

RELAÇÕES DE GÊNERO NA SEGURANÇA PRIVADA: estudo com guardiãs em uma organização do sudeste brasileiro

CARLOS ALBERTO ZANANDREIS DA SILVEIRA
CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES - MG

LUCIANO ZILLE PEREIRA
CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES

RELAÇÕES DE GÊNERO NA SEGURANÇA PRIVADA: estudo com guardiãs em uma organização do sudeste brasileiro

1 INTRODUÇÃO

As mulheres brasileiras vêm alcançando desde os anos 70 e 80, ganhos sociais, políticos e econômicos, principalmente, em função das lutas feministas amparadas pela Constituição Federal de 1988, que preconiza a igualdade de direitos entre homens e mulheres, reforçados pela Lei Maria da Penha, de agosto de 2006 (Andrade, Macedo & Oliveira, 2014).

Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) de 2019 apontam que as mulheres são a maioria na população brasileira (51,1%), porém quando se observa a representação gerencial (39,1%) e política (10,5%) a situação se inverte em relação aos homens. Tal situação vem sendo resultado de uma cultura imposta pela sociedade com a definição de papéis de mulheres e homens (Louro, 1997; Beauvoir, 2008; Bourdieu, 2011; Herrera, 2014; Matos, 2018).

No entanto, os movimentos feministas vêm proporcionando ganhos sociais levando as mulheres a terem maior condição de atuarem em mercados de trabalho até então considerados masculinos como a construção civil, motoristas profissionais, meios militares e a segurança pública e privada. A segurança privada é um desses setores que tem tido o aumento da participação feminina apesar de sua origem remontar à segurança pública, de origem militarizada e masculinizada (Daniel, 2011; Reis, 2013; Herrera, 2014; Stachowitsch, 2015, Leite, 2016; Silva & Ferreira, 2016; Matos, 2018).

Em relação à segurança privada, 553.905 trabalhadores, 500.176, equivalente a 90,3% representavam o gênero masculino. No entanto, o aumento da participação feminina neste setor vem se dando, principalmente, em função da mudança de perfil de atendimento dos clientes contratantes do serviço de segurança privada como as instituições financeiras, casas comerciais, *shopping centers*, entre outros (Federação Nacional das Empresas de Segurança e Transporte de Valores [Fenavist], 2019).

No curso de formação de vigilantes não há diferença de conteúdos aplicados para homens e mulheres e estas perfazem aproximadamente 20% das turmas, com resultados tão bons quanto aos participantes homens. Porém, ao se comparar com a participação no mercado de trabalho, esse percentual passa a ser de apenas 9,7%, o que pode ocorrer em função da institucionalização do *security man*, que preconiza uma visão de que as mulheres não impõem respeito, além de que a força física tem grande importância no trabalho que envolve a segurança (Diogo & Coutinho, 2013; Stachowitsch, 2015).

Considerando o contexto apresentado até então, este estudo objetivou descrever e analisar as relações de gênero na segurança privada, na percepção das vigilantes (guardiãs), que atuam em uma empresa do setor de segurança privada localizada em um estado do sudeste brasileiro.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O estudo de gênero envolve relações sociais e históricas ligadas a aspectos políticos, da economia e da psicologia. Portanto, contribuem para analisar ações de diversos atores sociais envolvidos em relação à temática da segurança (Eichler, 2015; Cardeal & Ribeiro, 2017).

Silva *et al.* (2014) salientam que as estatísticas têm mostrado o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, inclusive com atuação em setores que antes eram destinados somente aos homens.

Campos, Silva, Miranda e Cappelle (2017), apontam que a literatura tem ampliado os estudos sobre as relações de gênero e a participação da mulher. Explicam que apesar do desenvolvimento econômico do Brasil, a inserção feminina ainda não ocorreu em plenitude, em função da visão patriarcal que prevalece gerando preconceitos e segregações.

Drydakís, Sidiropoulou, Bozani, Selmanovic e Patnaik (2017), apontam que as principais argumentações para confirmar tais pensamentos referem-se às menores oportunidades de acesso ao mercado de trabalho, diferenças salariais a favor dos homens em funções semelhantes, maior carga de trabalho, isso sob a égide de um sistema social que determina uma hierarquia simbólica.

Cappelle, Miranda e Mafra (2012) apontam que a entrada da mulher no mercado de trabalho tem promovido mudanças nas organizações, principalmente em funções antes ocupadas por homens. Porém, essa maior participação está atrelada à busca de condições para que possam conciliar as atividades domésticas e familiares com a profissão, visto que isto pode torna-se um dos limitadores para a participação feminina no mercado de trabalho (Sousa & Guedes, 2016).

Lima, Voig, Feijó, Camargo e Cardoso (2017), revelam que um dos fatores que dificultam às mulheres serem contratadas e ascenderem a cargos mais elevados na hierarquia das organizações prende-se ao fato de os gestores, normalmente, preferirem contratar funcionários que se assemelham ao seu próprio perfil. Como a maioria das empresas a gestão está sob a responsabilidade de homens, estes criam restrições para a contratação de perfis femininos. Nessa direção, a dificuldade de ascensão das mulheres a cargos de uma hierarquia superior nas organizações ocorre, portanto, não fica claramente explícito, lembrando o termo denominado de ‘teto de vidro’, fruto de uma construção social que discrimina e coloca empecilhos às mulheres para o ingresso e ascensão nas organizações (Gontijo & Melo, 2017; Bertrand, 2018).

Santos, Tanure e Carvalho (2014) explicam que o ‘teto de vidro’ é uma representação simbólica das dificuldades impostas em uma organização para a ascensão feminina, porém não é facilmente percebida e identificada. No “teto de vidro” ocorre a discriminação por preferência, em que a organização prefere conceder oportunidade a cargos mais elevados na hierarquia ao homem, mesmo que sua condição de produzir seja semelhante à da mulher. A base dessa preferência está ligada a conceitos culturais e valor de quem escolhe. Outro aspecto abordado é que o fenômeno do “teto de vidro”, de certa forma, ocorre quando as mulheres buscam ascender a funções estratégicas na hierarquia organizacional (Santos *et al.*, 2014; Oliveira & Woida, 2018).

