por indicação da escola de formação. Ela não chegou a deixar nenhum currículo em empresas e iniciou na área vinte dias depois de concluído o CFV. Além desta, outra empresa lhe procurou por indicação da escola.

6. Situação laboral na segunda entrevista. Ela estava trabalhando como volante, escala 12X36, turno diurno. Disse ser cansativo *“ir de um lado para o outro”*, contudo estava *“adorando”* o trabalho na vigilância porque era menos cansativo, ela não se sujava e se sentia valorizada. *“A gente que veio da limpeza dá valor, assim, eu gosto muito”*. Ela também tinha melhor remuneração e trabalhar no seu dia de folga lhe propiciava renda extra. EV13 morava em uma região cujo acesso de ônibus era reduzido e isso estava dificultando a EPS conseguir fixá-la em posto com localização e horários compatíveis com suas possibilidades de transporte coletivo. Ela já tinha prestado serviços em um condomínio, numa universidade e num estacionamento. No geral, trabalhava com ronda e controlava entradas e saídas de pessoas e veículos.

Seus contatos com a EPS ocorriam via telefone, eles lhe avisavam o local no qual ela trabalharia com antecedência. Era comum ela fazer hora extra no seu dia de folga. EV13 raramente ia à EPS, o fiscal lhe levava o vale alimentação, o cartão de ponto e o contracheque, ela o considerava *“gente boa”*. Segundo ela, para o trabalho ficar melhor, só faltava o posto fixo.

7. Futuro. O movimento entre os dois encontros foi significado como positivo e EV13 pretendia seguir atuando como vigilante, encontrava-se realizada: *“na verdade eu não penso em mais nada. [...] Eu me encontrei nesta área”*. Percebeu-se que a vivência de uma situação mais valorizada elevou sua autoestima e lhe trouxe confiança, realizando-a profissionalmente.

5.9. Movimento EV14

Quadro 11. Dados de identificação de EV14 (elaboração da autora).

| Idade | 25 anos | Estado civil | solteira | Número de filhos | - | Idade dos filhos | - |
|---|---------|--------------|--|------------------|---|------------------|---|
| Escolaridade | | | Ensino Médio completo | | | | |
| Profissão do marido | | | - | | | | |
| Profissão do pai (falecido) | | | pedreiro, carpinteiro | | | | |
| Profissão da mãe | | | não realizava trabalhos remunerados | | | | |
| Profissão dos avós | | | agricultores | | | | |
| Profissão das avós | | | não realizava trabalhos remunerados | | | | |
| Trabalhos anteriores ao CFV | | | auxiliar de serviços gerais, garçomete | | | | |
| Vigilantes na família ou amigos próximos | | | irmão, amigos | | | | |
| Ocupação à época da segunda entrevista | | | vigilante | | | | |

1. Trajetória profissional e familiar. EV14 iniciou atuando como auxiliar de serviços gerais na EPS na qual trabalhavam seu irmão e sua cunhada. Seu irmão foi para uma lanchonete, ela o seguiu e trabalhou nesta empresa sete anos como garçomete. Havia pedido demissão seis meses antes de fazer o CFV, havia decidido “*mudar tudo*” na vida.

Sua TSP esteve marcada pelo sofrimento da morte do filho recém-nascido, tema central da primeira entrevista. Ela pediu demissão após o término da licença maternidade e decidiu arriscar-se numa atividade profissional diferente. Uma perda tão dolorosa como a de um filho, mobiliza sentimentos de culpa, raiva e impotência, levando a pessoa a repensar os sentidos que sustentam sua vida e, por vezes, buscar re-construções diversas (Klüber-Ross, 1992). Ela tinha retomado o Ensino Médio, pois achava ser mais fácil conseguir emprego na vigilância com maior escolaridade. Demonstrava consciência a respeito das exigências do segmento.

2. Razões para a busca do CFV. Sua matrícula no CFV se deu num momento de ruptura. Seu irmão era vigilante fazia três anos e dizia que ela tinha “*perfil*”. Os amigos vigilantes, todos homens, também a incentivaram. Estes estímulos foram fundamentais a sua decisão pelo CFV. Ela citou o irmão diversas vezes nos encontros e atribuiu sentidos positivos ao relacionamento, pode-se inferir que ele era importante e admirado por ela. Ele também lhe abria caminhos: sua TSP apresentou-se atrelada aos seus passos, ela fazia movimentos em direção aos trabalhos por ele realizados (na EPS, na lanchonete e, agora, na vigilância).

3. Sobre o CFV. A família (mãe, irmão, cunhada) a apoiou na escolha do curso. Ela usou o dinheiro da rescisão para custeá-lo. Ela conhecia

algumas disciplinas que frequentaria e estava preocupada com as aulas de tiro porque nunca tinha atirado e “*coisas novas*” a assustavam. Interessante notar que apesar de ter narrado temor diante do desconhecido, o interesse pelo CFV surgiu justamente em um momento no qual ela buscava mudar de vida. Na segunda entrevista EV14 disse ter gostado do curso, fez várias amizades e mantinha contato com colegas pela internet.

4. Concepções sobre a área. EV14 acreditava que o mercado de vigilância era “*muito ativo*” e as mulheres eram “*raras*”. O movimento feito por ela entre as duas entrevistas confirmou a veracidade da sua percepção. Ela narrou ter tido dificuldade em conseguir um emprego na área “*por ser mulher*” e teceu comparações: seu irmão arranhou emprego no mesmo mês que concluiu o CFV e seus colegas de CFV homens começaram a trabalhar antes dela. “*Já deu pra notar que homem e mulher é bem diferente*”. Apesar de ter consciência disso antes de entrar para a vigilância, ela se surpreendeu quando vivenciou a dificuldade.

Estereótipos de gênero ficaram evidentes em seu discurso. Tal qual os/as gestores/as, ela também acreditava que as vigilantes “*eram mais cuidadosas e mais detalhistas*”, contudo fisicamente vulneráveis. Ela explicou à pesquisadora que as EPS usualmente colocavam homens e mulheres juntos “*pra não parecer tão frágil o posto*”. No seu local de trabalho as mulheres ocupavam o turno diurno, pois o trabalho exigia atenção e detalhamento, à noite trabalhavam homens porque era menor o trânsito de pessoas e veículos e o posto precisava de maior segurança. A entrevistada percebeu com argúcia a segmentação ocupacional por sexo nos postos de vigilância patrimonial privada, pois seu discurso narrava a típica polarização entre homens e mulheres no segmento.

5. Contatos profissionais na área de vigilância. Ao final do curso, ela entregou currículos em diversas EPS. Antes de ser contratada, fez entrevista para vaga de horista, não a aceitou porque o trabalho era somente aos finais de semana, tornando o salário baixo.

6. Situação laboral na segunda entrevista. Suas táticas (Certeau, 1994) de inserção profissional demonstraram assertividade. Ela estava ocupando um posto de vigilância numa instituição de ensino, escala 12X36, turno diurno. EV14 monitorava o estacionamento, controlava de entradas e saídas de veículos e pessoas.

Ela foi à EPS somente para assinar o contrato de trabalho, o fiscal lhe levava os vales transporte, o cartão de ponto e o contracheque.

7. Futuro. Na primeira entrevista, EV14 disse querer fazer faculdade de Direito. Ela terminou o Ensino Médio em 2009 e, no segundo encontro, narrou que conseguiu bolsa de estudos em um curso pré-vestibular e

reafirmou sua escolha. Pretendia prestar vestibular em 2012. Sua determinação pessoal permitiu a ela ser agente de sua história (Gaulejac, 1987) mesmo diante das adversidades e perdas vivenciadas.

5.10. Movimento EV16

Quadro 12. Dados de identificação de EV6 (elaboração da autora).

| | | | | | | | |
|---|---|---------------------|---------------|-------------------------|---|-------------------------|----------|
| Idade | 26 anos | Estado civil | união estável | Número de filhos | 1 | Idade dos filhos | 7 ♀ anos |
| Escolaridade | Ensino Médio completo | | | | | | |
| Profissão do marido | vigilante (com especialização em transporte de valores) | | | | | | |
| Profissão do pai (falecido) | agricultor | | | | | | |
| Profissão da mãe | servente de limpeza | | | | | | |
| Profissão dos avós | agricultor e avicultor | | | | | | |
| Profissão das avós | agricultora e dona de casa | | | | | | |
| Trabalhos anteriores ao CFV | auxiliar de serviços gerais, operadora de caixa | | | | | | |
| Vigilantes na família ou amigos próximos | marido | | | | | | |
| Ocupação à época da segunda entrevista | vigilante | | | | | | |

1. Trajetória profissional e familiar. EV16 havia trabalhado como auxiliar de serviços gerais e operadora de caixa. No último emprego, ficou três anos e fez um “*acordo*” para levantar o dinheiro da matrícula no CFV. Ela achava o trabalho cansativo, queria fazer algo diferente e ter mais tempo para dedicar-se à filha. Estava recebendo seguro desemprego.

Sua família de origem era do interior do estado, seus avós trabalhavam na agricultura e na criação de frangos em pequenas propriedades. Seu pai era falecido e sua mãe, servente de limpeza, sempre a incentivou a estudar acreditando que ela conseguiria “*algo melhor*”, demonstrado a importância atribuída à escolarização para as camadas populares, tal qual apontada por Diogo (2005) e Zago (2000). Percebeu-se em sua TSP que ao buscar profissionalização na vigilância ela almejava sair da arena dos trabalhos braçais predominantes em seu romance familiar (Gaulejac, 1987), conquistar serviços menos cansativos e com melhor remuneração.

2. Razões para a busca do CFV. Ela queria se aperfeiçoar profissionalmente e acreditava que a vigilância era uma boa opção. Seu marido era vigilante, trabalhava em carro-forte e a incentivou. Duas vizinhas fizeram o CFV, estavam atuando em supermercados e disseram que o trabalho era “*tranquilo*”. Espontaneamente ela disse preferir

trabalhar em *shopping* ou numa escola, não queria trabalhar armada num banco porque achava esse posto perigoso.

3. Sobre o CFV. Ela pagou o CFV com o dinheiro do seguro desemprego. Conhecia as disciplinas pelas orientações do esposo. Acreditava ter “100% de chance” de rapidamente conseguir um emprego, contudo demonstrou receio devido sua altura (1,56 metros), considerava-se “baixinha”. “*Eu acredito que vai pegar um pouquinho nisso, mas acredito que se a gente tiver força de vontade e correr atrás, a gente consegue*”, demonstrando determinação.

No segundo encontro ela narrou ter gostado do curso, “*valeu a pena*”. Estava usando os conhecimentos adquiridos no exercício profissional, contudo sentiu falta de maiores esclarecimentos sobre a porta giratória detectora de metais (PGDM). Ela trabalhava em um PAB (Posto de Atendimento Bancário) e se sentia “*meio perdida*” em relação aos procedimentos. Acreditava que o CFV “*falhou*” neste aspecto, pois os/as alunos/as não tiveram treinamento específico nem fizeram simulações.

4. Concepções sobre a área. O movimento realizado entre as duas entrevistas confirmou sentidos positivos atribuídos ao trabalho na vigilância: o salário era bom, a maioria dos vigilantes era homem, mas a área estava se abrindo às mulheres, elas “*tinham chance*”. Narrou que o chefe de expediente do PAB preferia mulheres porque os homens eram “*grossos*” e “*arrumavam conflitos*” com os clientes, seu fiscal também lhe disse preferia mulheres.

5. Contatos profissionais. O movimento de entrada na vigilância teve percalços. Uma EPS a chamou para uma vaga de auxiliar de produção (apesar de ela ter deixado currículo para a vigilância), mas ela recusou. Também fez entrevista num supermercado para fiscal de loja⁹⁵, o recrutador lhe disse que ela não tinha perfil e lhe ofereceu uma vaga de empacotadora porque ela tinha experiência como operadora de caixa. Novamente recusou. A moça contratada para a vaga de fiscal lhe disse que a escolheram “*porque [ela] tinha estatura e as outras eram mais baixinhas*”. Ela se sentiu desanimada, mas família a incentivou a continuar procurando vaga na vigilância. Ela seguiu com a tática (Certeau, 1994) de distribuir currículos nas EPS e conquistou uma vaga na terceira seleção da qual participou. Interessante apontar que ela não referiu ter utilizado sua rede de relações pessoais (Silva, 2010).

⁹⁵ Função assemelhada à do vigilante para a qual geralmente as empresas optam por contratar profissionais com formação em vigilância.

Na primeira entrevista ela relatou ter ciência de a vigilância ser uma “*área masculina*”, contudo, tal qual EV8, ela não vinculou sua dificuldade de inserção profissional ao fato de ser mulher, mas a características pessoais (baixa estatura).

6. Situação laboral na segunda entrevista. Na segunda entrevista, ela se encontrava prestando serviços de vigilância num PAB de segunda a sexta-feira, seis horas diárias. Considerava o trabalho bom porque não tinha expediente aos finais de semana, a EPS “*pagava direitinho*” e o salário era adequado. Contudo demonstrou insatisfação em relação ao local de trabalho: ela o considerava perigoso, mas o aceitou porque as parcelas do seguro desemprego tinham acabado. Ela trabalhava sozinha⁹⁶, narrou “*um pouquinho de medo*” e a sensação de estar “*deixando a desejar*”. Achava-se “*meio fechada*” e acreditava que os/as clientes a “*estranharam*” porque a vigilante anterior era “*mais falante*”.

Independente da análise técnica de risco, do uso de armamento em serviço e do tipo de posto de trabalho, a área de vigilância está envolta em riscos. Desta forma, cabe apontar o paradoxo da escolha por uma profissão perigosa sem, contudo, querer trabalhar em postos arriscados, discurso similar ao de EV8.

O grande problema enfrentado no seu trabalho estava relacionado à PGDM. Ela se sentia insegura, constrangida e com “*medo de impor*” que os/as clientes retirassem seus pertences metálicos quando a porta travava. O chefe geralmente a mandava liberar o/a cliente “*logo de cara*”, sem ela ter aplicado os procedimentos de segurança. “*Ele quer ser legal com os clientes*”. Ela se sentia desautorizada e acreditava estar assumindo riscos desnecessários ao destravar a porta sem realizar os procedimentos, mas, ao mesmo tempo, tinha medo de desagradar o chefe e ser despedida. Nunes (2011) aponta que a lógica da soberania do cliente tornou-se modelar em muitos setores, sendo difícil contestar este peso simbólico e normativo desta orientação, expressa em máximas como “o cliente tem sempre razão”.

EV16 estava ansiosa e desorientada, a insegurança tinha contaminado todo o seu trabalho, afinal ela também descreveu dúvidas em relação à sua aceitação pelos/as clientes. Estabeleceu-se uma comunicação paradoxal (Gaulejac, 2007; Vasconcelos & Vasconcelos, 2004; Vasconcelos *et al.*, 2006) entre ela e o chefe: ela queria agradar,

⁹⁶ Agências bancárias geralmente exigem uma dupla de vigilantes para controlar a PGDM, contudo os PAB têm menor estrutura física, número de funcionários e trânsito de clientes, assim trabalham com um/a único/a vigilante. O PAB onde a vigilante trabalhava tinha um funcionário e um chefe de expediente.

contudo descumpria uma importante regra de segurança, colocava seu emprego em risco e se tornava cada vez mais insegura. Havia grande esforço envolvido no seu trabalho: ela tinha batalhado por uma vaga na vigilância, aceitado um posto que não queria e, mesmo relevando ter medo, todos os dias o enfrentava e buscava fazer seu trabalho da melhor forma possível. Contudo lidar com os paradoxos organizacionais catalisava sua ansiedade e abalava sua capacidade reflexiva. *“Não é que eu não estou fazendo direito, mas eu fico insegura na hora de agir, na hora de falar”*.

Percebeu-se que EV16 ainda não tinha desenvolvido a autoridade necessária ao/à vigilante no seu exercício funcional. Ela tinha experiência em atendimento ao público, contudo a vigilância exigia uma postura profissional mais austera: ela deveria ser capaz de orientar os/as clientes na PGDM de forma educada e respeitosa, contudo firme e impositiva. Talvez a escola realmente tenha falhado ao não fazer simulações relacionadas à PGDM, de qualquer modo ficou transparente nas entrevistas que ela ainda não sabia abordar os/as clientes e negociar o procedimento correto junto ao chefe do PAB. Em qualquer área, transformar-se em profissional demanda tempo e vivência. Talvez seja necessário à EV16 um pouco mais de experiência na área para incorporar a postura de poder própria desta categoria, forjando uma identidade profissional.

O contato de EV16 com a EPS ocorria exclusivamente pelo intermédio do fiscal. Ele levava o vale transporte, o cartão de ponto, conferia o livro de ocorrências. Ela relatou que o fiscal era acessível, contudo ela não havia solicitado sua interferência no caso da PGDM.

Apesar das inseguranças e de aspirar trabalhar em outro posto, ela narrou estar satisfeita. *“Eu já trabalhei em outras duas empresas. Das três, este foi o trabalho, assim, que eu me achei. Se for para eu ficar trabalhando nesta área e eu fico”*.

7. Futuro. EV16 havia tentado o vestibular para pedagogia em 2009, mas não passou. Havia se inscrito no ENEM (Exame Nacional de Ensino Médio) em 2010, tinha planos de fazer um curso superior. Ela iria prestar novamente o vestibular em 2011. Ela acreditava poder crescer profissionalmente melhorando sua qualificação. Percebeu-se no discurso de EV16 que ela buscava traçar sua historicidade (Gaulejac, 1987, 2000). Ela projetava um futuro diferente de seu passado e não desistia com facilidade. Isso se evidenciou no relato sobre a busca da vaga na vigilância e no curso superior, ela foi e continuava indo atrás dos seus sonhos, transformando de alguma forma sua objetividade.

5.11. Movimento EV17

Quadro 13. Dados de identificação de EV17 (elaboração da autora).

| | | | | | | | |
|---|---|---------------------|--------|-------------------------|---|-------------------------|------------------------|
| Idade | 40 anos | Estado civil | casada | Número de filhos | 3 | Idade dos filhos | 19 ♂, 17 ♀ e 8 ♀ anos. |
| Escolaridade | Ensino Fundamental incompleto | | | | | | |
| Profissão do marido | vigilante | | | | | | |
| Profissão do pai | agricultor | | | | | | |
| Profissão da mãe | não realizava trabalhos remunerados | | | | | | |
| Profissão dos avós | agricultores | | | | | | |
| Profissão das avós | não realizavam trabalhos remunerados | | | | | | |
| Trabalhos anteriores ao CFV | agricultora, faxineira, empregada doméstica, babá, zeladora. | | | | | | |
| Vigilantes na família ou amigos próximos | marido, irmão, dois sobrinhos, alguns primos eram policiais militares | | | | | | |
| Ocupação à época da segunda entrevista | vigilante | | | | | | |

1. Trajetória profissional e familiar. EV17 havia trabalhado como empregada doméstica, faxineira, zeladora e babá. Tinha boa estabilidade nos empregos anteriores, havia ficado seis anos na função de zeladora e dois anos como babá, empregos estes registrados na CTPS. Na primeira entrevista ela se encontrava desempregada, havia deixado o último emprego para fazer o CFV.

Ela e sua família vieram do interior do estado, seus pais e avós eram agricultores. Sua TSP esteve marcada por determinações relacionadas às relações de gênero perpetradas no seio da família: ela parou de estudar porque no seu município de origem só tinha o “*grupo escolar*” até a quinta série do Ensino Fundamental (antigo primário) e seu pai não permitiu que ela fosse estudar noutra cidade porque era mulher: “*agora você já estudou a sua parte, agora vamos trabalhar*”.

Ela tinha retomado o EJA em 2010. Disse que estava difícil, a memória falhava, mas ela se esforçava para não se esquecer dos conteúdos. Estes são problemas comuns às pessoas que retornavam aos bancos escolares na idade madura e após muitos anos sem estudar (Peres, 2010), contudo ela os estava enfrentando com a determinação de quem busca sua historicidade (Gaulejac, 1987): “*agora é minha hora*”.

2. Razões para a busca do CFV. Seu marido era vigilante e ela admirava sua profissão, ela achava essa área era menos cansativa e melhor remunerada. “*De doméstica você quase morre trabalhando e o salário é a mínima coisa*”. Buscava um trabalho menos fatigante e cujo esquema fosse 12X36, pois queria mais tempo livre para acompanhar o desenvolvimento da caçula.

3. Sobre o CFV. Ela custeou o CFV com fundos próprios. Seu marido e filhos a apoiaram, o resto da família se espantou, pois ela era a única mulher a querer trabalhar com segurança (vários parentes homens trabalhavam na vigilância, polícia e funções assemelhadas). A família a considerou “*muito corajosa*”, ela estava rompendo com os lugares de gênero socialmente determinados, afinal só os homens se aventuraram na área de segurança. Contudo ela não atribuiu muita importância a esta questão, pois simplesmente almejava um serviço menos “*sofrido*”. Percebeu-se em sua TSP que ela buscava reproduzir os passos de esposo. A aprovação do marido foi fundamental para EV17 se decidir pelo CFV. No dia da primeira entrevista ele tinha ido levá-la, demonstrou apoio e permaneceu na escola até o início das aulas.

