

:Vozes Pioneiras: participação de mulheres nas Relações Públicas no Brasil e diferenças de gênero¹

Lana D'Ávila CAMPANELLA²

Cíntia CARVALHO³

Universidade Federal de Santa Maria, RS

Resumo

Esse estudo exploratório de abordagem qualitativa é um recorte do projeto de pesquisa “PR Académicas”⁴, sobre questões de gênero, assédio e preconceito na área de Relações Públicas, na percepção das relações-públicas pioneiras no Brasil. O parâmetro para determinar a amostra foi intencional e não probabilístico, tendo como filtro as profissionais que concluíram sua graduação até 1985, nas regiões sul e sudeste do Brasil. A continuidade da pesquisa, contemplará outras regiões do Brasil, assim como, avançará na linha de tempo, até os dias hodiernos. Durante o segundo semestre de 2024, foram entrevistadas quatorze relações-públicas via *meet*, para posterior análise à luz de Bardin (1977). Como resultados, metade da amostra afirmou ter vivenciado ou presenciado práticas de assédio e preconceito, sendo apontado como desafio futuro: fomentar a interação social; a humanização nas relações e o reforço do papel de estrategista na área de Relações Públicas.

Palavras-chave: relações públicas, gênero, mulher, assédio, preconceito.

Introdução

Ainda que seja inegável e crescente a presença feminina na área de Relações Públicas, essa trajetória está longe de ser isenta de desafios estruturais. Desde as primeiras teóricas e pesquisadoras da área, como Martha Alves D'Azevedo, Hebe Wey, Maria Aparecida Ferrari, Margarida Kunsch e Cicilia Peruzzo, até os dias atuais, as mulheres enfrentam barreiras que vão além da simples inserção no mercado de trabalho. A feminização da profissão, ao invés de se converter em uma equidade de

¹Trabalho apresentado na Seção Temática: Comunicação Intercultural e as transversalidades interseccionais em crises, atividade integrante do XIX Congresso Brasileiro Científico de Comunicação Organizacional e Relações Públicas.

² Doutora em Comunicação Social (PPGCom PUCRS), Líder do Grupo de Pesquisa CNPq COMINTER e Docente na UFSM/FW. E-mail: lana.campanella@ufsm.br

³ Doutora em Comunicação Social (PPGCom PUCRS), Pesquisadora no Grupo de Pesquisa CNPq COMINTER e Docente na UFSM. E-mail: cintia.carvalho_rp@gmail.com

⁴Projeto vinculado ao Grupo de Pesquisa CNPq COMINTER: dgp.cnpq.br/dgp/espelhogrupo/2602718326820702

oportunidades, reforçou desigualdades históricas e estruturais. Como apontam Grunig, Toth e Hon (2001), a predominância feminina na área não se traduziu em ocupação proporcional de espaços estratégicos, resultando na restrição das mulheres a funções técnicas e operacionais, enquanto os homens permanecem em posições gerenciais e de tomada de decisão. Esse cenário reflete um padrão estrutural mais amplo, onde o machismo e a desigualdade de gênero ainda ditam os rumos da profissão.

O assédio - seja ele moral ou sexual - continua sendo um dos principais mecanismos de controle e exclusão das mulheres no mercado de trabalho, limitando suas possibilidades de ascensão profissional. Como apontam Aldoory e Toth (2002), as mulheres não apenas enfrentam discriminação salarial e desigualdade na ocupação de cargos de liderança, mas também, são frequentemente submetidas a violências simbólicas e culturais, que desvalorizam suas contribuições e naturalizam a precarização de suas condições de trabalho.

O preconceito de gênero também se manifesta na desqualificação das competências femininas e na crença de que a atuação das mulheres em Relações Públicas se resume à comunicação interpessoal e à gestão de crises, reforçando estereótipos de que são mais sensíveis e cuidadosas, enquanto os homens seriam mais racionais e estratégistas. Essa divisão entre funções técnicas e estratégicas, apontada por Grunig, Toth e Hon (2001), se alinha ao conceito de bipolarização do trabalho feminino discutido por Hirata (2002), onde profissionais altamente qualificadas convivem com a desvalorização de sua atuação dentro das próprias organizações. Por sua vez, Mourão e Galinkin (2008) também evidenciam o binarismo de gênero no exercício da liderança.

Metodologia e Revelação dos dados

Esse estudo utilizou uma amostra intencional e não probabilística composta por quatorze relações-públicas mulheres - sendo esse o universo da pesquisa -, graduadas na área até 1985 e residentes nas regiões Sul e Sudeste do Brasil. As entrevistas foram

realizadas individualmente, por meio da plataforma Google Meet, durante o segundo semestre de 2024. O instrumento aplicado contou com 32 perguntas, sendo nove voltadas à caracterização do perfil profissional e 23 relativas aos temas centrais da pesquisa. Com uma abordagem qualitativa, utilizou pesquisa bibliográfica e aplicação de entrevista semiestruturada - para posterior análise à luz de Bardin (1977) -, como forma de atender ao objetivo geral: Conhecer o perfil profissional das relações-públicas brasileiras, que foram pioneiras na área, tendo como recorte os objetivos específicos: averiguar se as pioneiras presenciaram ou sofreram algum tipo de assédio ou preconceito em organizações; entender a percepção das entrevistadas sobre isonomia no mercado de trabalho e detectar quais desafios as pioneiras vislumbram para o futuro das Relações Públcas.

