

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
ESCOLA DE COMUNICAÇÕES E ARTES

SANDRA MILENA ORTEGA RESTREPO

**Desafios e percalços de mulheres no exercício profissional de Relações Públicas: análise
de histórias de vida para entender a desigualdade na profissão**

São Paulo
2022

SANDRA MILENA ORTEGA RESTREPO

Desafios e percalços de mulheres no exercício profissional de Relações Públicas: análise de histórias de vida para entender a desigualdade na profissão

Versão corrigida

Dissertação apresentada à Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Mestre em Ciências da Comunicação.

Área de Concentração: Interfaces Sociais da Comunicação.

Orientadora: Profa. Dra. Maria Aparecida Ferrari

São Paulo
2022

Autorizo a reprodução e divulgação parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Catálogo na Publicação
Serviço de Biblioteca e Documentação
Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo
Dados inseridos pelo(a) autor(a)

Restrepo, Sandra Milena Ortega
Desafios e percalços de mulheres no exercício
profissional de Relações Públicas: análise de histórias
de vida para entender a desigualdade na profissão /
Sandra Milena Ortega Restrepo; orientadora, Maria
Aparecida Ferrari. - São Paulo, 2022.
159 p.: il.

Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em
Ciências da Comunicação / Escola de Comunicações e Artes
/ Universidade de São Paulo.
Bibliografia
Versão corrigida

1. Relações públicas. 2. Mulheres. 3. Igualdade de
gênero. 4. Teto de vidro. 5. Diversidade. I. Ferrari,
Maria Aparecida. II. Título.

659.2

CDD 21.ed. -

RESTREPO, Sandra Milena Ortega. **Desafios e percalços de mulheres no exercício profissional de Relações Públicas**: análise de histórias de vida para entender a desigualdade na profissão. 2022. Dissertação (Mestrado em Ciência da Comunicação) – Escola de Comunicações e Artes, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2022.

Aprovado em: 23/03/2022

Banca Examinadora

Profa. Dr: Maria Aparecida Ferrari

Instituição: Universidade de São Paulo

Prof. Dr: Eneus Trindade Barreto Filho

Instituição: Universidade de São Paulo

Prof. Dr: Luiz Alex Silva Saraiva

Instituição: Universidade Federal de Minas Gerais

Profa. Dr: Kalliandra Quevedo Conrad

Instituição: Universidade Federal de Santa Maria

AGRADECIMENTOS

Chegar a este ponto da trajetória, significa olhar atrás e reconhecer que não teria sido possível realizar meu sonho de cursar um mestrado, no exterior, sem o apoio de tantas pessoas.

Em primeiro lugar aos meus pais Angélica Restrepo e John Jairo Ortega, porque sem o amor e apoio deles, eu não teria vindo morar no Brasil.

Ao meu marido Stephan Spacov, pois graças a sua paciência e apoio foi possível concluir meu mestrado, ainda mais com um bebê em casa, que precisava de toda nossa atenção como pais. Ele sempre me incentivou a não desistir, bem como ficou várias noites e fins de semana dedicado aos cuidados de nosso filho, pois durante a pandemia não foi possível recorrer ao auxílio de outras pessoas para que eu pudesse estudar.

Ao meu filho Santiago Ortega, que é a minha razão de viver e que com seu sorriso me preenche de energia nos dias mais difíceis.

À Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo (ECA-USP) por ter me acolhido como estrangeira e pela oportunidade de realizar o meu sonho de fazer o mestrado. O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

À minha orientadora, Profa. Dra. Maria Aparecida Ferrari, por acreditar no potencial deste trabalho e por compartilhar comigo todas as etapas de sua realização com tanta dedicação.

Às minhas professoras da Universidade de Medellín, Ángela Garcés Montoya, Ana Maria Suarez Monsalve, Nora Elena Botero Escobar e Gladys Lucia Acosta, que contribuíram com seus respectivos conhecimentos na realização desta pesquisa.

Ao Prof. Dr. Luiz Alex Silva Saraiva, agradeço as contribuições dadas por ocasião da qualificação, e pela generosidade de se disponibilizar a me auxiliar de forma tão gentil nos meses seguintes, por me indicar caminhos e compartilhar sua experiência.

Às minhas amigas e colegas Maria Alejandra Jimenez, Michelle Medeiros e Lisbeth Araya com as quais pude trocar experiências e conhecimentos, e por tantas vezes tiveram a paciência de me escutar e me ajudar para continuar com a jornada.

Às quatro mulheres participantes desta pesquisa, que me abriram os seus corações para compartilhar suas lembranças, sentimentos, dificuldades e êxitos, porque sem elas, a presente investigação não me teria sido tão significativa como pesquisadora.

Ninguém resiste à colonialidade dos gêneros sozinho. Somente é possível resistir a ela com o entendimento do mundo e com a vivência que é compartilhada e consegue entender as próprias ações - garantindo certo reconhecimento. As comunidades, e não os indivíduos, possibilitam o fazer; as pessoas produzem junto de outras, nunca em isolamento.

(Maria Lugones, 2019, p. 356)

RESUMO

RESTREPO, Sandra Milena Ortega. **Desafios e percalços de mulheres no exercício profissional de Relações Públicas: análise de histórias de vida para entender a desigualdade na profissão.** 2022. Dissertação (Mestrado) – Escola de Comunicações e Artes, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2022.

Esta dissertação teve como objetivo identificar quais são os percalços e desafios que as mulheres enfrentam no exercício da profissão de relações públicas no Brasil. Utilizando uma abordagem qualitativa, o estudo se valeu dos relatos de quatro mulheres profissionais com marcadores sociais diferentes. As histórias de vida foram categorizadas e analisadas a partir da metodologia biográfico-narrativa com interpretação compreensiva, que segundo Bertaux (1999), se trata de uma abordagem metodológica; e não simplesmente uma ferramenta ou técnica; que permite conhecer o social por meio do individual, razão pela qual se baseia na experiência do indivíduo, não tendo que ser uma pessoa particular ou especial, senão simplesmente uma pessoa da comunidade que se estuda. Os principais resultados do estudo mostram que as profissionais de relações públicas sofrem discriminação de gênero, uma vez que grande parte das organizações no Brasil ainda operam sob regras da heterossexualidade compulsória (BUTLER, 2019), e o colonialismo racial (LUGONES, 2020). Os relatos também revelam que no Brasil, o gênero articula-se de maneira diferente com os marcadores classe e raça (BRAH, 2006), por conta do racismo “à brasileira” (GONZALEZ, 1993), dado que a maioria que exerce a profissão é mulher, branca e de classe média-alta. Entre as descobertas inéditas desta pesquisa, com pouca discussão em nosso campo, estão a construção social do gênero feminino, delineado em certos estereótipos que, por sua vez, perpassam a escolha profissional, como é o caso das relações públicas e o empreendedorismo feminino na indústria, compreendido como uma alternativa para conciliar a vida familiar com a profissional. Por fim, espera-se que esta investigação contribua para com os estudos de gênero e estimule a formulação e realização de outras pesquisas sobre a situação da mulher nas relações públicas no Brasil e na América Latina.

Palavras-chave: Relações públicas, Mulheres, Igualdade de gênero, Teto de vidro, Diversidade.

ABSTRACT

RESTREPO, Sandra Milena Ortega. **Challenges and setbacks of women in the professional practice of Public Relations: analysis of life stories to understand inequality in the profession.** 2022. Dissertação (Mestrado) – Escola de Comunicações e Artes, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2022.

This dissertation aims to identify the setbacks and challenges faced by women within the exercise of public relations profession in Brazil. The study used a qualitative approach, using the reports of four professional women in the field with different social markers. The life stories were categorized and analyzed from the biographical-narrative methodological approach using comprehensive interpretation (BERTAUX, 1999). This methodological approach allows knowing the social through the individual, therefore based on the experience life experiences from the subjects interviewed in the study. The main results of the study shows that public relations professionals suffer gender discrimination, hence most organizations in Brazil still operate under rules of compulsory heterosexuality (BUTLER, 2019), and racial colonialism (LUGONES, 2020). The reports also revealed that in Brazil, gender is articulated differently with class and race markers (BRAH, 2006), due to “Brazilian-style” racism (GONZALEZ, 1993), given that the majority who practice the profession are female, white and upper-middle class. Among the new findings of this research, with little discussion in the field, are the social construction of the female gender, outlined in certain stereotypes, thus, in turn, permeates the professional choice, as is the case of public relations and female entrepreneurship in the industry surges as an alternative to reconcile family and professional life. Finally, it is hoped that this research will contribute to gender studies and stimulate the formulation and realization of further research on the situation of women in public relations in Brazil and in Latin America.

Keywords: Public Relations, Women, Gender Equality, Glass Ceiling, Diversity.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Principais temas da literatura	29
Figura 2 - Etapas do estudo de campo	66
Figura 3 - Nuvem de palavras em português, tema gênero	71
Figura 4 - Nuvem de palavras em espanhol, tema gênero	72
Figura 5 - Nuvem de palavras em inglês, tema gênero	73
Figura 6 - Nuvem de palavras em português, tema relações públicas	73
Figura 7 - Nuvem de palavras em espanhol, tema relações públicas	74
Figura 8 - Nuvem de palavras em inglês, tema relações públicas	74
Figura 9 - Organização e distribuição das categorias de análise de acordo com os eixos temáticos	76
Figura 10 - Estratégias para sobreviver ao ambiente organizacional	137

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Subsídio conceitual.	24
Quadro 2 – Identificação preliminar das quatro participantes	67
Quadro 3 - Conteúdos principais a serem abordados nos encontros, divididos por eixos temáticos e categorias	67
Quadro 4 - Exemplo de sistematização dos trechos conforme a categoria, por participante	77

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Total de trabalhos nas revistas	20
Gráfico 2 - Total de trabalhos nas edições anuais do congresso	21
Gráfico 3 - Total de trabalhos no catálogo CAPES	22
Gráfico 4 - Rendimento médio real do trabalho das pessoas ocupadas, segundo o sexo e a cor ou raça - Brasil - 2012 - 2019	44
Gráfico 5 - Proporção de pessoas em ocupações informais, por cor ou raça - Brasil - 2012 - 2019	45
Gráfico 6 - Distribuição dos jovens por atividade e idade, segundo situação de atividade e quintis do rendimento domiciliar per capita - Brasil 2019 (em %)	95

SUMARIO

	APRESENTAÇÃO	13
1	INTRODUÇÃO	15
2	FUNDAMENTOS E REFERENCIAL TEÓRICO	18
2.1	AS PESQUISAS NACIONAIS SOBRE AS MULHERES NAS RELAÇÕES PÚBLICAS	18
2.2	AS PESQUISAS INTERNACIONAIS SOBRE AS MULHERES NAS RELAÇÕES PÚBLICAS	26
2.3	SÍNTESE DAS DESCOBERTAS	31
2.4	REFERENCIAL TEÓRICO	32
2.4.1	O construto gênero	33
2.4.1.1	O gênero como base para os estudos sobre as mulheres.....	32
2.4.1.2	A interseccionalidade na teoria feminista	37
2.4.1.3	O feminismo decolonial	38
2.5	AS MULHERES E O SEU ESPAÇO NA SOCIEDADE E NAS ORGANIZAÇÕES	41
2.5.1	A trajetória das mulheres e primeiras conquistas no Brasil	42
2.5.2	A inserção das mulheres no mercado de trabalho	43
2.5.3	O fenômeno teto de vidro e a ascensão das mulheres nas organizações	45
2.6	A PRÁTICA DAS RELAÇÕES PÚBLICAS EM DIFERENTES CONTEXTOS	48
2.6.1	As relações públicas na América Latina	48
2.6.2	As relações públicas no Brasil	50
2.6.3	A perspectiva crítica das relações públicas	51
3	MÉTODO DE PESQUISA	59
3.1	OBJETIVO GERAL	60
3.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	60
3.3	ESTUDO BIBLIOGRÁFICO	60
3.4	ESTUDO DE CAMPO	61
3.5	ETAPAS DO ESTUDO DE CAMPO	64
3.5.1	A seleção das participantes	67

3.5.2	Preparação dos encontros virtuais	67
3.5.3	Encontros com as mulheres – elas narram suas vidas	70
3.5.4	Organização das informações	71
4	HISTÓRIAS DE VIDA	78
4.1	DAS LEMBRANÇAS DA INFÂNCIA À VIDA ADULTA	81
4.1.1	Diferença entre os sexos	81
4.1.2	A figura materna e paterna	87
4.1.3	Ensino médio - O papel da educação na construção do gênero	90
4.1.4	Adolescência - escolha pela profissão de relações públicas	93
4.1.5	Trajetória profissional: o percurso no mundo do trabalho e onde se encontram hoje em dia	103
4.1.5.1	Primeiros empregos	103
4.1.5.2	Ascensão na carreira profissional – representatividade feminina nos cargos de gestão	105
4.1.5.3	Organizações – entrada, permanência e ascensão	108
4.1.5.4	Maternidade – o balanço entre vida pessoal e profissional	115
4.2	EMPREENDEDORISMO FEMININO	129
4.3	ESTRATÉGIAS PARA SOBREVIVER AO AMBIENTE ORGANIZACIONAL	132
	CONCLUSÃO	142
	REFERÊNCIAS	150
	APÊNDICE	159

APRESENTAÇÃO

No momento de escutar os relatos de Maria, Erin, Pina e Vitória percebi o quanto esta pesquisa, pessoalmente, me tocava; ao me ver refletida em muitas das circunstâncias que elas vivenciaram. Quando falavam de suas lembranças era como se estivessem falando das minhas, porque apesar de sermos de nacionalidade e cultura diferentes, o fato de ser mulheres, em sociedades onde as relações humanas são tão desiguais, nos une.