Ela havia tentado fazer o CFV oito anos antes, quando sua filha era bebê, teve uma “*crise*” e o abandonou. Ela estava nervosa no primeiro encontro, disse estar “*agoniada*” por estar ali novamente e temia não conseguir concluir o CFV. Na segunda entrevista disse que o curso não foi fácil, contudo ela se dedicou e tirou boas notas. Falou orgulhosa ter ficado entre os/as dez melhores alunos/as da turma: “*dei tudo de mim*”.

4. Concepções sobre a área. Inicialmente ela definiu o trabalho do/a vigilante com base na realidade vivenciada por seu marido: local agradável, escala 12X36, trabalho tranquilo. Considerava a vigilância uma área em crescimento e achava as mulheres “*mais indicadas que os homens*” porque eram interessadas, atentas, esforçadas, detalhistas. Seu discurso estava imerso em estereótipos de gênero. Ela também apontou aumento no número de mulheres fazendo o CFV em comparação com a primeira vez que se matriculou.

O movimento perpetrado entre os dois encontros a levou a repensar os sentidos atribuídos à mulher na vigilância. Ela disse que sentiu dificuldades porque algumas empresas acreditavam que “*mulher vigilante não dava certo*” e percebeu que a inserção de mulheres estava permeada por “*preconceitos*”.

5. Contatos profissionais. EV17 deixou currículos nas EPS, mas não foi chamada para nenhuma seleção. Disse ter sido difícil conseguir um posto de vigilância e apontou como possíveis causas a idade madura e não ter Ensino Fundamental completo: “*se eu tivesse 22 anos e estudo, as portas estariam todas abertas*”. Seu esposo usou sua rede de relações pessoais (Silva, 2010) e lhe deu “*uma mãozinha*”. Ele tinha realizado a cobertura das férias de um colega em um condomínio, a vaga se encontrava aberta e ele solicitou à síndica que indicasse sua esposa para ser contratada pela EPS.

Em função de seu perfil, idade e escolaridade, o tempo que ela procurou vaga (quatro meses) foi curto. A tática (Certeau, 1994) utilizada foi fundamental para o sucesso dessa empreitada. Conforme discutido na análise dos/as gestores/as, as EPS não são obrigadas a contratar o/a candidato/a indicado/a pelo cliente, mas, salvo pessoas reprovadas no psicotécnico e/ou entrevista, elas são admitidas.

6. Situação laboral na segunda entrevista. EV17 estava trabalhando na portaria de um condomínio, turno diurno, escala 12X36. Fazia vigilância patrimonial, controlava entradas e saídas de pessoas e veículos, acreditava que os condôminos estavam satisfeitos com o seu trabalho. A síndica lhe ofereceu a vaga de zeladora (salário 25% maior), mas ela preferiu recusar porque estava trabalhando no que lhe dava prazer e, além disso, a escala permitia a ela se dedicar mais à caçula. Ela e o esposo alternavam as escalas para poderem cuidar da menina.

Ela não tinha contato com a EPS, o fiscal visitava o posto periodicamente e lhe levava o cartão de ponto, o vale transporte e o contracheque.

7. Futuro. Ela pretendia fazer faculdade de Administração ou um curso técnico. Seu marido também tinha voltado a estudar por meio do EJA e passou no vestibular, estava fazendo faculdade de Direito no período noturno. Da mesma forma que EV14 seguia os passos de seu irmão, EV17 inspirava-se no esposo, buscando qualificação profissional e escolarização para conquistar melhor colocação no mercado de trabalho.

5.12. Movimento EV18

Quadro 14. Dados de identificação de EV18 (elaboração da autora).

| | | | | | | | |
|---|---|---------------------|--------|-------------------------|---|-------------------------|------------------------|
| Idade | 35 anos | Estado civil | casada | Número de filhos | 3 | Idade dos filhos | 18 ♂, 15 ♂ e 8 ♀ anos. |
| Escolaridade | Ensino Fundamental incompleto | | | | | | |
| Profissão do marido | vigilante | | | | | | |
| Profissão do pai | agricultor | | | | | | |
| Profissão da mãe | agricultora | | | | | | |
| Profissão dos avós | agricultores | | | | | | |
| Profissão das avós | agricultoras | | | | | | |
| Trabalhos anteriores ao CFV | empregada doméstica, servente de limpeza, faxineira | | | | | | |
| Vigilantes na família ou amigos próximos | marido | | | | | | |
| Ocupação à época da segunda entrevista | faxineira | | | | | | |

1. Trajetória profissional e familiar. Sua família de origem trabalhava na agricultura em uma pequena cidade do interior do estado. A TSP dela e de seu grupo familiar esteve marcada por serviços precários e cansativos. EV18 parou de estudar para trabalhar como empregada doméstica em sua cidade natal. Mudou-se com o marido e os filhos para a Grande Florianópolis em busca de melhores condições financeiras. Conseguiu uma vaga de servente de limpeza em uma EPS, trabalho ao qual atribuiu sentido negativo: “*sempre ariando parede, limpando chão, muitas vezes sendo xingada, humilhada*”. Ela deixou o emprego quando a filha caçula nasceu e retornou alguns anos depois, contudo afirmou ter tido dificuldades em conciliar o trabalho remunerado e o doméstico. Conforme discutido na análise de EV1, certa sazonalidade é comum no trabalho de mulheres, principalmente em função da maternidade (Yannoulas, 2002), pois nem sempre é tarefa fácil conciliar os fóruns remunerado e doméstico.

2. Razões para a busca do CFV. Matricular-se no CFV foi um “*sonho realizado*”. Acreditava que não conseguiria um trabalho diferente da limpeza e conservação devido seu baixo grau de escolaridade, ficou feliz quando o marido fez o CFV⁹⁷ e disse que ela poderia fazê-lo. “*Então vou aproveitar, fazer este curso, ter uma profissão e um salário melhor*”. Assim, o CFV atendeu suas aspirações de ter uma profissão, ser mais bem remunerada e contemplou seu grau de escolaridade. Conforme observado em outras entrevistadas, EV18 também buscava romper com os trabalhos sofridos de seu grupo de pertencimento (Rouchy, 2001). Além disso, da mesma forma que EV2 e EV17, ela queria mais tempo livre para acompanhar o desenvolvimento da caçula. “*O trabalho 12X36 é ótimo, eu vou ter um dia pra minha filha*”.

3. Sobre o CFV. Ela fez um “*acordo*” com a EPS, o dinheiro do seguro desemprego custeou o CFV. Sua família a apoiou. Ela não sabia nada sobre as disciplinas ministradas, acreditava que com “*garra e força de vontade*” venceria quaisquer obstáculos.

No movimento entre os dois encontros, o CFV foi significado, de modo ambíguo, como ruim porque “*acabou e deixou saudades*” e bom devido as amizades conquistadas. Ela narrou ter se empenhado nas disciplinas e “*adorado*” o curso, principalmente as aulas de tiro. “*Se eu pudesse voltar e fazer tudo de novo, eu faria*”. Percebeu-se em sua fala que o CFV foi um momento muito marcante porque lhe trouxe a possibilidade de conquistar uma qualificação profissional mesmo com

⁹⁷ Seu marido era porteiro e fez o CFV alguns meses antes dela para adequar-se ao estatuto interno do condomínio. Ele era contratado diretamente pelo condomínio (vigilância orgânica).

baixa escolaridade e lhe apresentou outras possibilidades de atuação profissional, obtendo sentido amplamente positivo.

4. Concepções sobre a área. EV18 percebia expansão no segmento e admirava o trabalho das mulheres em posições de segurança: “*tem policial feminina, tem delegada ... porque não vigilante? Tem campo pra isso e deram oportunidade pra nós*”. Acreditava este trabalho impunha respeito e aumentava a autoestima da vigilante. “*No momento em que vê uma vigilante, a pessoa te respeita*”. Ela idealizava a profissão dando-lhe sentido de autoridade, situação oposta à vivenciada por ela como servente de limpeza. Possivelmente ela acreditava que a vigilância lhe traria outro modo de vivenciar o processo laboral.

No movimento entre os dois encontros, ela ressignificou alguns sentidos: sentiu-se “*revoltada*” porque as EPS buscavam mulheres altas (“*teu profissional não conta na tua altura*”) e com Ensino Médio. Deparou-se com empresas que não aceitaram seu currículo e se decepcionou: “*eu imaginava sair de lá empregada*”. Altura e escolaridade não tinham sido critérios elencados como determinantes na primeira entrevista, possivelmente sua vivência e as recusas recebidas a fizeram repensar as características demandadas pelas EPS. Ela também observou haver mais vagas masculinas, seus colegas homens estavam todos empregados. EV18 relatou um fato interessante que a deixou “*indignada*”: ela soube de uma vaga masculina perto de sua casa (num posto que utilizava um cachorro adestrado). A EPS não permitiu a ela participar da seleção porque “*um homem seria melhor para dominar o cachorro*”. Ela pediu para o marido interferir, a empresa negou novamente e ofereceu a vaga para ele. “*O serviço que um homem faz eu também faço. [...] O curso que ele fez eu fiz também. [...] Então eles teriam que me dar mais oportunidade*”.

5. Contatos profissionais na área de vigilância. Ela entregou currículos nas EPS, acreditava que estava encontrando dificuldades por causa do seu “*perfil*”: ser mulher, ter baixa estatura e pouca escolaridade.

Contudo havia uma contradição em seu discurso, pois ela havia desistido de duas vagas porque não estavam adequadas aos seus horários. Ela aspirava um tipo específico escala e turno (12X36 diurno). Sua ex-empresa lhe ofereceu um posto de servente de limpeza e prometeu transferi-la tão logo surgisse vaga feminina na vigilância, procedimento que as psicólogas atuantes em EPS narraram ser comum, e ela também não aceitou. Esta demanda muito específica, associada ao

seu perfil pouco compatível às exigências do mercado, estava minando suas chances de conseguir uma vaga na vigilância.

6. Situação laboral na segunda entrevista. O movimento entre as duas entrevistas não foi significado por ela como positivo, pois ela se encontrava trabalhando com faxinas eventuais. Havia atuado um mês na cobertura das férias de um vigilante no condomínio no qual seu marido trabalhava, pediu para a empresa registrar sua CTPS, pois acreditava que esta experiência poderia lhe ser favorável num contato futuro. Disse que ficou “*realizada*”.

7. Futuro. Apesar das dificuldades em conseguir vaga na vigilância, ela afirmou não desistir, pretendia fazer a reciclagem bianual e, se tivesse condições financeiras, faria o curso de especialização em transporte de valores. Não tinha certeza se existiam mulheres trabalhando em carro forte, mas não queria “*parar naquele cursinho básico*”. Mesmo decepcionada, ela seguia buscando uma vaga na área de vigilância e perseguindo sua historicidade (Gaulejac, 1987).

Capítulo 6

A intrincada teia entre sujeitos de desejo e mercado de trabalho

Um inseto cava
cava sem alarme
perfurando a terra
sem achar escape.

Que fazer, exausto,
em país bloqueado,
enlace de noite
raiz e minério?

Eis que o labirinto
(oh razão, mistério)
presto se desata:
em verde, sozinha,
antieuclidiana,
uma orquídea forma-se.

Carlos Drummond de Andrade

A inserção de mulheres no mercado de vigilância é multifacetada e envolve vários atores sociais. Os capítulos anteriores buscaram trazer análises do ponto de vista das EPS, representadas pelos/as gestores/as entrevistados/as, e de mulheres que buscaram profissionalização na área de vigilância patrimonial privada, compreendendo seus movimentos singulares em direção ao CFV e, posteriormente, suas táticas de inserção no segmento e como essas foram por elas significadas. Conforme se pode constatar, surgiram várias similitudes nos relatos. Neste capítulo buscou-se fazer a análise dos pontos de congruência nos discursos dos dois conjuntos de sujeitos buscando a compreensão da totalidade e da particularidade (Sévigny, 2001) envolvida no movimento de inserção feminina na vigilância privada, numa perspectiva holística.

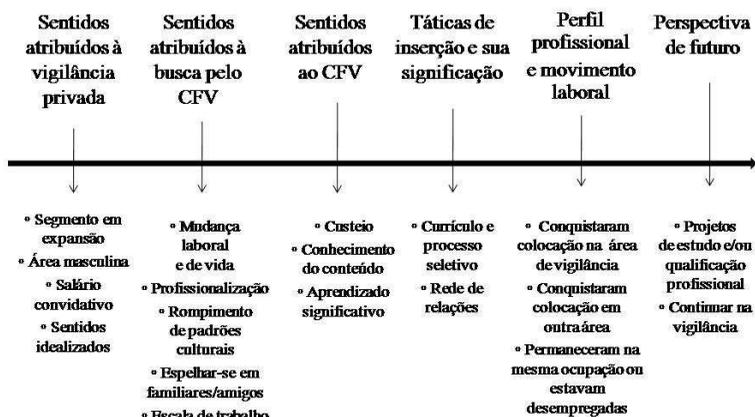
A perspectiva holística ampara-se na temporalidade, pois “o devir está apoiado no passado” (Rouchy, 2001, p. 135). Optou-se em desenhar uma estrutura temporal baseada no movimento das mulheres entrevistadas em direção à área de vigilância patrimonial privada e, a partir deste desenho, integrar a análise dos/as gestores/as, bem como a literatura abordada no decorrer da Tese. Em cada momento, buscou-se a

multideterminação das escolhas dos sujeitos, conforme Soares (1996), analisando as características dialéticas, sociais e temporais que envolveram este processo. Com base na proposta da autora, buscou-se traçar paralelos entre os fatores econômicos, sociais, educacionais, familiares e intrapsíquicos que influenciaram as escolhas destas mulheres pela vigilância patrimonial privada.

Finalmente, cabe lembrar que esta Tese interessou-se pelo universo dos sentidos atribuídos pelos entrevistados/as ao tema em foco. O processo de criação de sentidos é processualidade histórica e se insere na tensão dialética entre a subjetividade e a objetividade (Sévigny, 2001), apresentando-se, algumas vezes, contraditório e ambivalente, mas sempre representante das vivências dos sujeitos.

Esquemáticamente, os momentos que se sucederam entre as duas entrevistas e que apóiam a análise deste capítulo podem ser vistos na Figura 1:

Figura 1: Movimento das entrevistadas objetivando inserção na área de vigilância patrimonial privada (elaboração da autora).



6.1. Sentidos atribuídos à vigilância privada

A única entrevistada que não manifestou quaisquer pré-concepções a respeito da área de vigilância foi EV7. Seu caso é diferente das demais, pois ela buscou a formação em vigilância unicamente para contemplar uma exigência de sua EPS e permanecer no

mesmo posto de trabalho. Ela não tinha contato com vigilantes e desconhecia as formas de trabalho desta categoria. As demais entrevistadas formaram variados sentidos sobre a área, descritos nos tópicos a seguir:

6.1.1. Segmento em expansão

Assiste-se nos últimos anos ao recrudescimento da violência em toda a América Latina (Briceño-León & Zubillaga, 2002), relacionada, principalmente, à especialização do crime e ao incremento do tráfico de drogas e armas (Pinheiro, 2007). O número de homicídios no Brasil é alarmante, desperdiçando 10,5% do PIB nacional (OMS, 2010), despesa repartida entre Estado e sociedade civil. O Estado brasileiro até o momento não conseguiu fazer frente ao avanço da criminalidade devido, entre outras causas, à fragmentação da segurança pública em ações reativas, pontuais e de curto prazo (Ministério da Justiça, 2009; Soares, 2006). Agravando este cenário, somam-se fatores sócio-econômicos, conjunturais e estruturais (Chesnais, 1999), tais como a exclusão social, a desigualdade econômica e a insuficiência de recursos alocados para as polícias (Cerqueira *et al.*, 2007).

Este panorama intensificou a busca por soluções individuais de enfrentamento à criminalidade, excluindo e deslegitimando as autoridades públicas. Essas, na maior parte das vezes guiadas por paradigmas neoliberais (Anderson, 2000; Sader, 2000), deixaram a segurança a cargo de agentes privados. Criou-se um círculo vicioso, o qual só pode ser rompido por uma política integrada e multifatorial de combate à violência, envolvendo Estado e sociedade civil (Caniato & Nascimento, 2007; Dahlberg & Krug, 2007; Rondon & Andrade, 2003, Briceño-León & Zubillaga, 2002).

O recrudescimento da violência reverbera na subjetividade dos cidadãos, considerando estranhos inimigos potenciais, catapultando a sensação de insegurança e convertendo o segmento de segurança privada num mercado em plena expansão (Ministério da Justiça, 2009, Zanetic, 2005).

Coadunando com a literatura, as estatísticas e a opinião dos/as gestores/as, as mulheres entrevistadas perceberam que a vigilância privada era uma área promissora. Elas apreenderam o amplo desenvolvimento do segmento por meio da observação direta do acréscimo de vigilantes atuando no mercado de trabalho e/ou por meio

de familiares e amigos/as inseridos nesta profissão. Buscar qualificação profissional numa área em progressão pode ser considerada uma tática (Certeau, 1994) eficaz para pessoas provenientes de camadas populares visto que amplia suas potencialidades de inserção pelo maior número de vagas oferecidas.

Quanto aos/às gestores/as, percebeu-se grande homogeneidade em seus discursos, atrelada a uma visão gerencialista (Gaulejac, 2007, 2011a) pautada na pragmática, na racionalidade instrumental e na excelência no atendimento ao cliente. Esses/as também salientaram a expansão do setor em meio à acirrada competitividade, tal qual Zanetic (2005, 2010), Kusther *et al.* (2010) entre outros.

Foi possível perceber que o grande *boom* da vigilância privada ocorreu de forma paralela a profundas mudanças no segmento, entre elas: (1) transformações no perfil dos clientes, que se tornaram mais exigentes em relação à qualidade técnica dos serviços prestados; (2) alterações nos postos de trabalho, principalmente devido o incremento tecnológico, considerado pelos/as gestores/as um “*divisor de águas*”, e à associação de novas atividades à vigilância, reflexo dos processos de reestruturação produtiva (Castioni, 2004, Antunes, 2005) e da “*lógica da rentabilidade*” (Gaulejac, 2011a); e (3) o aumento da violência e a especialização do crime.

Se, por um lado, o setor enfrenta expansão e necessita de mais força de trabalho, por outro lado, os dois conjuntos de sujeitos narraram que este se tornou mais seletivo. A vigilância atualmente demanda uma “*pessoa melhorada*”, ou seja, polivalente e multifuncional (Antunes, 2005), com Ensino Fundamental (preferível Ensino Médio completo), conhecimentos de informática, tecnicamente capacitado para antever situações potencialmente perigosas, lidar com uma crescente gama de técnicas de segurança e possuir habilidades relacionais. O segmento também passou a buscar profissionais altos/as, jovens, simpáticos/as e de “*boa aparência*”. Essas mudanças causaram fissuras e abriram espaço para a entrada de mulheres na vigilância.

Os/as gestores/as narraram crescente dificuldade em conseguir força de trabalho adequada porque o perfil da maioria dos alunos matriculados nos CFV está aquém daquele demandado pelo mercado. No quarto capítulo debateu-se o anacronismo da Lei nº 7.102/1983 (Diogo, 2011; Kusther *et al.*, 2009; Coelho, 2006) que coloca a quarta série do Ensino Fundamental como a escolaridade mínima para frequentar o CFV. Segundo os/as gestores/as, alunos com baixa escolaridade apresentariam dificuldade em acompanhar e assimilar o conteúdo do curso (posição igualmente defendida por Guedes *et al.*,

2007) e só encontrariam colocação em postos considerados “*difíceis*”, ou seja, precários, expostos às condições climáticas, nos quais há pouca tecnologia envolvida ou de alta periculosidade. Os/as gestores/as também narraram que a maioria dos alunos desconheceria a atual demanda do segmento, criando ficções que nem sempre condiziam com a realidade.

6.1.2. Área masculina

O segmento de vigilância é maciçamente masculino (Nunes, 2011b; Zanetic, 2005; Oliveira, 2004) e as mulheres entrevistadas perceberam esta predominância. Pertence ao senso comum a percepção do trabalho do vigilante ser realizado predominantemente por homens, contudo se faz necessário ressaltar que o título do projeto de pesquisa descrito no TCLE era “*Vigilante feminina: reflexões a partir do aumento de mulheres buscando profissionalização em uma área historicamente associada ao masculino*”. A leitura do documento antes da realização da primeira entrevista pode ter influenciado esta referência. Elas também observaram maior penetração de mulheres no segmento, fruto da observação direta do acréscimo de vigilantes femininas atuando em escolas, bancos, *shoppings* etc. ou em sua rede de relações (irmã, amiga, vizinha etc.).

