

## **Relações Públicas sob a lente de gênero: o caso das e dos profissionais formadas(os) pela Universidade Federal da Paraíba<sup>1</sup>**

Giulia Maximino da SILVA<sup>2</sup>  
Josilene Ribeiro de OLIVEIRA<sup>3</sup>  
Jamile Miriã Fernandes PAIVA<sup>4</sup>  
Universidade Federal da Paraíba - UFPB

### **RESUMO**

Este artigo discute como a identidade de gênero influencia as trajetórias profissionais e a situação dos(as) Relações Públicas formados(as) pela UFPB entre 2012 e 2019. Trata-se de um recorte de uma pesquisa mais ampla, com base na metodologia quantitativa, realizada a partir de uma amostra estratificada proporcional, cujos dados foram coletados via questionário eletrônico com 135 egressos. Os resultados da pesquisa revelam que o gênero é um marcador central na estruturação das experiências profissionais, afetando o tipo de vínculo, a estabilidade no emprego e os impactos da parentalidade, com destaque para as desigualdades enfrentadas pelas mulheres, especialmente aquelas que vivenciam a maternidade.

**Palavras-chave:** relações públicas; mercado de trabalho; formação superior; interseccionalidade; gênero.

### **1 INTRODUÇÃO**

Os avanços recentes nas políticas de diversidade e inclusão têm se confrontado com retrocessos e a persistência de desigualdades estruturais que afetam o acesso, a permanência e o reconhecimento de grupos “minoritários” no mercado de trabalho, especialmente mulheres. O patriarcalismo, o sexismo e o racismo se entrelaçam, criando obstáculos interseccionais às trabalhadoras. Paralelamente às transformações contemporâneas no mundo do trabalho, relacionadas às formas de integração de cada país ao sistema econômico global, intensificam-se os processos de terceirização e flexibilização, gerando impactos significativos para trabalhadores e trabalhadoras (Pochmann, 2012).

<sup>1</sup> Trabalho apresentado na IJ07 – Comunicação e Cidadania, da Intercom Júnior – 21ª Jornada de Iniciação Científica em Comunicação, evento componente do 48º Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação.

<sup>2</sup> Graduanda do curso de Relações Públicas da Universidade Federal da Paraíba, UFPB, email: [giuliamaximino@gmail.com](mailto:giuliamaximino@gmail.com)

<sup>3</sup> Orientadora do trabalho. Professora do Curso de Relações Públicas da UFPB, e-mail: [josilene.ribeiro@academico.ufpb.br](mailto:josilene.ribeiro@academico.ufpb.br)

<sup>4</sup> Professora-colaboradora do Projeto "Diversidade e Desigualdade no Mercado de Trabalho em Comunicação: Situação dos Profissionais de Relações Públicas Diplomados pela UFPB", e-mail: [jamilenfpaiva@gmail.com](mailto:jamilenfpaiva@gmail.com)

Em meio a esse cenário complexo, trabalhadoras e trabalhadores ainda precisam enfrentar o “fantasma da empregabilidade”, entendida como “capacidade do indivíduo de ser ativo no mercado de trabalho, estando sempre preparado para os desafios que surgem e para se adaptar às mudanças constantes” (Almeida, 2006, p. 124). Em perspectiva crítica, entende-se que o mercado impõe às e aos profissionais a exigência de adaptação contínua às transformações tecnológicas, econômicas e sociais, sem, muitas vezes, oferecer condições reais para isso.

No campo das Relações Públicas, por exemplo, além do domínio de ferramentas de comunicação digital e da desenvoltura interpessoal, espera-se que o profissional seja capaz de interpretar cenários sociopolíticos, tomar decisões estratégicas com base em dados e adaptar sua mensagem a diferentes públicos e contextos culturais, promovendo a comunicação organizacional integrada. Por outro lado, as discussões sobre diversidade, inclusão e acessibilidade nas organizações e nas universidades são recentes e ainda não plenamente assimiladas às práticas gerenciais (Oliveira; Ferreira; Paiva, 2024).

Este artigo discute os desafios enfrentados pelas mulheres para atuarem e se consolidarem no mercado de trabalho, a partir do caso das e dos profissionais de Relações Públicas formados pela UFPB. Parte-se da seguinte questão de pesquisa: como a identidade de gênero influencia as trajetórias desses(as) profissionais? Além de contribuir para a compreensão das dinâmicas de empregabilidade no campo da Comunicação, o estudo também busca lançar luz sobre a influência dos marcadores sociais da diferença nas trajetórias profissionais de Relações Públicas.

