

Número e Título do GT: GT3 - Gênero, trabalho, profissões e políticas sociais na América Latina, na atualidade: o que nos aproxima e o que nos distancia?

Proponentes: Prof^a. Dr^a. Maria Rosa Lombardi e Prof^a. Dr^a. Natacha Borgeaud-Garciandia

Título do trabalho proposto: A gravidez encarada como transtorno operacional: o caso das vigilantes patrimoniais

Nome da autora: Prof^a. Dr^a. Maria Fernanda Diogo

Filiação: Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina

Título: A gravidez encarada como transtorno operacional: o caso das vigilantes patrimoniais

Nome da autora: Prof^a. Dr^a. Maria Fernanda Diogo

Filiação: Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina

Resumo simples

Transformações técnicas e organizacionais na vigilância patrimonial privada têm gradativamente aberto o segmento às mulheres, contudo o imaginário social da área ainda se encontra atrelado à figura masculina e sua feminização dá-se de forma parcial, segmentada, coadjuvante e eivada de estereótipos e naturalizações. As mulheres contratadas se encontram em plena fase reprodutiva e, segundo os/as gestores/as, a gravidez representa um grave transtorno operacional e financeiro para as empresas prestadoras de serviços, tornando-se, inclusive, limitante ao aumento de contratações femininas no setor. Esse *paper* propõe-se discutir desde a perspectiva de representantes de empresas prestadoras de serviços como o mercado de vigilância patrimonial privada encara a gravidez, analisando a questão com base na literatura disponível.

Resumo expandido

Este artigo buscou trazer um recorte de pesquisa de doutorado que estudou a inserção de mulheres no segmento de vigilância patrimonial privada. Historicamente o setor emprega força de trabalho masculina, possuindo 89,6% de trabalhadores homens (Nunes, 2011). Transformações técnicas e organizacionais o tem gradativamente aberto às mulheres, sendo recente e efetiva a contratação feminina em alguns postos de trabalho, contudo o imaginário social da vigilância ainda está atrelado à figura masculina e a inserção de mulheres no setor dá-se de forma parcial, segmentada, coadjuvante e eivada de estereótipos de gênero e naturalizações (Diogo, 2012).

Uma das especificidades encontradas na pesquisa relativa à gestão da força de trabalho feminina foi a gestação, apontada como um forte transtorno operacional e econômico, limitante ao aumento de contratações femininas no setor. O mote para a confecção desse *paper* foi discutir desde o ponto de vista de gestores/as representantes das principais empresas prestadoras de serviços de Santa Catarina como seus departamentos operacionais e seus clientes encaram a gravidez nesse segmento.

A pesquisa

Pode-se analisar a inserção de mulheres na vigilância sob dois aspectos: de um lado o setor gradativamente incorpora a força de trabalho feminina e, de outro, algumas mulheres começaram a se interessar pela profissão. Foi realizada pesquisa de doutorado buscando a perspectiva de mulheres que aspiravam ao mercado de vigilância e, também, de gestores/as atuantes nas principais empresas prestadoras de serviços de vigilância de Santa Catarina. Para fins desse *paper*, foi realizado um recorte nas informações colhidas nas entrevistas individuais semi-estruturadas realizadas com os/as gestores/as.

Foram entrevistados dez sujeitos, quatro mulheres e seis homens. Estes/as eram pessoas-chave em suas empresas, selecionavam novos membros e/ou eram responsáveis pela operacionalização dos serviços. As empresas para as quais trabalhavam eram de grande porte e abrangiam atividades na capital e no interior do estado de Santa Catarina; algumas possuíam filiais nos outros estados do sul do País. As entrevistas objetivaram compreender a receptividade dos clientes à força de trabalho feminina, possíveis peculiaridades da gestão de mulheres neste setor e sobre a ocorrência de especificidades no recrutamento e seleção de mulheres nesta área.

A gravidez enquanto custo operacional

Observou-se que a abertura da vigilância privada às mulheres ainda se encontra restrita e segmentada a poucos postos de trabalho, principalmente aqueles voltados ao atendimento ao público. Persiste no setor a imagem do “*security man*”¹ (E6): homem, forte, alto, destemido. Segundo os/as gestores/as, alguns 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).