Por quebrar estereótipos de gênero, o movimento de inserção de mulheres na área recebeu sentido “*desafiante*” para as mulheres entrevistadas, contudo tanto elas como os/as gestores/as descreveram a recente e crescente inserção de mulheres na vigilância com base em visões naturalizadas e estereotipadas. As vigilantes foram consideradas mais atentas, atenciosas, detalhistas, responsáveis, educadas, esforçadas, “*harmoniosas*” e com melhor apresentação pessoal que os colegas homens.

Alguns gestores operacionais narraram ser necessário realizar um trabalho de “*convencimento*” junto aos clientes para inserir mulheres em postos de vigilância, vendendo o “*produto*” (a vigilante) com base nas significações naturalizadas citadas no parágrafo anterior. Pode-se apontar que as vigilantes conquistaram alguns espaços no segmento em função das ditas “*qualidades femininas*”, adquiridas na esfera reprodutiva (Diogo & Maheirie, 2008; Bruschini, 2007; Almeida, 2007; Araújo & Scalon, 2005; Siqueira, 2002 entre outras autoras). O capital se apropria diferentemente da força de trabalho masculina e feminina e,

de acordo com Eyng *et al.* (2008) e Lavinias (2001), as novas dinâmicas estabelecidas no setor produtivo passaram a valorizar as qualidades subjetivas femininas conquistadas no espaço privado, elevando as chances de inserção das mulheres no mercado de trabalho.

Ainda com base em estereótipos, as mulheres também foram consideradas mais “*frágeis*”, razão pela qual frequentemente sofriam preconceitos e discriminações pelos clientes. A menor força física e disposição para enfrentar o perigo constituem-se fortes estereótipos negativos ao trabalho feminino (Barros, 2008). A “*fragilidade feminina*” foi considerada impeditiva para a locação de mulheres em alguns postos: segundo os/as gestores/as, elas estariam aptas somente para aqueles onde a probabilidade do uso da força fosse “*terciária*”, abonando um lugar coadjuvante às vigilantes. Cabe reforçar que mulheres e homens receberam o mesmo treinamento de defesa pessoal e imobilização durante o CFV e que as modernas tecnologias de segurança invadiram o segmento, liberando as mulheres, na maioria das situações, para substituir *pari passu* a força de trabalho masculina.

A divisão sexual do trabalho se apóia nos princípios de separação e hierarquia (Kergoat, 2002), princípios estes reproduzidos nas entrevistas dos dois conjuntos de sujeitos. Observou-se um sentido subjacente de inferioridade feminina, denotando que a imagem do homem-forte-protetor ainda predomina no imaginário social da vigilância privada. Geralmente as características que descreviam as mulheres eram antagônicas às que representavam os homens (delicadeza *versus* brutalidade; fraqueza *versus* força; feminilidade *versus* virilidade), demonstrando uma polarização masculino *versus* feminino. Esta concepção dualista foi apontada por Fávero (2010) como produtora e reprodutora de estereótipos de gênero, pois demarca lugares estanques para ambos os sexos. Além disso, os atributos relacionados a homens e mulheres receberam diferentes valorações, pois aqueles relacionados ao masculino (virilidade, força física) foram mais bem apreciados neste segmento do que as “*características femininas*” (dedicação, concentração, atenção). Este não é um fato isolado à vigilância privada, pois encontra respaldo social (Kergoat, 2002). Geralmente as mulheres adquirem as qualificações ou habilidades tácitas (Kuenzer *et al.*, 2007; Kuenzer, 2002) intergeracionalmente na esfera privada e, como não há custos envolvidos, estas são superexploradas pelo capital sem a devida valorização e remuneração, perpetuando-se desigualdades.

O processo de feminização (Lombardi, 2011) da vigilância ainda está ancorado na subordinação e inferioridade do trabalho feminino. Segundo os/as gestores/as, as mulheres teriam que apresentar “*algo a*

mais” que os homens para merecerem entrar e permanecer no segmento: “*exigível*” Ensino Médio completo, conhecimentos de informática, preferencialmente não ter filhos pequenos e não desejar engravidar (a gravidez foi descrita pelos/as gestores/as como um grave transtorno econômico e operacional), ter “*impecável*” apresentação pessoal (maquiagem sóbria, cabelos presos, unhas curtas e pintadas, não estar com sobrepeso ou ser muito magra, aparentando fragilidade) e “*postura*” (isto é, corporificar a autoridade inerente à função do/a vigilante). Não era o caso de nenhuma das mulheres entrevistadas, mas os/as gestores/as apontaram que a área rejeitava mulheres “*masculinizadas*”. Neste segmento altamente exigente e repleto de estereótipos de gênero foi possível perceber que as vigilantes “*perfeitas*” teriam que apresentar certo perfil *andrógino*, associando vaidade e delicadeza à postura viril; tendo comportamentos e aparência “*características de mulher*”, mas renunciando a feminidade do corpo gestante; podendo até ser homossexual, mas sem afrontar “*a sociedade com sua predileção*”.

Observou-se pelo exposto que a feminização da vigilância ainda é parcial, segmentada e a inserção de mulheres geralmente se dá em posições coadjuvantes e pouco valorizadas. Vários exemplos podem ser citados para amparar esta consideração: o uso de “*casais*” em alguns clientes “*pra não parecer tão frágil o posto*”; o veto de mulheres aos postos noturnos, de alta periculosidade ou próximos de favelas; e a segmentação ocupacional feminina em postos prioritariamente voltados ao atendimento ao público (recepções, portarias, *shoppings*, escolas, PGDM etc.).

Foi possível apreender que a introdução de mulheres poderia, desde o ponto de vista dos/as gestores/as, fragilizar alguns postos de trabalho. Para Antunes (2004) as relações de exploração e dominação são mais duras em relação às mulheres, fazendo com que as desbravadoras de segmentos maciçamente masculinos sofram preconceitos (também citados por Chies, 2010; Denissen, 2010; Soares & Musumeci, 2005 entre outras autoras). Poucas foram as falas que evocaram igualdade de condições ou superioridade feminina na vigilância privada, na maioria das vezes oriundas das mulheres entrevistadas, tais como: “*o serviço que um homem faz eu também faço [...] [pois]o curso que ele fez eu fiz também*” (EV18), “[as mulheres podem] *fazer tudo o que um homem faz*” (EV8) ou “[elas são] *mais indicadas que os homens*” (EV17).

Cabe, por fim, apresentar um paradoxo (Gaulejac, 2007; Vasconcelos *et al.*, 2006; Vasconcelos & Vasconcelos, 2004): por um lado mudanças no perfil dos clientes e nos postos de trabalho promoveram a absorção da força de trabalho feminina, contudo o setor ainda se encontra associado à imagem “*security-man*” e persistem desqualificações, tais como “*mulher não impõe respeito*”. Elas se tornaram vigilantes ‘vigiadas’, pois o trabalho feminino se destaca neste “cenário masculino” e é alvo de especulações, demandando uma prestação de serviços exemplar e sem quaisquer falhas. Aproximação e retração convivem na entrada da mulher neste setor; ainda demandará uma mudança societal e cultural para que elas consigam se legitimar neste espaço.

6.1.3. Salário convidativo

O salário da vigilância privada, equivalente a um salário mínimo e meio⁹⁸, foi considerado convidativo pelas mulheres entrevistadas. Neste ponto, uma vivência comum as uniu: a maioria atuava em ocupações mal remuneradas (faxineira, empregada doméstica, cozinheira, garçom); somente EV5 optou pela vigilância para ganhar valor similar ao recebido no asilo no qual atuava como técnica de enfermagem. A remuneração das faxinas é instável e sazonal, impedindo planejamentos financeiros; o salário base dos serventes de limpeza em Santa Catarina é 22% inferior à vigilância⁹⁹; desta forma o movimento em direção ao CFV significou buscar uma posição laboral mais bem remunerada, com horário fixo e salário estável.

Em função do nível de escolaridade legalmente exigido na vigilância, o salário da categoria torna-se especialmente convidativo porque dificilmente alguém com a quarta série do Ensino Fundamental conseguiria remuneração igual ou superior. Contudo, considerando-se que este profissional arrisca diariamente a sua vida na proteção do patrimônio corporativo e das pessoas, o salário não condiz com sua

⁹⁸ O salário mínimo 2011 foi fixado em R\$ 540,00 (Quinhentos e quarenta reais). Informações disponíveis no *site* Portal Brasil: <<http://www.portalbrasil.net/salariominimo.htm#sileiro>>. Acesso em 9.12.2011.

⁹⁹ De acordo com a convenção coletiva firmada em 17.02.2011 (com validade até 17.02.2012) firmada entre o Sindicato Patronal e o Sindicato dos Empregados em Empresas Prestadoras de Serviço e Asseio e Conservação no Município de Florianópolis, a remuneração básica dos/as serventes de limpeza é de R\$ 633,96 (seiscentos e trinta e três reais e noventa e seis centavos). Informações disponíveis no *site*:<http://www.organizacoeslimger.com.br/2009/cct_sc.pdf>. Acesso em 05.12.2011.

atuação. Cabe apontar que o salário base em Santa Catarina é um dos mais baixos do país¹⁰⁰.

6.1.4. Sentidos idealizados

As mulheres entrevistadas sabiam que as vigilantes femininas eram minoria na profissão, contudo poucas admitiram na primeira entrevista que enfrentariam obstáculos para conquistar uma colocação na área porque estavam munidas de “*empenho*” e/ou “*força de vontade*”. Poucas aventaram contratemplos. EV2 e EV16 manifestaram desconforto devido à baixa estatura, contudo a primeira disse ter o “*emprego garantido*” e a segunda afirmou na primeira entrevista ter “*100% de chance*” de rapidamente se inserir na área. O movimento entre os dois encontros levou algumas a vivenciar dificuldades, esbarrando no reduzido número de vagas femininas e na exigência diferenciada do setor para com as vigilantes, modificando essas significações: muitas passaram a narrar que a área possuía variados graus de “*discriminação*” e “*preconceito*” contra a mulher.

Segundo os/as gestores/as, muitos alunos, homens e mulheres, desconheciam o tipo de trabalho realizado pelo/a vigilante, concebendo-o como “*facinho*”. Três entrevistadas fizeram colocações semelhantes, demonstrando desconhecer o esforço físico deste trabalho, a atenção constante e a longa jornada (geralmente cumprida em pé). EV3 ainda considerou que poderia ter “*criatividade e bom desenvolvimento*” na profissão, idealizações não condizentes com a realidade cotidiana do/a vigilante. Imaginar que a vigilância é um trabalho “*fácil*” pode estar associada à imagem estática deste profissional. Também há de se considerar que boa parte das mulheres entrevistadas realizava serviços fatigantes anteriormente ao CFV e, desde esse ponto de vista, o trabalho do/a vigilante pode ter sido considerado fácil por envolver menor esforço e desgaste físico.

Cabe ainda ressaltar que no primeiro encontro a maioria das entrevistadas ignorava as transformações ocorridas na área nos últimos anos. Por exemplo, EV12 e EV18 tinham somente a escolaridade

¹⁰⁰ Citaram-se alguns estados como exemplo: São Paulo (R\$ 964,43 – novecentos e sessenta e quatro reais e quarenta e três centavos), Paraná (R\$ 952,30 – novecentos e cinquenta e dois reais e trinta centavos), Rio Grande do Sul (R\$ 903,96 – novecentos e três reais e noventa e seis centavos), Rio de Janeiro (R\$ 864,00 – oitocentos e sessenta e quatro reais). Informações retiradas nos *sites* dos sindicatos da categoria de cada estado.

mínima legal e desconheciam que muitas EPS recusavam currículos de quem não tinha Ensino Fundamental completo. A percepção da transformação do perfil profissional do/a vigilante foi mais intensa entre as entrevistadas no segundo encontro, após o movimento de buscar inserção na área.

Um último ponto importante referente a este subitem: o segmento de vigilância está envolto em riscos ocupacionais, principalmente com a crescente ascensão do crime organizado. Em 31 de novembro de 2011 o Senado aprovou Projeto de Lei estabelecendo adicional de periculosidade para vigilantes e profissões assemelhadas. O PLC 220/2009 considera que a profissão está sujeita “a roubos ou outras espécies de violência física entre os critérios para a inclusão de uma profissão entre as que têm direito ao recebimento de adicional de periculosidade”¹⁰¹. Segundo os/as gestores/as, a convivência cotidiana com o perigo é uma das características mais visíveis da profissão (também referida por Guedes *et al.*, 2007; Zanetic, 2005; Oliveira, 2004 entre outros). Este profissional exerce funções parapoliciais, impedindo a ação criminosa (Souza, 2003), desta forma pode ser instado a reagir a uma ocorrência. Contudo esta peculiaridade não foi citada pela maioria das entrevistadas. Somente EV8 e EV16 analisaram aspectos relacionados à noção de perigo na vigilância privada relatando, de forma paradoxal, temer este tipo de trabalho. Talvez a violência cotidiana tenha entrado para o quadro da normalidade ou da naturalidade dos fatos; talvez a análise dos riscos desta profissão não fizesse parte do cotidiano da maioria delas; ou, talvez, negar a violência tenha sido uma estratégia defensiva da qual elas lançaram mão para poderem perpetrar o movimento rumo a essa seara (Laplanche & Pontalis, 1992)¹⁰².

6.2. Sentidos atribuídos à busca pelo CFV

6.2.1. Mudança laboral e de vida

Todas as mulheres entrevistadas tinham experiência laboral anterior e o movimento em relação ao CFV objetivou, para a maioria, uma mudança laboral e de vida. Estas mulheres estavam buscando

¹⁰¹ O PLC 220/09 foi aprovado em sessão realizada em 31.11.2011. Informações disponíveis no site: <http://www.assufrgs.org.br/noticias/aprovado-no-senado-periculosidade-para-vigilantes-privados-e-outras-profissoes-semelhantes/>. Acesso em 06.12.2011.

¹⁰² Para a Psicanálise, defesas são operações cuja finalidade é reduzir ou mesmo suprimir uma ameaça ao ego. Este processo especifica-se em estratégias defensivas mais ou menos integradas ao ego (Laplanche & Pontalis, 1992)

conquistar um futuro diferente do passado e do presente, ou seja, sua historicidade (Gaulejac, 1987, 2011b). Elas não detinham controle sobre as circunstâncias nem autonomia para manejar as relações produtivas e lançaram mão da inteligência astuciosa, a “arte do fraco”, para transformar a situação não controlada em favorável (Certeau, 1994), obtendo variados níveis de sucesso. EV7 foi exceção entre as entrevistadas, pois ela procurou o curso com o propósito de se manter no antigo posto de trabalho, ou seja, ela buscava a manutenção do *status quo*.

Para sete entrevistadas buscar o CFV representou uma possibilidade de evadir de trabalhos considerados femininos, precários, subalternos e “sofridos” característicos de suas TSP e/ou de seu grupo social. Elas aspiravam um trabalho melhor remunerado e socialmente prestigiado, obtendo “*respeito*” pela mediação do ato laboral e, principalmente, almejavam uma atuação que envolvesse menor fadiga física, conquistando um trabalho cujo desempenho fosse “*mental*”.

Segundo os/as gestores/as, seria um fato relativamente comum as serventes de limpeza aspirarem ao CFV, fato confirmado na análise das entrevistas com as mulheres. Oito delas estiveram anteriormente ocupadas com trabalhos relacionados à limpeza e conservação e relataram o desejo de realizar um serviço mais “*asseado*” e usar “*roupinha social, cabelo arrumado, unha bem-feita*”. Esta colocação transcende a estética e reflete o lugar social ocupado pelas atividades subservientes de limpeza e conservação, tipicamente femininas, fisicamente desgastantes, desvalorizadas (Santos, 2011; Diogo, 2005; Costa, 2002), com extensa jornada de trabalho e algumas vezes com déficit de direitos trabalhistas, como no caso das empregadas domésticas (Ávila, 2010). Desta forma, conquistar um *trabalho limpo*, isto é, atuar sem se molhar, sujar ou suar recebeu das mulheres entrevistadas sentidos amplamente positivos.

Os gestores também comentaram que era comum mulheres buscarem o CFV para compensar o sonho não realizado de ser policial, fato observado no caso de EV1. Apesar de a vigilância ter atuação distinta das polícias (Zanetic, 2005), há semelhanças visíveis possibilitando àqueles/as que não conseguiram passar em concursos para as polícias ocuparem cargo assemelhado em uma área afim.

6.2.2. Profissionalização

Educação e qualificação profissional não estabelecem relação direta com setor produtivo, isto é, não estão implicadas no aumento dos postos de trabalho disponíveis nem em melhores condições salariais para aqueles ocupados (Castioni, 2004; Pochmann, 2004; Trevisan, 2004; Segnini, 2000). Contudo, a qualificação profissional é amplamente requerida por empregadores/as e trabalhadores/as, bem como é oficialmente fomentada (MTE, 2011). Afinal, na atual lógica gerencialista (Gaulejac, 2007, 2011a), todo/a trabalhador/a deve oferecer seus conhecimentos de modo a contribuir com o desenvolvimento empresarial. Este discurso esteve presente, de diferentes maneiras, na fala das mulheres entrevistadas.

Jovens pertencentes às camadas populares possuem graus limitados de liberdade de escolha no campo laboral (Bastos, 2005), desta forma, buscar uma profissionalização pode contribuir no aumento das chances de conquistar uma colocação no mercado de trabalho. Nas informações colhidas nesta pesquisa, observou-se que a escolha do CFV relacionada a buscar profissionalização foi narrada pelos dois conjuntos de sujeitos. Entre as mulheres entrevistadas apenas EV5 e EV13 já possuíam uma profissão (tinham feito o curso Técnico de Enfermagem) e resolveram trilhar “*outro caminho*”; as demais buscavam se destacar no mercado de trabalho por intermédio da vigilância. Os/as gestores/as também reforçaram que a profissionalização da vigilância era um fator de atração para a inscrição no CFV.

A vigilância é uma das poucas profissões (conforme a sociologia das profissões anteriormente discutia por intermédio de Dalmaso, 2010, Angelim, 2010, Targino 2000 e Pereira-Neto, 1995) cuja legislação exige somente a quarta série do Ensino Fundamental. Seis entrevistadas possuíam Ensino Médio completo (duas o conquistaram por meio do supletivo), as demais¹⁰³ tinham perspectivas limitadas de profissionalização em virtude da baixa escolaridade¹⁰⁴. EV12, EV17 e EV18 inclusive citaram a escolaridade legal mínima como um dos motivos de escolha pelo CFV.

¹⁰³ Duas possuíam Ensino Médio incompleto, uma possuía Ensino Fundamental completo e três tinham Ensino Fundamental incompleto.

¹⁰⁴ A maioria dos cursos profissionalizantes, ou seja, aqueles que preparam para o exercício de profissões regulamentadas, exige o Ensino Médio. Como exemplo, pode-se citar os cursos Técnicos de Massoterapia, Estética, Enfermagem, Segurança do Trabalho. Estes cursos têm duração de dois anos, incluindo estágios. Informações disponíveis no *site* da Escola Técnica Advance: <<http://www.escolasadvance.com/>>. Acesso em 04.12.2011.

Além disso, a maioria dos cursos profissionalizantes demanda um investimento financeiro superior e tem tempo de duração muito maior do que o CFV. Estas características tornam a área de vigilância atrativa para aqueles/as que aspiram profissionalização com investimento e tempo reduzidos¹⁰⁵.

É importante para o/a trabalhador/a sentir-se profissionalmente valorizado, pois trabalhar não significa a mera execução de atividades: o trabalho envolve o corpo e a subjetividade do/a trabalhador/a (Jacques, 1996). O reconhecimento social por meio do trabalho é fundamental para a satisfação do/a trabalhador/a e, também, determina em alguma medida a qualidade das suas relações sociais (Gaulejac, 2007; Rhéaume, 2001). Os símbolos da vigilância (uso de fardamento, armamento etc.), esta ser uma profissão regulamentada e o/a profissional vigilante assumir uma *postura de poder* lhe auferem importante *status* social.

6.2.3. Rompimento de padrões culturais

Em relação ao rompimento com padrões culturais de gênero, a maioria das mulheres entrevistadas realizava, anteriormente à matrícula no CFV, trabalhos tipicamente femininos. A segregação ocupacional das mulheres é histórica e está alicerçada na domesticidade de suas relações sociais (Araújo & Scalon, 2005), reservando ao feminino os segmentos menos valorizados do mercado (Bruschini, 2007a, Abramo, 2004; Yannoulas, 2002). O movimento de buscar uma profissão reconhecida como masculina recentemente permeável às mulheres transgrediu, de modo consciente ou não, padrões sociais de gênero. Três entrevistadas explicitaram em suas narrativas aspirar romper com “*trabalhos de mulher*”; para elas o movimento em relação à vigilância significou a busca por “*respeito*” e “*autoestima*”, simbolizados na postura de poder do/a vigilante. Contudo cabe lembrar que o inconsciente transmuta tempos e sentidos (Barus-Michel, 2004), aquelas que não explicitaram verbalmente a intenção de romper padrões sociais de gênero o fizeram por meio do movimento em direção a essa profissão tipicamente masculina.