## **2 DESAFIOS HISTÓRICOS ENFRENTADOS PELAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO**

A inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro sempre esteve condicionada por estruturas sociais desiguais que operam por meio de marcadores como gênero, raça e classe. Mesmo com avanços em escolarização e participação econômica nas últimas décadas, as mulheres continuam enfrentando obstáculos significativos para alcançar condições de trabalho equivalentes às dos homens. Silva (2024) aponta que

essas desigualdades são especialmente acentuadas entre mulheres negras, que ocupam as posições mais precarizadas da estrutura ocupacional.

Como destaca a autora, a desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil permanece significativa, situação ainda mais agravada no caso das mulheres negras, que recebem, em média, cerca de 53% a menos do que homens brancos. Essa diferença se explica, entre outros fatores, pela maior presença feminina em setores com menor remuneração média, como os de cuidado, educação e serviços, além da maior dificuldade de acesso a cargos de liderança (Silva, 2024). Esses elementos refletem a “divisão sexual do trabalho”, ainda presente nas estruturas laborais, que reserva às mulheres posições de menor prestígio social e econômico.

Essa divisão é discutida à luz da Teoria da Reprodução Social, conforme argumentam Gomes e Sousa (2024), para os quais o trabalho reprodutivo responsável pela reposição e manutenção da força de trabalho concorre diretamente para a reprodução do valor no sistema capitalista. Esse tipo de trabalho, composto por atividades como cozinhar, cuidar, limpar e manter a organização doméstica, recai quase integralmente sobre as mulheres e não é reconhecido como produtivo, tampouco remunerado. Essa invisibilidade sustenta a lógica da dupla jornada feminina, na qual as mulheres acumulam funções dentro e fora de casa, muitas vezes em condições precárias de trabalho formal ou informal (Gomes; Sousa, 2024).

O trabalho doméstico e de cuidado é socialmente naturalizado como uma responsabilidade “feminina”, o que contribui para sua desvalorização econômica e simbólica. Conforme reforçado pelos mesmos autores, a ausência de políticas públicas adequadas para redistribuir esse trabalho intensifica a desigualdade de gênero no mercado, uma vez que as mulheres acabam por aceitar jornadas reduzidas, vínculos mais flexíveis ou até mesmo abrir mão de oportunidades profissionais. O sistema, segundo os autores, se apoia na reprodução da força de trabalho realizada gratuitamente por mulheres, sem o devido reconhecimento ou compensação.

Essa lógica torna-se ainda mais evidente no contexto da maternidade. Para Gonçalves e Petterini (2023), o nascimento de um filho representa um ponto de inflexão na trajetória profissional das mulheres, afetando de forma direta e duradoura sua renda. Os autores demonstram que essa penalização pode perdurar por até dez anos após o parto, comprometendo o desenvolvimento profissional, a remuneração e a permanência

no mercado formal. No caso dos homens, não se observa o mesmo impacto: seus rendimentos permanecem estáveis após a paternidade, evidenciando que o custo do cuidado é socialmente atribuído às mulheres, o que reforça a desigualdade de oportunidades e a naturalização do trabalho invisível que elas realizam diariamente.

### 3 METODOLOGIA

O presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa descritiva-explicativa de abordagem quantitativa, com o objetivo de analisar as características da população e estabelecer relações entre variáveis, a partir das opiniões e atitudes dos egressos do curso de Relações Públicas da UFPB sobre sua atuação no mercado de trabalho. A pesquisa abrangeu 329 egressos, diplomados entre os períodos letivos de 2012.1 e 2019.2. Todos foram convidados a participar por meio de e-mail com direcionamento ao site oficial da UFPB, sendo a amostra final composta por 135 respondentes (41% do total), selecionados conforme amostragem estratificada proporcional.

<sup>5</sup>A coleta de dados foi realizada entre fevereiro e março de 2024, por meio de um questionário eletrônico aplicado via Google Forms, que continha 44 questões objetivas organizadas em quatro seções: 1) contribuição da graduação para a inserção no mercado de trabalho; 2) atuação profissional dos egressos; 3) percepção sobre a diversidade nas organizações; e 4) perfil sociodemográfico. Apenas os egressos com vínculo empregatício formal responderam às seções 2 e 3, compondo uma subamostra específica. O cumprimento das diretrizes éticas foi assegurado, com a disponibilização do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) aos participantes.