Por conta da minha subjetividade se fazer presente no processo de construção e reconstrução dos relatos (OCHOA, 1997), considero pertinente me apresentar ao leitor.

Nascida na cidade de Medellín, Colômbia, fui criada em um ambiente familiar, com muitos tios, primos e meus avós tanto da parte materna como paterna. Meus pais se divorciaram quando eu tinha dois anos de idade, e, apesar da separação o meu pai sempre foi muito presente, essa situação me marcou, porque minha mãe teve que me deixar ao cuidado de outra pessoa, para poder trabalhar no escritório.

Com 12 anos, comecei a sonhar em ser repórter de viagens, por causa de um programa de televisão, assim, eu também descobri o meu gosto pela história e a sociologia. Quando terminei o ensino fundamental, tinha certeza de que eu queria ser jornalista, mas a vida me levou para a comunicação organizacional e as relações públicas, que nos anos 2000 era uma profissão nova na cidade. Comecei minha vida profissional na Prefeitura de Medellín, depois de 10 anos de trabalho decidi retornar para a vida acadêmica e iniciei a procura por uma bolsa de estudos no exterior.

Em 2016 me candidatei para a Bolsa de Estudos do Banco Interamericano e comecei a estudar português. Quando soube que não tinha conseguido a bolsa de estudos, fiquei com vontade de conhecer o Brasil, assim programei minhas férias para junho de 2017. Como a vida é uma caixa de surpresas, nas férias conheci o amor da minha vida, Stephan Spacov e fixei residência em São Paulo.

Graças à indicação de minha professora Ana Maria Suarez, da Universidade de Medellín, conheci a docente Maria Aparecida Ferrari, com quem cursei a disciplina de Comunicação intercultural e Relações Públicas, como aluna especial, em 2018. Desde então, eu aprendi muito em suas aulas e no decorrer do desenvolvimento desta pesquisa.

Em fevereiro de 2019, após a experiência como aluna especial, comecei o Mestrado em Ciências da Comunicação. No ano seguinte, precisamente no mês de março de 2020 fui contemplada com uma bolsa de estudos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), o que contribuiu para com a realização da presente investigação.

Nesse ínterim cheguei ao meu tema de pesquisa, por causa do interesse que me foi despertado ao me deparar com a problemática da falta de representatividade das mulheres em cargos de gestão nas organizações, quando participei do grupo de pesquisa: Diversidades, Interculturalidade, Comunicação e Linguagens culturais (DICULT) dirigido pela minha orientadora. Como eu queria muito desenvolver a pesquisa na área de relações públicas, considerei, com a sua colaboração e aval, focar o estudo nas experiências de mulheres profissionais nas Relações Públicas.

Durante o desenvolvimento da pesquisa fiquei grávida e no dia 13 de novembro de 2020, nasceu nosso filho Santiago Ortega Spacov, bem como tive que enfrentar, para além do desafio de ser pesquisadora e mãe ao mesmo tempo, o contexto da pandemia de Covid-19.

Foram muitas noites de reflexão, comigo mesma, sobre as razões pelas quais me incomodava tanto o lugar que, como mulheres, ocupamos na sociedade. Eu constatei que estava vivenciando o mesmo que minha mãe passou quando eu era criança, ou seja, ser responsável por um trabalho (no meu caso a bolsa de estudo) e pelo cuidado do lar e do filho. Antes de ter minha própria família, minha única responsabilidade era com o meu trabalho. Passar a experimentar a dupla ou tripla jornada, como a minha mãe e as mulheres desta pesquisa, foi um grande “chacoalhão”, um “tapa na cara” para despertar e perceber o lugar de privilégio que até o momento eu tinha experimentado como mulher branca, de classe média, com estudos em escola e universidade privada e solteira.

Espero que as discussões levantadas nestas páginas reflitam o meu respeito e admiração pelas participantes desta pesquisa, além de outras mulheres que como minha mãe, minha tia Marta, minha sogra Ivanete e tantas outras fazem parte da minha vida e cotidiano.

1 INTRODUÇÃO

Apesar das mulheres terem conquistado espaço na sociedade contemporânea, por meio dos movimentos feministas surgidos a partir da segunda metade do século XX, assim como a conquista de direitos ao trabalho, educação e participação política, ainda existe um longo caminho a ser alcançado no que tange à igualdade de gênero.

A persistência da condição desigual, para as mulheres no ambiente de trabalho, traz como consequência a baixa representatividade em cargos de gestão, assim como a marginalização laboral e a diferença salarial, como demonstram os relatórios de estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil (2021)¹, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e o *Global Gender Gap Report* (2020)², do Fórum Econômico Mundial.

Essa realidade tem impedido as mulheres de ascender nas organizações para alcançar as posições de liderança, fenômeno denominado de *glass ceiling*, “barreira transparente que evita subir acima de um certo nível na corporação” (MORRISON; WHITE; VELSOR, 1987, p. 13, tradução nossa). Os autores a consideram como uma barreira tanto para as mulheres quanto para um grupo, impedindo, sobretudo, que avancem, simplesmente por serem quem são e não porque seriam incapazes de lidar com empregos em níveis mais altos.

Esta condição tem suscitado estudos em diferentes campos do conhecimento. No caso das relações públicas o interesse pela situação das mulheres surgiu na década de 1980. As pesquisas *The Velvet Ghetto: The impact of the increasing percentage of women in public relations and business communication*, desenvolvido por Cline et al. (1986) e *Women in Public Relations*, desenvolvido por Grunig, Toth e Hon (2001) são as mais representativas da área e deram origem a diversos artigos, além de marcarem o caminho para a pesquisa sobre as mulheres nas relações públicas em outros países.

Apesar do interesse que tem suscitado a temática na última década, os estudos no campo “ainda se concentram predominantemente na comunicação de crises e riscos, mídia digital, comunicação estratégica e gestão estratégica e relações com a mídia, deixando assim a exploração das mulheres na profissão como uma questão marginal” (TOPIĆ; LAWSON, 2019, p. 15).

¹ Estudo feito pelo IBGE com o objetivo de colocar a igualdade de gênero como um dos eixos das políticas públicas no Brasil.

² O *Global Gender Gap Report* é um relatório anual sobre as desigualdades de gênero realizado desde 2006 pelo Fórum Econômico Mundial e que visa quantificar a magnitude das disparidades de gênero nos países para criar uma consciência global dos desafios que as lacunas de gênero representam, bem como das oportunidades que surgem quando são tomadas medidas para reduzi-las.

A revisão bibliográfica da produção acadêmica, no campo da comunicação sobre mulher e gênero no Brasil, permitiu verificar que os estudos se concentram nas subáreas de jornalismo e publicidade, com problemáticas como a representação da mulher na publicidade ou na comunicação pública (ESCOSTEGUY, 2008). De modo que a quantidade de investigações que contemplem as relações públicas, no que tange ao tema das mulheres nas organizações, ainda é escassa.

Com base no exposto, justifica-se esta pesquisa pela necessidade de mostrar quais são os percalços e desafios que enfrentam as mulheres no exercício da profissão de relações públicas no Brasil.

A presente dissertação está estruturada da seguinte forma: após esta introdução, o segundo capítulo apresenta a revisão de literatura (nacional e internacional), que me permitiu identificar o estado da arte dos estudos de mulher e gênero no campo da comunicação, em específico na área das relações públicas e auxiliaram na composição do referencial teórico (seções 2.1 a 2.3). A apresentação do referencial teórico compõe a seção 2.4, que por sua vez, está subdividido em três tópicos, o primeiro traz o conceito de gênero, introduzido na academia no final do século XX, com o objetivo de dar legitimidade aos estudos feministas e em contestação ao determinismo biológico. Articulados à noção de gênero, apresentam-se, também os conceitos epistemológicos desenvolvidos na virada do século XXI, como performatividade, interseccionalidade e o feminismo decolonial, para auxiliar no entendimento da condição das mulheres na sociedade contemporânea. A seção seguinte (2.5) descreve as principais conquistas das mulheres graças aos movimentos feministas e a participação no mercado de trabalho, a partir da metade do século XX e início do século XXI, com o ingresso das mulheres nas faculdades, fazendo presença em profissões tradicionalmente catalogadas como masculinas. Com a ocupação de novos e promissores espaços de trabalho, surge o fenômeno denominado como “teto de vidro”, que impede o avanço profissional das mulheres e sua presença em cargos de gestão. A última seção (2.6), por sua vez, é voltada para as relações públicas, a fim de explorar as contribuições teóricas do campo, que me auxiliassem no estudo, sendo identificado dentro do paradigma crítico, a abordagem pós-moderna, como o mais apropriado, na medida que proporciona uma compreensão alternativa das experiências dos profissionais.

O terceiro capítulo, apresenta o problema e as perguntas que deram origem ao estudo, assim como o objetivo geral e os objetivos específicos. Bem como, descreve o método de histórias de vida e as diferentes etapas da pesquisa.

No quarto capítulo são apresentados os resultados da pesquisa, a partir da análise das histórias de vida de quatro mulheres profissionais com diferentes marcadores sociais.

Por fim, a dissertação é finalizada com a conclusão, na qual se dispõem as recomendações, ressalta-se à necessidade de que sejam realizadas mais pesquisas sobre gênero e a situação das mulheres no campo das relações públicas no Brasil.

2 FUNDAMENTOS E REFERENCIAL TEÓRICO

Para construir o referencial teórico desta pesquisa fiz uma revisão de literatura, tipo integrativa ou bola de neve (TORRACO, 2005; CALLAHAN, 2010), nas revistas e jornais tanto brasileiro como internacionais, a saber: *Journal of Public Relations Research*; Revista Internacional de Relaciones Públicas; *Revista Latinoamericana de Ciencias de la Comunicación* (ALAIIC), Revista Brasileira de Comunicação Organizacional e Relações Públicas (Organicom), e Revista Brasileira de Ciências da Comunicação (INTERCOM). A partir dos primeiros trabalhos, ampliei a busca com os autores mais citados, como foi o caso das autoras norte-americanas em relações públicas.

Vale ressaltar que a América Latina, o uso particular da terminologia na produção científica, exclui a expressão “relações públicas” como referência, o que pode ser um fator determinante para a menor visibilidade internacional desse tipo de pesquisa, enquanto a comunicação organizacional e a política são os principais focos de atenção. Por conta da produção científica insuficiente, as relações públicas não conseguem se posicionar no mesmo patamar que outros ramos das Ciências da Comunicação. Além disso, poucas indagações foram identificadas sobre mulher e gênero, uma vez que os estudos de comunicação se concentram principalmente na imagem da mulher a partir dos estudos de massa.

Os estudos sobre as mulheres identificadas no campo das relações públicas (categoria específica sobre a qual amplie a busca nas bases de dados acessíveis e disponibilizadas pela USP), são apresentados a seguir, agrupados em duas categorias, na primeira constam as publicações nacionais, já na segunda as internacionais.