Ainda em relação aos padrões culturais de gênero, cinco entrevistadas infringiram aqueles relativos aos seus grupos de pertencimento (Rouchy, 2001). As mães e avós dessas mulheres eram

¹⁰⁵ As entrevistadas significaram o CFV “*caro*” para seus padrões sócio-econômicos, contudo quando comparado a outros cursos profissionalizantes, seu custo se torna reduzido.

“*donas de casa*” e elas transgrediram a relação de domesticidade feminina e se lançaram no mercado de trabalho, conquistando uma profissionalização cuja principal característica não se baseava nesses princípios sectários perpetrados pelo mercado de trabalho (Bruschini, 2007; Siqueira, 2002; Yannoulas, 2002 entre outras).

Finalmente, pode-se apontar outro rompimento de padrão cultural: no geral, essas mulheres transcenderam o nível de escolarização e qualificação apresentado pelas suas famílias de origem. Quanto aos pais, três possuíam qualificação profissional na área de vigilância (com baixa escolaridade), os demais exerciam funções não qualificadas ou semiquilificadas, trabalhando na construção civil, na agricultura familiar ou no funcionalismo público. Quanto às mães, quatro trabalhavam em serviços de limpeza e conservação, uma era agricultora, cinco eram donas de casa e somente uma possuía qualificação profissional como pedagoga. A escolarização e a qualificação profissional assumem importância significativa para as camadas populares, pois estas pessoas acreditam que por meio do estudo poderão conquistar melhores condições de trabalho e de vida (Diogo, 2005; Zago, 2000).

6.2.4. Espelhar-se em familiares e amigos

Os/as gestores/as afirmaram que as alunas dos CFV geralmente tinham vigilantes na família, sempre homens (marido, pai, irmãos, primos etc.), principalmente maridos, fato confirmado nas entrevistas com as mulheres. Cinco relataram maridos ou companheiros (e/ou ex-maridos) atuando na área de segurança (o marido de EV13 era policial militar); quatro tinham pais/padrasto vigilantes; uma o irmão exercia a profissão. Somente três entrevistadas relataram conhecer/conviver com mulheres vigilantes (colegas, amigas ou irmã). Vários autores que estudam as escolhas laborais distinguem a influência da família neste processo (Almeida & Melo-Silva, 2011; Powell & Greenhaus, 2010; Soares, 2002), envolvendo tanto ações objetivas e práticas como também influências de ordem subjetiva. Gaulejac (1987) também destaca a importância família como o grupo primário provedor de elementos (conscientes ou inconscientes) por meio dos quais os sujeitos apreendem a realidade e dão sentido às suas experiências, influenciando em suas escolhas.

Para algumas, foi possível perceber que o movimento em direção à vigilância estava tramado ao seu romance familiar (Gaulejac, 1987,

2009). Como exemplo desta trama, optou-se por resgatar a história de EV8. Ela contou várias passagens de infância relacionadas à profissão do pai, denotando o quanto essa estava amalgamada à sua história de vida.

6.2.5. Escala de trabalho

A escala de trabalho 12X36 demonstrou ser especialmente atrativa para as mulheres entrevistadas, pois cinco a citaram como incentivo para matricular-se no CFV. A maioria das mulheres em nossa sociedade assume a execução dos afazeres domésticos (Sorj, 2010; Abramo & Todaro, 2008; Bruschini, 2007; Araújo & Scalon, 2005; Siqueira, 2002 entre outras autoras). Poder-se-ia aventar que a escala 12X36 é especialmente atrativa às mulheres, pois permite melhor regulação do tempo entre os trabalhos produtivo e reprodutivo e/ou possibilita realizar outros trabalhos no dia de folga, aumentando a renda familiar. EV2, EV7 e EV18 especificamente relataram que esta escala lhes possibilitaria dar maior atenção à prole.

6.3. Sentidos atribuídos ao CFV

6.3.1. Custeio

Com exceção de EV12, as demais custearam o CFV com fundos próprios, considerando o investimento financeiro elevado para o seu padrão sócio-econômico. É importante considerar que os familiares representaram considerável fonte de apoio *material*, viabilizando a matrícula por meio do fornecimento de dinheiro, e, também, *subjeto*, cuidando da casa e dos filhos pequenos durante o período do CFV e apoiando a escolha destas mulheres. Também Zago (2000) observou a importância da família como fonte de apoio material e emocional.

Interessante apontar que cinco entrevistadas levantaram fundos por meio de um “*acordo*”. Esta tática (Certeau, 1994) possibilitou que elas desbloqueassem o FGTS e recebessem o seguro desemprego. Este último foi considerado de grande valia para amparar financeiramente a trabalhadora enquanto ela buscava colocação na área de vigilância, demonstrando a astúcia implicada nesta tática.

6.3.2. Conhecimento do conteúdo

Escolher uma profissão com base no autoconhecimento e na apreciação setor laboral aumenta as chances de escolhas consistentes e seguras (Sparta *et al.*, 2005). Muitas das entrevistadas desconheciam tanto a realidade laboral do/a vigilante como tinham pouco ou nenhum conhecimento sobre as disciplinas ministradas no CFV. Este fato possivelmente está associado à produção de sentidos idealizados em relação à área, anteriormente discutidos. Os gestores das escolas que cederam espaço para esta pesquisa, bem como alguns/mas instrutores/as¹⁰⁶ narraram que era comum os alunos desconhecerem o conteúdo e a dinâmica do CFV.

6.3.3. Aprendizado significativo

A formação em vigilância patrimonial privada é questionada por alguns autores (Guedes *et al.*, 2007), contudo a maioria das entrevistadas atribuiu sentidos amplamente positivos ao processo. Elas elogiaram os/as instrutores/as, a escola, descreveram que as disciplinas lhes propiciaram aprendizado e narraram “*saudades*” do curso. O CFV é composto por diversas disciplinas que trazem aos/às alunos/as um conhecimento muito diverso daquele adquirido na educação formal ou nas vivências cotidianas comuns, representando uma “*novidade*”, um conhecimento para “*levar para a vida*”.

EV16 foi a única que apontou uma falha estrutural no CFV com base em sua experiência profissional ulterior: ela sentiu falta de maiores esclarecimentos e realizar simulações em relação aos procedimentos da PGDM. Disse sentir-se “*insegura*” e “*meio perdida*” na sua atuação profissional, demonstrando dificuldade em assumir a postura de poder exigida no exercício desta profissão.

Algumas entrevistadas manifestaram no primeiro encontro medos ou receios relacionados à disciplina “armamento e tiro” e/ou dúvidas em relação à capacidade pessoal de assimilar os conteúdos abordados durante o curso. Em relação ao primeiro ponto, a utilização de armas de fogo é um fato incomum para a maioria da população, podendo causar

¹⁰⁶ Alguns/mas gestores/as acumulavam cargos técnicos em EPS e ministravam aulas nas escolas nos CFV.

certa apreensão em seu manuseio¹⁰⁷; em relação ao segundo, as três mulheres que manifestaram temor em não acompanhar o conteúdo do curso tinham Ensino Fundamental incompleto e, possivelmente, esta inquietação estava relacionada à sua baixa escolaridade. Para EV2, EV12 e EV17, o CFV representou um retorno aos bancos escolares após longo período de afastamento. Esta situação geralmente propicia apreensões e algumas dificuldades (Peres, 2010), contudo, cada qual a seu modo, elas conseguiram suplantá-las e obtiveram o diploma. EV17 inclusive retomou a escolarização formal por meio do supletivo logo depois ter concluído o CFV, demonstrando a importância deste movimento no retorno à posição de estudante. Ela narrou com otimismo: “*agora é a minha hora*”.

Em relação ao desempenho das alunas durante o CFV, os/as gestores/as teceram diversos elogios com base em estereótipos de gênero, considerando-as mais “*focadas*”, “*estudiosas*” e com “*melhor nível de entendimento*”.

6.4. Táticas de inserção e sua significação

6.4.1. Currículo e processo seletivo

O vigilante é um empregado nato, ou seja, legalmente lhe é vetada autonomia profissional (Cerdeira, 2004). Desta forma, para atuar no segmento, o/a recém-formado/a deve se vincular a uma EPS (denominadas empresas terceirizadas) ou trabalhar na forma orgânica. A terceirização é a forma mais comum de inserção profissional na vigilância (Oliveira, 2004; Vieira *et al.*, 2010) pois limita custos com recrutamento, seleção, treinamento, administração e encargos; além de eximir a empresa das burocracias relacionadas ao DPF. Os/as trabalhadores/as terceirizados/as convivem com precariedades e inseguranças: eles/as estão mais sujeitos à transferência ou perda do emprego, exigindo maior grau de agilidade, adaptabilidade, flexibilidade (Borges & Druck, 1993, 2002).

Conforme descrito pelas psicólogas entrevistadas, a primeira providência ao receber uma requisição de vaga era consultar o banco de currículos. Os/as gestores/as reforçaram que cada cliente tinha um “*perfil*” diferente, desta forma buscava-se no banco de currículos

¹⁰⁷ Não há risco de morte envolvido neste aprendizado. Os alunos utilizam cápsulas vazias (conhecidas como balas de festim), contudo a situação de manusear uma arma de fogo, instrumentos potencialmente perigosos, pode gerar algum grau de ansiedade.

aqueles mais adequados ao posto em questão. A principal tática (Certeau, 1994) de inserção narrada pelas vigilantes egressas do CFV foi levar currículos às EPS. Essa demonstrou ser uma ação pertinente, principalmente para aquelas que não dispunham de uma rede de relações (Silva, 2010). Somente EV2, EV7 e EV13 não enviaram currículos, as duas primeiras porque aspiravam permanecer na mesma empresa (com alteração de função) e a terceira porque uma EPS lhe acessou por intermédio da escola de formação para marcar uma entrevista de seleção antes mesmo de ela receber o diploma registrado pelo DPF.

As informações para averiguar se o/a candidato/a se encaixava no “*perfil*” do cliente eram levantadas em entrevista e testes psicotécnicos. Foi possível apreender que o processo seletivo era complexo e buscava avaliar as qualificações (escolaridade, cursos, experiência laboral, estabilidade, conhecimento de informática), as qualidades (inteligência, atenção, perspicácia, “*jogo de cintura*”, subordinação, comprometimento, comunicação verbal), a aparência (altura, peso, modo de se vestir) e a “*postura*” do/a candidato/a. Além disso, este/a deveria apresentar idoneidade nos documentos exigidos pela Portaria nº 387/2006 e disponibilidade para atuar em qualquer escala, posto ou vaga, exigência essa mais acirrada para as mulheres.

O R&S possuía características fortemente sexuadas. As psicólogas consideraram “*normal*” em relação às mulheres detalhar a estrutura e a logística familiar, o número e a idade dos/as filhos/as, a presença de rede de apoio, se a candidata pretendia engravidar entre outros quesitos não questionados aos homens. Na aprovação das candidatas pesavam suas qualificações, qualidades, aparência, postura e, de modo tão ou mais intenso, essas informações de cunho pessoal e/ou familiar.

Os/as gestores/as relataram aumento no volume de pessoas entregando currículos nas EPS, reflexo da crescente procura pelo CFV, contudo o perfil da maioria dos/as egressos/as estaria em desacordo com as exigências das empresas, principalmente no quesito escolaridade.

6.4.2. Rede de relações

Outra tática (Certeau, 1994) de inserção profissional utilizada pelas entrevistadas foi usar a rede de relações. Estas formam um conjunto de meios sociais utilizado para procurar e encontrar emprego (Silva, 2010). O acesso às redes é limitado aos círculos de pertencimento do sujeito, ou seja, pessoas pertencentes às camadas mais abastadas da população tenderiam a ter redes mais amplas e eficazes. No caso das entrevistadas essas se caracterizavam por amigos e parentes envolvidos direta ou indiretamente na área de vigilância.

EV3 e EV17 tinham passado dos quarenta anos e utilizaram a rede de relações, com diferentes desfechos. Talvez essa disparidade possa ser explicada em função da forma de atuação de sua rede de relações. No primeiro caso, o esposo de EV3 foi diretamente à EPS solicitar uma vaga para ela; já no segundo caso, o marido de EV17 convenceu a síndica do condomínio a solicitar vaga para sua esposa. Os/as gestores/as incluíram os condomínios entre os clientes mais exigentes, EV17 não atendia ao perfil, pois tinha somente a escolaridade legal mínima e não possuía conhecimentos de informática. Pode-se aventar que a “*mãozinha*” da síndica foi crucial nesse caso, afinal esta representava o cliente e tinha um peso importante nas contratações; de modo diverso, o marido de EV3 era funcionário da EPS, tendo pouca influência nas contratações.

A questão do limite de idade demonstrou ser controversa. Nenhum dos/as gestores/as narrou qualquer impedimento em relação às candidatas terem passado dos quarenta anos, contudo comumente se observa que estas mulheres enfrentam preconceitos no segmento laboral (Antunes, 2000). Em estudo sobre as condições de trabalho de mulheres maduras, isto é, aquelas que passaram dos quarenta anos de idade, Kreling (2005) aponta acentuada discriminação e maior fragilidade laboral vis-à-vis à “*empregabilidade*” dos trabalhadores masculinos da mesma faixa etária e em relação às mulheres mais jovens.

Finalmente, a escola de formação demonstrou ser uma poderosa rede de relações (Silva, 2010), pois duas entrevistadas receberam ligações de EPS por intermédio da escola. Os/as gestores/as comentaram que a indicação de alunos que se destacaram nas atividades é um procedimento comum entre as empresas parceiras.

6.5. Perfil profissional e movimento laboral

6.5.1. Conquistaram colocação na área de vigilância

Segundo os/as gestores/as, o processo de abertura de vagas na vigilância estava atrelado à aquisição de um cliente ou à rescisão de um contrato de trabalho. Geralmente o sexo do/a profissional a ser contratado era determinado pelo cliente ou pela chefia operacional, sendo as vagas femininas reduzidas e segmentadas com base em visões generificadas, conforme já discutido. Ainda segundo os/as gestores/as, as vigilantes se concentravam nos postos voltados ao atendimento ao público, em instituições de ensino, postos bancários e centrais de monitoramento. Estes postos possuiriam características “*receptivas*”, deixando a vigilância “*ostensiva*” a cargo dos homens.

Os/as vigilantes foram apresentados pelos/as gestores/as como agentes sociais de desempenho (Gaulejac, 2007), acumulando muitas vezes funções não pertinentes à vigilância, principalmente nos postos de portaria e recepção. Cabe reforçar que nesses postos há a exploração intensiva da força de trabalho de ambos os sexos, contudo, no caso das mulheres, essa exploração recebeu uma justificativa biologizante, afinal elas seriam “*naturalmente dotadas*” da capacidade multitarefa.

No movimento entre os dois encontros, sete entrevistadas conquistaram empregos via CLT na vigilância e uma não havia conquistado um emprego formal, mas atuava de modo autônomo como segurança em eventos. Destas, somente EV7 tinha “*emprego garantido*” antes de se matricular no CFV, as demais “*batalharam*” suas inserções profissionais. Cabe, ainda, apontar que duas haviam atuado pontualmente na vigilância: EV18 cobriu férias no condomínio de esposo e EV12 trabalhou dois meses e meio por intermédio de uma EPS. Somente três não tinham conseguido nenhuma forma de atuação na área. Isso demonstra que, apesar dos percalços, é efetiva a abertura do segmento à força de trabalho feminina, pois mais da metade das mulheres entrevistadas tinha conseguido alguma forma de inserção na área.

Somente EV13 trabalhava como volante, as demais conseguiram postos fixos nos principais lócus de concentração feminina narrados pelos/as gestores/as: portaria, estacionamento, comércio e posto bancário. A principal função relatada pelas mulheres entrevistadas era o controle de acesso, ou seja, atividade que requeria características consideradas tipicamente femininas, tal como minúcia e atenção. Tal qual apontado por Kusther *et al.* (2009), Cubas (2005) e pelos/as gestores/as, as tecnologias eletrônicas de vigilância passaram a fazer

parte do cotidiano dessas vigilantes: elas relataram lidar com diversas tecnologias, tais como monitoramento digital, sistema de alarmes, portões e cancelas eletrônicas, rádios comunicadores e cercas eletrificadas.

Quanto ao perfil profissional, a maior parte das sete mulheres que conquistaram postos fixos na vigilância atendia ao perfil delineado pelos/as gestores/as: detinham estabilidade nos empregos anteriores, expressavam-se com fluidez e a maioria tinha estatura mediana ou acima da média. Em relação à escolaridade, cinco tinham Ensino Médio, duas delas com formação técnica em Enfermagem; uma tinha Ensino Fundamental; e outra possuía Ensino Fundamental incompleto. Cinco dessas mulheres narraram possuir conhecimentos de informática. EV2 e EV16 desviavam um pouco do perfil demandado pelas EPS, pois ambas tinham baixa estatura, eram muito magras e passavam a impressão de fragilidade física. Já EV17 destoava do perfil porque possuía apenas a escolaridade legal mínima, não tinha conhecimentos de informática e tinha passado dos quarenta anos de idade. Conforme já abordado, a rede de relações (Silva, 2010) estabelecida por esta entrevistada foi fundamental para que ela conquistasse um posto de trabalho na área de vigilância.

Segundo os/as gestores/as, uma porta de entrada das mulheres no segmento eram as vagas de horista, contudo isso não foi observado neste conjunto de sujeitos, pois todas trabalhavam como mensalistas. EV14 recebeu proposta para trabalhar como horista, mas a recusou devido o baixo salário.

Quanto à forma de contratação, somente EV2 havia sido contratada de forma orgânica, ou seja, diretamente pela empresa; as demais trabalhavam por intermédio de EPS. Essas compareceram à empresa somente durante o processo de R&S e para levar os documentos relativos à admissão, o elo entre a profissional e a empresa era estabelecido exclusivamente pela visita periódica do fiscal (todos homens) ao posto de trabalho. O principal critério de satisfação com a EPS foi “*pagar direitinho*”. Pode-se apontar que havia fraca ligação entre a EPS e a vigilante, bem como restrita convivência com colegas de profissão, excluindo aqueles que porventura trabalhavam no mesmo posto.

Algumas relataram dificuldades (percalços iniciais de adaptação, acúmulo de funções, rotatividade de postos de trabalho), mas todas atribuíram sentidos positivos à vigilância: realização profissional, melhor salário, aumento da autoestima e menor cansaço físico em

relação às ocupações anteriores. Somente EV2 relatou ter sentido discriminação em decorrência do exercício profissional: o novo gerente ameaçou demiti-la e ela atribuiu esta atitude ao “*preconceito*” relativo a ela ser a única mulher vigilante na rede de lojas.

6.5.2. Conquistaram colocação em outra área

Três entrevistadas haviam conseguido outros trabalhos, mas com distintas significações. O movimento realizado por EV1 a levou a obter colocação em uma empresa recém instalada em Santa Catarina, na qual ela percebia chances de crescer profissionalmente. Ela fazia “*bicos*” como segurança em eventos para aumentar sua renda e, também, porque se sentia “*realizada*” com estes trabalhos.

Já EV8 trabalhava como frentista e EV18 fazia faxinas, ambas se encontravam insatisfeitas com suas ocupações e aspiravam um posto na vigilância. EV8 tinha perfil atrativo às EPS, contudo não obteve sucesso nas entrevistas que realizou; já EV18 considerava ter “*deixado um pouco a desejar*”, pois tinha somente a escolaridade legal mínima.

6.5.3. Permaneceram na mesma ocupação ou estavam desempregadas

EV3 continuava trabalhando como cozinheira e atribuía à idade madura não ter conseguido colocação profissional na área. Além disso, ela só possuía esta experiência profissional na CTPS (numa área com características muito diversas da vigilância privada) e tinha baixa estatura, perfil não favorável à sua inserção na vigilância.

Já EV12 obteve uma chance na área de vigilância, contudo não passou pelo período de experiência e estava desempregada à época da segunda entrevista. Antes do CFV, ela tinha um perfil laboral instável e manteve este padrão ao adentrar na área de vigilância. Acrescenta-se a isso sua narrativa confusa e contraditória: ela falava sem parar, tinha dificuldade em responder objetivamente às perguntas e mudava de assunto com facilidade. Este perfil é antagônico ao demandado pelas ESP.

6.6. Futuro

6.6.1. Projetos de estudo e/ou qualificação profissional

Buscar melhorar o nível de escolarização ou a qualificação profissional fez parte dos planejamentos futuros de algumas entrevistadas, objetivando ascender nesta ou em outra profissão, características também encontradas nos sujeitos de pesquisa de Diogo (2005) e Zago (2000). Quatro entrevistadas pretendiam cursar faculdade. EV1 disse querer cursar Psicologia ou Serviço Social, áreas tipicamente femininas, configurando um movimento paradoxal para quem disse gostar “*dos negócios masculinos*”; EV5 mencionou os cursos de Pedagogia, Administração ou Fisioterapia, mas sem demonstrar muito empenho; EV14 queria cursar Direito e estava fazendo curso pré-vestibular; EV16 aspirava cursar Pedagogia e havia se inscrito no ENEN daquele ano; e EV17 pretendia concluir o supletivo do Ensino Fundamental e Médio e, posteriormente, cursar Faculdade ou Técnico em Administração, inspirada na TSP de seu esposo. Percebe-se que a maioria dessas mulheres estava desenvolvendo ações efetivas para a realização de seus planos, buscando sua historicidade (Gaulejac, 1987).