A análise foi realizada em duas etapas: na primeira, foram descritas as frequências das variáveis, e na segunda, aplicou-se o teste estatístico do Qui-quadrado<sup>6</sup> para verificar associações significativas entre variáveis categóricas. Este artigo trata especificamente da segunda etapa da análise.

---

<sup>5</sup> Amostragem estratificada proporcional é a técnica de pesquisa que divide a população em subgrupos (ou "estratos") com características semelhantes (como gênero, idade etc.) e seleciona participantes de cada estrato de forma proporcional à sua representatividade no total da população.

<sup>6</sup> Teste do Qui-quadrado refere-se ao teste estatístico usado para verificar se existe uma relação significativa entre duas variáveis categóricas (como gênero e tipo de vínculo empregatício), comparando os valores observados com os esperados por acaso.

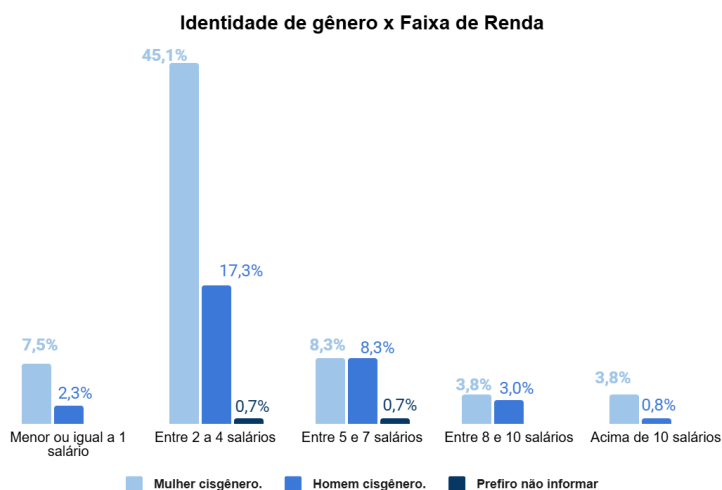
## 4 ANÁLISE DE RESULTADOS

Os dados analisados a seguir são um desdobramento da pesquisa "Diversidade e Desigualdade no Mercado de Trabalho em Comunicação: situação dos profissionais de Relações Públicas diplomados pela UFPB". Os resultados parciais, já discutidos em outros artigos (Oliveira; Ferreira; Paiva, 2024; Gomes; Sousa, 2024), indicam predominância de mulheres cisgênero e homens cisgênero com idade entre 30 e 39 anos, majoritariamente residentes na região Nordeste (83,70%).

Quanto à etnia, a maioria dos respondentes se autodeclarou branca (40,74%), parda (38,52%) e preta (17,04%). Além disso, 73,33% estavam atuando no mercado de trabalho formal e 26,67% encontravam-se fora dele no momento da coleta de dados.

Na sequência, busca-se aprofundar a compreensão sobre como os marcadores de gênero estruturam a inserção e a atuação desses(as) profissionais no mercado, estabelecendo correlações com as seguintes variáveis: gênero e renda; gênero e situação profissional; gênero e número de filhos; e gênero e interferência da maternidade no mercado de trabalho.

Gráfico 1 : Correlação entre identidade de gênero e renda

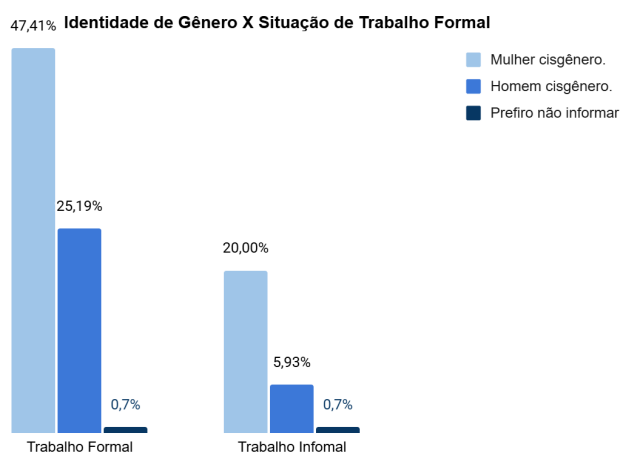


Fonte: Autores (2025)

A análise da relação entre as variáveis 'identidade de gênero' e 'renda' evidencia que 7,5% das mulheres graduadas recebem até um salário mínimo — percentual três vezes superior ao dos homens (2,3%) na mesma faixa. Na categoria de renda entre 2 e 4 salários mínimos, elas representam 45,1%, mais que o dobro da proporção masculina, que corresponde a 17,3%.