2.1 AS PESQUISAS NACIONAIS SOBRE AS MULHERES NAS RELAÇÕES PÚBLICAS

No contexto brasileiro, observa-se que os estudos de gênero estão tradicionalmente relacionados com as mídias. Por exemplo, na revisão bibliográfica feita por Escosteguy (2008) as temáticas dos trabalhos encontrados têm relação com as subáreas de jornalismo e publicidade, com problemáticas como a representação da mulher na publicidade ou na comunicação pública. Já nas subáreas de comunicação organizacional e relações públicas ainda são poucas as pesquisas voltadas às mulheres. Essa constatação foi evidenciada a partir da

revisão da produção científica realizada nas revistas *Intercom*³ e *Organicom*⁴ (2015 a 2019), no Congresso da Associação Brasileira de Pesquisadores de Comunicação Organizacional e de Relações Públicas (Abrapcorp)⁵ (2007 a 2019) e no catálogo de teses e dissertações da CAPES nos anos 2015 a 2019. Foram selecionados os artigos e trabalhos que continham as palavras “mulher” e “gênero”, no título, palavras-chave e/ou resumo.

Nas revistas foram encontrados 12 artigos que continham as palavras “mulher” e “gênero”, porém oito apresentaram temáticas diversas, de maior relação com as mídias e comunicação pública, como os processos de midiatização na *web*, manifestações no *Twitter* sobre o estupro, uso das tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) por mulheres agricultoras, comunicação pública digital para as mulheres no Brasil, migrações transnacionais e gênero, ambiente virtual da Internet e representação da mulher cientista na televisão (TV).

Foi observado que três artigos com a palavra gênero, não abordaram exclusivamente o gênero feminino, senão da multiplicidade de identidades de gênero, como, por exemplo, os trabalhos: *Ética, política e religião nas conversações on-line sobre laicidade e diversidade em demandas morais por justiça*, de Bruno Menezes Andrade Guimarães e Ângela Cristina Salgueiro Marques (2017), que trata das interações de pessoas comuns no *Facebook* a partir de uma notícia acerca de reivindicações de pessoas LGBTQIA+; além deste, *A contação de histórias de vida pelas organizações: a presença da diversidade nas narrativas institucionais*, de Jeane Moreira e Ivone de Lourdes Oliveira (2018), analisou como as organizações estão contando histórias de vida abordavam os temas sobre diversidade de gênero, raça e LGBTQIA+ e; por fim, *Sexualidade e reconhecimento como apostas para a transformação da segurança em El Salvador*, de Erika Julieta Rojas Ospina e Josefina Echavarría Alvarez (2018), que contemplou o caso de violência contra as mulheres transsexuais em San Luis Talpa.

Na intersecção entre “comunicação, mulheres e organizações” foi localizado somente um artigo válido para o estudo: *Ultraje do rosto: embates discursivos e reconhecimento da liderança feminina na Petrobras*, de Ângela Cristina Salgueiro Marques e Frederico da Cruz Vieira de Souza (2016), o qual aborda a questão da mulher no ambiente organizacional. Os

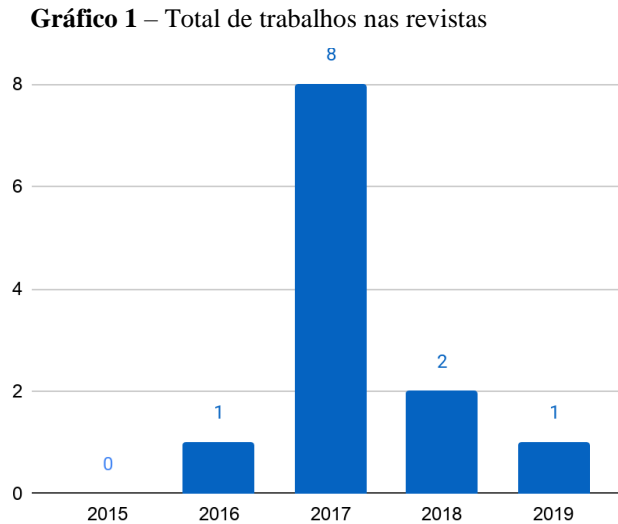
³ Revista Brasileira de Ciências da Comunicação (*Intercom*) é uma publicação de artigos científicos do campo da comunicação, editada pela Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação. Disponível em: <http://www.portcom.intercom.org.br>. Acesso em: 30 jan. 2022.

⁴ *Organicom* da Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo (USP), é uma publicação que traz pesquisas de especialistas conceituados nacional e internacionalmente - tanto do mercado como do meio científico - visando enriquecer as discussões das áreas de Relações Públicas (RP) e Comunicação Organizacional (CO). Disponível em: <https://www.revistas.usp.br>. Acesso em: 30 jan. 2022.

⁵ O Congresso da Associação Brasileira de Pesquisadores de Comunicação Organizacional e de Relações Públicas é realizado anualmente e do encontro resulta a publicação dos Anais com os trabalhos que foram apresentados no evento. Disponível em: <http://portal.abrapcorp.org.br>. Acesso em: 30 jan. 2022.

autores analisaram os discursos organizacionais da Petrobras durante a presidência de Graça Foster, para identificar estereótipos usualmente empregados pelos discursos organizacionais, sobretudo aqueles que tematizam as mulheres.

Em suma, o Gráfico 1, abaixo, contabiliza o número total de trabalhos publicados nas revistas Intercom e Organicom.



Fonte: elaborado pela autora

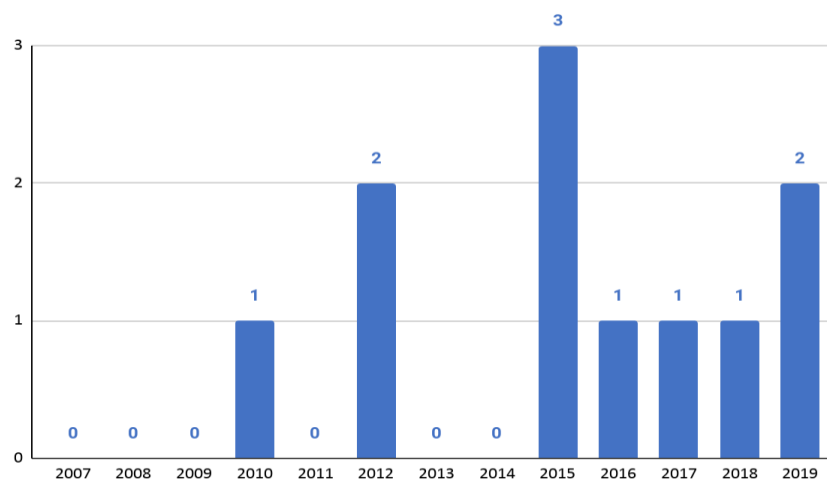
Vê-se que entre os anos 2015 e 2019 foram localizadas 12 publicações, sendo que no ano de 2014 não houve publicação, seguido de 2016 com apenas uma. Em 2017 foram oito trabalhos identificados, o que compõe o maior montante no período estipulado para o levantamento. No ano de 2018 dois textos foram contabilizados e em 2019 somente um texto foi publicado na temática investigada.

Com relação às edições anuais do congresso Abrapcorp (2007 a 2019), foram localizados 11 trabalhos que continham as palavras mulher e gênero, porém, um trabalho fez uso do gênero no contexto da programação televisiva: *Programação e audiência de uma emissora legislativa: o caso da TV Câmara*, de Antonio Teixeira de Barros, Cristiane Brum Bernardes e Cláudia Regina Fonseca Lemos (2010). Dos dez trabalhos restantes, dois tratam do gênero feminino em contextos diferentes: *Falta tempo: Confiança nos espaços institucionais e processos de organização social no Vale do Rio Pardo/RS*, de Carlise Schneider Rudnicki e Verence Zanchi (2015) e o trabalho *Keep playing #likeagirl: fluxos mercadológicos, institucionais e políticos no discurso da igualdade de gênero através do esporte*, de Vanessa Cardoso Brandão e Fábria Pereira Lima (2017).

Em outros quatro trabalhos não se fala do gênero feminino senão da diversidade de gênero: *Os conflitos entre as organizações e o público LGBT: perspectivas de atuação do relações-públicas*; de Felipe Franklin Anacleto da Costa e Júlio Afonso Sá de Pinho Neto (2015); *Dos invisíveis às mediações: o (novo) lugar dos sujeitos LGTBs nas práticas organizacionais*, de Karen Greço Soares e Regiane Regina Ribeiro (2016); *Diversidade nas organizações: das lutas sociais às políticas de gestão*, de Ricardo Gonçalves de Sales (2018); *O discurso da diversidade em campanhas do dia dos namorados no Brasil*, de Fiorenza Zandonade Carnielli, Denise Avancini Alves, Shayane Machado dos Santos e Fernanda Andricópulo Noschang (2018).

Logo, na intersecção “mulher, gênero e organizações”, restaram quatro trabalhos voltados, em específico, a temática do gênero feminino: *Gênero e relações públicas: a inserção feminina nas agências de relações públicas e comunicação no Brasil e nos Estados Unidos*, de Tiago Mainieri (2012); *Ultraje do rosto: Embates discursivos e reconhecimento da liderança feminina no atual contexto organizacional da Petrobras*, de Frederico Vieira (2015), publicado na revista *Organicom*, v.13, n. 24, ano 2016; *Entre o silêncio velado e o discurso formal: uma proposta de estudo sobre a participação da mulher na aviação brasileira*, de Simone Cristina Dantas Miranda (2019); e *O relacionamento com públicos como estratégia de comunicação: um referencial teórico e metodológico do estudo com pequenas empreendedoras brasileiras*, de Juliana Aparecida Galdino Gomes Wruck (2019a), que indaga sobre o conhecimento do relacionamento com públicos por parte das mulheres empreendedoras. Os resultados desta parte do levantamento são demonstrados no Gráfico 2.

Gráfico 2 - Total de trabalhos nas edições anuais do congresso

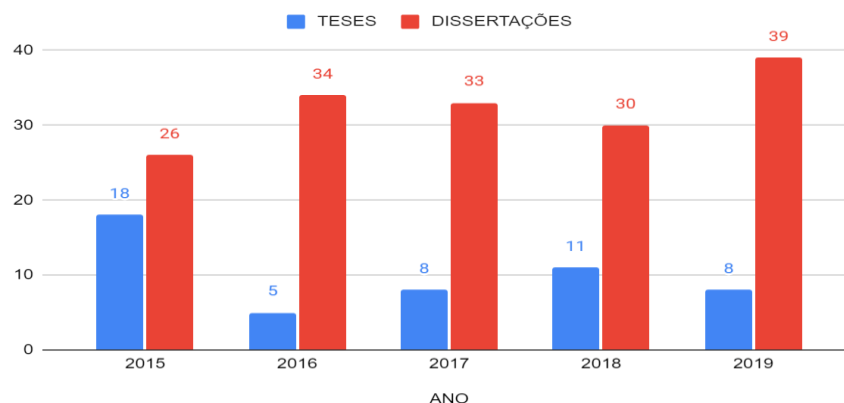


Fonte: elaborado pela autora

O Gráfico 2 demonstra que nas edições anuais do congresso Abrapcorp (2007 a 2019) foram localizadas 11 publicações, sendo que entre os anos de 2007 e 2009 a temática pesquisada não apareceu, essa ausência também ocorreu nos anos de 2011, 2013 e 2014. No ano de 2012 foram identificadas duas publicações, o que também se repetiu no ano de 2019. Bem como, entre os anos de 2016 a 2018 apenas um texto foi localizado em cada ano, salvo o ano de 2015 no qual três trabalhos foram publicados.

Finalmente, no catálogo de teses e dissertações da CAPES, no período de 2015-2019, foram encontradas 162 dissertações e 50 teses que continham as palavras mulher e gênero. A maioria referia-se aos estudos de mídia e artes, cinema, música, publicidade, mulher na política e comunicação pública. Nas 162 dissertações, ao fazer a intersecção “mulher, gênero e organizações”, somente duas continham a temática do gênero feminino: a primeira *Girlboss: comunicação e consumo de subjetividades em um ideário neoliberal da mulher empreendedora de si*, de Vivian Layane De Araujo Barroso Veras (2019), que traz uma reflexão crítica sobre a constituição de um modelo específico de subjetividade: “a Girlboss”, a partir do discurso de Sophia Amoruso, moldado simultaneamente aos ideais tradicionais de papéis do gênero feminino e às demandas produtivistas do capitalismo neoliberal; a segunda *Relacionamento como estratégia de comunicação para mulheres à frente de startups*, de Juliana Aparecida Galdino Gomes Wruck (2019b), na qual a autora explora o entendimento que um grupo de mulheres fundadoras de *startups* tem sobre o relacionamento com públicos como estratégia de comunicação efetiva para a longevidade de seu negócio. O Gráfico 3, abaixo, expõe o montante de teses e dissertações identificadas no catálogo CAPES.