Três entrevistadas queriam melhorar suas chances de inserção na área de vigilância: EV3 aspirava matricular-se numa auto-escola e tirar a CNH, pois a empresa de seu esposo havia lhe oferecido uma vaga na qual era necessário habilitação para dirigir motocicleta; EV12 manifestou que gostaria de retomar o supletivo do Ensino Fundamental; e EV18 aspirava fazer o curso de especialização em transporte de valores, desconsiderando que mulheres não atuavam nesta área no estado de Santa Catarina. Este fato não era impeditivo, afinal ela poderia ser a primeira mulher nesse segmento, mas quando associado à baixa escolaridade apresentada pela entrevistada, pode-se aventar que ela teria fortes restrições profissionais no segmento de transporte de valores.

6.6.2. Continuar na vigilância

Aquelas que tinham conseguido vaga na vigilância queriam permanecer na área e demonstraram isso com frases do tipo: “*se for pra eu ficar trabalhando nesta área eu fico*” (EV16) ou “*na verdade eu não penso em mais nada. [...] Eu me encontrei nesta área*” (EV13).

Conquistar uma colocação profissional na vigilância materializou o sonho de atuar num trabalho “limpo”, sem grande cansaço físico, obter melhor remuneração, trabalhar numa escala compatível com outras atividades, entre outros fatores já discutidos que as levaram a atribuir sentidos amplamente positivos ao segmento.

Além disso, a identidade profissional da vigilância adquiriu sentidos positivos. Um dos pressupostos no qual esta Tese se ancora é que o trabalho participa na constituição dos sujeitos; da mesma forma, exercer uma profissão atua na constituição da identidade profissional. Trabalho e profissão, portanto, são constitutivos e identitários. Estas mulheres tiveram a oportunidade de vivenciar a vigilância e foram se identificando com seus símbolos e significados, relacionalmente construídos. Algumas narraram que a identidade profissional de vigilante lhes trouxe sentidos de “*respeito*” e “*valorização*” não vivenciados em suas experiências laborais anteriores. Desta forma, pela mediação do ato laboral, elas foram adquirindo uma identidade profissional positivamente significada, incorporando-a subjetivamente.

Considerações finais

Se a noite não tem fundo
O mar perde o valor
Opaco é o fim do mundo
Pra qualquer navegador
Que perde o oriente
E entra em espirais
E topa pela frente
Um contingente
Que ele já deixou pra trás

Chico Buarque de Hollanda e Edu Lobo

Os pressupostos nos quais esta Tese se baseia ancoram-se na centralidade do trabalho para a construção do ser social. Na constituição de um sujeito, marcas sociais e psíquicas se interpenetram dialeticamente, formando seres historicamente situados que, ao mesmo tempo, fazem a história, oscilando entre a autonomia e a heteronomia. Utilizou-se o quadro teórico da Psicossociologia para fundamentar as considerações aqui efetuadas. Gênero foi tomado como categoria transversal, escopo analítico que ajudou a desvelar o processo de produção dos lugares de poder de homens e mulheres na nossa sociedade. Desta forma, a relação estabelecida entre os sujeitos desse estudo e a pesquisadora, encarados como produtos e produtores sociais, bem como as análises daí resultantes, pautou-se neste olhar.

Empreender uma pesquisa objetivando compreender os movimentos de inserção de mulheres na área de vigilância patrimonial privada na Região Metropolitana de Florianópolis representou considerável desafio, posto serem inexistentes reflexões sobre esse tema, bem como poucas as referências a respeito da área de vigilância. Buscou-se analisar este movimento sobre duas vertentes, dialeticamente indissociáveis: por um lado gradativamente o segmento vem se abrindo à contratação da força de trabalho feminina, na Grande Florianópolis elas já ocupam postos em instituições bancárias, de ensino, no comércio, em condomínios, entre outros; por outro lado, as mulheres começaram a perceber esta abertura e, de forma gradual, aumenta a procura feminina

pelo curso de formação de vigilantes. A análise deste movimento procurou amalgamar ambas as vertentes, buscando a compreensão da totalidade e da particularidade, numa perspectiva holística.

Utilizou-se um olhar generificado para analisar a chegada de mulheres em uma profissão já consolidada e com uma identidade profissional associada ao masculino. Conforme descrito na introdução, buscou-se *fazer gênero* revelando o modo como as práticas sociais, organizacionais e discursivas participam do processo de constituição de mulheres e homens, produzindo assimetrias. O atual contexto social, bem como aquele específico da área de vigilância patrimonial, é favorável a transformações, contudo, para estas não seguirem direções historicamente coordenadas, faz-se necessário rever as bases que sustentam e perpetuam a hierarquia do masculino sobre o feminino.

Olhar a questão de gênero sob o ângulo profissional trouxe as mulheres para o centro da trama e identificou nos depoimentos dos/as entrevistados/as os padrões generificados de seus discursos, socialmente construídos. Neste sentido, a pesquisa de campo foi extremamente rica em relatos pessoais e profissionais.

A inserção de mulheres na área de vigilância rompeu paradigmas de gênero, mas o fez de modo paradoxal. As fissuras causadas pelas intensas transformações vivenciadas no segmento tornaram-no permeável à força de trabalho feminina, mas movimentos de aproximação e retração convivem *pari passu* na admissão e reconhecimento profissional das mulheres vigilantes. A imagem do homem-forte-protetor ainda predomina no imaginário social do segmento e, com base em princípios de separação e hierarquia, as vigilantes ocuparam papel coadjuvante, sendo aceitas em um restrito leque de postos de trabalho, principalmente naqueles onde há intenso contato com o público e acúmulo de tarefas. A justificativa desta segmentação deu-se por visões estereotipadas de uma “natureza feminina” que dotaria as mulheres de capacidades diferenciadas dos homens. Persiste uma hierarquia de gênero no segmento, considerando que a presença feminina pode vir a fragilizar alguns postos de trabalho. Seguindo esses critérios, elas são vetadas aos postos noturnos, de alta periculosidade e nos quais pode vir a ser necessário o uso da força física. No imaginário desses atores, “mulher não impõe respeito”, imperando o estereótipo do “sexo frágil”. As vigilantes consideradas “perfeitas” apresentariam um perfil andrógino, associando vaidade e delicadeza à postura viril. Além disso, por serem minoria no segmento e desafiarem o *status quo*, elas se tornaram vigilantes vigiadas: são

minuciosamente observadas, demandando uma postura ilibada e uma prestação de serviços exemplar e sem quaisquer falhas.

A presença de filhos pequenos e a possibilidade de gestação se constituíram em fatores limitantes à ampla contratação de mulheres no segmento. Com base na naturalização da percepção social de “mãe cuidadora”, reforçada pelas políticas de conciliação trabalho/família em vigor, aquelas que possuíam filhos menores de dois anos de idade eram preteridas em processos seletivos. Já a gravidez foi narrada como grande transtorno operacional e econômico para as empresas prestadoras de serviços. A lógica gerencialista, baseada na racionalidade instrumental e nos princípios de excelência no atendimento ao cliente, não prioriza os/as trabalhadores/as, assim, na medida em que *potencialmente* estes possam vir a faltar ou deixar de transmitir “sensação de segurança”, são alijados/as do processo. Os custos sociais da reprodução recaem com muito mais frequência sobre as mulheres e, somado a outros fatores de ordem histórica e cultural, impedem que elas ocupem o mercado de trabalho em condições de igualdade com os homens, pois confinar a lógica reprodutiva ao espaço não-mercantil e às mulheres somente contribui para onerá-las e excluí-las laboralmente.

Em relação às mulheres que buscaram inserção na vigilância, procurar a formação no segmento representou investir em uma mudança de vida, buscar profissionalização e evadir, na maioria das vezes, de trabalhos socialmente relacionados ao feminino, precários, subalternos e fisicamente desgastantes. Algumas características tornaram a vigilância especialmente atrativa: o salário convidativo, o rompimento com padrões culturais estandardizados e o *status* social auferido pela identidade profissional do/a vigilante. As narrativas das mulheres também se apresentaram eivadas de estereótipos e naturalizações, revelando a reprodução de discursos e práticas socialmente produzidas. As maiores dificuldades por elas encontradas para se inserirem neste segmento maciçamente masculino foram relativas às exigências por escolaridade, altura, apresentação pessoal impecável e uma *postura de poder* que transmitisse firmeza e determinação; exigências estas mais enfáticas em relação ao sexo feminino. Contudo, não obstante os percalços, o segmento demonstrou estar efetivamente absorvendo a força de trabalho feminina: a *mudança ecológica* ensejada na vigilância e a busca por uma nova equilibração abriram espaços às mulheres, ainda imersos numa visão sexista.

Além de estar tramada ao romance familiar, para a maioria das entrevistadas a profissionalização na vigilância trouxe em seu bojo a

busca pela historicidade, projetando um futuro diferente do passado e redesenhando suas trajetórias sócio profissionais. Cada uma das mulheres entrevistadas nesta pesquisa se apropriou de forma própria e singular das relações emergentes no contexto social e, cada qual a seu modo, buscou ocupar um espaço resistente à feminização, que não lhes foi dado por “direito”, um espaço ainda pertencente a “eles”.

A entrada de mulheres em segmentos maciçamente masculinos tem como pressupostos transformações culturais e sociais, contudo sempre se faz necessário perscrutar as bases que alicerçam e possibilitam estas aberturas. Compreender o movimento de inserção de mulheres na vigilância privada buscou lançar luzes sobre o modo como os espaços são ocupados por homens e mulheres neste setor. Para que as mulheres possam se inserir neste – e noutros – segmentos de forma igualitária faz-se necessário submeter a denso exame os estereótipos de gênero socialmente engendrados e, principalmente, discutir e redistribuir as tarefas realizadas no âmbito doméstico, revendo a visão dicotomizada que antagoniza os espaços produtivo e reprodutivo da vida social. Pensar na produção e na reprodução enquanto elementos da multiplicidade dos trabalhos humanos poderá trazer em seu bojo mais justiça e igualdade social.

Cabe encerrar lembrando os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (UNIFEM, s/d). São eles: a redução da pobreza, o alcance do desenvolvimento sustentável, o combate ao HIV/AIDS, o incremento de uma parceria global para o desenvolvimento e a promoção da igualdade de gênero. Em relação a esse último, devemos buscar a modificação da base cultural herdada de nossos antepassados e fazer um futuro diferente do presente, transformando-o em algo mais justo para homens e mulheres. Como citado na epígrafe, “se a noite não tem fundo, o mar perde o valor”. Mudanças culturais não são bens fortuitos da natureza: são, sobretudo, duramente conquistadas. Por esta razão se fazem necessárias outras pesquisas que se proponham *fazer gênero*, desnaturalizando tramas socialmente engendradas e buscando fomentar mudança nessas e em outras práticas sociais que subalternizam a mulher, inocentadas pelo olhar biologizante.

Referências

Abdala, V. (2008). **Brasil tem 5% mais vigilantes privados do que policiais militares.** **Agência Brasil.** Retirado em 13.05.2008 de <<http://www.agenciabrasil.gov.br/noticias/2008/06/02/materia.2008-06-02.6503874769/view>>.

Abramo, L. (2004). ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: Una fuerza de trabajo secundaria? **Revista de Estudios Feministas**, 12(2): 224-235. Retirado em 03.10.2010 de <<http://www.scielo.br/pdf/ref/v12n2/23969.pdf>>.

Abramo, L. & Todaro, R. (2008). Custos do trabalho de homens e mulheres na América Latina. In A. de Oliveira *et al.* (Orgs). **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais** (pp. 141-158). Rio de Janeiro/RJ: FGV.

Abreu, R. R. (2010). **Trabalho feminino e maternidade: um estudo sobre os sentidos que as crianças atribuem ao trabalho extradomiciliar de suas mães.** Trabalho de Conclusão de Curso, Graduação em Psicologia, Universidade do Sul de Santa Catarina, Palhoça/SC. Retirado em 22.01.2011 de <<http://inf.unisul.br/~psicologia/wp-content/uploads/2010/12/Rafaela%20de%20Abreu.pdf>>.

Acker, J. (2004). Globalization has had gendered impacts on the lives of women, men, and their families. **Critical Sociology**, 30(1): 17-41. Retirado em 14.10.2010 de <<http://crs.sagepub.com/content/30/1/17.full.pdf+html>>.

Almeida, S. F. C. de (1993). O lugar da afetividade e do desejo na relação ensinar-aprender. **Temas em Psicologia**. n. 1, 31-44.

Almeida, F. H. de & Melo-Silva, L. L. (2011). Influência dos pais no processo de escolha profissional dos filhos: uma revisão da literatura. **Psico-USF**, 16(1): 75-85. Retirado em 26.11.2011 de <<http://www.scielo.br/pdf/pusf/v16n1/a09v16n1.pdf>>.

Almeida, L; S. de (2007). Mãe cuidadora e trabalhadora: as múltiplas identidades de mães que trabalham. **Revista do Departamento de Psicologia da UFF**, 19(2): 411-422. Retirado em 26.11.2011 de <<http://www.scielo.br/pdf/rdpsi/v19n2/11.pdf>>.

Alves, G. (2007). **Dimensões da reestruturação produtiva: ensaios de sociologia do trabalho**. 2ª ed. Londrina/PR: Praxis; Bauru/SP: Canal 6.

Amado, G. & Enriquez, E. (2011). Psicodinâmica do trabalho e Psicossociologia. In P. F. Bendassoli & L. A. P. Soboll (Orgs). **Clínicas do Trabalho** (pp. 99-109). São Paulo: Atlas.

Anderson, P. (2000). Balanço do neoliberalismo. In E. Sader & P. A. A. Gentili (Orgs.). **Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o estado democrático** (5ª ed). (pp. 09-34). São Paulo: Paz e Terra.

Angelin, P. E. (2010). Profissionalismo e profissão: teorias sociológicas e o processo de profissionalização no Brasil. **Revista Espaço de Diálogo e Desconexão**, 3(1), 01-16. Retirado em 12.12.2011 de <<http://seer.fclar.unesp.br/redd/article/view/4390>>.

Antunes, R. (2008). Século XXI: nova era da precarização estrutural do trabalho? In **Anais do Seminário Nacional de Saúde Mental e Trabalho**, São Paulo. Retirado em 12.12.2011 de <<http://www.fundacentro.gov.br/dominios/CTN/anexos/Mesa%201%20-%20Ricardo%20Antunes%20texto.pdf>>.

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

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

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

APA (2002). **Manual de publicação da American Psychological Association** (5ª ed). (D. Bueno, trad.). Porto Alegre/RS: ARTMED.

Araújo, A. M. C. & Durães, B. J. R. (2010). Informalidade e desproteção social: uma realidade para a maioria das mulheres trabalhadoras. In A. Costa; M. B. de M. Ávila; R. Silva; V. Soares & V. Ferreira (Orgs). **Divisão sexual do trabalho, Estado e crise do capitalismo** (pp. 83-113). Recife: SOS CORPO.

Araújo, A. M. C.; Amorim, E. R. A. & Ferreira, V. C. (2004). Os sentidos do Trabalho da Mulher no contexto da reestruturação produtiva. In **Anais do VIII Congresso Luso-Afro Brasileiro de ciências Sociais**. Coimbra/PT. Retirado em 13.01.2012 de

<http://www.ces.uc.pt/lab2004/inscricao/pdfs/painel29/AngelaAraujo_ElaineAmorim_VeronicaFerreira.pdf>.

Araújo, C. & Scalon, C. (2005). Percepções e atitudes de mulheres e homens sobre a conciliação de família e trabalho pago no Brasil. In C. Araújo & C. Scalon (Orgs.). **Gênero, família e trabalho no Brasil** (pp. 15-77). Rio de Janeiro: Editora FGV.

Araújo, J. N. G. de (2008). Entre servidão e sedução do trabalhador: uma secular insistência do capital. In. Mendes, A. M. (Org.). **Trabalho e saúde: o sujeito entre emancipação e servidão** (pp. 54-68). Curitiba/PR: Juruá.

Araújo, J. N. G. de; Monteiro, L. S. S.; Lima, S. T. L. de & Souza, D. F. X. de (2006). Trabalhadores em situação de desemprego: uma experiência de apoio psicológico. **Mental**. 7(IV), 107-125. Retirado em 22.12.2011 de <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/mental/v4n7/v4n7a07.pdf>>.

Ávila, R. (2010). Divisão sexual do trabalho e emprego doméstico no Brasil. In A. Costa; M. B. de M. Ávila; R. Silva; V. Soares & V. Ferreira (Orgs.). **Divisão sexual do trabalho, Estado e crise do capitalismo** (pp. 115-144). Recife: SOS CORPO.

Backburn, R. M. & Jarman, J. (2006). Gendered Occupations Exploring the Relationship between Gender Segregation and Inequality. **International Sociology**, 21(2): 289-315. Retirado em 31.09.2010 de <<http://iss.sagepub.com/content/21/2/289.full.pdf+html>>.

Barbalho, R. M. (2008). **A feminização da carreira jurídica: construções identitárias de advogadas e juízas no âmbito do profissionalismo**. Tese de Doutorado em Sociologia. Universidade de São Carlos. Centro de Educação em Ciências Humanas. São Carlos/SP. Retirado em 28.10.2011 de <<http://www.ufscar.br/profissoes/biblioteca/teses/>>.

Barbosa, D. B. L. (2008). **Do medo da violência à “condomínioarização” das cidades brasileiras: sobre as consequências sócio-espaciais da modificação da legislação federal de parcelamento do solo urbano**. Dissertação de Mestrado em Arquitetura e Urbanismo. Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte/MG. Retirado em 01.12.2011 de <http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/1843/RAAO-7LWVK3/1/disserta_odanielabatistalima.pdf>.

Barros, A. M. de (2008). Cidadania, relações de gênero e relações de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho, 3ª Região**, 47(77), 67-83. Retirado em 18.05.2009 de <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_77/Alice_Barros.pdf>.

Barros, R. P. de; Corseuil, C. H.; Santos, D. D. dos & Firpo, S. P. (2001). Inserção no mercado de trabalho: diferenças por sexo e conseqüências sobre o bem-estar. In **Texto para discussão nº 796**, IPEA. Retirado em 26.07.2008 de <http://www.ipea.gov.br/pub/td/td_2001/td0796.pdf>.

Barros, V. A. de & Silva, L. R. da (2002). A pesquisa em história de vida. In I. B. Goulart (Org.). **Psicologia organizacional e do trabalho; teoria, pesquisa e temas correlatos** (pp. 133-146). São Paulo: Casa do Psicólogo.

Barus-Michel, J. (2011). Violência complexa, paradoxal e multívoca. In M. de Souza; F. M. M. C. Martins & J. N. G. de Araújo (Orgs.). **Dimensões da violência: conhecimento, subjetividade, sofrimento psíquico** (pp. 19-33). São Paulo: Casa do Psicólogo.

Barus-Michel, J. (2004). **O sujeito social** (E. Galery & V. M. Machado, trad.). Belo Horizonte/MG: PUC Minas.

Bastos, J. C. (2005). Efetivação de escolhas profissionais de jovens oriundos do ensino público: um olhar sobre suas trajetórias. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, 6(2): 31-43. Retirado em 13.10.2011 de <<http://www.fafich.ufmg.br/pop/Downloads/artigos-publicados-na-revistada-abop/artigos-para-vestibulandos/escolhas%20profissionais%20de%20jovens%20de%20escolhas%20publica.pdf>>.

Bauman, Z. (2001). **Modernidade Líquida**. (P. Dentzien, trad.). Rio de Janeiro: Jorge Zahar.

Bauman, Z. (2003). **Comunidade: a busca por segurança no mundo atual**. (P. Dentzien, trad.). Rio de Janeiro, Jorge Zahar.

Belo, R. P; Camino, L. & Sousa, T. R. de (2008). Articulando trabalho e gênero: análise de repertórios interpretativos sobre as profissões. In **Anais do III Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho**. Resumo. Florianópolis/SC [1 CD-Rom].

Bendassolli, P. F. & Soboll, L. A. P. (2011). Introdução às clínicas do trabalho: aportes teóricos, pressupostos e aplicações. In P. F. Bendassolli & L. A. P. Soboll (Orgs.). **Clínicas do trabalho: novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade** (pp. 03-21). São Paulo: Atlas.

Bermúdez, M. de M. (2005). Género y subjetividad en el mundo del trabajo. In L. Schvarstein & L. Leopold (Orgs.). **Trabajo y subjetividad: entre lo existente y lo necesario** (pp. 208-237). Buenos Aires: Paidós.

Biasoli-Alves, Z. M. M. (1998). A pesquisa em psicologia – análise de métodos e estratégias na construção de um conhecimento que se pretende científico. In G. Romanelli & Z. M. M. Biasoli-Alves (Orgs.). **Diálogos metodológicos sobre prática de pesquisa** (pp. 135-157). Ribeirão Preto: Legis Summa.