Em relação ao gênero, alguns estudos têm mostrado a presença feminina em setores de trabalho antes considerados masculinos, como o de segurança, em que as mulheres têm ascendido à segurança pública como polícias civis, militares, guardas municipais e a segurança privada. Porém, ao analisar tais estudos, percebe-se que a ascensão vem ocorrendo com a presença de preconceitos, desafios e conflitos (Calazans, 2004; Cappelle & Melo, 2010; Ribeiro, 2018).

Ribeiro (2018) salienta que atividades ligadas à aplicação da lei e à vigilância, normalmente, são atribuídas aos homens, pois requerem a aplicação de repressão e força física que não são características encontradas nas mulheres. A inserção das mulheres na área da segurança visa, entre outros aspectos, menor truculência nos atendimentos. Para Diogo e Coutinho (2013) as mulheres vêm buscando o trabalho no setor de segurança privada com intuito de obter melhorias nas condições de vida. Entre os desafios desse setor estão a maior exigência dos clientes com aspectos relacionados à fragilidade da mulher para o serviço de segurança, aliado às restrições da atuação da mulher em postos noturnos, como também aqueles considerados mais perigosos. Para a contratação da vigilante feminina, algumas

exigências adicionais existem como não terem filhos nem a intenção momentânea de ter, boa apresentação pessoal, comportamento e desempenho compatível com a função.

3 METODOLOGIA

A pesquisa foi descritiva, e neste estudo descreveu-se a percepção das vigilantes femininas (guardiãs) sobre as relações de gênero em relação às atividades de segurança privada na organização pesquisada. A abordagem foi qualitativa, por meio de estudo de caso, onde o caso estudado foi à relação de gênero na percepção das vigilantes que atuam em uma empresa privada em um estado do sudeste brasileiro.

A unidade de análise consistiu nas relações de gênero e a unidade de observação foi à empresa de segurança privada pesquisada, onde os sujeitos foram às próprias vigilantes pesquisadas, identificadas aleatoriamente, de acordo com interesse e disponibilidade para participar da pesquisa.

A coleta de dados foi realizada por meio de entrevista semiestruturada, com a participação de onze vigilantes femininas que atuam no setor operacional da empresa e um gestor que tem como atribuição a coordenação geral do serviço de vigilância. As entrevistas foram previamente consentidas e agendadas, realizadas nas próprias dependências da empresa e foram submetidas ao critério de saturação, que segundo Fontanella, Ricas e Turato (2008), que consiste em um processo contínuo de obtenção de dados, desde as primeiras entrevistas, observado o momento em que estas passam a não mais contribuir para acrescentar dados para análise.

Os dados foram analisados com base na técnica de análise de conteúdo categorial (Bardin, 2016), onde as categorias de análise foram previamente definidas com base nos objetivos do estudo, sendo elas: perfil profissional, desenvolvimento funcional, condições de trabalho, processos de trabalho e relações de gênero e estratégias de defesa.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Para fins da análise dos dados as vigilantes foram identificadas com a sigla ‘GUA’ (guardiãs), seguida do número de ordem em que as entrevistas foram realizadas, sendo de 1 a 11. O gestor de segurança foi identificado como GES.

Em relação à atuação na atividade de vigilância, dez vigilantes, ou 90,9%, têm mais de um ano de atuação no posto de trabalho na empresa pesquisada. Considerando o tempo total na área da vigilância, 63,5% das entrevistadas têm oito anos ou mais em relação ao tempo de atuação na segurança privada.

Quanto ao estado civil, sete ou 72,7% são solteiras, o que pode indicar uma tendência do perfil para atuação neste segmento profissional. Quanto à idade, as 11 entrevistadas possuem entre 25 a 46 anos, sendo que a maioria está acima de 35 anos.

Em relação à escolaridade, seis possuem ensino médio completo, cinco possuem curso superior, sendo quatro de graduação tecnológica em gestão de segurança.

Os dados mostraram que os postos de serviço em que as vigilantes atuam são diversificados: cinco atuam em condomínios empresariais, duas no setor industrial, duas em *shopping center*, uma no varejo e uma em condomínio residencial. Em todos os postos de serviço as vigilantes atuam como prestadoras de serviço terceirizado tendo como chefias locais o cliente contratante dos serviços, em sua maioria, supervisores homens.

No que se refere à jornada de trabalho nove vigilantes, ou 81,8%, atuam na escala de serviço 12 x 36, ou seja, trabalham 12 horas no posto de serviço e descansam 36 horas. Trata-se de uma escala predominante na área de segurança, o que foi apontado pelas pesquisadas

como uma das condições que as motivam atuar nesta área, pois conseguem certo equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal.

4.1 Categorias e subcategorias de análise

As categorias de análise foram definidas a priori, tendo como base os objetivos da pesquisa e as subcategorias emergiram como resultado das entrevistas realizadas, utilizando-se o critério da frequência com que foram obtidas, com um percentual de pelo menos 40,0% das ocorrências, conforme constam na Figura 1, a seguir.

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

Figura 1 – Matriz de relação: categorias *versus* subcategorias

Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

4.1.1 Perfil profissional

Esta categoria surgiu da necessidade de se identificar na pesquisa as características exigidas pela organização para contratação das vigilantes. Os profissionais autorizados a realizar a atividade de segurança privada são os vigilantes capacitados em cursos de formação de vigilantes. Tais profissionais devem possuir, segundo a Portaria 3233/2012 da Polícia Federal, os seguintes requisitos: ser brasileiro, ter idade mínima de 21 anos, possuir instrução mínima de 4ª série do ensino fundamental, ser aprovado em curso de formação de vigilante em escola autorizada pela Polícia Federal, apresentar avaliação médica e psicológica, estar em dia com obrigações eleitorais e militares e possuir idoneidade (atestados) e registro no cadastro de pessoas físicas (Zanetic, 2009; Fenavist, 2019).