Gráfico 3 – Total de trabalhos no catálogo CAPES



Fonte: elaborado pela autora

No total, somando-se as revistas (Intercom e Organicom), o Congresso Abrapcorp e as dissertações, foram identificadas sete produções científicas: um artigo, quatro apresentações em Congresso (*papers*) e duas dissertações. Ao ler as produções, identifica-se que o conceito de gênero não se revela de forma explícita, isto é, não se configura, teoricamente, como elemento constituinte dos problemas de pesquisa, além de que, existem distintas e variadas possibilidades interpretativas do termo gênero. Também não é feita menção do autor ou corrente feminista adotada, como por exemplo: “a construção do feminino dá-se pela formação do indivíduo como sujeito na sociedade”, ou “existem motivos culturais, e não biológicos, para que mulheres carreguem papéis de gênero a cumprir”, o que dificulta identificar quais teorias feministas estão sendo utilizadas para analisar as problemáticas do gênero feminino.

Com base no exposto, pode-se dizer que ainda existe pouca produção científica sobre comunicação, mulheres e organizações no país. Porém, cabe destacar o livro *Comunicação, diversidades e Organizações: pensamento e ação*, publicado em 2019, fruto do Grupo de Trabalho: Comunicação intercultural e interseccionalidades, no marco do congresso da Associação Brasileira de Pesquisadores de Comunicação organizacional e de Relações Públicas (Abrapcorp) do ano 2018, na cidade de Goiás.

O livro tem 11 artigos acadêmicos, dos quais quatro tratam da temática do gênero nas organizações: *O silêncio feminino nas organizações: uma análise para dar voz às mulheres por meio das relações públicas*, de Maria Aparecida Ferrari e Simone Cristina Dantas Miranda; *Por um aprendizado feminista na luta por direitos humanos: um estudo de gênero e violência*, de Carolina Andréa Campos Pimentel e Luciana de Oliveira Dias; *Diversidade sexual e o papel da comunicação nas organizações*, de Luiz Alberto de Farias, Maurício Correali e Emilio Alves de Oliveira; e *Barreiras de gênero e sexualidade à inclusão da diversidade nas organizações*, de Tânia Mara Campos de Almeida.

Apesar dos quatro textos tratarem da questão do gênero, somente *O silêncio feminino nas organizações: uma análise para dar voz às mulheres por meio das relações públicas*, aborda de fato a intersecção dos temas “relações públicas” e “mulheres nas organizações”, em que as autoras conceituam as relações públicas como função consultiva que se ocupa principalmente das interações, frente a frente, entre todas pessoas que interagem com a organização e têm como tarefa analisar os cenários internos e externos, além de poder colaborar para com construção de políticas de gênero que venham a se transformar em oportunidades para as mulheres e que permitam a equidade entre homens e mulheres no ambiente corporativo.

Aponta-se que tanto a criação do Grupo de Trabalho “Comunicação intercultural e interseccionalidades” no congresso Abrapcorp, como a publicação do livro *Comunicação,*

diversidades e Organizações: pensamento e ação, são duas iniciativas que mostram certo avanço na subárea de comunicação e relações públicas no país, contudo a maior parte das pesquisas ainda se concentra em temáticas como a eficácia dos instrumentos, análise dos públicos ou discurso organizacional, e até o momento pouco se fala sobre as mulheres profissionais, quando são as mulheres, em sua maioria, que ingressam nos cursos de comunicação e relações públicas (FERRARI, 2017).

Em suma, a recopilação da literatura especializada para referenciar o quadro teórico desenvolvido no tópico a seguir, compôs-se em dois grupos temáticos: relações públicas e gênero, conforme apresenta o Quadro 1:

Quadro 1 – Subsídio conceitual

“continua”

CONCEITOS	RESUMO	AUTOR(ES)
Relações Públicas	As relações públicas devem ser libertadas de sua definição restrita como gerenciamento da comunicação organizacional. As relações públicas podem contribuir para a democracia de base por meio do ativismo.	Derina Holtzhausen (2012) Jacquie L'etang (2008) Jordi Xifra (2012)
Ativismo Organizacional	O praticante de relações públicas como ativista organizacional servirá como uma consciência na organização, valorará o discurso de funcionários e públicos externos, tomará a decisão mais humana em uma determinada situação e promoverá novas formas de pensar e resolver problemas por meio de dissenso e conflito.	Derina Holtzhausen (2012)
Gênero	O gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos como uma forma primeira de significar as relações de poder.	Joan Scott (2019) Judith Butler (2019)
Performatividade	O gênero não é algo que nós somos, mas sim algo que constantemente fazemos.	Judith Butler (2003) Saba Mahmood (2006)

“conclusão”

CONCEITOS	RESUMO	AUTOR(ES)
Poder	O poder não é uma instituição e nem uma estrutura, não é uma certa potência de que alguns sejam dotados: é o nome dado a uma situação estratégica complexa numa sociedade determinada.	Michael Foucault (1988)
Agência	Capacidade para a ação criada e propiciada pelas relações de subordinação a partir da performance.	Saba Mahmood (2006)
Interseccionalidade	Se refere a sobreposição ou intersecção de identidades sociais e sistemas relacionados de opressão, dominação ou discriminação. Sugere e procura examinar diferentes categorias tais como gênero, raça, classe, capacidade, orientação sexual, religião, casta, idade e outros eixos de identidade que interagem em níveis múltiplos e muitas vezes simultâneos.	Avtar Brah (2006) Lélia Gonzalez (2020) Sueli Carneiro (2019)
Feminismo Decolonial		Lélia Gonzalez (2020) María Lagunes (2008) Yuderkys Espinosa Miñoso (2020) Ochy Curiel (2020)

Fonte: elaborado pela autora com base nos resultados do levantamento bibliográfico.

2.2 AS PESQUISAS INTERNACIONAIS SOBRE AS MULHERES NAS RELAÇÕES PÚBLICAS

Os estudos de mulher e gênero apareceram nas relações públicas na década de 1980. A *International Association of Business Communication* (IABC) foi responsável por aquele que é considerado o trabalho fundador, conhecido como *The Velvet Ghetto: The impact of the increasing percentage of women in public relations and business communication*, desenvolvido por Cline et al. (1986).

O estudo tinha como objetivo descrever o impacto do aumento do número de mulheres no campo das relações públicas. A descoberta foi que a profissão de relações públicas corria o risco de seguir o mesmo caminho que as áreas de ensino, enfermagem e biblioteconomia - campos com menor remuneração e prestígio do que profissões com habilidades e educação comparáveis - pelo fato de serem áreas predominantemente ocupadas por mulheres. Além disso, também mostrou que os salários dos profissionais de relações públicas estavam caindo e que os homens estavam deixando o campo por empregos que ofereciam melhor remuneração.

Os autores do *Velvet Ghetto* sugeriram que para mudar suas conclusões iniciais sobre papéis, salários e *status* de relações públicas, todos os profissionais deveriam realizar ações como trabalhar com os estudantes para melhorar a imagem das relações públicas e aumentar a consciência sobre a existência de questões de gênero. Esta última sugestão parece ter sido a mais profética, pois após a publicação do *Velvet Ghetto* o gênero passou a ser uma temática na pesquisa de relações públicas.

Outro estudo de grande impacto no campo, foi o desenvolvido por Larissa A. Grunig, Elizabeth L. Toth e Linda Childers Hon, que depois deu origem ao livro *Women in Public Relations* (2001), promovido pela *Public Relations Society of America* (PRSA). Segundo as autoras, a associação estava ciente da existência da discriminação sexual, contudo o objetivo da investigação não foi expor esse fato, mas tentar explicá-lo, como declararam: “pelo contrário, seu objetivo era explicar por que mulheres e homens vivenciam seu trabalho em relações públicas de maneira tão diferente” (GRUNIG; TOTH; HON, 2001, p. 13, tradução nossa).

Foi um estudo longitudinal de cinco anos e teve como cerne as experiências das mulheres no exercício da profissão de relações públicas em aspectos como recrutamento, treinamento, promoção, *glass ceiling*, assédio sexual e restrições no local de trabalho, com o intuito de começar a mover as relações públicas em direção a uma solução para os problemas (GRUNIG; TOTH; HON, 2001).

Algumas das descobertas da pesquisa foram as estratégias implementadas pelas mulheres para entrar no sistema: “muitas das entrevistadas disseram que as mulheres deveriam aprender a trabalhar o sistema em proveito próprio, em vez de combatê-lo” (GRUNIG; TOTH; HON, 2001, p. 322, tradução nossa). Esse plano envolve fazer uma escolha: adaptar-se ao sistema e trabalhar duas vezes mais que os colegas. A maioria das mulheres têm comprado essa ideia, mesmo que isso as deixem com frequência exaustas. Bem como, o sofrimento causado por ter de cumprir padrões definidos por homens pode ser debilitante para as mulheres a longo prazo.

Outro aspecto que vários participantes mencionaram foi: selecionar a organização correta para trabalhar. Mulheres que têm filhos pequenos acreditam que um ambiente de trabalho flexível é a chave. Essas mulheres observaram como os seus chefes lhes deram o apoio e a flexibilidade necessários para se desempenharem com sucesso (GRUNIG; TOTH; HON, 2001).

Resultados da pesquisa mostraram que a flexibilidade no trabalho era mais importante para as mulheres do que para os homens. Alguns participantes relataram que para trabalhar dentro do sistema as mulheres têm que fazer escolhas: “mulher não pode ser uma mãe tradicional e executiva ao mesmo tempo. As mulheres devem sacrificar-se para avançar em suas carreiras” (GRUNIG; TOTH; HON, 2001, p. 323, tradução nossa).

As mulheres em relações públicas ficam presas entre pressões impostas tanto por si mesmas como pelo sistema. As mulheres enfrentam barreiras sutis, e não tão sutis, que podem constrangê-las ao papel do técnico, “nossa própria pesquisa e a de outros estudiosos estabeleceu que as mulheres praticantes de relações públicas, geralmente são relegadas na função técnica nas organizações” (GRUNIG; TOTH; HON, 2001, p. 350, tradução nossa).

Como resultado da pesquisa, as autoras levantaram várias questões que precisam ser trabalhadas para superar o viés de gênero. No âmbito social é necessário aumentar o nível de conscientização sobre o sexismo, eleger mulheres para altos cargos no governo, promover legislação que garantam apoio aos pais que trabalham, combater o assédio sexual e quebrar os estereótipos de gênero. No contexto organizacional é necessário estabelecer políticas voltadas para a família, elaborar planos de carreira alternativos e tornar os critérios de recrutamento, contratação, retenção e promoção mais justos. Na esfera profissional, abordar a marginalização da profissão e elaborar estratégias para superar o problema, incorporar as perspectivas das mulheres no currículo, incentivar as mulheres a obter diplomas avançados e o trabalho conjunto entre mulheres e homens em prol da política de afiliação (GRUNIG; TOTH; HON, 2001).

Ambas as investigações (*The Velvet Ghetto e Women in Public Relations*) são as mais representativas da área e deram origem a diversos artigos, além de marcarem o caminho para a pesquisa sobre as mulheres nas relações públicas em outros países. Vale frisar a importância desses estudos para o momento atual, pois suscitaram várias questões que precisam ser abordadas, no intuito de superar o viés de gênero na profissão e na sociedade. Olhar o feminino nas relações públicas pode afetar profundamente as práticas de comunicação das organizações e as implicações das relações públicas para a sociedade. Imprescindível lembrar que a discriminação contra as mulheres nas relações públicas não pode ser separada dos sistemas organizacionais e sociais que produzem os preconceitos de gênero (HON, 1995).

Embora a pesquisa sobre mulheres em relações públicas tenha se originado nos Estados Unidos há significativos estudos em outros países da Europa. A Associação Europeia de Educação e Pesquisa em Relações Públicas (EUPRERA)⁶, realizou, em 2019, o Euprera Report *Women in Public Relations - A Literature Review (1982-2019)*.

A metodologia implementada para o estudo foi a análise de literatura, primeiro por meio de uma pesquisa em periódicos de relações públicas e periódicos na área de comunicação corporativa, os quais tradicionalmente publicam trabalhos de relações públicas. Os periódicos foram identificados usando a lista fornecida pelo *British Chartered Institute of Public Relations (CIPR)*. Os periódicos analisados foram: *Public Relations Review, Public Relations Inquiry, Journal of Public Relations Research, Corporate Communications: An International Journal, Journal of Communication Management, Corporate Reputation Review and Journal of Brand Management, the Public Relations Inquiry journal, Asia Pacific Public Relations Journal, Prism journals*. (TOPIC; LAWSON, 2019).