Bicalho, P. P. G. de (2005). **Subjetividade e abordagem policial: por uma concepção de direitos humanos onde caibam mais humanos**. Tese de Doutorado em Psicologia, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro/RJ. Retirado em 20.05.2009 de <http://teses.ufrj.br/ip_d/pedropaulogastalhodebicalho.pdf>.

Bittar, E. C. B. (2008). Violência e realidade brasileira: civilização ou barbárie?. **Katálise**, 11(2): 214-224. Retirado em 30.01.2009 de <<http://www.periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis/article/view/8852>>.

Bohoslavsky, R. (1998). **Orientação vocacional: a estratégia clínica**. São Paulo: Martins Fontes.

Borges, A. & Druck, M. da G. (2002). Terceirização: balanço de uma década. **Caderno CRH**, 15(37), 111-139. Retirado em 22.10.2011 de <<http://www.cadernocrh.ufba.br/viewarticle.php?id=132>>.

Borges, A. & Druck, M. da G. (1993). Crise global, terceirização e a exclusão no mundo do trabalho. **Caderno CRH**, Salvador, 6(19), 01-24. Retirado em 22.10.2011 de <<http://www.cadernocrh.ufba.br/viewarticle.php?id=349>>.

Brasil (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília/DF: Casa Civil; Subchefia para Assuntos Jurídicos. Retirado em 02.07.2009 de <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>.

Briceño-León, R. & Zubillaga, V. (2002). Violence and Globalization. **Latin America Current Sociology**, 50(1), 19-37. Retirado em 10.10.2010 de <<http://csi.sagepub.com/content/50/1/19.full.pdf+htm>>.

Bruschini, C. (2007). Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, 37(132), 537-572. Retirado em 16.10.2008 de <<http://www.scielo.br/scielo/>>.

Bruschini, C. & Lombardi, M. R. (2000). A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. **Cadernos de Pesquisa**, 110, 67-104. Retirado em 12.02.2009 de <<http://www.scielo.br/pdf/%0D/cp/n110/n110a03.pdf>>.

Bruschini, C.; Lombardi M. R. & Unbehaum, S. (2006). Trabalho, renda e políticas sociais: avanços e desafios. In UNIFEM. **O progresso das mulheres no Brasil** (pp. 60-93). Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher/UNIFEM. Retirado em 12.2.2007 de <<http://www.mulheresnobre.org.br/>>.

Bulgarov, Y, L. M.; Camargo, D. de; Cunha, S. K. da; Meza, M. L.; Souza, R. M. B & Tolfo, R da R. (2010). Atividade empreendedora da mulher brasileira: trabalho precário ou trabalho decente?. **Psicologia Argumento**, 28(63), 337-349. Retirado em 16.11.2011 de <<http://www2.pucpr.br/reol/index.php/PA?dd1=3935&dd99=view>>.

Cabral, C. G. (2006). **O conhecimento dialogicamente situado: histórias de vida, valores humanistas e consciência crítica de professoras do centro tecnológico da UFSC**. Tese de Doutorado em Educação Científica e Tecnológica, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis/SC. Retirado em 12.02.2009 de <<http://www.tede.ufsc.br/teses/PECT0034.pdf>>.

Calazans, M. E. de (2004). Mulheres no policiamento ostensivo e a perspectiva de uma segurança cidadã. **São Paulo em perspectiva**, 18(1): 142-150. Retirado em 30.05.2010 de <<http://www.scielo.br/pdf/spp/v18n1/22236.pdf>>.

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

Caniato, A. M. P. (2008). Violências e subjetividades: o indivíduo contemporâneo. **Psicologia & Sociedade**, 20(1), 16-32. Retirado em 22.09.2009 de <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v20n1/a03v20n1.pdf>>.

Caniato, A. M. P. & Nascimento, M. L. V. do (2007). A vigilância na contemporaneidade: seus significados e implicações na subjetividade. **Psicologia em Revista**, 13(1), 41-68. Retirado em 28.03.2009 de <http://scielo.bvs-psi.org.br/scielo.php?pid=S1677-11682007000100004&script=sci_arttext>.

Carreiro, T. C. (2001). Vinculações entre Romance Familiar e Trajetória Social. In T. Feres-Carneiro (Org.). **Casamento e família: do social à clínica** (pp. 119-133). Rio de Janeiro: Nau.

Castel, R. (1997). A dinâmica dos processos de marginalização: da vulnerabilidade a "desfiliação". **Caderno CRH**, 26/27, 19-40. Retirado em 11.09.2011 de <<http://www.cadernocrh.ufba.br/viewarticle.php?id=193>>.

Castioni, R. (2004). **Da qualificação à competência: dos fundamentos aos usos – o PLANFOR como dissimulador de novos “conceitos” em educação**. Tese de Doutorado em Educação. Universidade Estadual de Campinas, Campinas/SP. Retirado em 20.10.2009 de <<http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=vtls000278417>>.

Cerdeira, M. T. (2004) **Segurança privada no Brasil: panorama atual e situação dos vigilantes e seguranças**. Monografia apresentada no Curso de Pós-Graduação em Políticas e Estratégia do Núcleo de Análise Interdisciplinar de Políticas e Estratégia, Universidade de São Paulo, São Paulo/SP. Retirado em 12.12.2011 de <<http://www.cerdeiraeadvogados.com.br/cms/arquivo41.pdf>>.

Cerqueira, D. R. C.; Carvalho, A. Y. X. de; Lobão, W. J. A. & Rodrigues, R. I. (2007). Análise dos custos e consequências da violência no Brasil. In **Texto para discussão nº 1284**, IPEA. Retirado em 20.07.2008 de <http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/publicacoes/tds/td_1284.pdf>.

Cerqueira, D. R. C; Lobão, W. J. A. & Carvalho, A. Y. X. de (2005). O jogo dos sete mitos e a miséria da segurança pública no Brasil. In **Texto para discussão nº 1.144**, IPEA. Retirado em 18.07.2011 de <http://www.ipea.gov.br/pub/td/2005/td_1144.pdf>.

Certeau, M. de (1994). **A invenção do cotidiano. 1. Artes de fazer** (E. F. Alves, trad.). Petrópolis: Vozes.

Chesnais, J. C. (1999). A Violência no Brasil. Causas e recomendações políticas para a sua prevenção. **Ciência & Saúde Coletiva**, 4(1), 53-69. Retirado em 20.07.2008 de <<http://www.scielo.br/pdf/csc/v4n1/7130.pdf>>.

Chies, P. V. (2010) Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho. *Estudos Feministas*, Florianópolis/SC, 18(2): 507-528. Retirado em 04.05.2011 de <<http://www.scielo.br/pdf/ref/v18n2/13.pdf>>.

Coelho, F. da C. (2006). **Análise da política institucional de segurança privada: um estudo comparado**. Trabalho de Conclusão de Curso. Centro de Estudos de Criminalidade e Segurança Pública da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, MG. Retirado em 25.10.2011 de <http://www.crisp.ufmg.br/arquivos/teses_monografias/monografia_FernandoCruzCoelho.pdf>.

Coleman, R. (2005) Surveillance in the city: Primary definition and urban spatial order. **Crime Media Culture**, 1(2), 131-148. Retirado em 10.10.2010 de <<http://cmc.sagepub.com/content/1/2/131.full.pdf+html>>.

Costa, F. B. da. (2002). **Garis: um estudo de psicologia sobre a invisibilidade pública**. Dissertação de Mestrado em Psicologia. Universidade de São Paulo, São Paulo/SP. Retirado em 02.12.2007 de <<http://www.bv.fapesp.br/pt/dissertacoes-teses/6180/garis-estudo-psicologia-invisibilidade-publica/>>.

Cotta, F. A. (2005). A crise da modernidade e a insegurança social. **Mneme: Revista de Humanidades**, 7(14), 1-13. Retirado em 20.03.2008 de <<http://www.cerescaico.ufrn.br/mneme/pdf/mneme14/140.pdf>>.

Coutinho, M. C. (2009). Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégias de investigação. **Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho**, 12(2), 189-202. Retirado em 26.09.2009 de <www.revistasusp.sibi.usp.br/pdf/cpst/v12n2/a05v12n2.pdf>.

Coutinho, M. C.; Diogo, M. F. & Joaquim, E. P. (2008). Sentidos do trabalho e saber tácito: estudo de caso em universidade pública. **Psic**, 9(1), 99-108. Retirado em 10.01.2012 de <<http://pepsic.bvs-psi.org.br/pdf/psic/v9n1/v9n1a12.pdf>>.

Coutinho, M. C.; Diogo, M. F. & Monteiro, R. (2007). O desemprego feminino face ao mercado de trabalho brasileiro: uma comparação entre o cenário nacional e da região metropolitana de Florianópolis. In T. R. Raitz & E. V. Caldeira. (Orgs.). **Educação e trabalho: itinerários de pesquisa** (pp. 13-32). Itajaí/MG: Univali/Maria do Cais.

Coutinho, M. C. & Jacques, M. da G. (2004). Uma contribuição da psicologia para análise da situação do desemprego. **Psico**, 35(2), 161-167.

Coutinho, M. C. & Silva, K. S. S. (2011). El lugar del sujeto en el contexto del trabajo contemporáneo. In E. Agulló; J. L. Álvaro; A. Garrido; R. Medina & I. Schweiger (Orgs.). **Nuevas formas de organización del trabajo y la empleabilidad** (pp. 209-229). Oviedo/Espanha: EDIUNO.

Cubas, V. O. (2005). **Segurança Privada: a expansão dos serviços de proteção e vigilância em São Paulo**. São Paulo: Humanitas.

Dahlberg, L. L. & Krug, E. G. (2007). Violência: um problema global de saúde pública. In: **Ciência & Saúde Coletiva**, 11 (Sup), 1163-1178. Retirado em 19.03.2009 de <<http://www.scielosp.org/pdf/csc/v11s0/a07v11s0.pdf>>.

Dalmaso, S. A. R. (2010). **Tecnologias e trabalho: os sentidos produzidos por cobradores de ônibus**. Dissertação de Mestrado em Psicologia. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis/SC. Retirado em 20.01.2011 de <<http://www.cfh.ufsc.br/~ppgp/Sandra%20Aparecida%20Resende%20Dalmaso.pdf>>.

Denissen, A. M. (2010). The right tools for the job: Constructing gender meanings and identities in the male-dominated building trades. **Human Relations**, 63(7), 1051–1069. Retirado em 31.09.2011 de <<http://hum.sagepub.com/content/63/7/1051.full.pdf+html>>.

DIEESE (2001). **A situação do trabalho no Brasil**. São Paulo: DIEESE.

Diogo, M. F. (2011). Formação profissional em vigilância privada: análise dos percalços de uma lei anacrônica. In **Anais do V EBEM**. GT3 - Marxismo, Educação e Trabalho. Retirado em 02.12.2011 de <http://www.5ebem.ufsc.br/prog/prog_eixo_3.pdf>.

Diogo, M. F. (2007). Os sentidos do trabalho de limpeza e conservação. **Psicologia em Estudo**, 12(3), 483-492. Retirado em 16.01.2008 de <<http://www.scielo.br/scielo>>.

Diogo, M. F. (2005). **De balde e vassoura na mão: os sentidos do trabalho para mulheres que exercem serviços de limpeza e conservação em uma empresa prestadora de serviços em Santa Catarina**. Dissertação de Mestrado em Psicologia. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis/SC. Retirado em 03.07.2009 de <<http://www.tede.ufsc.br/teses/PPSI0155.pdf>>.

Diogo, M. F. & Coutinho, M. C. (2006). A dialética da inclusão/exclusão e o trabalho feminino. **Interações**, 9(21), 121-142. Retirado em 16.01.2008 de <<http://www.smarcos.br/revistaInteracoes>>.

Diogo, M. F. & Maheirie, K. (2008). Os sentidos atribuídos ao trabalho doméstico para serventes de limpeza. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 11(2), 257-272. Retirado em 30.03.2009 de <<http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo>>.

Diogo, M. F. (s/d). Savoir-faire feminino e sua apropriação profissional sob o olhar das relações de gênero. **Psicologia Argumento** (no prelo, previsto para 30(68), 2012).

Dorsch, F.; Härcker, H. & Stapf, K-H. (2001). **Dicionário de Psicologia Dorsch**. (E.C. Leão e equipe, trad.). Petrópolis/RJ: Vozes.

Druck, G. (2001). Qualificação e empregabilidade e competência: mitos versus realidade. In A. Gomes (Org.). **O trabalho no século XXI: considerações para o futuro do trabalho** (pp. 81-90). São Paulo: A. Garibaldi; Bahia: Sindicato dos Bancários.

Enriquez, E. (1999). **Da horda ao Estado: Psicanálise do grupo social** (T. C. Carreteiro & J. Nasciutti, trad.). Rio de Janeiro: Jorge Zahar.

Everingham, C. (2002). Engendering Time Gender equity and discourses of workplace flexibility. **Time Society**, 11(2/3), 335-351. Retirado em 01.10.2011 de <<http://tas.sagepub.com/content/11/2-3/335.full.pdf+html>>.

Eyng, P. M.; Ramos, I. S. & Girardi, D. M. (2008). Contratação da força de trabalho feminino: os novos modelos organizacionais reduzem as desigualdades? In **Anais do Seminário Internacional Fazendo Gênero 8 - Corpo, Violência e Poder**. Florianópolis/SC. Retirado em 20.09.2011 de

<http://www.apec.unesc.net/I%20EEC/sesoes_tematicas/Poster/es/artigo2.PDF>.

Fávero, M. H. (2010). **Psicologia do gênero. Psicobiografia, sociocultura e transformações**. Curitiba: Editora da UFPR.

Ferraz, S. M. T.; Furloni, C. B.; Madeira, C. S. & Cabral, F. de M. C. (2005). Arquitetura da violência: os custos sociais da segurança privada. In **Anais do XI Encontro Nacional da associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Planejamento Urbano e Regional**. Salvador/BA. Retirado em 30.03.2009 de <http://www.uff.br/arqviol/PRODUCAO/ANPUR_2005/662p.pdf>.

Ferreira, J. M. C. (2000). Novas tecnologias e organização do trabalho. **O&S**, 7(19), 91-108. Retirado em 20.10.2011 de <www.revistaoes.ufba.br/include/getdoc.php?id=100&article>.

Follari, R. A. (2008). Problemas em torno da pesquisa qualitativa. In L. Bianchetti & P. Meksenas (Orgs.). **A trama do conhecimento: teoria método e escrita em ciência e pesquisa** (pp. 73-93). Campinas/SP: Papirus.

Fonseca, T. M. G. (2000). **Gênero, subjetividade e trabalho**. Petrópolis: Vozes.

Galindo, W. C. M. (2004). A construção da identidade profissional docente. **Psicologia Ciência e Profissão**, 24(2), 14-23. Retirado em 13.01.2012 de <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pcp/v24n2/v24n2a03.pdf>>.

Gaulejac, V. de (2011a). A NPG: Nova Gestão Paradoxal. In P. F. Bendassoli & L. A. P. Soboll (Orgs.). **Clínicas do Trabalho** (pp. 84-98). São Paulo: Atlas.

Gaulejac, V. de (2011b). El sujeto entre el inconsciente y los determinismos sociales. In A. M Araújo (Comp.). **Sociologia clínica: uma epistemologia para la acción** (pp. 37-36). Montevideo: Psicolibros.

Gaulejac, V. de (2009). **L'histoire em heritage. Roman familial et trajectoire sociale**. Paris: Desclée de Brouwer.

Gaulejac, V. de (2000). O âmago da discussão: da sociologia do indivíduo à sociologia do sujeito. **Cronos**, 5/6 (1/2), 59-77.

Gaulejac, V. de (2001). *Psicossociologia e sociologia clínica*. In J. N. G. de Araújo & T. C. Carreiro (Orgs.). **Cenários sociais e abordagem clínica** (pp. 35-47). São Paulo: Escuta; Belo Horizonte: Fumec.

Gaulejac, V. de (1987). **La névrose de classe: trajectoire sociale et conflits d'identité**. Paris: Hommes & Groupes.

Gaulejac, V. de (2007). **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. São Paulo: Idéias & Letras.

Gorz, A. (1982). **Adeus ao proletariado: para além do socialismo** (A. R. Vianna & S. G. de Paula, trad.). Rio de Janeiro: Forense.

Guareschi, P. A. (2001). Pressupostos psicossociais da exclusão: competitividade e culpabilização. In B. B. Sawaia (Org.). **As artimanhas da exclusão: análise psicossocial e ética da desigualdade social** (pp. 141-156). Petrópolis: Vozes.

Guedes, M. G. C. V., Sarmiento, D. M., Matos, F. R. N., Dinis, G. C. V. & Vieira Filho, L. C. (2007). Vigilantes privados e as duras consequências de sua formação precária: o cotidiano entre o despreparo profissional e o desamparo psíquico. In **Anais do X SEMEAD - Seminários de Administração FEA/USP**, São Paulo/SP. Retirado em 02.09.2011 de <<http://www.ead.fea.usp.br/semead/10semead/sistema/resultado/trabalhosPDF/33.pdf>>.

Guerra, A. G. & Carvalho, G. (2002). **Interpretação e método: repetição com diferença**. Rio de Janeiro: Garamond.

Guimarães, N. A. (2008). Qualificação como relação social. In I. B. Pereira & J. C. F. Lima. **Dicionário da educação profissional em saúde** (2ª ed.). Rio de Janeiro: EPSJV.

Habermas, J. (1990). **Para reconstrução do materialismo histórico** (2ª ed.) (C. N. Coutinho, trad.). São Paulo: Brasiliense.

Hirata, H. (2010). A crise mundial e o impacto da reestruturação produtiva na divisão sexual do trabalho. In A. Costa; M. B. de M. Ávila; R. Silva; V. Soares & V. Ferreira (Orgs.). **Divisão sexual do trabalho, Estado e crise do capitalismo** (pp.17-32). Recife: SOS Corpo - Instituto Feminista para a Democracia.

Hirata, H. (2002). **Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade**. São Paulo/SP: Boitempo.

Hirata, H. (2001/2) Globalização e divisão sexual do trabalho. **Cadernos Pagu**, 17/18, 139-156. Recuperado em 03.07.2008 de <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n17-18/n17a06.pdf>>.

Hirata, H. & Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, 37(132), 595-609. Recuperado em 03.07.2008 de <www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132.pdf>.

Holf, D. N.; Dewes, H; Rathmann, R.; Bruch, K. L & Padula, A. D. (2007). Os desafios da pesquisa e ensino interdisciplinares. **Revista Brasileira de Pós-Graduação**. 4(7), 42-65. Retirado em 28.06.2009 de <http://www2.capes.gov.br/rbpg/images/stories/downloads/RBPG/Vol.4_7jul2007_/Experiencias_Artigo1_n7.pdf>.

ISER (1998). Magnitude, custos econômicos e políticas de controle da violência no Rio de Janeiro. **Série Documentos de Trabalho R-34**. Instituto de Estudos da Religião, ISER; Banco Interamericano de Desenvolvimento, BID. Retirado em 02.04.2009 de <<http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=787974>>.

Jacques, M. da G. C. (1996). Identidade e trabalho: uma articulação indispensável. **Coletâneas da ANPEP**. 1(11), 21-35.

Kahn, T. (1999) Os custos da violência: quanto se gasta ou deixa de ganhar por causa do crime no Estado de São Paulo. **São Paulo em Perspectiva**, 13(4), 42-48. Retirado em 12.12.2008 de <<http://www.scielo.br/pdf/spp/v13n4/v13n4a04.pdf>>.

Kehl, M. R. (2011, 24 de agosto). Mulher ou militante. In **Carta Capital**, XVII(660), 84-86.

Kenski, V. M. (2007). **Educação e tecnologias: o novo ritmo da informação** (3ª ed). Campinas/SP: Papirus.

Kergoat, D. (2002). A relação social de sexo da reprodução das relações sociais à sua subversão **Pro-posições**, 13(1), 47-59. Retirado em 04.04.2008 de <<http://www.proposicoes.fe.unicamp.br/~proposicoes/textos/37-dossie-kergoatd.pdf>>.

Klüber-Ross, E. (1992). **Sobre a morte e o morrer**. São Paulo: Martins Fontes

Kon, A. (2001). Trabalho e gênero no Brasil: as políticas públicas propostas. **Anais do 7º Encontro Nacional de Estudos do Trabalho**, Salvador/BA [1 CD-ROM].

Kóvacs, I. (2003). Reestruturação empresarial e emprego. In **NINEIT em debate - Núcleo Interdisciplinar de Estudos da Inovação e do Trabalho da UFSC**, 6, 01-16.

Kuenzer, A. Z. (2002). Conhecimento e competências no trabalho e na escola. **Boletim Técnico do Senac**, 28(2), 45-68. Retirado em 10.12.2007 de <<http://www.senac.br/informativo/BTS/282/boltec282a.htm>>.