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

4.1.1.1 Critérios para a contratação

Esta subcategoria emergiu das respostas das entrevistadas, que apontaram dois aspectos: a não definição clara dos requisitos exigidos pela organização, exceto a exigência do curso de vigilância e documentos que comprovam idoneidade, habilidades para lidar com público, porte físico e postura. Portanto, não ficaram claros os critérios específicos para o processo de contratação.

4.1.1.2 Processo seletivo

O processo seletivo consiste basicamente em entrevista de triagem realizada com a psicóloga da empresa e, algumas vezes, com o gestor de segurança, após as vigilantes serem indicadas pelos clientes e entregarem o currículo vitae. Após a entrevista, as candidatas que preencherem os requisitos do cargo, seguem no processo, realizando testes psicológicos e exame médico de acordo com o posto de trabalho a ser ocupado. O relato a seguir retrata as etapas do processo seletivo:

Meu processo seletivo foi em função de um setor de trabalho que a empresa tinha ganhado. O supervisor lá deste novo setor fez a minha indicação. Fiz a entrevista e consegui ser contratada (GUA 11).

Ficou evidenciado nas entrevistas que o processo seletivo tem um padrão definido, passando por indicação do cliente e entrega de currículo vitae, entrevista, testes psicológicos e exame médico. Essa rotina é apontada por Diogo e Coutinho (2013), onde salientam que o processo seletivo nas empresas de segurança visa atender as demandas dos clientes e dos postos de serviço.

4.1.2 Desenvolvimento funcional

Esta categoria de análise objetivou identificar e descrever os requisitos necessários para que as vigilantes possam ascender a níveis mais elevados na hierarquia da organização onde atuam. Um primeiro aspecto que a categoria mostra é que, de maneira geral, as empresas de segurança não têm um plano de carreira para os vigilantes. A situação fica mais crítica quando se trata das guardiãs, pois há muito menos opções de postos de serviços, além de não serem a primeira opção de escolha dos clientes e da empresa para as funções de líder e supervisão.

4.1.2.1 Carreira funcional

Esta subcategoria emergiu da categoria desenvolvimento funcional, principalmente, sob a ótica negativa por parte das vigilantes entrevistadas, que, em sua maioria, não veem oportunidades de ascensão profissional, notadamente, se comparadas aos vigilantes masculinos, o que pode ser verificado no estudo de Diogo (2012) quando aponta que a ascensão feminina neste setor é para poucas. O relato a seguir ilustra essa situação:

No cargo de guardiã é muito difícil a possibilidade de a ascensão. Não vejo muito espaço, não. A guardiã pode ir lá, faz o curso, pode fazer o curso de extensão e não faz diferença para o seu desenvolvimento na carreira (GUA 2).

Evidenciou-se entre as respostas das vigilantes que as raras perspectivas de crescimento inerentes à carreira, em geral, são de ser um líder no setor onde atuam a de ser um supervisor interno ou externo e, mais raramente, a de ser coordenador e gerente, que é o nível mais elevado nesta categoria funcional.

As entrevistas também apontaram que as vigilantes estão preocupadas com suas carreiras, visto que a maioria delas vislumbrou a necessidade de terem mais oportunidades, embora estas praticamente não ocorram. Constatou-se, portanto, que as ações da organização vão de encontro ao que se preconiza como ideal na gestão de carreiras, contrariando o que apontam Trambaioli e Joviliano (2015), salientando que as organizações estão trabalhando pelo desenvolvimento de carreiras cada vez mais e, com isso, motivando e obtendo melhores resultados.

4.1.2.2 Qualificação profissional

Esta subcategoria, que também emergiu da categoria desenvolvimento funcional, teve como referência os relatos das entrevistadas ao vislumbrarem as remotas possibilidades de crescimento na organização a partir da qualificação. Apesar de considerarem que as oportunidades são poucas e a organização não possuir um plano de carreira, ficou evidenciado nas entrevistas que a qualificação profissional é importante para desenvolver um bom trabalho e ter a oportunidade de evoluir na carreira, mesmo que de forma restrita. Para as funções de líder de setor e de supervisor interno, a influência do cliente é considerável, sendo a indicação um fator determinante para ascensão na carreira. O relato a seguir aponta nessa direção:

Na verdade, tudo tem que partir da pessoa, né, ela buscar o crescimento, buscar aprimorar as coisas, e creio eu que outras pessoas da empresa, sabendo que você tá buscando aprimorar o seu currículo, pode ser que futuramente, né, te dê oportunidade, faça alguma entrevista com você, algum processo seletivo, para ver se encaixaria na vaga, no entanto isto não vem ocorrendo (GUA 11).

Zanetic (2009) e Diogo e Coutinho (2013) apontam que o nível de exigência do setor de segurança é cada vez maior e isso exige qualificação, porém a situação relatada enfatiza de maneira importante que mesmo buscando se qualificar as oportunidades de ascensão na carreira para as mulheres na área de segurança se torna difícil, conforme argumenta Santos *et al.* (2014).

4.1.3 Condições de trabalho

Esta categoria está relacionada às condições de trabalho no que tange a recursos materiais, ambiente físico e apoio institucional inerente ao trabalho das vigilantes. Vieira, Lima e Lima (2010) e Ribeiro *et al.* (2011), apontam que as condições de trabalho dos vigilantes, de maneira geral, estão ligadas às características do posto de trabalho em que atuam, ou seja, cada cliente com suas regras, níveis de exigência e às condições físicas dos postos, que são diferentes, configura assim, o ambiente em que os vigilantes atuam.