Apesar desses resultados, para esta amostra específica, a identidade de gênero não se configura como um fator determinante para as diferenças de renda entre os(as) diplomados(as) em RP, segundo o teste estatístico do Qui-Quadrado. Ainda assim, a predominância de mulheres na amostra e sua maior concentração nas faixas salariais mais baixas, especialmente entre aquelas que recebem até 4 salários mínimos, indicam a necessidade de investigações futuras com amostras maiores e mais robustas.

Gráfico 2 : Correlação entre identidade de gênero e trabalho formal



Fonte: Autores 2025

Ao analisar as variáveis identidade de gênero e situação profissional, observa-se que as mulheres formadas em Relações Públicas apresentam maior presença no trabalho formal. Constatase que a informalidade atinge proporcionalmente mais mulheres em comparação com os homens: 20% das mulheres estão no mercado informal, contra 5,9% dos homens.

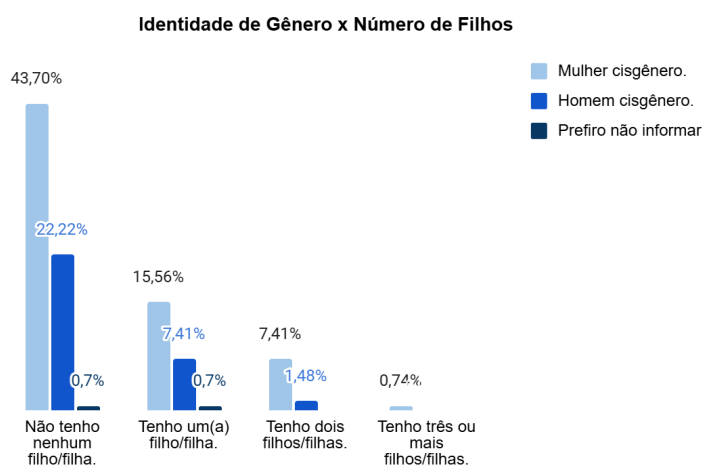
Tal situação pode ser um reflexo de barreiras estruturais à inserção no mercado de trabalho ou da concentração feminina em ocupações que oferecem menos garantias e direitos. Isso pode ocorrer tanto devido à escolha por atividades com carga horária mais flexível quanto por carreiras cujas exigências ou pressões são menores, facilitando a conciliação entre trabalho e maternidade, por exemplo.

No grupo dos homens, embora em número absoluto menor, observa-se uma proporção relevante de vínculos formais, com menor incidência de informalidade. Essa configuração sugere que, apesar de serem uma minoria na amostra, os homens têm mais acesso a condições laborais regulares. As disparidades observadas apontam para uma

distribuição desigual das oportunidades profissionais, mesmo dentro de um campo de trabalho majoritariamente feminino, como é a área de relações públicas.

No entanto, o teste do Qui-Quadrado indica que a correlação entre identidade de gênero e situação de trabalho não é estatisticamente significativa, ou seja, para esta amostra não é possível afirmar que o gênero influencia diretamente a situação de formalidade ou informalidade de homens ou mulheres.

Gráfico 3: Correlação entre identidade de gênero e números de filhos



Fonte: Autores (2025)