A palavra-chave usada para pesquisar os artigos nos periódicos e no banco de dados da *Springer* foi “relações públicas femininas”. Além deste processo realizaram a mesma busca no *Google Scholar*, após concluírem a leitura e análise inicial da literatura, também aplicaram o método bola de neve para encontrar outros artigos por meio das listas de referências das publicações já identificadas nos procedimentos anteriores.

O número total de artigos analisados foi de 223 para o período escolhido de 1982 a 2019. A pesquisa inicial foi realizada em 15 de dezembro de 2018 e várias outras se sucederam durante o curso da análise para atualizar a lista de literatura. A última busca bibliográfica foi realizada em junho de 2019, a qual propiciou a inclusão, na análise, de textos publicados naquele mesmo ano. Segundo os autores, a análise e as conclusões sobre a posição das mulheres

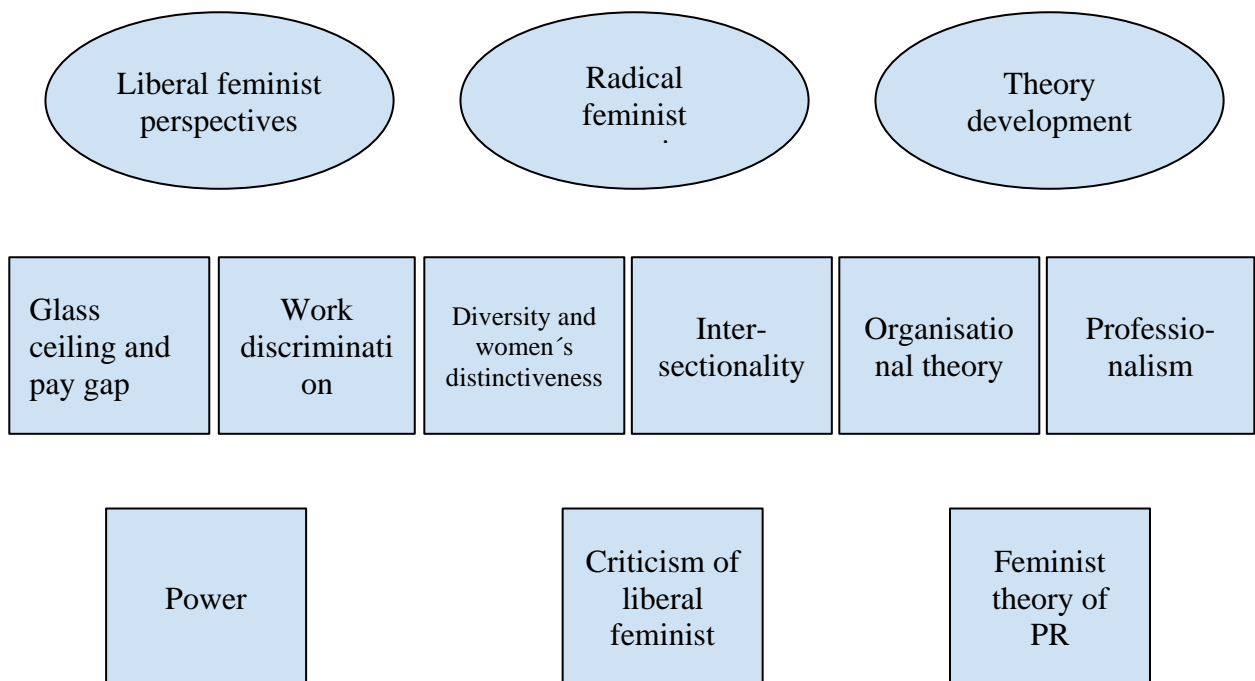
⁶ Organização que trabalha para promover e combinar pesquisa e prática no campo das relações públicas na Europa.

nas relações públicas “está predominantemente focada em trabalhos publicados no ocidente e na língua inglesa, devido à escassez de artigos publicados em português, espanhol, francês, croata, sérvio, esloveno, holandês e georgiano” (TOPIC; LAWSON, 2019, p. 12, tradução nossa).

Nas problemáticas abordadas nos artigos, identificaram-se que as mesmas questões foram analisadas ao longo dos anos em diferentes perspectivas. Por exemplo, a diferença salarial e do teto de vidro foram analisados como parte dos estudos sobre discriminação no trabalho nos anos 1980, e, também na teoria organizacional das relações públicas nos anos 1990. Entre 2000-2009, em debates sobre profissionalismo. No período final, 2010-2019, voltou a ser abordado como desigualdade de gênero (TOPIC; LAWSON, 2019).

Os trabalhos, depois da análise, foram classificados em três temas gerais (TOPIC; LAWSON, 2019), como é possível observar na Figura 1:

Figura 1 - Principais Temas da Literatura



Fonte: extraído de *EUPRERA Report Women in Public Relations: A Literature Review (1982-2019)* (TOPIC; LAWSON, 2019, p. 32).

É possível observar que os temas estão estruturados da seguinte forma:

1) Perspectivas feministas liberais, nas quais estudiosas analisaram questões como teto de vidro e diferença salarial, discriminação no trabalho (como o fato de que as mulheres podem

ser encontradas em posições técnicas, falta de oportunidades de orientação etc.) e o poder que as mulheres simplesmente não têm devido ao seu baixo *status* nas organizações;

2) Perspectivas feministas radicais, nas quais foram analisadas a diversidade nas relações públicas, a interseccionalidade na falta de oportunidades para as mulheres, o caráter distintivo das mulheres (por exemplo, como as mulheres são vistas como mais inclinadas a fazer pesquisas e com diferentes maneiras de fazer as coisas) e alguns trabalhos oferecem críticas ao feminismo liberal, que não resolveu os problemas para as mulheres.

3) Desenvolvimento de uma teoria organizacional das relações públicas e, assim, analisaram a posição das mulheres no cenário organizacional. Além disso, acadêmicas se engajaram no desenvolvimento da teoria das relações públicas feministas e na profissionalização do campo, que em alguns casos estava ligada à posição das mulheres. (TOPIC; LAWSON, 2019).

Outra conclusão do estudo foi que os periódicos e trabalhos publicados da área, “ainda se concentram predominantemente na comunicação de crises e riscos, mídia digital, prática de relações públicas, comunicação estratégica e gestão estratégica e relações com a mídia, deixando assim a exploração das mulheres na profissão como uma questão marginal” (TOPIC; LAWSON, 2019, p. 15, tradução nossa).

Foi divulgado, em 2020, o segundo volume *Women in Public Relations in England*, no qual analisaram os dados sobre a posição das mulheres na indústria de relações públicas na Inglaterra, e outros relatórios estão sendo produzidos por pesquisadores na Croácia, Eslovênia, Espanha, Portugal, França e Geórgia. No estudo foram feitas 26 entrevistas para explorar experiências vividas de mulheres que trabalham em relações públicas, bem como a cultura de escritório, socialização e liderança. Os resultados mostraram que as mulheres enfrentavam exclusões e discriminações em suas experiências diárias, bem como a cultura do escritório e a simpatia para com as mulheres dependiam do equilíbrio de gênero. Mulheres que trabalhavam em escritórios dominados por homens relataram brincadeiras masculinas nas interações sociais, exclusões de decisões de negócios. As mulheres também citaram as expectativas que podem ser vistas como culturalmente masculinas, o que as colocam em desvantagem (TOPIC, 2020).

Nas entrevistas, as mulheres igualmente comentaram que, por exemplo, sofreram reprovação por atuarem relações públicas, pois “a comunicação, em geral, muitas vezes não é levada a sério” (TOPIC, 2020, p. 26, tradução nossa). Um dos maiores problemas nas organizações é também a falta de reconhecimento das relações públicas e comunicações, dado que as mulheres que trabalham em relações públicas são frequentemente chamadas de “garotas

de comunhão”, e as relações públicas são vistas como “fofas” (TOPIC, 2020, p. 54, tradução nossa) e, portanto, não relevantes ou benéficas para o negócio.

Ademais as mulheres indicaram a preocupação com aparência tanto nas entrevistas de emprego como no exercício profissional, são cautelosas para não serem mal interpretadas, por isso muitas vezes mencionaram que consultavam os respectivos maridos para se certificarem de que emitiam o sinal de que não estavam “disponíveis”, trazendo novamente o argumento de que as mulheres devem ter cuidado para não enviar a mensagem errada, reafirmando o que anteriormente fora relatado por outras entrevistadas, o indica a vigência de um *habitus* masculino nas organizações (TOPIC, 2020).

Além disso, as mulheres de origem minoritária que ingressavam na indústria enfrentavam racismo, como não poder ter clientes brancos ou enfrentar desafios específicos não abordados em políticas gerais de igualdade, o que justifica a necessidade de se realizar outras pesquisas.

As organizações, com base nos dados coletados neste estudo, podem, portanto, ser vistas como culturalmente masculinas, impedindo assim o progresso das mulheres. Segundo os autores do estudo, as pesquisas futuras devem, destarte, explorar as questões de raça, educação e trabalho *freelancer*, para lançar luz sobre a posição das mulheres nas relações públicas na Inglaterra.

2.3 SÍNTESE DAS DESCOBERTAS

A revisão de pesquisas empíricas, aqui relatadas, permite concluir que os trabalhos publicados da área, “ainda se concentram predominantemente na comunicação de crises e riscos, mídia digital, comunicação estratégica e relações com a mídia, deixando assim a exploração das mulheres na profissão como uma questão marginal” (TOPIC; LAWSON, 2019, p. 15, tradução nossa).

A escassez de estudos empíricos que aspirem a uma compreensão mais ampla da situação das mulheres na profissão de relações públicas é um indicador da relevância da presente pesquisa. Concordo com Topic (2020, p. 6, tradução nossa) ao afirmar que:

[...] na última década, houve uma proliferação de pesquisas acadêmicas sobre experiências de mulheres que trabalham na indústria de relações públicas, embora o número de resultados de pesquisas sobre esta questão está longe do produzido nas áreas de comunicação de crise e relações com a mídia.

Faz-se notório que os estudos sobre gênero têm sido desenvolvidos principalmente por pesquisadores nos Estados Unidos e Inglaterra, bem como as pesquisas sobre a experiência das

mulheres profissionais até o momento não foram abordadas, a partir da construção social do gênero feminino e da articulação dos marcadores sociais de gênero, raça e classe social, o que afeta especialmente as oportunidades de ingresso, permanência e ascensão profissional das mulheres, como se pode observar nos temas indicados por Topić (2020), no estudo realizado no Reino Unido. Por fim, vale sinalizar que os métodos utilizados com maior recorrência são os estudos longitudinais e as entrevistas.

2.4 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção, é exposto o referencial teórico que alicerça esta pesquisa e a partir do qual as histórias de vida serão analisadas posteriormente. Dispõe-se, na primeira parte (seção 2.4.1), o conceito de gênero consolidado na década de 1980, e que instaurou a terceira onda feminista, com autoras como Scott (2019) e Butler (1990). Na articulação entre gênero, classe e raça, estão as autoras Gonzalez (2020) e Carneiro (2019), que trabalham a interseccionalidade, tão importante para o contexto brasileiro e o olhar pós-colonial com autoras como Gonzalez (1998), Lagunes (2008), Miñoso (2020) e Curiel (2020).

O segundo trecho (seção 2.5) trata sobre o contexto da mulher no mercado de trabalho, com referências sobre as questões de desigualdade que vivenciam as mulheres no trabalho, como se manifesta o fenômeno *glass ceiling* (MORRISON; RANDALL; WHITE, 1987), a brecha salarial e a discriminação sexual. Também há dados estatísticos do *Global Gender Gap Report – 2020* (relatório do Fórum Econômico Mundial); o Relatório Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil (Pesquisa Nacional do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística); e *Women in the Workplace 2020* (THOMAS et al.; 2021), mostram que os números sobre a representação feminina nas organizações ainda são inferiores.

Em seguida, o terceiro tópico (seção 2.6) faz referência ao campo das relações públicas, levando em consideração que a prática das relações públicas ainda está centrada na abordagem modernista e positivista dominante na teoria (HOLTZHAUSEN, 2012) e que, de certa forma, continua sendo o paradigma utilizado nas organizações no Brasil. Para tratar do conceito de relações públicas, nesta pesquisa, recorre-se ao enfoque pós-moderno das relações públicas (HOLTZHAUSEN, 2012), uma vez que permite fazer uma ligação com a teoria feminista.