Em relação aos equipamentos utilizados pelas empresas de segurança, estes são padronizados e controlados pelas normas da Polícia Federal. De forma geral, o que se apurou com base nas entrevistas é que não há muitas diferenciações do que é oferecido em termos de condições de trabalho entre vigilantes homens e mulheres, ou seja, as condições são, na maioria das vezes, inadequadas para o trabalho.

4.1.3.1 Ambiente físico

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

Ficou evidente que o cliente (tomador do serviço) é que, normalmente, se responsabiliza pelas condições de trabalho, que de forma geral, não são as melhores. Uma explicação apontada por Brasil (2019) é em virtude da Portaria 3233/2012 da Polícia Federal que define critérios obrigatórios em relação às condições de atuação do vigilante. Tal situação é confirmada pelos estudos de Vieira *et al.* (2010) e Ribeiro *et al.* (2011) que apontam que as condições de trabalho dos vigilantes, de maneira geral, estão ligadas às características do posto de trabalho em que atuam.

4.1.3.2 Equipamentos

A subcategoria ‘equipamentos’ também não mostrou diferenças em relação ao gênero. Os equipamentos são fornecidos pela empresa ou cliente e são obrigatórios, com padrão definido e controlados pela Polícia Federal. Sobre os materiais fornecidos, as guardiãs reclamaram do uniforme, que as tornam masculinizadas, por ser padrão, ou mesmo, por sua qualidade e tamanho. No relato a seguir, argumentações são apresentadas neste sentido:

O uniforme já é padrão. A mulher já vai ficar com uma característica bem masculina, embora tenha a diferença que o homem usa gravata e a mulher usa lençinho (GUA 3).

A Portaria 3.233/2012 da Polícia Federal trata do uniforme como uso obrigatório, visando demonstrar ostensividade. Essa portaria ainda menciona os itens que devem constar junto ao uniforme e equipamentos de proteção obrigatórios (Brasil, 2019).

Os relatos trazem ainda que apesar de não haver restrições legais para uso de armamento em relação aos vigilantes homens e mulheres, há postos (clientes) que definem que as mulheres não utilizem armamento, não ficando claro o motivo desta discriminação para as entrevistadas, o que sugere preconceito e desvalorização em relação ao trabalho feminino.

4.1.3.3 Apoio institucional

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

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

Um dos aspectos apontados no estudo de Vieira *et al.* (2010) que comprometem a relação da empresa de segurança com os funcionários é a terceirização, provocando na equipe de vigilância a sensação de abandono. Segundo os autores, a empresa contratante somente aparece nos setores de trabalho quando ocorrem problemas para punir ou ficar do lado do cliente e, até mesmo, dar ordens que divergem do que os vigilantes receberam do contratante no posto onde atuam, o que os pressiona ainda mais e isso mostra uma visão de que estão ‘largados’ e que não têm apoio da empresa da qual são funcionários. Karacan (2011) enfatiza que para o bom desempenho nas tarefas de segurança, é preciso de apoio e isso deve ter a atenção das gerências.

4.1.4 Processos de trabalho e relações de gênero

Esta categoria de análise visa identificar e descrever os processos de trabalho e as relações de gênero percebidas pelas vigilantes no contexto do trabalho. O serviço de vigilância é utilizado para prevenir ou reduzir a ocorrência de atos delituosos nas

organizações, podendo ser realizados por meios eletrônicos e/ou humanos (Kusther, Binotto, Siqueira, Nogueira & Casarotto, 2010). Baseado na Lei Federal 7.102/1983 e na Portaria 3233/2012 da Polícia Federal, a atuação na atividade de segurança visa vigiar, proteger e guardar os bens e imóveis, evitando a ocorrência de riscos diversos. Infere-se que os processos de trabalho da segurança são estabelecidos, principalmente, pelas empresas de vigilância e, de outro lado, pelas empresas contratantes do serviço que acabam por escolher com quem trabalham, além de definirem as atividades a serem executadas.

Vieira *et al.* (2010) mencionam que há setores que colocam as vigilantes somente em postos que têm a presença de outros vigilantes masculinos, visto que, se atuarem sozinhas, pode fragilizar a segurança. No entanto, os vigilantes masculinos atuam sozinhos nos postos de trabalho.

4.1.4.1 Processos de trabalho

Esta subcategoria surgiu em função das operações realizadas no dia a dia de trabalho das vigilantes, que consiste em proteger o patrimônio e as pessoas, realizar rondas no setor de trabalho, implementar e fiscalizar as normas estabelecidas, controlar o acesso de pessoas, mercadorias, documentos, veículos e agir em situações que possam gerar danos ao patrimônio, tais como, incêndios, invasões, furtos, roubos e depredações.

A Portaria 3233/2012, que regula as atividades de responsabilidade dos vigilantes, não distingue as atividades para vigilantes masculinos e femininos. As atribuições variam pelas características dos locais onde os vigilantes atuam e, normalmente, são postos de serviço como hospitais, *shoppings centers*, condomínios, bancos, indústrias, eventos, entre outros. O relato a seguir possibilita uma visão das atividades realizadas pelas vigilantes:

Faço tudo que o vigilante masculino faz, sem receio. As mulheres hoje lá no meu setor dirigem viatura e se precisar, faz a ronda. Ficam no meio da pista fechando o trânsito e direcionando as locomotivas (GUA 5).

Os dados obtidos mostram que em cada posto de trabalho os processos são diferenciados conforme referenda o estudo de Troit (2015) e que tanto os homens quanto as mulheres os realizam. Outra característica percebida foi que os processos de trabalho são de natureza mais rotineira, não havendo grandes alterações no dia a dia de trabalho. Diogo e Coutinho (2013) apontam que há certa padronização dos serviços a cargo das mulheres em atividades mais rotineiras e para os homens as atividades apresentam potencial de maior risco. Praticamente, inexistente um posto de atuação feminina mais crítico em que a guardiã atua sozinha, sempre em dupla com um vigilante homem.