De modo geral, os jogos de poder entre homens e mulheres encontram-se longe do equilíbrio, ocorrendo a dominância histórica do masculino sobre o feminino. Fávero (2010) aponta para uma concepção dualista que opõe homens e mulheres e se impregna na linguagem cotidiana, produzindo e reproduzindo estereótipos do tipo a mulher é mais amável, o homem é mais bruto ou a mulher chora à toa, o homem é mais racional. Inocentada pela naturalização das diferenças, esta concepção instalou um raciocínio circular, entendimento este abundante nas entrevistas colhidas para essa pesquisa. De modo geral, as mulheres foram consideradas pelos/as gestores/as mais atenciosas, detalhistas, responsáveis, educadas, esforçadas, “*harmoniosas*” (E3) e com melhor apresentação pessoal que seus colegas homens. Esses critérios, associados às mudanças técnicas e organizacionais que o setor tem enfrentado, permitiram que elas ascendessem aos postos de vigilância patrimonial privada na última década.

As mulheres contratadas se encontram em plena etapa reprodutiva e, segundo os/as gestores/as, a gravidez representa um grave transtorno operacional e financeiro para as empresas prestadoras de serviços. As grávidas são afastadas de seus postos logo após o ventre sobressair e o uniforme não mais servir. Foram citadas duas justificativas para a substituição: (1) solicitação dos clientes e (2) evitar situações de vulnerabilidade para a grávida, pois os postos de vigilância patrimonial são, em sua maioria, arriscados. “*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).

Cabe esmiuçar o primeiro ponto: segundo os/as gestores/as, os clientes se sentiriam vulneráveis sendo protegidos por uma vigilante grávida porque ela deixaria de passar uma “*imagem de segurança*” (E6, E8). “*Ele [o cliente] pede para substituir e diz: ‘depois*

¹ As colocações entre aspas duplas e itálico são citações literais retiradas das entrevistas com os gestores (Diogo, 2012). As inserções entre colchetes representam as falas da pesquisadora.

que ela tiver o bebê, ela pode voltar para cá’. [...] Pra mim é um problema operacional muito grande” (E4).

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 da Licença Maternidade. A Lei n. 7.855/1989 revogou o art. 387 de CLT² que impedia às mulheres em geral trabalhos em locais perigosos ou insalubres; persiste uma única proibição às grávidas ou mulheres em período de amamentação efetuarem trabalhos com benzeno (Convenção da OIT n. 136, ratificada pelo Brasil em 1971)³. Os critérios que sustentam a retirada das grávidas dos postos de vigilância estão baseados unicamente em padrões estéticos e culturais, pois a gravidez é socialmente encarada como um período de cuidados, vulnerabilidade e atenção especial dedicada à mulher. *“É uma questão prática: se você vir uma vigilante com oito meses armada tomando conta de um patrimônio você vai ficar insegura” (E8).*

As grávidas são substituídas em seus postos por volta do terceiro ou quarto mês de gestação e transferidas serviços internos na empresa prestadora de serviços. Em geral, despesas adicionais na contratação de mulheres não justificam desigualdades de renda, acesso ao trabalho e emprego e postos hierarquicamente superiores (Abramo & Todaro, 2008), contudo na vigilância os custos relacionados à gestação são consideráveis, pois as despesas relacionadas ao posto de trabalho dobram por cerca de cinco meses. A gestação acarretaria *“prejuízo” (E7)* às empresas prestadoras de serviços e limitaria o oferecimento de vagas para mulheres no setor. *“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” (E7).*

O retorno da vigilante da licença maternidade também demonstrou ser problemático. Ela havia perdido seu posto de trabalho cerca de nove meses antes e sua reinserção dependeria de uma vaga disponível. Além disso, os/as gestores/as narraram ser trivial as recém-mães apresentarem dificuldades em conciliar trabalho e maternidade. *“Elas forcem a demissão, pegam o seguro desemprego e ficam mais seis meses em casa*

² Informações disponíveis no site: <http://www.dji.com.br/decretos_leis/1943-005452-clt/clt391a401.htm>. Acesso em 05.07.2011.