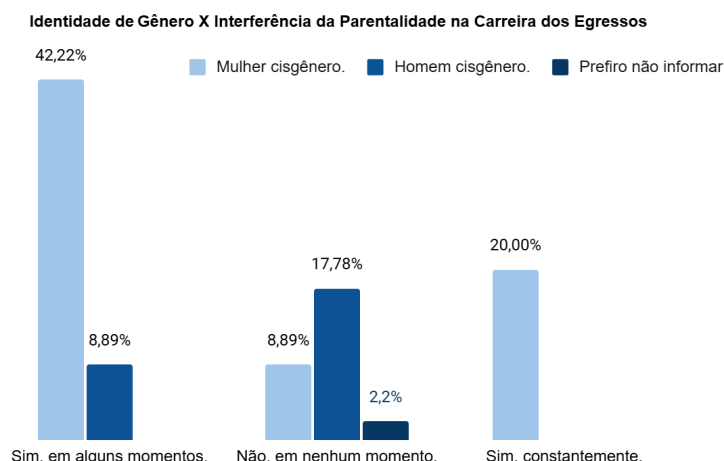
A análise cruzada das variáveis ‘identidade de gênero’ e ‘número de filhos’ permite observar que 21,2% das mulheres cisgênero possuem um(a) filho(a), 8,2% têm dois, e apenas 0,7% declararam ter três ou mais filhos. No grupo de homens cisgênero, 9,8% possuem um(a) filho(a), 3,8% têm dois e nenhum declarou ter três ou mais.

Esses dados sugerem uma tendência de maior incidência de filhos no grupo das mulheres cisgênero (que se declararam mães), com média de 1,37 filhos por respondente, enquanto os homens autodeclarados pais apresentam uma média de 1,16 filhos. Essa diferença pode estar relacionada a fatores culturais e sociais que ainda atribuem à mulher um papel mais diretamente vinculado à maternidade, além da maior pressão social que enfrentam nesse contexto.

Proporcionalmente, as mulheres estão mais representadas nas categorias de parentalidade: 23,7% têm pelo menos um filho, enquanto entre os homens essa proporção é de aproximadamente 8,9%. No entanto, embora a diferença seja perceptível, ela não configura um desvio estatisticamente significativo. O teste do Qui-Quadrado rejeita qualquer inferência de dependência entre as variáveis analisadas.

Assim, conclui-se que, para a amostra estudada, as variáveis ‘identidade de gênero’ e ‘número de filhos’ se comportam de forma independente.

Gráfico 4: Correlação entre identidade de gênero e interferência da parentalidade



Fonte: Autores (2025)

A análise cruzada entre as variáveis ‘identidade de gênero’ e ‘percepção da interferência da parentalidade na carreira profissional’ revelou uma diferença estatística significativa entre homens e mulheres cisgênero: 42,2% delas afirmaram que a maternidade interferiu em alguns momentos na trajetória profissional, enquanto outras 20% relataram interferência constante e apenas 8,9% disseram que a maternidade não interferiu em nenhum momento. Esses dados indicaram que a maioria das mulheres que são mães vivenciam a parentalidade como um fator que impactou sua carreira profissional.

Em contrapartida, entre os homens cisgênero, 17,8% afirmaram não terem enfrentado qualquer interferência da paternidade em suas carreiras percentual, o dobro do percentual de mulheres nessa mesma categoria. Apenas 8,9% dos homens relataram alguma interferência, e nenhum declarou ter sido afetado de forma constante - valor quase três vezes menor do que o percentual de mulheres. Salientamos que o grupo que optou por não informar a identidade de gênero representou apenas 2,2% desta amostra e não registrou interferência da parentalidade.

Esses números reforçam a persistência de uma desigualdade estrutural, tendo em vista que a paternidade tende a não representar um obstáculo à progressão profissional, enquanto a maternidade ainda se configura como um fator de impacto negativo para a maioria das mulheres cisgênero. Esse cenário pode estar relacionado

tanto à sobrecarga de responsabilidades das mães trabalhadoras, quanto à forma como o mercado de trabalho lida com a possibilidade de gestação, afastamentos e conciliação entre trabalho e cuidados maternos das mulheres.

Destacamos ainda que o teste estatístico do Qui-Quadrado confirma essa desigualdade: com p-valor<sup>7</sup> de 0,00096, inferior ao nível de significância de 0,05, rejeita-se a hipótese nula<sup>8</sup>. Assim, conclui-se que existe uma relação estatisticamente significativa entre ‘identidade de gênero’ e a ‘percepção da interferência da maternidade ou paternidade na carreira profissional’, reforçando que o gênero é um fator determinante na forma como os impactos da parentalidade são vividos no contexto laboral brasileiro, especialmente no campo das Relações Públicas.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nas áreas de relações públicas, em que a presença feminina é majoritária, as correlações entre variáveis mostraram que isso não se traduz, de fato, em equidade. Embora a carreira em Relações Públicas, embora ofereça uma variedade de atuações, ela se caracteriza por uma elevada rotatividade, instabilidade e informalidade, especialmente entre as mulheres. A intersecção entre gênero, cor da pele/etnia e condições de trabalho evidencia a persistência de desigualdades estruturais, mesmo entre profissionais com formação superior.