4.1.4.2 Relações de gênero

Esta subcategoria emergiu das falas das vigilantes quanto à preferência dos clientes pela contratação dos serviços masculinos. Os dados mostraram visões estereotipadas em relação às diferenças de tratamento por parte das chefias em relação às mulheres vigilantes e à visão das vigilantes sobre as relações de gênero em suas atividades.

As relações de gênero perpassam por uma discussão que transcende a divisão sexual do trabalho meramente biológica, envolvendo discussão sobre uma visão de subalternidade dos papéis atribuídos às mulheres em um contexto histórico e cultural (Silva *et al.*, 2014; Mattos, Cordeiro, Araújo & Almeida, 2015).

As entrevistas apontaram que a maioria das vigilantes acredita ser mais fácil a condição de promoção funcional para o vigilante masculino do que para as guardiãs. Também foi salientado pela maioria das entrevistadas que a influência do cliente nesse aspecto é

preponderante. Por não haver diferenças na formação e na legislação que regula a profissão, a discriminação ocorre simplesmente pela escolha das chefias e contratantes, que consideram a segurança uma atividade de risco, portanto, opta-se pelos vigilantes homens em detrimento das vigilantes mulheres. Outro aspecto que foi evidenciado é que as guardiãs, em sua maioria, acreditam que têm condições de realizar as mesmas atividades dos vigilantes masculinos. A visão do gestor da empresa de segurança também corrobora com essa percepção, ilustrada pelo relato a seguir:

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

O próprio fato de haver setores que não permitem que as guardiãs assumam postos por serem armados demonstra uma diferenciação de gênero em relação às atividades executadas. Percebe-se ainda, que tal resistência ocorre a partir dos gestores, que, normalmente, são homens e não querem contratar mulheres para essas atividades, acreditando que são atividades que necessitam do uso da força e que, portanto, são mais aptos os perfis masculinos (Oliveira, Brangion & Magalhães, 2011).

Quase a unanimidade das vigilantes entrevistadas afirmou que não se sente inferiorizada em relação aos homens para a realização das atividades, sentindo-se em condições de executarem todas aquelas relativas à função e muitas vezes até com vantagens sobre os vigilantes homens como o relato a seguir aponta:

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

Percebe-se por meio dos relatos que as vigilantes acreditam que, para mostrar seu valor, consideram que o trato com as pessoas, a gentileza e a atenção são diferenciais e que tais aspectos são inerentes às guardiãs, porém não sabem dizer o motivo das diferenças nas definições para os postos de trabalho. Arostegui (2015) enfatiza que a presença feminina nas forças de segurança tende a oferecer uma melhoria na eficácia operacional e que estas têm melhores condições de reduzir as tensões, além de menor possibilidade do uso de força excessiva.

Apesar de algumas pesquisadas afirmarem que não percebem falas ou ações que desvalorizem as vigilantes, a maioria citou algum caso que demonstra esta visão preconceituosa, que pode ser explicada pela divisão sexual do trabalho, sendo relegadas a trabalharem em algumas posições de menor risco, se comparadas aos homens.

Para Baylão e Schettino (2014), a discriminação aparece quando o tratamento não é igualitário diante das condições de trabalho que são iguais. Salienta-se que o quantitativo de vigilantes masculinos e femininos nos postos de serviço não pode ser atribuído exclusivamente à empresa de segurança. Ocorre também por definição do cliente tomador de serviço, em função de preconceito, conforme já salientado na fala do gestor da empresa de segurança pesquisado. O relato a seguir confirma essa situação:

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

Outro aspecto marcante nas respostas das vigilantes prende-se àquilo que Daniel (2011) afirma serem estratégias dos homens, que por meio de ‘brincadeiras’ e ‘piadinhas’, relacionadas à sexualidade no local de trabalho, são marcadas por ‘cantadas’ e ‘convites para sair’. O relato a seguir retrata essa situação:

Nos postos de trabalho, inclusive chefias, as brincadeiras, piadinhas e até ‘cantadas’ é o que mais acontece: as pessoas confundem as coisas, acham que a gente é objeto sexual. Hoje em dia você contratar uma guardiã, se ela não for linda, não tiver todo esse perfil, não serve (GUA 9).

Nas entrevistas realizadas, nove das onze vigilantes entrevistadas disseram que já se sentiram assediadas por colegas, supervisores e, principalmente, clientes e visitantes nos postos em que atuam. As estratégias são elogios fora de hora, convites para sair, olhares e atitudes de intimidade. Tal situação confirma a visão de Cruz (2018) de que a opressão de gênero não é um simples aspecto individual, mas tem o caráter coletivo e social.

4.1.5 Mecanismos de defesa

Esta categoria emergiu a partir do objetivo de se analisar e descrever as estratégias de defesa utilizadas pelas vigilantes diante das circunstâncias narradas de desvalorização e discriminação. Desta categoria emergiram duas subcategorias: normas institucionais e mecanismos de enfrentamento.

Para Campos (2019), os mecanismos de defesa são formas inconscientes de proteção do ego em relação a sentimentos difíceis de lidar e que podem gerar algum tipo de conflito, porém, ajudam a enfrentar os desafios. A seguir, apresenta-se relato que mostra a adoção de mecanismo de defesa utilizado pelas vigilantes:

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

Observou-se com base nos dados obtidos que as vigilantes adotam estratégias para lidar com situações de conflito e assédio no ambiente de trabalho. A maioria delas se posicionam com postura da passividade, evitando os conflitos e acreditando que a situação é assim mesmo, naturalizando aparentemente os problemas vivenciados.

4.1.5.1 Normas institucionais

Esta subcategoria evidenciou-se com base nos dados obtidos por meio das entrevistas, em que a maioria das vigilantes alegou a necessidade de se apoiarem nas normas institucionais como forma de justificar suas ações e, assim, buscar evitar os conflitos e tensões inerentes ao contexto do trabalho. Santiago (2013) aponta que uma das formas de defesa utilizadas pelos trabalhadores consiste em às vezes deixar de manifestar o senso crítico para não correr o risco de perder o emprego. Com isso, comportam-se de maneira dependente das normas, protegendo-se no papel e muitas vezes, deixando de ser um sujeito ativo, o que pode ser observado por meio do relato a seguir:

Eu me senti constrangida e diante do constrangimento, me vi na necessidade dar a resposta para ele que não cabia a mim, ou seja, era norma da empresa (GUA 2).