No que tange ao *target* das entrevistadas, prevaleceu mulheres com faixa etária entre 76 à 78 anos (42,8%); que se graduaram em Relações Públicas na década de 70 (78,6%); com tempo de atuação profissional de 43 a 53 anos (57,1%) e que ainda exercem à docência superior (42,8%); que de forma unânime se declaram de etnia branca e do gênero feminino; que são casadas ou possuem união estável (42,8%) e que possuem filhos ou dependentes (85,7%).

Sobre assédio e preconceito, metade das entrevistadas afirmou ter sofrido ou presenciado assédio e/ou preconceito, 21,4% por ser mulher (gênero) e nova (etarismo); 14,3% por questões religiosas e, com empate técnico de 7,1%, pelo fato de serem relações-públicas. Quanto ao preconceito com a área de Relações Públicas, 28,6% atribuem à nomenclatura e o estigma da profissão ter sido criada na época do regime militar; 21,4% desvelam preconceito advindo de piadas e, 14,3% sinalizaram o preconceito existente em anúncios de emprego sobre o perfil da vaga. Por fim, 7,1% atestam que há preconceito dos próprios relações-públicas por não assinarem o seu registro (número do Conrerp).

Quanto a percepção das entrevistadas se há isonomia de oportunidades e de cargos de chefia para as relações-públicas, metade das respondentes afirma que o mercado está favorável às mulheres na região Sul, em cargos de chefia e em

multinacionais em grandes centros, mas depende da interseccionalidade. Já a outra metade das entrevistadas, atribuem a não isonomia, pelo fato de terem filhos ou a possibilidade em tê-los, assim como, pelo simples fato de ser mulher.

A amostra da pesquisa foi homogênea quanto à etnia e a identificação em relação ao gênero - uma vez que todas as participantes se autodeclararam brancas e do gênero feminino -, revelando ausência de diversidade racial e de entrevistadas trans, travestis, transgêneros e não-binárias, o que limita a amplitude das análises sob uma perspectiva interseccional. Contudo, algumas respondentes trouxeram percepções de preconceito relacionados a etarismo, religião e maternidade, o que revela outros marcadores sociais da diferença. A percepção de que a maternidade ou mesmo a expectativa de engravidar limita o acesso a cargos de liderança, demonstra como a desigualdade de gênero opera de forma transversal, exigindo abordagens mais complexas e interdisciplinares. Isso reforça a necessidade de ampliar o escopo analítico em futuras pesquisas, contemplando gênero em articulação com raça, classe, orientação sexual e territorialidade.

Considerações

Historicamente, as relações de poder foram estruturadas de forma desigual, baseadas em hierarquias e estereótipos de gênero que limitaram o acesso das mulheres a espaços de decisão e prestígio profissional. No campo das Relações Públicas, como em outras profissões, o gênero se manifesta como um fator que influencia a construção social da carreira e das oportunidades disponíveis para cada indivíduo. As desigualdades de gênero são evidentes quando se analisam os cargos de liderança dentro do setor, e as relações-públicas frequentemente enfrentam o desafio de equilibrar suas carreiras, com as expectativas sociais sobre suas responsabilidades domésticas e familiares (Bertolini, 2002).

A luta por espaço das relações-públicas precursoras no Brasil, evidencia não apenas a necessidade de reconhecimento de suas trajetórias e contribuições, mas também, a urgência de mudanças estruturais que garantam equidade salarial, ocupação de cargos estratégicos e ambientes de trabalho seguros e livres de assédio.

Contudo, a ausência de pesquisas sobre o protagonismo feminino que exerceram, contribui para o mutismo de suas histórias, deixando de evidenciar a ascensão feminina na área, e as mudanças advindas de suas lutas por igualdade.

As mulheres que hoje se destacam em Relações Públicas, caminham sobre a trilha aberta pelas pioneiras que desafiam as normas e conquistaram espaço em um mercado que, por muito tempo, foi dominado por homens. Logo, o futuro da profissão depende da consolidação de práticas que promovam a humanização das relações; o reconhecimento da importância da equidade de gênero e o reforço do papel estratégico das mulheres na comunicação organizacional, garantindo que sua presença seja sinônimo de poder e transformação social.

Referências

- ALDOORY, Linda; TOTH, Elizabeth Lance. *Gender discrepancies in a gendered profession: a developing theory for public relations*. *Journal of Public Relations Research*: Abingdon, v. 14, n. 2, 2002.
- BARDIN, Laurence. Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70, 1977.
- BERTOLINI, L. B. A. Relações entre o trabalho da mulher e a dinâmica familiar (2^a ed.). São Paulo: Votor, 2002.
- GRUNIG, Larissa A.; TOTH, Elizabeth Lance; HON, Linda. *Childers. Women in public relations: how gender influences practice*. New York: Guilford Press, 2001.
- HIRATA, Helena. Globalização e divisão sexual do trabalho. *Cadernos Pagu*: Campinas, n. 17-18, 2002.
- MOURÃO, T. M. F.; GALINKIN, A. L. Equipes gerenciadas por mulheres - Representação social e gerenciamento feminino. *Psicologia. Reflexão e Crítica*, 21(1), 2008.