Essas desigualdades se expressam de maneira concreta no cotidiano profissional das egressas, refletindo limites impostos por estruturas sociais que ainda associam o feminino a funções de menor prestígio e valorização. Apesar do aumento da escolarização e da busca por qualificação, mulheres, especialmente as negras e de baixa renda, seguem enfrentando barreiras significativas para alcançar estabilidade, reconhecimento e progressão nas suas carreiras.

A maternidade, por exemplo, ainda representa um ponto crítico na trajetória profissional de muitas mulheres, afetando diretamente sua permanência e remuneração no mercado de trabalho. Além disso, a sobrecarga do trabalho reprodutivo,

---

<sup>7</sup> ‘P-valor’ indica a probabilidade de os resultados obtidos em uma análise estatística terem ocorrido por acaso. Quanto menor o p-valor (geralmente abaixo de 0,05), maior a evidência de que existe uma diferença ou relação significativa entre os dados.

<sup>8</sup> ‘Hipótese nula’ é a suposição inicial de que não há relação entre as variáveis estudadas. Em uma análise estatística, quando o resultado do teste mostra um p-valor pequeno, essa hipótese é rejeitada, indicando que há uma relação estatisticamente significativa.

frequentemente realizado de forma invisível e não remunerada, limita o tempo e a energia disponíveis para o exercício de atividades profissionais remuneradas, o que muitas vezes agrava ainda mais as condições de inserção e valorização dessas mulheres no mercado de trabalho.

## REFERÊNCIAS

CAMARGO, I. F.; OLIVEIRA, J. R.; PAIVA, Jamile Miriã F. Empregabilidade e perfil dos egressos do Curso de Relações Públicas da UFPB. In: 47º Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação, 2024, Balneário Camboriú. *Anais do 47º Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação*. São Paulo: Intercom, 2024. v. 1. Disponível em: <https://sistemas.intercom.org.br/pdf/submissao/nacional/17/07192024114543669a7c17739ca.pdf>. Acesso em: 21 jun. 2025.

GOMES, Tiffany Gabrielli de Oliveira; SOUSA, Fabrício de. Reflexões sobre a Teoria da Reprodução Social e a inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro. *Revista Ciências do Trabalho*, Brasília, n. 26, nov. 2024. Disponível em: <https://revistacienciasdotrabalho.gov.br>. Acesso em: 21 jun. 2025.

GONÇALVES, Jennifer; PETTERINI, Francis Carlo. O impacto da maternidade na desigualdade salarial no mercado de trabalho formal: uma análise para o Brasil entre 2008 e 2018. *Textos de Economia*, Florianópolis, v. 26, n. 1, p. 1–29, jan./jun. 2023. DOI: 10.5007/2175-8085.2023.e93370. Acesso em: 21 jun. 2025.

LIMA, A. T. A.; OLIVEIRA, J. R. Diversidade e empregabilidade dos Relações Públicas diplomados pela UFPB. In: 47º Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação, 2024, Balneário Camboriú. *Anais do 47º Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação*. São Paulo: Intercom, 2024. v. 1. Disponível em: <https://sistemas.intercom.org.br/pdf/submissao/nacional/17/06282024225759667f6a279e737.pdf>. Acesso em: 21 jun. 2025.

MORAGAS, Vicente Junqueira. O que é interseccionalidade? *Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios – TJDF*, Sementes da Equidade, 13 set. 2023. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/acessibilidade/publicacoes/sementes-da-equidade/o-que-e-interseccionalidade>. Acesso em: 10 jun. 2025.

POCHMANN, Marcio. *O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu*. São Paulo: Boitempo, 2012.

SILVA, Rosane. Desigualdade de gênero no mercado de trabalho: obstáculos e alternativas para a equidade no Brasil. *Revista Ciências do Trabalho*, Brasília, n. 26, nov. 2024. Disponível em: <https://revistacienciasdotrabalho.gov.br>. Acesso em: 21 jun. 2025.

WORLD ECONOMIC FORUM. *The Future of Jobs Report 2020*. Geneva: World Economic Forum, 2020. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>. Acesso em: 19 jun. 2025.