Kuenzer, A. Z., Abreu, C. B. de M. & Gomes, C. M. A. (2007). A articulação entre conhecimento tácito e inovação tecnológica: a função mediadora da educação. **Revista Brasileira de Educação**, 12 (36), 462-549. Retirado em 20.05.2008 de <<http://www.scielo.br/pdf/rbedu/v12n36/a06v1236.pdf>>.

Kuschel, K & Iñiguez, L. (2008). Políticas de conciliación: ajustándolas a la vida cotidiana. **Caderno de Psicologia Social do Trabalho**, 11(2), 159-176. Retirado em 01.01.2012 de <http://www.revistasusp.sibi.usp.br/scielo.php?pid=S1516-37172008000200003&script=sci_abstract&tlng=en>.

Kusther, E. A; Binotto, E.; Siqueira, E. S.; Nogueira, M. A. F. S & Casarotto, E. L. (2010) Inovação tecnológica e suas influências no processo de gestão: uma análise no setor de segurança privada patrimonial. **Revista Gestão Organizacional**, 3(1), 07-26. Retirado em 09.02.2011 de <<http://apps.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/rgo/article/view/645>>

Lafargue, P. (1883) **O direito à preguiça**. Retirado em 04.10.2011 de <<http://www.culturabrasil.org/direitoapreguica.htm>>.

Laplanche, J. & Pontalis, J.-B. (1992). **Vocabulário de Psicanálise** (P. Tamen, trad.). São Paulo: Martins Fontes.

Lavinas, L. (2001). Empregabilidade no Brasil: inflexões de gênero e diferenciais femininos. In **Texto para discussão nº 826**, IPEA. Retirado em 04.10.2011 de <http://www.ipea.gov.br/pub/td/td_2001/Td0826.pdf>.

Lessa, S. (2002). **Mundo dos homens: trabalho e ser social**. São Paulo: Boitempo.

Leis, H. R. (2005). Sobre o conceito de interdisciplinaridade. **Cadernos de Pesquisa Interdisciplinar em Ciências Humanas**, 6(73), 01-23. Retirado em 28.06.2009 de <<http://www.periodicos.ufsc.br/index.php/cadernosdepesquisa/article/view/2176/4455>>.

Lévy, P. (1993). **As tecnologias da inteligência: o futuro do pensamento na era da informática** (C. I. da Costa, trad.). Rio de Janeiro, Ed. 34.

Lima, M. E. A. (2002). A questão do método em psicologia do trabalho. In I. B. Goulart (Org.). **Psicologia organizacional e do trabalho; teoria, pesquisa e temas correlatos** (pp. 123-132). São Paulo: Casa do Psicólogo.

Lima, S. M. M de; Hopfer, K. R. & Souza-Lima, J. E. de (2004). Complementaridade entre racionalidades na construção da identidade profissional. **RAE-Eletrônica** [on line], 3(2), 01-20. Retirado em 13.01.2012 de <<http://www.rae.com.br/eletronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=2007&Secao=GESTREL&Volume=3&Numero=2&Ano=2004>>.

Lombardi, M. R. (2011). Resenha: Travail et Rapports Sociaux de Sexe: Rencontres autour de Danièle Kergoat **Cadernos de Pesquisa**, 41(142), 319-321. Retirado em 29.10.2011 de <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742011000100018&script=sci_arttext>.

Lombardi, M. R. (2010). A persistência das desigualdades de gênero no mercado de trabalho. In A. Costa; M. B. de M. Ávila; R. Silva; V. Soares & V. Ferreira (Orgs.). **Divisão sexual do trabalho, Estado e crise do capitalismo** (pp. 33-56). Recife: SOS Corpo - Instituto Feminista para a Democracia.

Lombardi, M. R. (2008). De engenheira e gerente: desafios enfrentados por mulheres em postos de comando na área de tecnologia. In A. de Oliveira *et al.* (Orgs.). **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais** (pp. 387-402). Rio de Janeiro/RJ: FGV.

Lombardi, M. R. (2006). Engenheiras brasileiras: inserção e limites de gênero no campo profissional. **Cadernos de Pesquisa**, 36(127), 173-

202. Retirado em 12.02.2009 de
<http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742006000100008&script=sci_arttext&tlng=es>.

Lombardi, M. R.; Bruschini, C. & Mercado, C. M. (2009) **As mulheres nas forças armadas brasileiras: a marinha do Brasil 1980-2008**. São Paulo: FCC/DPE.

Machado, M. N. da M. (2001). Três cenários da prática psicossociológica. In J. N. G. de Araújo & T. C. Carreiro (Orgs.). **Cenários sociais e abordagem clínica** (pp. 187-206). São Paulo: Escuta; Belo Horizonte: Fumec.

Madalozzo, R.; Martins, S. R. & Shiratori, L. (2010). Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais? **Estudos Feministas**, 18(2), 547-566. Retirado em 02.02.2011 de
<http://www.insper.edu.br/site/default/files2008_wpe125.pdf>.

Marcelo, C. (2009). Desenvolvimento profissional docente: passado e futuro. **Sísifo - Revista de Ciências da Educação**, 8, 07-22. Retirado em 13.01.2012 de <<http://sisifo.fpce.ul.pt>>.

Marx, K. (1998). **O capital: crítica da economia política. Livro 1** (16^a ed.) (R. Sant'Anna, trad.). Rio de Janeiro: Civilização Brasileira. (Originalmente publicado em 1867).

Melo, H. P. de (2008). A invisibilidade do trabalho feminino: uma violência disfarçada – notas preliminares. In C. S. Tornquist (Org.). **Leituras da resistência: corpo violência e poder** (pp. 165-184). Florianópolis/SC: Editora Mulheres.

Melo, H. P. de; Considera, C. M. & Di Sabbato, A. (2007). Os afazeres domésticos contam. **Revista Economia e Sociedade**, 16(3), 435-454. Recuperado em 12.4.2009 de
<<http://www.scielo.br/pdf/ecos/v16n3/06.pdf>>.

Mészáros, I. (2002). **Para além do Capital** (P. S. Castanheira & S. Lessa, trad.). São Paulo: Boitempo; Campinas: Editora da Unicamp.

Minayo, M. C. de S. (2008). **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde** (11^a ed.). São Paulo: Hucitec.

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

Morehead, A. (2001). Synchronizing time for work and family: preliminary insights from qualitative research with mothers. **Journal of Sociology**, 37(4), 355-369. Retirado em 31.09.2011 de <<http://jos.sagepub.com/content/37/4/355.full.pdf+html>>.

MTE (2011). **Qualificação Profissional**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego. Retirado em 08.09.2011 de <<http://portal.mte.gov.br/pnq/>>.

Musumeci, L. (1998). Serviços privados de vigilância e guarda no Brasil: um estudo a partir de informações da PNAD 1985/95. **Texto para discussão nº 56**, IPEA. Retirado em 03.02.2007 de <<http://www.ipea.gov.br/pub/td/td0560.pdf>>.

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

Nogueira, C. M. (2004). A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização. **Revista Participação**, 10, 02-06. Retirada em 30.03.2009 de <<http://www.santosbancarios.com.br/mulheres/A%20Feminiza%E7%20do%20Trabalho.pdf>>.

Nuernberg, A. H. (2008). Reflexões sobre gênero e Psicologia no Brasil. In M. C. S. Lago; M. J. F. Toneli; A. Beiras; M. Vavassori & R. C. F. Muller (Orgs.). **Gênero e pesquisa em Psicologia Social** (pp. 19-32). São Paulo: Casa do Psicólogo.

Nunes, J. H. (2011a). As transformações na divisão sexual do trabalho e os novos arranjos de gênero domésticos. In J. H. Nunes & R. A. de Freitas (Orgs.). **Trabalho e gênero: entre a solidariedade e a desigualdade** (pp. 69-90). Goiânia/GO: Editora da PUC Goiás.

Nunes, J. H. (2011b). "A seu dispor!" Identidades e interação no trabalho em serviços. In J. H. Nunes (Org.). **A seu dispor! Sociologia do trabalho em serviços** (pp. 15-48). Goiânia: Editora da PUC Goiás.

O'Connor, D.; Lippert, L.; Spencer, D. & Smylie, L. (2008). Seeing private security like a state. **Criminology and Criminal Justice**, 8(2), 203-226. Retirado em 10.10.2010 de <<http://crj.sagepub.com/content/8/2/203.full.pdf+html>>.

Offe, C. (1989). **Trabalho e sociedade: problemas estruturais e perspectivas para o futuro da "sociedade do trabalho"** (G. F. Bayer, trad.). Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro.

Oliveira, A. F. de (2004). **Empresas de vigilância no sistema de prestação de serviços de segurança patrimonial privada: uma avaliação da estrutura de governança**. Tese de Doutorado em Economia Aplicada. Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz, Universidade de São Paulo, Piracicaba/SP. Retirado em 02.02.2011 de <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/11/11132/tde-26042005-142812/pt-br.php>>.

Olmo, R. del (2000). Ciudades duras y violencia urbana. **Nueva sociedad**, 167, s/p. Retirado em 18.07.2011 de <<http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd26/foro.pdf>>.

ONU (1974) **Convenção sobre a Eliminação de Todas as formas de Discriminação sobre a Mulher**. Organização das Nações Unidas. Retirada de 18.07.2011 em <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/discrimulher.htm>>.

Pagès, M. (1987). Avant-propos: rencontres dialectiques. In Gaulejac, V. de. **La névrose de classe: trajectoire sociale et conflits d'identité**. Paris: Hommes & Groupes.

Pagès, M.; Bonetti, M.; Gaulejac, V. de & Descendre, D. (1987). **O poder das organizações** (M. C. P. Tavares & S. S. Favatti, trad.). São Paulo: Atlas.

Pandjarian, P. (2008, 11 de março). A força do setor de serviços no Brasil. **Artigonal** [on line]. Retirado em 07.07.2010 de <<http://www.artigonal.com/financas-artigos/a-forca-do-setor-de-servicos-no-brasil-356510.html>>.

Passos, C. A. K. *et al.* (2008). **Empreendedorismo no Brasil - 2007**. Curitiba: IBQP. Retirado em 12.12.2008 de <http://www.sebrae.com.br/customizado/estudos-e-pesquisas/estudos-e-pesquisas/empreendedorismo-no-brasil-pesquisa-gem/livro_gem_2007.pdf>.

Pereira-Neto, A. de F. (1995). A profissão médica em questão: dimensão histórica e sociológica. **Caderno de Saúde Pública**, 11(4): 600-615. Retirado em 30.10.2011 de <<http://www.scielo.org/pdf/csp/v11n4/v11n4a07.pdf>>.

Peres, M. A. de C. (2010). Velhice, educação e exclusão: a educação de jovens e adultos e o analfabetismo entre idosos. **Verinotio** [on line], 11(VI), 01-10. Retirado em 02.02.2011 de <<http://www.verinotio.org/conteudo/0.59936331268341.pdf>>.

Perrelli M. T. (2005). **Mulheres do petróleo: sentidos atribuídos por homens e mulheres a tarefas tradicionalmente consideradas masculinas**. Dissertação de Mestrado em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis/SC. Retirado em 12.03.2009 de <<http://www.tede.ufsc.br/teses/PPSI0189.pdf>>.

Perrelli, M. T. & Toneli, M. J. F. (2004). Mulheres em postos de gasolina? Adaptação de mulheres em postos de trabalho tradicionalmente masculinos. In **Anais do I Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional**, Florianópolis/SC. Retirado em 15.11.2011 de <<http://www.cni.unc.br/psicologia/mulheresempostos.pdf>>.

Piccinini, V. C; Oliveira, S. R. de & Rübenich, N. V. (2006). Formal, flexível ou informal? Reflexões sobre o trabalho no Brasil. In V. C. Piccinini; L. Holzmann; I. Kóvacs & V. N. Guimarães (Orgs.). **O mosaico do trabalho na sociedade contemporânea: persistências e inovações** (pp. 93-117). Porto Alegre: Editora da UFRGS.

Pichoneri, D. F. M. (2011). Músico de orquestra: considerações sobre trabalho e gênero. In J. H. Nunes & R. A. de Freitas (Orgs.). **Trabalho e gênero: entre a solidariedade e a desigualdade** (pp. 169-184). Goiânia/GO: Editora da PUC Goiás.

Pinheiro, P. S. (2007). Violência, crime e sistemas policiais em países de novas democracias. **Tempo Social**, 9(1): 43-52. Retirado em 02.12.2011 de <<http://www.nevusp.org/downloads/down153.pdf>>.

Pochmann, M. (2005). **O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu**. São Paulo: Boitempo.

Pochmann, M. (2004). Educação e trabalho: como desenvolver uma relação virtuosa?. **Educação & Sociedade**, 25(87), 383-400. Retirado em 14.02.2011 de <<http://www.scielo.br/pdf/es/v25n87/21462.pdf>>.

Pochmann, M. & Amorin, R. (2003). **Atlas da exclusão social no Brasil**. São Paulo: Cortez.

Pombo, O. (2005). A interdisciplinaridade e a integração dos saberes. **Liinc**, 01(0), 04-16. Retirado em 30.06.2009 de <http://cfc.ul.fc.ul.pt/Textos/r0_olga.pdf>.

Powell, G. N. & Greenhaus, J. H. (2010) Sex, gender and decisions at the family: work interface. **Journal of Management**, 36(4), 1011-1039. Retirado em 31.09.2010 de <<http://jom.sagepub.com/content/36/4/1011.full.pdf+html>>.

Rago, M. (1997). Trabalho feminino e sexualidade. In M. Del Priore (Org.). **A história das mulheres no Brasil** (pp. 578-606). São Paulo: Contexto.

Rago, M. (2000). Epistemologia feminista, gênero e história. In J. M. Pedro & M. P. Grossi (Orgs.). Masculino, feminino, plural: gênero na interdisciplinaridade (pp. 21-42). Florianópolis/SC: Editora Mulheres.

Rambla, X. (2000). Domestic knowledge, inequalities and differences. **The European Journal of Women's Studies**, 7, 189-207. Retirado em 02.10.2010 de <<http://ejw.sagepub.com/content/7/2/189.full.pdf+html>>.

Ramos, M. N. (2001). **A Pedagogia das Competências: Autonomia ou Adaptação?**. São Paulo: Cortez.

Rebeque, C. da; Jagel, D. C. & Bicalho, P. P. G. de (2008). Psicologia e políticas de segurança pública: o analisador 'Caveirão'. **Psico**, 39(4), 418-424. Retirado em 08.12.2011 de <<http://www.ead.fea.usp.br/semead/10semead/sistema/resultado/trabalhosPDF/33.pdf>>.

Rhéaume, J. (2001). La fin du travail ou le travail sans fin? **Actes du colloque du 10 mai 2001. Conférence publié dans Crise de société... recherche de sens**. Montréal: L'Association canadienne pour la santé mentale, 31-48. Retirado em 05.08.2008 de <http://classiques.uqac.ca/contemporains/rheaume_jacques/fin_du_travail/fin_du_travail.pdf>.

Rondon, V. V. & Andrade, M. V. (2003). Custos da criminalidade em Belo Horizonte. **Economia**, 4(2), 223-259. Retirado em 09.03.2009 de <<http://www.observatorioseguranca.org/pdf/custodacriminalidadebh.pdf>>.

Rouchy, J. C. (2001). Identificação e grupos de pertencimento. In J. N. G. de Araújo & T. C. Carreiro (Orgs.). **Cenários sociais e abordagem clínica** (pp. 123-153). São Paulo: Escuta; Belo Horizonte: Fumec.

Sader, E. (2000). A hegemonia neoliberal na América latina. In E. Sader & P. A. A. Gentili (Orgs.). **Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o estado democrático** (pp. 35- 49) (5ª ed). São Paulo: Paz e Terra.

Saffioti, H. I. B. (1992). Rearticulando gênero e classe social. In A. de O. Costa & C. Bruschini (Orgs.). **Uma questão de gênero** (pp. 183-215). Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos; São Paulo: Fundação Carlos Chagas.

Sanches, S. & Gebrim, V. L. M. (2003). O trabalho da mulher e as negociações coletivas. **Estudos Avançados**, 17(49), 99-116. Retirado em 20.12.2008 de <<http://www.scielo.br/pdf/ea/v17n49/18399.pdf>>.

Santos, M. J. (2001). Processos de globalização versus movimentos de concentração e reestruturação produtiva. In A. G. Pereira *et al.* **Globalizações: novos rumos no mundo do trabalho** (pp. 17-41). Florianópolis: Editora da UFSC; SOCIUS.

Santos, M. J. dos & Kassouf, A. L. (2007). Uma investigação dos determinantes socioeconômicos da depressão mental no Brasil com ênfase nos efeitos da educação. **Economia Aplicada**, 11(1), 05-26. Retirado em 20.12.2011 de <<http://www.scielo.br/pdf/v11n1/01.pdf>>.

Santos, N. J. de V. (2011). Servidão e subalternidade: a construção da identidade da trabalhadora doméstica. In J. H. Nunes & R. A. de Freitas (Orgs.). **Trabalho e gênero: entre a solidariedade e a desigualdade** (pp. 91-114). Goiânia/GO: Editora da PUC Goiás

SEPM (2008). **II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres**. Brasília: Presidência da República; Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. Retirado em 28.06.2009 de <http://200.130.7.5/spmu/docs/Livreto_Mulher.pdf>.

Segnini, L. R. P. (2000). Educação e trabalho: uma relação tão necessária quanto insuficiente. **São Paulo em Perspectiva**, 14(2): 72-81. Retirado em 13.12.2009 de <<http://www.scielo.br/pdf/spp/v14n2/9791.pdf>>.

Sévigny, R. (2001). A abordagem clínica nas ciências sociais. In J. N. G. de Araújo & T. C. Carretero (Orgs.). **Cenários sociais e abordagem clínica** (pp. 15-33). São Paulo: Escuta; Belo Horizonte: Fumec.

Silva, M. M. da (2010). Redes de relações sociais e acesso ao emprego entre os jovens: o discurso da meritocracia em questão. **Educação &**

Sociedade, 31(110), 243-260. Retirado em 12.12.2011 de <<http://www.scielo.br/pdf/es/v31n110/13.pdf>>.

Silva, H. L. F. da (2006). Limites na construção de uma identidade política: condicionantes de gênero e de classe sobre o trabalho docente na educação infantil. **Sociedade e Cultura**, 9(2), 327-337. Retirado em 01.11.2008 de <<http://www.revistas.ufg.br/index.php/fchf/index>>.

Siqueira, M. J. T. (2002). Sobre o trabalho das mulheres: contribuições segundo uma analítica de gênero. **Psicologia, Organização e Trabalho**, 2(1), 11-30. Retirado em 12.03.2010 de <<http://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/6829>>.

Soares, B. M. & Musumeci, L. (2005). **Mulheres policiais: a presença feminina na polícia do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

Soares, C. & Oliveira, S. (2004). Gênero, estrutura ocupacional e diferenciais de rendimento. **Econômica**, 6(1), 5-33. Retirado em 15.10.2008 de <<http://www.proppi.uff.br/revistaeconomica/g%C3%AAnero-estrutura-ocupacional-e-diferenciais-de-rendimento>>.

Soares, L. E. (2006). Segurança pública: presente e futuro. **Estudos Avançados**, 20(56), 91-106. Retirado em 30.07.2011 de <<http://www.scielo.br/pdf/ea/v20n56/28629.pdf>>.

Soares, D. H. P. (2002). **A Escolha Profissional do Jovem ao Adulto** (2ª ed). São Paulo: Summus Editorial.

Soares, D. H. P. (1996). **Choix professionnel: projet dès parents & projet des adolescents**. Tese de Doutorado em Psicologia. Universidade Louis Pasteur, Strasbourg/França.

Soares, D. H. P. & Sestren, G. (2007). A trajetória sócio-profissional. In M. Lima & D. Barros (Orgs.). **Orientação Profissional: Teoria e Técnica** (p. 81-96). São Paulo: Editora VETOR/ABOP.

Sorj, B. (2010). Os cuidados com a família e as desigualdades de gênero e de classe. In A. Costa; M. B. de M. Ávila; R. Silva; V. Soares & V. Ferreira (Orgs.). **Divisão sexual do trabalho: Estado e crise do capitalismo** (pp. 57-66). Recife/PE: SOS Corpo; Instituto Feminista para a Democracia.

Sorj, B.; Fontes, A. & Machado, D. C. (2007). Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil. In **Cadernos de**

Pesquisa, 37 (132), 573-594. Retirado em 04.05.2008 de <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0437132.pdf>>.

Souza, M. C. M. de (2003). Vigia & vigilante: elementos caracterizadores no direito do trabalho. **Revista do Instituto de Pesquisa e Estudos**, 38(1), 91-100. Retirado em 15.07.2011 de <http://www.ite.edu.br/ripe/ripe_arquivos/ripe38.pdf#page=91>.

Souza, M. de (2007). Narrativas, conhecimento e homem simbólico: entrelaçamentos entre saberes e fazeres. **Mal estar e Subjetividade**, 7(1), 137-161. Retirado em 30.07.2008 de <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/malestar/v7n1/09.pdf>>.