2.4.1 O construto gênero

Gênero é um conceito desenvolvido para contestar a naturalização da diferença sexual em múltiplas arenas de luta. (HARAWAY, 2011).

O presente tópico abordará três aspectos relativos ao debate de gênero, em primeiro considerando-o como base para os estudos sobre a mulher; o segundo contemplará a interseccionalidade na teoria feministas; e o terceiro concerne ao feminismo colonial. Elementos considerados indispensáveis ao tema desta pesquisa.

2.4.1.1 O gênero como base para os estudos sobre as mulheres

A distinção sexo/gênero está em debate frequente, mas, em geral, o favorecimento da categoria de gênero sobre a de sexo é defendido em termos de que a mulher não é determinada por sua natureza biológica à maternidade (HOLLANDA, 2019).

As feministas começaram a utilizar o conceito analítico de gênero⁷ no final do século XX como uma maneira de se referir à organização social da relação entre os sexos em rejeição ao determinismo biológico e o introduziram na pesquisa sobre mulheres. Segundo Scott (2019, p. 53), “o uso do gênero é um aspecto que a gente poderia chamar de procura de uma legitimidade acadêmica pelos estudos feministas nos anos 1980”. O termo “gênero” faz parte das tentativas levantadas pelas feministas contemporâneas para reivindicar certo campo de definição, para insistir sobre o caráter inadequado das teorias existentes em explicar desigualdades persistentes entre mulheres e homens. As feministas não só começaram a encontrar uma via teórica própria, como também encontraram aliados científicos e políticos (SCOTT, 2019).

Para a autora, a definição de gênero baseia-se numa integral conexão entre duas proposições: “o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos; e o gênero é uma forma primeira de significar as relações de poder” (SCOTT, 2019, p. 87). Essa forma primária constitui-se como um campo por meio do qual o poder é articulado. O gênero não é o único campo, mas parece ter consolidado um meio persistente e recorrente de tornar eficaz a significação do poder no ocidente, nas tradições

⁷ Existem diferenças entre as autoras feministas anglo-saxãs que assumem o conceito de “gênero” e as francesas que trabalham “relações sócias de sexo”. Para esta pesquisa optei pelo conceito de “gênero” devido a que desde a perspectiva pós-moderna, o diálogo é com o pós-estruturalismo das anglo-saxãs e não com as francesas.

judaico-cristãs e islâmicas. O conceito de gênero estrutura a percepção e a organização concreta e simbólica de toda a vida social (SCOTT, 2019).

Segundo Scott (2019), para compreender como funciona o gênero e como ocorrem as mudanças é preciso entender o poder, não como uma noção unificada, coerente e centralizada, conforme a perspectiva de Michel Foucault (1988) sobre o poder. Para Foucault (1988, p. 103), “o poder não é uma instituição e nem uma estrutura, não é uma certa potência de que alguns sejam dotados: é o nome dado a uma situação estratégica complexa numa sociedade determinada”. O filósofo entende o poder como a multiplicidade de correlações de força imanentes ao domínio; o jogo que, por meio de lutas e afrontamentos incessantes, as transforma, reforça e inverte. O poder é onipresente não por englobar tudo, mas por ser proveniente de todos os lugares.

Com o entendimento do conceito de gênero nos estudos feministas e o poder como uma situação estratégica complexa numa sociedade determinada, é necessário questionar como as mulheres têm criado sua identidade e o tipo de agência desenvolvida no ambiente organizacional. Para tais efeitos, é sugerido abordar o conceito de *performance*, isto é, a ideia de que “o gênero não é algo que nós somos, mas sim algo que constantemente fazemos” (BUTLER, 2003, p. 200). A *performance* não é só do gênero, mas, também de uma consubstancialidade das diferentes relações sociais: raça, etnia, idade e classe social.

A identidade de sexo e de gênero se constrói no discurso pelos atos que executa. Nas palavras de Butler (2003, p. 200), “o gênero não deve ser construído como uma identidade estável ou um locus de ação do qual decorrem vários atos; em vez disso, o gênero é uma identidade tenuemente constituída no tempo, instituído num espaço externo por meio de uma repetição estilizada de atos”. Assim, a própria ordem de ser de um determinado gênero ocorre por caminhos discursivos: ser uma boa mãe, ser um objeto sexual desejável, ser uma boa esposa, em resumo, significa uma multiplicidade de garantias em resposta a uma variedade de demandas, tudo ao mesmo tempo.

A identidade, portanto, está aberta a certas formas de intervenção e de resignificação contínuas, uma vez que é uma prática discursiva. A liberdade de escolha individual no que concerne ao gênero e ao sexo é limitada, mas existe na possibilidade de interpretar as normas existentes de gênero, organizando-as de uma nova forma. Segundo Butler (2003, p. 201, grifos da autora):

O fato de a realidade do gênero ser criada mediante *performances* sociais contínuas, significa que as próprias noções de sexo essencial e de masculinidade ou feminilidade verdadeiras ou permanentes, também são constituídas como parte da estratégia que oculta o caráter *performativo* do

gênero e as possibilidades performativas de proliferação das configurações de gênero fora das estruturas restritivas da dominação masculina e da heteronormatividade compulsiva.

Butler preocupa-se em sinalizar como a identidade de mulher é modelada a partir das narrativas naturais da heteronormatividade compulsória de seus protagonistas centrais: os homens e as mulheres, ao mesmo tempo busca se conceituar a identidade como efeito, isto é, “como produzida ou gerada, pois o fato de uma identidade ser um efeito significa que ela não é nem inevitavelmente determinada nem totalmente artificial e arbitrária” (BUTLER, 2003, p. 211). A chance de sair dos determinismos da identidade sexual abre caminhos para outras possibilidades acerca das múltiplas identidades das mulheres.

Além disso, na teoria de Butler, existe a perspectiva de ação ou realidade fora das práticas discursivas da heterossexualidade compulsória, o que nos leva a analisar o conceito de agência de Saba Mahmood (2006, p. 123): “não como um sinônimo de resistência nas relações de dominação, mas sim como uma capacidade para a ação criada e propiciada por relações concretas de subordinação historicamente configuradas”.

A abordagem teórica de Saba Mahmood remota os argumentos de Judith Butler, que por sua vez utiliza dois raciocínios de Michel Foucault. No primeiro, o poder não pode ser entendido apenas a partir do modelo de dominação, como algo que é atribuído ou retirado pelos indivíduos ou agentes de soberania a terceiros por decorrência de intencionalidade, estrutura ou localidade singular que preside sobre a sua racionalização e execução. Pelo contrário: o poder deve ser entendido como uma relação de forças estratégicas que permeia a vida e produz novas formas de desejo, objetos, relações e discursos. No segundo, o paradoxo da subjetivação, tem-se que os mesmos processos e condições, que garantam a subordinação de um sujeito, são também os meios através dos quais ele se transforma numa identidade e agência autoconsciente (MAHMOOD, 2006).

Mahmood retoma da teoria do sujeito de Butler, a performatividade como agência, dado que todas as formações sociais são reproduzidas por intermédio de uma representação das normas, que se tornam vulneráveis, já que cada representação pode falhar. Assim, a condição de possibilidade de cada formação social é também a do seu desmoronamento. Butler localiza a possibilidade da agência no seio de estruturas de poder e, mais importante, sugere que a estrutura reiterativa das normas não serve apenas para consolidar um regime particular de discurso/poder, mas também fornece os meios para a sua desestabilização (MAHMOOD, 2006).

A partir do conceito de agência como uma capacidade para a ação criada e propiciada pelas relações de subordinação específicas é possível observar como as estruturas de

desigualdade de gênero são habitadas pelas mulheres e como são agentes de resistência. Quando as mulheres parecem reinscrever o que são os instrumentos de sua própria opressão, percebemos os pontos de ruptura da autoridade masculina. Conforme Mahmood (2006), existe uma variedade de formas em que as normas são vividas, incorporadas, procuradas e consumadas, e, por isso devemos sair da lógica binária dessa construção/destruição para entender melhor como o *self* se adapta à autoridade imposta.

A importância da agência para Mahmood reside na capacidade da mulher para sobreviver no seio de um sistema de desigualdade e para crescer, apesar dos constrangimentos. Nesse sentido, o seu trabalho é dirigido a ressaltar diferentes formas de agência que ficaram de fora das narrativas feministas hegemônicas. Para Mahmood (2006, p. 149):

Os objetivos libertários do feminismo devem ser representados à luz do fato de que o desejo de liberdade e libertação é historicamente situado e que a sua força motivacional não pode ser assumida a priori, devendo antes ser reconsiderada no contexto de outras vontades, projetos históricos e capacidades que são inerentes ao sujeito discursivo e historicamente localizado.

A análise de Mahmood nos mostra que existem vários feminismos concernentes às diferenças existentes entre as mulheres a respeito de raça, classe, religião, cultura, idade e qualquer outro marcador de distinção. Como ficou claro durante a Conferência Internacional de Mulheres em Nairobi, em 1985, na qual mais de dez mil mulheres de mais de 150 países se reuniram. As questões levantadas pelos diferentes grupos de mulheres presentes nessa conferência serviram para sublinhar o fato de que os problemas que afetam as mulheres não podem ser analisados isoladamente do contexto de desigualdade nacional e internacional. Para Brah (2006, p. 341):

Nosso gênero é constituído e representado de maneira diferente segundo nossa localização dentro de relações globais de poder. Nossa inserção nessas relações globais de poder se realiza através de uma miríade de processos econômicos, políticos e ideológicos. Dentro dessas estruturas de relações sociais não existimos simplesmente como mulheres, mas como categorias diferenciadas, tais como mulheres de classe trabalhadora, mulheres camponesas ou mulheres imigrantes. Cada descrição está referida a uma condição social específica. Vidas reais são forjadas a partir de articulações complexas dessas dimensões. É agora axiomático na teoria feminista que mulher não é uma categoria unitária.

Portanto, nas teorias feministas latino-americanas, não se fala de mulher, senão de mulheres, para dar dimensão às múltiplas experiências e dar valor às formas em que se articulam os diferentes marcadores sociais de raça, classe social, idade/geração, orientação sexual, entre outros. Além de apontar para um feminismo fora da lógica eurocêntrica, de modo a valorizar as

experiências das mulheres em países pós-coloniais, reconhecendo os efeitos da premissa colonial.

2.4.1.2 A interseccionalidade na teoria feminista

A multiplicidade de diferenciações que, articulando-se ao gênero, permeiam o social, é o que algumas autoras, por exemplo Brah, categorizam de interseccionalidades. A autora se pergunta: “como a diferença racial se liga a diferenças e antagonismos organizados em torno a outros marcadores como gênero e classe?” (BRAH, 2006, p. 331). Sua proposta é oferecer ferramentas analíticas para apreender a articulação de múltiplas diferenças e desigualdades. Não se trata só da diferença sexual, nem da relação entre gênero e raça ou gênero e sexualidade, mas, em sentido amplo, das interações entre possíveis distinções, em contextos específicos.

Esta perspectiva é importante para a análise das mulheres no Brasil, pois, como aponta Brah (2006), dentro do grupo de mulheres trabalhadoras há diversos agrupamentos de acordo com a posição de classe, que por sua vez se articula com outros eixos de diferenciação, como raça, que geram oportunidades de vida para categorias específicas de mulheres. Assim, “estruturas de classe, racismo, gênero e sexualidade não podem ser tratadas como variáveis independentes porque a opressão de cada uma está inscrita dentro da outra - é constituída pela outra e é constitutiva dela” (BRAH, 2006, p. 351).

Esses eixos de diferença compõem o que na teoria feminista se conhece como interseccionalidade, ou seja, “o estudo de como a sobreposição ou intersecção de identidade sociais, particularmente das identidades minoritárias, são diretamente relacionadas aos sistemas e estruturas de dominação e da discriminação” (HOLLANDA, 2019, p. 15). Além disso, como adverte Lugones (2008, p. 55), ao se referir à intersecção, “Não tem sido suficiente para fazer os homens de cor, que também são vítimas de dominações e explorações violentas, perceberem que em certa medida são cúmplices ou colaboradores na efetivação da dominação violenta das mulheres de cor.”.