Percebe-se que o uso das normas da empresa funciona como forma de proteção na realização do trabalho.

4.1.5.2 Mecanismos de enfrentamento

Esta subcategoria emergiu das respostas das vigilantes diante de alguns desafios enfrentados, como o desrespeito, a dupla jornada e situações de assédio que ocorreram em determinadas circunstâncias. A maioria das respondentes apontou para a necessidade de terem que provar sua competência de uma maneira mais intensa que a dos vigilantes masculinos. Yadav e Kiran (2015) salientam a maior probabilidade de estresse das guardas de segurança femininas ocorre em virtude das dificuldades que têm que enfrentar no trabalho. O relato a seguir sintetiza uma das maneiras de enfrentamento utilizadas pelas guardiãs:

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

Dois aspectos se destacaram nas respostas das vigilantes: primeiro o de valorizarem os aspectos positivos da mulher em relação aos homens, por exemplo, a atenção e a percepção de detalhes e, segundo, a percepção de que precisam se destacar e produzirem no trabalho tão bem ou mais, se comparadas aos homens. Esses comportamentos levam ao respeito e manutenção dos empregos, demonstrando compromisso e profissionalismo que exercem as atividades, além de ressaltarem aspectos que acreditam ser do feminino como diferenciais na atividade de vigilância. O relato do gestor da segurança reforça essa situação:

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

Sobre os comportamentos de assédio, a ação das guardiãs consiste em buscar evitar o assediador, muitas vezes, levando a situação na 'brincadeira'. O fato de estar presente nas organizações, onde a maioria é do gênero masculino, nenhuma das vigilantes alegou como defesa o fato de levar o caso a alguma chefia ou, mesmo, de denunciar o assédio. Isso pode ocorrer por necessidade de manter o emprego.

Em relação ao trabalho doméstico, também considerado como 'dupla jornada', Mattos *et al.* (2015) reiteram que as questões do lar ainda permanecem, prioritariamente, sob a responsabilidade das mulheres, o que faz com que elas busquem um equilíbrio entre as atividades na empresa e no lar. O relato a seguir ilustra essa situação:

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

Apesar da maioria das vigilantes serem solteiras, algumas é mães de um filho, o que leva a uma maior dedicação no ambiente do lar. Somente uma das onze entrevistadas salientou não ter obrigações desta natureza. A escala 12 x 36 horas comum na segurança, parece ser também um dos motivos que as levam à fixação e certo crescimento do número de mulheres no setor da segurança, uma vez que permite conciliar a atividade profissional com a do lar.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa atingiu o seu objetivo que consistiu em descrever e analisar as relações de gênero na segurança privada, na percepção das vigilantes (guardiãs), em uma empresa do setor de segurança privada localizada em um estado do sudeste brasileiro.

Em relação à categoria ‘perfil profissional’, a pesquisa revelou que não ficou claro para as vigilantes, além dos critérios estabelecidos pela portaria 3233/12, o perfil definido para a contratação destas profissionais, visto que os critérios adicionais em relação a portaria mencionada, são estabelecidos pelos clientes tomadores dos serviços e que existe uma variação de requisitos de cliente para cliente. Em relação ao processo seletivo, este se dá por meio da indicação de funcionários das empresas de vigilância e dos próprios clientes, como também da escola de formação de vigilantes. Posteriormente, os currículos são analisados, seguindo-se a entrevista com o setor de psicologia, gestor operacional e exames médicos, procedimentos que se aplicam tanto para os vigilantes homens quanto para as vigilantes mulheres (guardiãs).

Na categoria ‘desenvolvimento funcional’, identificaram-se diferenças de oportunidades em relação à questão de gênero, evidenciando a dificuldade das guardiãs para ascenderem a funções mais elevadas na hierarquia organizacional (teto de vidro), assim como a ausência de um plano de carreira, o que agrava esta situação.

Há um reconhecimento por parte das vigilantes de que a área de segurança está ficando cada vez mais exigente e de que fatores como o bom atendimento e o trato mais qualificado para com as pessoas são características cada vez mais exigidas. Isso vem dando às mulheres uma maior oportunidade de serem valorizadas, por acreditarem que apresentam tais habilidades com mais qualidade que os vigilantes homens.

Na categoria ‘condições de trabalho’, observou-se diferenças de tratamento em função do gênero, principalmente, advindas dos supervisores que interagem melhor com os vigilantes homens, constituindo-se motivo de maiores oportunidades de crescimento para estes, em detrimento das vigilantes mulheres, caracterizando-se, portanto, um comportamento discriminatório.

Em relação aos ‘processos de trabalho e relações de gênero’ percebeu-se que não há um padrão definido para a atuação dos vigilantes. Ou seja, os processos ocorrem em cada posto de trabalho e há uma percepção das vigilantes de que na distribuição de tarefas as mulheres são alocadas para a realização de atividades que acreditam não haver maiores riscos físicos. Destaca-se, portanto, que o curso de formação de vigilantes é único em termos de conteúdo para vigilantes homens e vigilantes mulheres. Essa situação faz com que as vigilantes percebam que existe um tratamento discriminatório no trabalho em relação a elas.

Tratando das relações de gênero, os relatos das vigilantes evidenciaram que é uma opção dos clientes a pouca utilização das guardiãs nos postos de trabalho. Portanto, existe uma visão estereotipada em relação ao serviço de segurança, em que a força é um fator preponderante. As vigilantes destacaram que realizam atividades mais ligadas ao receptivo e abordagens em mulheres e crianças. Verificou-se, também, que as promoções para supervisores ou mesmo, cursos de qualificação para outras atividades na empresa são mais direcionadas para os vigilantes homens, havendo, portanto, discriminação. Identificou-se também, a ocorrência de assédio sexual, aspecto marcante nas respostas das vigilantes, principalmente, por parte dos supervisores e contratantes do serviço.