Souza-Lobo, E. (1991). **A classe operária tem dois sexos. Trabalho, dominação e resistência**. São Paulo: Brasiliense.

Sparta, M.; Bardagi, M. P. & Andrade, A. M. J. de (2005). Exploração vocacional e informação profissional percebida em estudantes carentes. **Aletheia**, 22, 79-88. Retirado em 26.12.2011 de <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/aletheia/n22/n22a08.pdf>>.

Stecher, A.; Godoy, L. & Díaz, X. (2005). Relaciones de producción y relaciones de género en un mundo en transformación. In L. Schvarstein & L. Leopold (Orgs.). **Trabajo y subjetividad: entre lo existente y lo necesario** (pp. 71-111). Buenos Aires: Paidós.

Targino, M. G. (2000). Quem é o profissional da informação? **Transinformação**, 12(2), 61-69. Recuperado em 05.10.2010 de <<http://revistas.puc-campinas.edu.br/transinfo/search.php?op=index#T>>.

Tartuce, G. L. B. P. (2002). **O que há de novo no debate da “qualificação do trabalho”?** Reflexões sobre o conceito com base nas obras de Georges Friedmann e Pierre Naville. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Sociologia. Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas. Universidade de São Paulo, São Paulo/SP. Retirado em 30.03.2008 de <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-02062003-170242/pt-br.php>>.

Tolfo, S da R. & Coutinho, M. C. (2007). Implicações de programa de engajamento para ex-trabalhadores de empresas estatais. **Psicologia & Sociedade**, 19(1), 57-65. Retirado em 02.07.2009 de <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe/v19nspea09.pdf>>.

Tolfo, S. R.; Coutinho, M. C.; Baasch, D. & Cugnier, J. (2011). Sentidos y significados del trabajo: un análisis en base a diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología. **Universitas Psychologica**, 10(1), 19-32. Retirado em 10.10.2012 de <<http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/415/790>>.

Trevisan, L. (2004). Jovens, mentiras e desemprego: algumas incertezas sobre a oferta educacional como receita de felicidade. In L. Dowbor; O. Furtado & L. Trevisan (Orgs.). **Desafios do trabalho** (pp. 70-77). Petrópolis: Vozes.

UNIFEM (s/d). **Rumo à igualdade de gênero**. Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher/UNIFEM. Retirado em 07.05.2007 de <<http://www.unifem.org.br>>.

Vasconcelos, I. F. G. de; Mascarenhas, A. O. & Vasconcelos, F. C. de (2006). Gestão do paradoxo “passado versus futuro”: uma visão transformacional da gestão de pessoas. **RAE-Eletrônica** [on line], 5(1), 1-25 Retirado em 12.12.2011 de <<http://www.rae.com.br/electronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=2196&Secao=ARTIGOS&Volume=5&Numero=1&Ano=2006>>.

Vasconcelos, I. F. F. G. & Vasconcelos, F. C. (2004). Paradoxos organizacionais e a dialética da mudança: uma visão transformacional da gestão de pessoas. In I. F. F. G. de Vasconcelos & F. C. de Vasconcelos (Orgs.). **Paradoxos Organizacionais: uma visão transformacional** (pp. 01-40). São Paulo: Thomson Learning.

Veira, C. E. C.; Lima, F. de P. A. & Lima, M. E. A. (2010). **O cotidiano dos vigilantes - trabalho, saúde, adoecimento**. Belo Horizonte: FUMARC.

Vilela, A. C. (1987/1988). A vigilância privada auxiliar do sistema de proteção e defesa social. **Revista da Faculdade de Direito da UFPR**, 24(Esp), 193-203. Retirado em 12.03.08 de <<http://ojs.c3sl.ufpr.br/ojs2/index.php/direito/article/view/8944/6251>>.

Weber, M. (1968) **Economy and Society: an outline of interpretative sociology**. New York: Bedminster Press. Retirado em 03.03.2009 de <<http://books.google.com/books?hl=pt-BR&lr=&id=pSdaNuIaUUEC&oi=fnd&pg=PR25&dq=max+weber&ots=Up4dmLDGsp&sig=pd0c3TdqiT8beefpuTOrMiTcRw#PPA40,M1>>. (Originalmente publicado em 1918/19).

Winton, A. (2004). Urban violence: a guide to the literature. **Environment & Urbanization**, 16(2), 165-184. Retirado em 10.10.2010 de <<http://eau.sagepub.com/content/16/2/165.full.pdf+html>>.

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

Zago, N. (2000). Processos de escolarização nos meios populares – As contradições da obrigatoriedade escolar. In M. A. Nogueira; G. Romanelli & N. Zago (Orgs.). **Família e escola: trajetórias de escolarização em camadas médias e populares** (pp. 17-43). Petrópolis/RJ: Vozes.

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

Zanella, A. V. (2002). Reflexões sobre pesquisa em psicologia, método(s) e ‘alguma’ ética. Trabalho apresentado na mesa redonda Pesquisa, Metodologia e Ética do IX Encontro Regional Sul da ABRAPSO. **Manuscrito não publicado**.

Zanetic, A. (2005). **A questão da segurança privada: estudo do marco regulatório dos serviços particulares de segurança**. Dissertação de Mestrado em Ciência Política. Universidade de São Paulo, São Paulo/SP. Retirado em 03.09.2008 de <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8131/tde-14062007-154033/pt-br.php>>.

Zanetic, A. (2010). A Segurança Privada no Brasil: alguns aspectos relativos às motivações, regulação e implicações sociais do setor. **Revista Brasileira Adolescência e Conflitualidade**, 3, 51-70. Retirado em 03.11.2011 de <<http://periodicos.uniban.br/index.php/RBAC/article/viewPDFInterstitial/1/170/129>>.

Apêndice 1

Roteiro da primeira e segunda entrevista com mulheres que aspiravam atuar na área de vigilância

A. Primeira entrevista

1. Dados pessoais e situação profissional:

Qual a sua idade?

Qual seu estado civil? Você tem filhos? Quantos filhos você tem? Qual a idade deles?

Qual sua formação escolar? Você estuda? O quê? Em qual horário?

Você trabalha? Em que? Qual seu horário de trabalho? Qual seu rendimento médio?

Para aquelas que não trabalham: Já trabalhou? Em que?

Quem é o principal responsável pelo sustento da sua família? Alguém mais contribui?

Como você fez a matrícula? Você ou outra pessoa está pagando o curso? Quem?

2. A escolha pelo CFV:

Como você ficou sabendo do CFV? Porque você decidiu fazê-lo?

Quais informações que você tem sobre a área de vigilância privada?

O que você acha da profissão de vigilante?

O que você sabe sobre o mercado de trabalho nesta área?

Você sabe quanto um/a vigilante ganha em média por mês?

Há alguém que exerce esta profissão na sua família ou amigos próximos? Quem? Qual sua relação com esta pessoa?

O que sua família e seus amigos acharam desta escolha que você fez?

Qual a sua expectativa em relação ao curso?

Em sua opinião, o curso ajudará você a conseguir uma vaga no mercado de trabalho?

Você pretende trabalhar na área de vigilância privada? Você se imagina trabalhando como vigilante? Qual sua expectativa em relação ao exercício profissional?

Como você avalia suas chances de conseguir um emprego na área de vigilância? Quais as suas expectativas?

3. Perspectivas de futuro:

O que você pretende fazer profissionalmente no futuro?

Você pretende continuar estudando? O que?

O que você vai fazer para conseguir uma colocação no mercado de trabalho?

Para aquelas que trabalham: você deixaria seu trabalho/emprego se aparecesse uma vaga na área de vigilância? Em que condições?

4. Finalização:

Mais alguma coisa a acrescentar que não tenha sido perguntada?

Gostou da entrevista?

B. Segunda entrevista

1. Resgate da entrevista anterior

Na última vez que conversamos você estava iniciando o CFV. Você poderia me contar como foi sua experiência no curso? O que você mais gostou? O que você não gostou?

O curso motivou você para se inserir na área de vigilância privada? Por quê?

O CFV lhe trouxe conhecimentos úteis e aplicáveis ao trabalho? Quais?

O que você destacaria como um aprendizado do curso?

Alguma coisa poderia ter sido diferente em sua opinião? Faltou alguma informação?

2. Movimento de inserção na área de vigilância

Você buscou colocação na área de vigilância? Onde? De que forma?

Você fez entrevistas em EPS? Como você sentiu este processo?

Você chegou a fazer algum “bico” na área de vigilância? Em quê?

Como conseguiu? Como você sentiu este processo?

Em sua opinião, o que as empresas prestadoras buscam ao contratar uma mulher para a área de vigilância? Há diferença em relação aos homens?

Você sentiu alguma dificuldade no processo de busca por uma vaga relacionada ao fato de ser mulher? Qual?

3. Trabalho atual

Qual seu trabalho atual? Como você se sente em relação a ele?

Como se sente em relação ao investimento que você fez no CFV?

Para aquelas que estavam atuando na vigilância:

Como você avalia seu trabalho?

Está atendendo às suas expectativas iniciais?

Por favor, descreva as atividades realizadas em seu posto de trabalho.

Como é a sua relação com a empresa na qual você trabalha (contratante)?

Como é a sua relação com a empresa prestadora de serviços (contratada)? E com o fiscal?

Você sentiu alguma dificuldade no exercício profissional relacionada ao fato de ser mulher? Qual?

Para aquelas que estavam atuando em áreas diversas:

Como você conseguiu este emprego?

Você tentou colocação na área de vigilância? Como foi?

Como você se sente em relação ao trabalho que está realizando?

4. Futuro

Retomar expectativas futuras descritas na primeira entrevista.

O que você planeja em termos profissionais para o futuro?

5. Finalização

Nós conversamos no final de 2009. Eu enviei cópia da conversa que tivemos para você. Você tinha alguma expectativa com relação a este segundo encontro? Qual?

Mais alguma coisa a acrescentar que não tenha sido perguntada?

Gostou da entrevista?

Apêndice 2

Roteiro da entrevista com os/as gestores/as de empresas prestadoras de serviços na área de segurança privada

1. Dados de identificação profissional:

Há quanto tempo você trabalha nesta empresa? Sempre na mesma função?

Qual sua formação profissional?

Quais atividades você realiza relacionadas à área de vigilância?

Qual a interface do departamento de recursos humanos com a área de vigilância?

Qual a autonomia do departamento de recursos humanos?

Uma vez aprovado o candidato pelo departamento de recursos humanos, qual o procedimento? Há treinamentos específicos?

2. Vagas na vigilância privada:

Como se dá o procedimento para a abertura de uma vaga de vigilante?

Qual o volume de contratações de vigilantes na sua empresa?

Você percebe alguma mudança no perfil das vagas de vigilantes? Quais?

Na hora de avaliar um candidato/a a vigilante, que características/atributos são desejáveis? Quais destes são obrigatórios? Estes atributos/características são iguais para ambos os sexos?

Que características as mulheres devem apresentar para exercer esta função?

Há dificuldades na contratação de profissionais qualificados? Quais são estas dificuldades? São as mesmas para ambos os sexos?

Quem determina se uma vaga será ocupada por homens ou mulheres?

Qual a receptividade das empresas contratantes à força de trabalho feminina?

Já aconteceu da contratante rejeitar um vigilante por ser mulher? Ou, ao contrário, há empresas que solicitam especificamente mulheres vigilantes?

Como o setor lida com a homossexualidade feminina na área de vigilância?¹⁰⁸

Você tem idéia quando começaram a surgir vagas para mulheres na área de vigilância?

¹⁰⁸ Esta pergunta não fazia parte do roteiro original, contudo foi inserida tão logo o campo demonstrou a importância de aprofundar essa temática.

3. Dados sobre o exercício profissional de mulheres vigilantes

Há diferenças na gestão do trabalho de vigilantes homens e mulheres?

As mulheres são implantadas em quais postos de trabalho?

Há especificidades no trabalho realizado por mulheres nesta área?

Há mulheres que exercem função de fiscal ou supervisor na área de vigilância? Quantas? Desde quando?

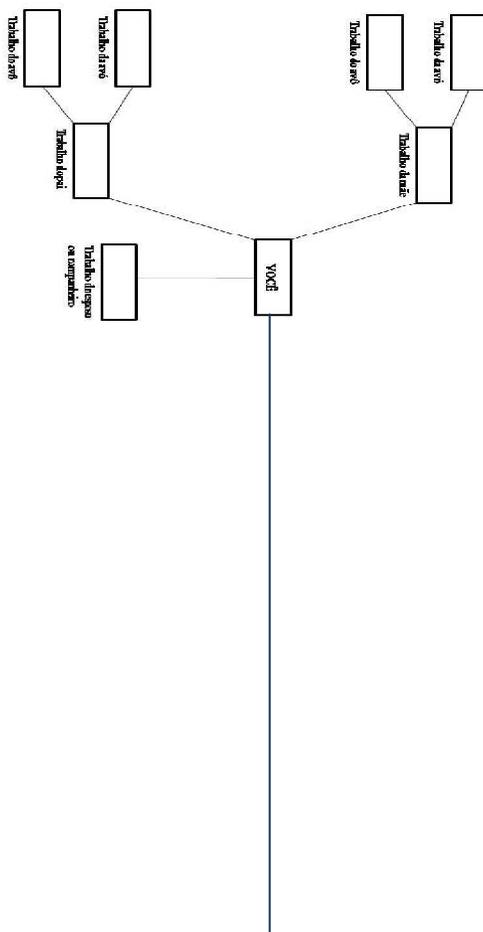
4. Finalização:

Mais alguma coisa a acrescentar que não tenha sido perguntada?

Gostou da entrevista?

Apêndice 3

Modelo da Trajetória sócio profissional





Universidade Federal de Santa Catarina
Centro de Filosofia e Ciências Humanas
Programa de Pós-Graduação em Psicologia
Linha de Pesquisa Práticas Sociais e
Constituição do Sujeito

Apêndice 4

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Meu nome é Maria Fernanda Diogo, sou a pesquisadora principal do estudo “**Vigilante feminina: reflexões a partir do aumento de mulheres buscando profissionalização em uma área historicamente associada ao masculino**”, sob a orientação da Professora Dra. Maria Chalfin Coutinho. Esta pesquisa tem como objetivo compreender a inclusão da força de trabalho feminina na área de vigilância privada. Tal investigação se justifica porque estudos evidenciam a ampliação do setor, contudo não foram encontradas pesquisas que abordem a inserção da força de trabalho feminina na profissão de vigilante. Serão realizadas entrevistas com mulheres que se matricularam em Cursos de Formação de Vigilante e, também, com pessoas responsáveis pelo recrutamento e seleção ou gestores ocupacionais em empresas prestadoras de serviços neste segmento. As entrevistas não trarão custos, riscos ou desconfortos. Espera-se que os resultados da pesquisa ajudem a compreender a inserção feminina em uma profissão que, até pouco tempo atrás, era exercida exclusivamente por homens. Em conformidade ao estabelecido pelas normas éticas que regulam pesquisas envolvendo seres humanos posso lhe garantir liberdade de adesão, liberdade para retirar seu consentimento a qualquer momento e completo sigilo da sua identidade. Informo, ainda, que quaisquer publicações que resultarem desta pesquisa manterão a garantia de sigilo e, portanto, preservarão a identidade e a privacidade dos participantes. Coloco-me disponível para contatos pelos telefones (3721-8577 ou 3342-3884).

Maria Fernanda Diogo
(Pesquisadora Principal)

Maria Chalfin Coutinho
(Pesquisadora responsável)

Eu,, D. I.
..... recebi todas as informações necessárias sobre a
minha participação na pesquisa “**Vigilante feminina: reflexões a partir
do aumento de mulheres buscando profissionalização em uma área
historicamente associada ao masculino**” e concordo em participar da
mesma, concedendo esta entrevista. Autorizo que a entrevista seja
gravada.

Data: / / Assinatura:

Apêndice 5

Modelo da carta de apresentação das correspondências enviadas juntamente com as transcrições

Palhoça, novembro de 2010.

Prezada

Conforme combinamos, encaminho a **transcrição literal** de nossa 2ª entrevista. Como fiz na 1ª entrevista, eu ouvi a gravação e digitei todas as nossas palavras. Lembro a você do sigilo que envolve a sua identidade: a entrevista que você está recebendo é uma “informação bruta” e contém sua identificação, porém em nenhum momento seu nome ou nomes que você tenha citado (de outras pessoas ou de empresas), nem mesmo nomes de bairros ou outro locais de identificação aparecerão nas análises que eu farei. Isso é um compromisso que assumi como pesquisadora junto ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos, com você e com os/as demais entrevistados/as.

Eu tenho até março de 2012 para escrever a minha tese (aquele livro que lhe falei). Você receberá o convite para a defesa pública da tese (é como se fosse uma prova oral sobre aquilo que eu escrevi). Conforme conversamos pessoalmente, assumo com você o compromisso de lhe mandar uma cópia em CD da tese e um resumo impresso, para você conhecer como eu analisei as entrevistas que fiz e ver os resultados deste trabalho do qual você faz parte.

Aproveito para agradecer mais uma vez sua participação na pesquisa “*Vigilante feminina: reflexões a partir do aumento de mulheres buscando profissionalização em uma área historicamente associada ao masculino*”. Ela só está sendo possível graças a pessoas generosas como você que estão me narrando suas experiências profissionais. Obrigada.

Abraço, Maria Fernanda Diogo

Citacões originais:

ⁱ There now prevails a daily violence in magnitudes never known in the past, occurring at the time the region has been feeling the impact of the changes in global society (Briceño-León & Zubillaga, 2002, p. 19).

ⁱⁱ In urban contexts, it is deprivation as inequality that is the most important form of structural violence, and also that which relates most significantly to the emergence of everyday reactionary violence. (Winton, 2004, p. 167)

ⁱⁱⁱ It is argued that in producing urban spaces of an entrepreneurial kind, contemporary surveillance practices need to be placed within wider debates about continuing urban inequality and the meaning of spatial justice. (Coleman, 2005, p. 131)

^{iv} A compulsory political organization with continuous operations will be called a “State” insofar as it administrative staff successfully upholds the claim of monopoly of the legitimate use of physical force in the enforcement of its order. (Weber, 1918/19/1968, p. 54)

^v Enfin, il y cette fausse dichotomie d'un ou opposant la fin du travail au travail sans fin, sau-vée peut-être par notre point d'interrogation. [...] En effet, la fin du travail s'accompagne paradoxalement du travail sans fin. (Rhéaume, 2001, p. 06)

^{vi} Il [le travail] permet à la personne de se définir, par un processus de construction identitaire, et de se réaliser dans ses compétences, comme il permet à la société de se produire elle-même. (Rhéaume, 2001, p. 11)

^{vii} Globalization has had gendered impacts on the lives of women, men, and their families. (Archer, 2004, p. 35)

^{viii} Los mecanismos de segmentación ocupacional que confinan a la gran mayoría de las mujeres a los segmentos menos valorizados del mercado de trabajo siguen existiendo y reproduciéndose. (Abramo, 2004, p. 225)

^{ix} However, the fewer the men available for promotion, the more women must fill the promoted positions. [...] In this sense, high overall segregation favours women. (Backburn & Jarman, 2006, p. 300).

^x La famille est le lieu privilégié du travail d'incorporation de l'histoire et de la fabrication des “héritiers”. (Gaulejac, 1987, p. 53)

^{xi} Le projet parental fonctionne em quelque sorte comme une “courroie de transmission de l’histoire. (Gaulejac, 1987, p. 54)

^{xii} Entre l’histoire ‘objective’ et le récit ‘subjective’, il y a un plutôt un espace, qui permet de réfléchir sur la dynamique des processus de transmission, sur les ajustements entre l’identité prescrite, l’identité souhaitée et l’identité acquise, sur les scénarios familiaux qui indiquent aux enfants ce qui est souhaitable, ce qui est possible et ce qui est menaçant. (Gaulejac, 2009, pp. 11/2)

^{xiii} Et du même coup rendre possible le travail d’articulation indispensable entre des points de vue, des méthodes, des problématisations différentes, visant le social, le psychologique, et ses sous-basements biologiques. Il s’agit de passer des contradictions stériles entre écoles à l’utilisation dialectique et féconde d’oppositions. (Pagès, 1987, p. 8)

^{xiv} La vivencia es, a la vez, portadora de sentido y de ilusión, saber y dissimulación, verdades y deformaciones, persuasión y neutralización, distancia y implicación. (Gaulejac, 2011b, p. 32)

^{xv} La vie est une pièce qui se joue sur une seule scène (Gaulejac, 1987, p. 38). Réalité et/ou fantasme viennent s’y condenser comme au théâtre. (Gaulejac, 1987, p. 236)

^{xvi} Si l’histoire incline nos destinées, elle ne les décide pas. (Gaulejac, 1987, p. 44)

^{xvii} Tout discours qu’il soit écrit ou oral est une reconstruction et en ce sens, il ne peut être identifié au réel. (Gaulejac, 1987, p. 22)

^{xviii} “Incluso las tareas doméstico-familiares también suelen organizarse según este mismo criterio” (Kuschel & Íñiguez, 2008, p. 173)