³ Informações disponíveis no site: <http://www.ufmt.br/cuiabano/3Disciplina/Legislacao/Convencoes_OIT/Convencao_OIT_No_136.pdf>. Acesso em 05.07.2011.

cuidando do filho. Não que isso seja uma regra, mas acontece muito” (E4). Para merecerem permanecer no cargo, as recém-mães tinham que demonstrar “*grande comprometimento*” e não deixar a “*vida pessoal influenciar no trabalho*” (E8).

Mulheres atuando em segmentos masculinos vivenciam expectativas contraditórias de serem obrigadas a se apresentar de modo “feminino” e ter desempenho “masculino” no trabalho (Denissen, 2010). Além disso, também foi possível observar percepções estereotipadas que vinculavam as recém-mães ao descompromisso com o trabalho. Nenhuma empresa tinha creche ou fornecia reembolso, também não foram citados mecanismos compensatórios, como trocas de escala ou banco de horas, condições essas que favoreceriam o reingresso dessa trabalhadora. As organizações dificilmente investem em medidas de proteção à maternidade, relacionando os custos da reprodução biológica e o cuidado da família às mulheres, confinando-os ao âmbito não-mercantil (Abramo & Todaro, 2008). Enquanto as mulheres arcarem sozinhas com os ônus reprodutivos, evidenciar-se-ão desigualdades no cenário laboral entre os sexos. Existem políticas de conciliação que amparam o trabalho feminino, contudo a percepção de *mãe cuidadora* perpassa as negociações coletivas de diversas categorias profissionais (Sanches & Gebrin 2003), reforçando e ampliando a exclusão das mulheres no mercado de trabalho.

Para driblar custos, um dos gestores disse que preferia contratar mulheres vigilantes homossexuais “[...] *porque tenho menos risco de gerenciamento de gravidez e falta por motivo de filhos*” (E7). As vigilantes “*perfeitas*” (E4) teriam um *perfil andrógino*. A demanda pela força de trabalho feminina na vigilância tornou-se ambígua, configurando um *paradoxo organizacional* na medida em que se exige que a vigilante associe vaidade e delicadeza à postura viril; tenha comportamentos e aparência “*características de mulher*” (E3), mas renuncie à feminidade do corpo gestante e à maternidade.

Paradoxo organizacional 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” (Vasconcelos & Vasconcelos, 2004, p. 5). Estes são inerentes às empresas que convivem com grandes transformações; discursos se chocam, coexistem demandas opostas aparentemente inconciliáveis, como as que puderam ser observadas nos discursos dos/as gestores/as. As exigências na vigilância privada são múltiplas e tem se ampliado nos últimos anos, mas essas demonstraram ser mais acentuadas em relação às mulheres, tornando-as *vigilantes*

vigiadas, afinal esse é um lugar historicamente ocupado pelo masculino. “*Se uma mulher quer buscar [uma vaga na vigilância] tem que mostrar algo a mais*” (E9).

O atual contexto social, bem como aquele específico da área de vigilância, é favorável a transformações, contudo, para essas não seguirem direções historicamente coordenadas, faz-se necessário discutir as bases que sustentam e perpetuam a hierarquia do masculino sobre o feminino. A abertura da vigilância privada às mulheres é sinal de mudanças sociais e culturais, contudo ainda se faz necessário repensar estereótipos de gênero e fomentar uma discussão mais abrangente sobre os ônus da maternidade pesarem sobremaneira nos ombros femininos, pois corre-se o risco de se fortalecer a imagem das mulheres vigilantes como problemáticas, inadequadas ou diferentes do modelo de trabalhador masculino ao qual a área está afeiçoada historicamente.

Principais referências

- Nunes, J. H. (2011). "A seu dispor!" Identidades e interação no trabalho em serviços. In J. H. Nunes (Org.). **A seu dispor! Sociologia do trabalho em serviços** (pp. 15-48). Goiânia: Editora da PUC Goiás.
- 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 (Doutorado em Psicologia). Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina.
- Fávero, M. H. (2010). **Psicologia do gênero. Psicobiografia, sociocultura e transformações**. Curitiba: Editora da UFPR.
- 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>.
- 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.
- 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>>.
- 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>>.
- 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.