As palavras de González (2020, p. 44-45) complementam as considerações que podem ser postuladas acerca do tema:

Na verdade, esse silêncio ruidoso sobre as contradições raciais se fundamenta, modernamente, num dos mais eficazes mitos de dominação ideológica: o mito da democracia racial. Na sequência da suposta igualdade de todos perante a lei, ele afirma a existência de uma grande harmonia racial - sempre que se encontram sob o escudo do grupo branco dominante; o que revela sua articulação com a ideologia do branqueamento. Na nossa opinião, quem melhor sintetizou esse tipo de dominação racial foi um humorista brasileiro ao

afirmar “No Brasil não existe racismo porque os negros reconhecem seu lugar”.

Nota-se, portanto, que considerar os fatores interseccionais presentes no feminismo é imprescindível à compreensão acerca da figura da mulher nos distintos marcadores sociais, pois alguns deles tornarão ainda mais estigmatizado o lugar que lhe é destinado.

2.4.1.3 O feminismo decolonial

Assim como o feminismo negro, surgiram outras perspectivas de gênero nas primeiras décadas do século XXI, como é o caso do feminismo decolonial, ou seja, “a nova perspectiva feminista que valoriza os determinantes da lógica colonial como um importante fator de opressão da mulher negra, indígena e mestiça” (HOLANDA, 2019, p.17).

Segundo Curiel (2020), trata-se de um movimento em pleno crescimento e maturação, que se apoia na teoria decolonial, proposta por pensadores latino-americanos, da teoria crítica contemporânea, estreitamente associada às tradições das ciências sociais e humanidades da América Latina e do Caribe.

Para os pensadores decoloniais, a experiência colonial começou 1492, quando se concretizou a relação modernidade-colonialidade, que produziu a superioridade epistêmica e política de Ocidente sobre o resto do mundo. Esse padrão mundial sustenta-se na ideia de raça, como imposição de uma classificação racial\étnica: indígenas, negros, marrons, amarelos, e uma geocultural: América, África, Oriente, Ásia e Europa. A modernidade eurocêntrica também promoveu a colonialidade do saber, “um tipo de racionalidade técnico-científica, epistemológica, que se coloca como o modelo válido de produção de conhecimento” (CURIEL, 2020, p. 128), desconsiderando outras formas de conhecimentos ancestrais dos povos nativos.

Portanto, o feminismo decolonial é relevante para esta pesquisa, na medida em que auxilia na análise da condição desigual que a mulher ocupa na família, empresas e na sociedade de maneira geral. Assim, apoio-me nas teorias feministas latino-americanas, nas quais o gênero é visto como uma variável teórica inseparável de outros eixos de opressão, uma vez que poderia ser considerado como história ou reminiscência do período colonial, o qual permanece vivo no imaginário e adquire novos contornos e funções em uma ordem social supostamente democrática, que mantém intactas as relações de gênero segundo a cor ou a raça instituída no período de escravidão (CARNEIRO, 2019).

A partir desse ponto de vista, é possível afirmar que o feminismo negro, construído no contexto de sociedades multirraciais, pluriculturais e racistas – como são as sociedades latino-

americanas – tem como principal eixo articulador o racismo e seu impacto sobre as relações de gênero, uma vez que ele determina a própria hierarquia de gênero (CARNEIRO, 2019). Na sociedade brasileira o racismo se manifesta, por exemplo, de acordo com Carneiro (2019, p. 314):

Quando falamos em garantir as mesmas oportunidades para homens e mulheres no mercado de trabalho, estamos garantindo emprego para que tipo de mulher? Fazemos parte de um contingente de mulheres para as quais os anúncios de emprego destacam a frase: “Exige-se boa aparência”.

Essa boa aparência concerne ao modelo estético de mulher branca, por isto o feminismo negro e o decolonial questionam as políticas neoliberais, vindo do feminismo branco norte-americano e europeu, alegando que a noção de igualdade baseada no entusiasmo corporativo pela diversidade não reconhece que as mulheres negras e mestiças tiveram uma experiência histórica diferenciada, que o discurso clássico sobre a opressão da mulher não tem reconhecido. Assim, Carneiro (2019) questiona sobre qual tipo de mulher se está falando, quando as feministas disseram que as mulheres deveriam ganhar as ruas e trabalhar, uma vez que as mulheres negras durante séculos já trabalhavam como escravas.

Em sua preocupação, tanto para com o feminismo negro como para com a teoria decolonial, a filósofa brasileira Lélia Gonzalez (2019) “cunha a categoria *Amefricanidade*, que propõe a abordagem interligada do racismo, do colonialismo, do imperialismo e de seus efeitos” (HOLLANDA, 2019, p. 16). Segundo González (2019), para o entendimento do racismo brasileiro é necessário analisar a estratégia utilizada pelos países ibéricos – Espanha e Portugal – em suas colônias, dado que as sociedades que vieram a constituir a chamada América Latina compartilham uma herança histórica de classificação social (racial e sexual), que dispensaram formas abertas de segregação a outros grupos étnicos diferentes como mouros e judeus, sujeitos a um violento controle social e político, que garantiu a superioridade dos brancos como grupo dominante, conferindo-lhes um lugar distinto dos demais.

O racismo latino-americano é bastante sofisticado para manter negros e indígenas em segmentos subordinados no interior das classes mais exploradas, graças à sua forma ideológica mais eficaz: a ideologia do branqueamento. Veiculada pelos meios de comunicação de massa e pelos aparelhos ideológicos tradicionais, como o governo e a igreja. “Uma vez estabelecido, o mito da superioridade branca demonstra sua eficácia pelos efeitos de estilhaçamento, de fragmentação da identidade racial que ele produz: o desejo de embranquecer é internalizado, com a simultânea negação da própria raça, da própria cultura” (GONZÁLEZ, 2019, p. 346).

Além disso, para um segmento da população “no Brasil não existe racismo porque o negro reconhece seu lugar”, expressão do humorista Millôr Fernandes” (GONZALEZ, 2019, p.

345). “Não é por acaso que a neurose *cultural brasileira* tem no *racismo* seu sintoma por excelência [...] o racismo “à brasileira” se volta justamente contra aqueles que são seu testemunho vivo (os negros), ao mesmo tempo que diz não fazer isso (“democracia racial” brasileira)” (GONZALEZ, 2019, p. 341).

Para Lugones (2020, p. 56) “A invenção da ‘raça’, é uma guinada profunda, um giro, já que reorganiza as relações de superioridade e inferioridade estabelecidas por meio da dominação. A humanidade e as relações humanas são reconhecidas por uma ficção em termos biológicos”. O processo de colonização inventou o colonizado, bem como engendrou a tentativa de reduzi-lo por completo a algo inferior aos humanos primitivos, desconhecendo suas organizações culturais, políticas econômicas e religiosas.

De acordo com Lugones (2008, p. 57)

Ao produzir essa classificação social, a colonialidade permeia todos os aspectos da vida social e permite o surgimento de novas identidades geo-culturais e sociais. “América” e “Europa” estão entre essas novas identidades geo-culturais; “europeu”, “índio”, africano” estão entre as identidades “raciais”. Essa classificação é “a expressão mais profunda e duradoura da dominação colonial”. Com a expansão do colonialismo europeu, a classificação foi imposta à população do mundo. Desde então, tem atravessado todas e cada uma das áreas da vida social, tornando-se, assim, a forma mais efetiva de dominação social, tanto material como intersubjetiva.

No sistema colonial o modo de se organizar dos povos não europeus passou a ser considerado não civilizado, em decorrência dessa perspectiva eurocêntrica, se encontravam no estado de natureza, o que justificaria a sua exploração. As mulheres indígenas e negras não eram consideradas humanas. A humanidade dos povos nativos, por sua vez, era negada, por serem considerados um obstáculo à cristianização e à modernização

O que é assinalado por Gonzalez e Lugones, sobre o impacto do pensamento colonial na sociedade brasileira, pode ser constrangedor para muitos, na medida que a história que nos foi contada tenta instaurar em nossas mentes, a ideia de que esse período de exploração faz parte do passado e já foi superada. Quando na realidade é que se analisamos as relações sociais com a lente do feminismo decolonial veremos como ainda estão presentes os sistemas de opressão coloniais.

A perspectiva do feminismo decolonial é importante no desenvolvimento das pesquisas sobre gênero na América Latina, porque permite compreender como se articula o sistema de poder e controle sobre as populações que foram colonizadas, e como esse sistema se mantém vigente no capitalismo global, além de oferecer um olhar crítico para entender o impacto da colonização na representação das mulheres, negras, indígenas e latinas. Partindo de paradigmas

não dominantes que mostram a relação entre modernidade ocidental, colonialismo e capitalismo (CURIEL, 2020).

Como também aponta Minõso (2020), o feminismo da América Latina no começo fez um esforço para se ajustar às teorias produzidas nos Estados Unidos e na Europa, numa tentativa de lhes fazer compatível às mulheres de diferentes contextos atravessados pela colonialidade. Na atualidade, o movimento questiona o feminismo hegemônico e aos poucos vai costurando novas narrativas e interpretações que permitem lançar luz às vidas e histórias que foram ocultadas pelo sistema colonial.

As feministas latino-americanas propõem que para enxergar as problemáticas atuais, primeiro é necessário decolonizar o nosso pensamento, uma que vez a história que nos foi e ainda é contada nas escolas tem por prisma o olhar do colonizador. A perspectiva eurocêntrica com a qual narramos a história apaga da nossa memória a contribuição cultural, política e histórica de negros da diáspora africana e de indígenas de diversas etnias na construção do Brasil.

Assim, ao me aproximar das problemáticas que enfrentam as mulheres profissionais de relações públicas, preciso ter a mente aberta para diferentes narrativas, experiências e modos de ver a realidade. Além de ter presente o gênero como uma construção social e sua interseccionalidade com outros marcadores sociais.

2.5 AS MULHERES E O SEU ESPAÇO NA SOCIEDADE E NAS ORGANIZAÇÕES

O gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos; uma forma primeira de significar as relações de poder. As mudanças na organização das relações sociais correspondem sempre à mudança nas representações de poder, mas a direção da mudança não segue necessariamente um sentido único (SCOTT, 2019, p. 48).

A ocupação das mulheres em determinados espaços sociais e nas organizações é contemplada em três etapas, na presente sessão, sendo a primeira direcionada à trajetória histórica das mulheres e as primeiras conquistas no Brasil; a segunda concerne à inserção das mulheres no mercado de trabalho; e a última apresenta fenômeno Teto de Vidro e a ascensão da mulher nas organizações.

2.5.1 A trajetória das mulheres e primeiras conquistas no Brasil

Olhando a trajetória do movimento feminista na América Latina encontramos elementos em comum, nessa luta pela reivindicação de seus direitos, mesmo com certas diferenças políticas e sociais de cada país, como a ditadura militar no Brasil na segunda metade do século XX. “Podemos situar os começos do feminismo em Brasil na Revolução Constitucionalista de 1930” (BLAY; AVELAR, 2017, p. 77), na qual a médica Carlota Pereira de Queiroz apoiou os rebeldes feridos e conseguiu se eleger para a Assembleia Nacional Constituinte de 1933, sendo a única mulher que assinou a Constituição de 1934; este fato contou com a participação da feminista Bertha Lutz na conquista pelo sufrágio feminino.

Nos anos 1930, a migração para a cidade e o trabalho industrial trouxe consigo a luta de classes, o surgimento do operariado, do capitalismo e a consolidação do Partido Comunista Brasileiro (PCB). As mulheres foram ativas na ação comunista, atuando na ilegalidade junto aos estudantes e trabalhadores. No Partido Comunista destacou-se Zuleika Alambert na campanha da Constituinte Federal, por sua atuação na Assembleia Estadual Paulista em 1947 e por toda sua vida política (BLAY; AVELAR, 2017).

Em 1964, com a instauração da ditadura militar no Brasil, que durou até o ano de 1985, o Congresso Nacional foi dissolvido, a Constituição de 1946 foi substituída, as liberdades civis foram suprimidas, cresceu a perseguição aos opositores, prisão, tortura e exílio político. “O Movimento Feminino pela anistia”, liderado por Therezinha Zerbini e com intensa atuação de Margarida Genevois, deu origem ao Movimento Nacional pela Anistia em 1979, e “foi o marco simbólico e concreto para o retorno da democracia no Brasil” (BLAY; AVELAR, 2017, p. 77). Com a redemocratização, algumas mulheres seguiram filiadas aos partidos de esquerda e outras, não alinhadas aos partidos políticos, lutavam pela igualdade constitucional entre homens e mulheres. Conforme, Blay e Avelar (2017, p. 88) afirmaram: “forças feministas se uniram num esforço preparatório para a Constituinte finalmente aprovada em 1988. Consagram-se a maioria das demandas igualitárias com algumas exceções – por exemplo os direitos reprodutivos, o aborto etc.”.