Foi unânime a visão das guardiãs de que acreditam que têm condição para realizar todas as atividades que os vigilantes masculinos realizam e que têm habilidades que as diferenciam positivamente em relação aos vigilantes homens, como percepção apurada, atenção e dedicação. Na estrutura organizacional da empresa pesquisada, nos cargos de

liderança, principalmente na área operacional, praticamente inexistem mulheres, o que pode ser explicado pela discriminação.

Na categoria ‘mecanismos de defesa’ os resultados demonstraram que diante dos desafios de preconceitos, brincadeiras, assédio, tensões e conflitos, as vigilantes adotam algumas posturas de defesa ou enfrentamento de situações adversas, tais como a negação e o equilíbrio pessoal, que se apresentaram como alternativas para evitarem uma maior tensão no dia a dia do trabalho. Fazem isso levando as falas e comportamentos como brincadeiras, ou mesmo, desconsiderando tais situações como ofensivas, como estratégia para manutenção do emprego.

Esta pesquisa contribuiu por trazer à discussão a perspectiva do gênero em um campo ainda pouco explorado, que é a segurança privada, contribuindo também ao apontar para as tensões e possíveis adoecimentos que podem advir a partir da vivência em situações adversas experimentadas pelas profissionais femininas com atuação na área da vigilância. No âmbito organizacional, esta pesquisa contribuirá com a empresa pesquisada à medida que possibilitará compreender de forma mais profunda a utilização do trabalho feminino, o que servirá para reflexão em relação a uma melhor utilização e valorização desta mão-de-obra. Assim, poderá reverter em melhores resultados com a aplicação de novas políticas e práticas na área de gestão de pessoas. Em relação ao contexto social, este estudo pode contribuir para reflexões relativas às discriminações que vem ocorrendo em relação à mulher como profissional, a partir do momento em que o conceito da divisão sexual do trabalho passa a ser mais bem reconhecido e enfrentado.

Como limitação e sugestão para a realização de estudos futuros, sugere-se o desenvolvimento de novas pesquisas envolvendo os clientes, tomadores do serviço, levando em consideração que estes, na maioria das situações, são os efetivos gestores do serviço de vigilância e os eu mais propiciam as discriminações identificadas por este estudo.

REFERÊNCIAS

- Andrade, L. F. S.; Macedo, A. S., & Oliveira, M. L. S. (2014). A produção científica em gênero no Brasil: um panorama dos grupos de pesquisa de administração. *RAM Revista Administração Mackenzie, edição especial*, 48-75.
- Arostegui, J. L. (2015). Gender and the Security Sector: Towards a More Secure Future. *Partnership for Peace Consortium of Defense Academies and Security Studies Institutes. Source: Connections, 14(3)*, 7-30.
- Bardin, L. (2016). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Baylão, A. L. S., & Schettino, L. S. O. (2014). A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro. *Anais do Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia – SEGET*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.
- Beauvoir, S. (2008). *O segundo sexo*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.
- Bertrand, M. (2018). The Glass Ceiling. Working paper. *The University of Chicago Booth School of Business, 38(1)*. 1-17.
- Bourdieu, P. (2011). *Economia das trocas simbólicas* (5a ed.). São Paulo: Perspectiva.
- Brasil, Ministério da Segurança Pública. (2019). *Segurança privada, legislação, normas e orientações*. Recuperado de: <http://www.pf.gov.br/servicos-pf/seguranca-privada/legislacao-normas-e-orientacoes/leis.pdf>.
- Calazans, M. E. (2004). Mulheres no policiamento ostensivo e a perspectiva de uma segurança cidadã. *São Paulo em Perspectiva, 18(1)*, 142-150.
- Campos, R. C. (2019). O conceito de mecanismos de defesa e a sua avaliação: alguns contributos. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación e Avaliação Psicológica, 50(1)*, 149-161.

- Campos, R. C., Silva, K. A. T., Miranda, A. R. A., & Cappelle, M. C. A. (2017). Gênero e empoderamento: um estudo sobre mulheres gerentes nas universidades. *Revista Latino Americana de Geografia e Gênero*, 8(2), 97-115.
- Cappelle, M. C. A., Miranda, A. R. A., & Mafra, F. L. N. (2012). Relações de gênero e poder: um estudo com professoras-gerentes em uma universidade pública. *Revista Administração em Diálogo*, 14(3), 110-136.
- Cappelle, M. C. A., & Melo, M. C. O. L. (2010). Mulheres policiais, relações de poder e de gênero na Polícia Militar de Minas Gerais. *Revista de Administração Mackenzie*, 11(3), 71-99.
- Cardeal, C. C., & Ribeiro, L. M. L. (2017). Relações de gênero nas guardas municipais. *Revista Brasileira de Segurança Pública*, 11(1), 50-72.
- Cruz, M. H. S. (2018). Empoderamento das mulheres. *Inc. Soc.*, 11(2), 101-114.
- Daniel, C. O. (2011). Trabalho e a questão de gênero: a participação de mulheres na dinâmica do trabalho. *O Social em Questão*, 25(1), 37-55.
- Diogo, M. F. (2012). *Só tem homem, pera né, eu também quero entrar nesse lugar: reflexões sobre a inserção de mulheres no segmento de vigilância patrimonial privada*. (Tese de Doutorado). Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Florianópolis, SC, Brasil.
- Diogo, M. F., & Coutinho, M. C. (2013). A inserção de mulheres no segmento de vigilância patrimonial privada: entre conquistas e manutenções. *Revista PSICO*, 44(3), 421-431.
- Drydakis, N., Sidiropoulou, K., Bozani, V., Selmanovic, S., & Patnaik, S. (2017). Masculine vs feminine personality traits and women's employment outcomes in Britain. Bonn/Alemanha: Institute of Labor Economics.
- Eichler, M. (2015). Gender and private security in global publics. *Oxford University Press*, 10(1), 95-117.
- Federação Nacional das Empresas de Segurança e Transporte de Valores (2019). VI Estudo do Setor da Segurança Privada. *Anais do ESSEG*, São Paulo, SP, Brasil. Recuperado de: <http://www.fenavist.org.br/essegs.pdf>.
- Fontanella, B. J. B., Ricas, J., & Turato, E. R. (2008). Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. *Caderno de Saúde Pública*, 24(1), 108-131.
- Gontijo, M. R., & Melo, M. C. O. L. (2017). Da inserção ao empoderamento: análise da trajetória de diretoras de instituições privadas de ensino superior de Belo Horizonte. *REAd*, 23(1), 126-157.
- Herrera, D. P. (2014). Patriarcado y Feminismo: relaciones de poder y perspectiva de genero. Desestructurando los mandatos de genero de la masculinidad. *Revista del CEHIM*, 10(1), 179-193.
- Karacan, E. (2011). Job satisfaction of private security guards. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(2). 203-239.
- 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. *RGO - Revista Gestão Organizacional*, 3(1), 103-123.
- Leite, T. A. S. (2016). *Gestão de riscos na segurança patrimonial: um guia para empresários e consultores*. Rio de Janeiro: Qualitymark.
- Lima, F. I. A., Voig, A. E. G. T., Feijó, M. R., Camargo, M. L., & Cardoso, H. F. (2017). A influência da construção de papéis sociais de gênero na escolha profissional. *Revista Brasileira de Psicologia Educacional*, 19(1), 33-50.
- Louro, G. L. (1997). Mulheres na sala de aula. In: Del Priori, M. (Org.), *História das mulheres no Brasil*. São Paulo: Contexto UNESP.

- Matos, G. I. (2018). *Estudos de gênero e feminismos: uma análise bibliométrica da revista estudos feministas*. (Dissertação de Mestrado). Universidade Estadual Paulista, UNESP - Faculdade de Filosofia e Ciências, São Paulo, SP, Brasil.
- Mattos, A. I. S.; Cordeiro, T. M. S. C.; Araújo, T. M., & Almeida, M. M. G. (2015). *Desigualdades de gênero: uma revisão narrativa*. Bahia: Universidade Estadual de Feira de Santana.
- Oliveira, D. A., Brangion, A. R., & Magalhães, Y. T. (2011). Representações sociais de gênero no setor de manutenção de uma empresa mineradora. *Anais do Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração – ENANPAD*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil. Recuperado de:
- Oliveira, B. B., & Woida, L. M. (2018). O Fenômeno glass ceiling e o acesso à informação: estudo sobre barreiras invisíveis impostas às mulheres no trabalho. *Complexitas - Rev. Fil. Tem.*, 3(1), 61-75.
- Reis, A. C. P. R. (2013). A influência do feminismo na escolha das mulheres por carreiras tradicionalmente masculinas. *Anais do Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia - SEGET*, Resende, RJ, Brasil. Recuperado de:
- Ribeiro, A. P. G.; Hirsch, C., Barreto, C.; Fontes, F. L. C.; Freitas, L. R. S., & Zatti, P. C. (2011). *Relatório Final Estágio Supervisionado em Saúde Mental e Trabalho*. Belo Horizonte: Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas do Departamento de Psicologia – UFMG.
- Ribeiro, L. (2018). Polícia Militar é lugar de mulher? *Revista Estudos Feministas*, 11(1), 37-54.
- Santiago, E. B. O (2013). Ambiente de trabalho, estratégias de defesas e suas implicações na construção da identidade do trabalhador. *Encontro Revista de Psicologia*, 16(25), 35-51.
- Santos, C. M. M., Tanure, B., & Carvalho, A. M. Neto. (2014). Mulheres executivas brasileiras: o teto de vidro em questão. *Revista Administração em Diálogo*, 16(3), 56-75.
- Silva, J. S. F., Gomes, A. F., Santos, A. A., Santana, W. G. P., Chaves, A. M., & Piau, D. D. N. (2014). Relações de gênero no mundo do trabalho: um estudo com mulheres feirantes no interior da Bahia. *Anais do Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração – ENANPAD*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.
- Silva, K. S., & Ferreira, M. L. A. (2016). Trabalho feminino ou trabalho masculino? Uma análise da inserção de mulheres em ocupações consideradas masculinas na cidade de Montes Claros/MG. *Revista Alteridade UNIMONTES*, 2(1), 96-108.
- Sousa, L. P., & Guedes, D. R. (2016). A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. *Estudos avançados*, 30(87), 108-123.
- Stachowitsch, S. (2015). The Reconstruction of Masculinities in Global Politics: Gendering Strategies in the Field of Private Security. *Men and Masculinities*, 18(3), 363-386.
- Trambaioli, F. A. F., & Joviliano, R. D. (2015). A gestão de carreira como ferramenta para o desenvolvimento organizacional. *Revista Fafibe On-Line*, 8(1), 451- 462.
- Troit, D. du (2015). Working as a security guard on potchefstroom campus: issues, challenges and coping strategies. *South African Review of Sociology*, 46(2), 97-114.
- Vieira, C. E. C.; Lima, F. P. A., & Lima, M. E. A. (2010). *O cotidiano dos vigilantes: trabalho, saúde e adoecimento*. Belo Horizonte: Fumarc.
- Yadav, N., & Kiran, U. V. (2015). Occupational Stress Among Security Guards. *Journal for Studies in Management and Planning*, 1(7), 113-128.
- Zanetic, A. (2009). Segurança privada: características do setor e impactos sobre o policiamento. *Revista Brasileira de Segurança Pública*, 3(4), 358-389.