Os movimentos feministas brasileiros ao final do século XX e início do XXI estimularam reivindicações por direitos sociais igualitários, além das mulheres para outros grupos marginalizados, e permitiram a criação de políticas públicas sociais-democratas (ALVES et al., 2017). No âmbito institucional, foram criados os ministérios para igualdade da mulher, igualdade racial e saúde pública. Nas palavras de Blay e Avelar (2017, p. 96) “são inquestionáveis os avanços, mas concomitantemente temos outros desafios pela frente: a

violência contra as mulheres, contra a comunidade LGBT, a prevalência de políticas fundamentalistas que tentam impor retrocessos”.

2.5.2 A inserção das mulheres no mercado de trabalho

Sabe-se que o início da inserção da mulher no mercado de trabalho ocorreu a partir das duas grandes Guerras Mundiais, dado que a necessidade de sobreviver também lhe trouxe a possibilidade de sair de casa e se dedicar a algo para além das tarefas domésticas, pois com os homens nas frentes de batalha as fábricas ficaram vazias, fazendo com que a economia entrasse em acentuada crise. Com isso, as indústrias se utilizaram da mão de obra disponível, ou seja, mulheres e crianças. Enquanto os homens lutavam, as mulheres fabricavam as armas, as munições e tantos outros insumos que abasteciam não somente a guerra, mas toda a economia (PINTO, 2015).

Ao final do século XX, o nível de treinamento e qualificação profissional das mulheres mudou drasticamente, graças ao sucesso alcançado em carreiras tipicamente masculinas. Mulheres instruídas, além de continuar marcando presença em tradicionais “guetos” femininos, como o magistério e a enfermagem, também alcançaram as áreas profissionais de prestígio, tais como: medicina, advocacia, arquitetura e até mesmo engenharia, tradicional reduto masculino (RAMOS; CANDELA, 2002).

No entanto, apesar das mulheres terem ocupado novos e promissores espaços de trabalho permaneceram submetidas à desigualdade de gênero presente em todos os escalões do mercado de trabalho com salários inferiores aos dos homens, além de sofrerem violências como o abuso sexual e moral (RAMOS; CANDELA, 2002).

Além disso, ainda é muito comum na vida das mulheres brasileiras a dupla jornada: o emprego formal adicionado à rotina de cuidados e afazeres domésticos, como mostra o relatório *Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira* (IBGE, 2020)⁸. A estrutura produtiva do Brasil carrega elementos e relações trabalhistas típicas de economias subdesenvolvidas, como por exemplo, o grande número de trabalhadores em Serviços domésticos, 6,3 milhões em 2019, sendo essa uma atividade essencialmente

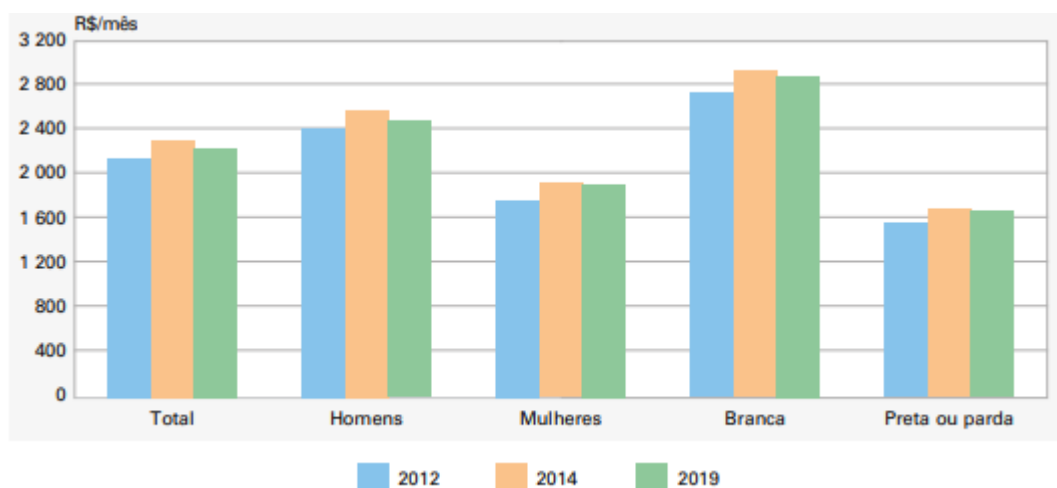
⁸ A publicação busca proporcionar um conhecimento mais amplo da realidade social do País, a partir de indicadores atualizados sobre temas estruturantes dessa realidade. Nesta edição, os temas foram organizados com vistas a aprofundar a análise das condições de vida da população brasileira a partir de três eixos fundamentais – estrutura econômica e mercado de trabalho; padrão de vida e distribuição de renda; e educação. As desigualdades de gênero, cor ou raça e grupos de idade foram abordadas de forma transversal nos três capítulos, assim como a evolução temporal de muitos dos indicadores.

constituída de ocupações desempenhadas por mulheres (5,8 milhões de mulheres e 502 mil homens). Em situação inversa, a construção civil, atividade também caracterizada por baixos rendimentos e alta informalidade, ocupou 6,6 milhões de homens e somente 270 mil mulheres, em 2019.

O recorte por cor ou raça mostra que, dentre os ocupados, a proporção de brancos era de 45,2% e a de pretos ou pardos, de 54,8%. Todavia, a comparação por atividades econômicas revela uma característica importante na segmentação das ocupações e a persistência, ainda hoje, da segregação racial no mercado de trabalho. A presença dos pretos ou pardos é mais acentuada nas atividades de Agropecuária (62,7%), na Construção Civil (65,2%) e nos Serviços domésticos (66,6%), atividades que possuíam rendimentos inferiores à média em 2019. Já Informação, financeira e outras atividades profissionais e Administração pública, educação, saúde e serviços sociais, cujos rendimentos foram bastante superiores à média, são os agrupamentos de atividades que contavam com a maior participação de pessoas ocupadas de cor ou raça branca.

O recorte por cor ou raça, assim como a diferenciação por sexo são fundamentais para o diagnóstico das desigualdades de rendimentos do País. Conforme mencionado, as atividades econômicas de menores rendimentos médios – Serviços domésticos; Agropecuária e Construção Civil – são as que proporcionalmente possuem maior número de ocupados de cor ou raça preta ou parda. Em 2019, a população ocupada de cor ou raça branca ganhava, em média, 73,4% mais do que a de cor ou raça preta ou parda, e os homens, 29,6% a mais que as mulheres. Os resultados, apresentados no Gráfico 4, indicam a desigualdade estrutural, uma vez que esses diferenciais, salvo pequenas oscilações, permanecem ao longo de toda a série.

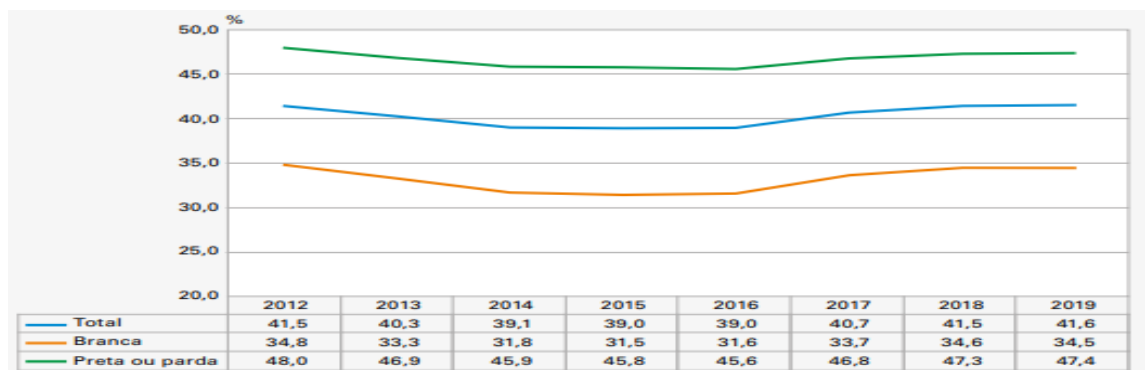
Gráfico 4 – Rendimento médio real do trabalho das pessoas ocupadas, segundo o sexo e a cor ou raça - Brasil - 2012-2019



Fonte: extraído de IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua 2012-2019.

O recorte por sexo nas atividades econômicas revelou que as taxas mais elevadas de informalidade entre as mulheres ocorreram nas atividades de Serviços domésticos (73,5%) e na Agropecuária (73,8%), em 2019. Os homens também se encontraram em maior proporção na Agropecuária (65,5%) e na Construção Civil (65,6%), atividades caracterizadas por elevada informalidade devido à dinâmica de contratações – sazonalidade, contratação por empreitada, maior sensibilidade a fatores conjunturais, entre outros. A desagregação por cor ou raça indicou que é significativamente maior a participação da população ocupada de cor ou raça preta ou parda em ocupações informais quando comparada com os trabalhadores de cor ou raça branca – um padrão estabelecido em toda a série, como se constata no Gráfico 5, a seguir.

Gráfico 5 – Proporção de pessoas em ocupações informais, por cor ou raça - Brasil - 2012-2019



Fonte: Retirado de IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua 2012-2019.

Por conta dessa realidade, os estudos sobre a mulher nas organizações têm se centrado na discussão de temas como o crescimento da participação da mulher no mercado de trabalho; a segregação ocupacional que aloca a mão de obra feminina em funções menos qualificadas e salários desiguais; o trabalho feminino como extensão das tarefas domésticas e o dilema com a família *versus* trabalho; e a discrepância nas oportunidades de carreira feminina comparada à masculina (SANTOS; TANURE; CARVALHO, 2014).

2.5.3 O fenômeno *teto de vidro* e a ascensão das mulheres nas organizações

As barreiras que impedem as mulheres de ascender a cargos de gerência sênior em grandes empresas têm sido frequentemente descritas pela metáfora *Glass Ceiling* ou teto de vidro, uma barreira transparente que as impede de subir a escada corporativa para além de certo ponto. Morrison, White e Velsor (1987) e Powell e Butterfield (1994) ressaltaram, no entanto,

que o teto de vidro não é um teto ou uma parede em um determinado ponto, mas sim formas variadas e difusas de preconceito de gênero que ocorrem com frequência, tanto de maneira aberta quanto oculta.

O termo foi usado pela primeira vez pelo Departamento do Trabalho dos EUA, em 1991 (JOHNS, 2013). A comissão de *Glass Ceiling* descobriu que existiam diferentes tipos de barreiras tais como salário discrepantes para trabalho comparável, discriminação sexual, étnica, racial, religiosa ou assédio no local de atividade laboral, falta de ambiente de trabalho, discriminação contra as mães solteiras, entre outros. Em 1995, o relatório da Comissão identificou quatro categorias de barreiras que estavam impedindo as mulheres de alcançar posições de direção; incluindo barreiras estruturais sociais, governamentais, internas e empresariais. Estas barreiras continuam, atualmente, a serem os principais obstáculos na mobilidade ascendente das mulheres para os cargos de gestão sênior.

Existem duas teorias que tentam explicar o processo de marginalização das mulheres que ocorre em ambientes de trabalho. A *teoria da preferência* (HAKIM, 1996) interessada em conhecer as decisões que as mulheres devem tomar para incorporar seus compromissos familiares em seu desenvolvimento profissional. Hakim (1996) argumenta que muitas mulheres têm que fazer uma escolha consciente entre permanecer no campo de batalha de competência profissional ou relegar essa face para torná-la compatível com as obrigações familiares. Essa escolha polariza a posição das mulheres no mercado de trabalho.

Geralmente, são as mulheres que assumem para si a maioria das responsabilidades familiares e encargos domésticos. De modo que, combinar a profissão com as responsabilidades familiares tem sido, e continua a ser muito difícil, algo que requer muito esforço, uma grande organização pessoal e uma forte carga de estresse adicional. As dificuldades são agravadas quando o trabalho exige demasiada carga horária e de dedicação prolongada e alta disponibilidade de mobilidade. As mulheres que têm ocupado uma importante posição gerencial em algum momento de suas vidas têm que enfrentar o dilema de dar prioridade para o trabalho.

A *teoria do capital humano* (JACOBS, 1999), considera que o processo de auto exclusão das mulheres deriva, em parte, da sua falta de tempo para reciclar o seu conhecimento fora do seu horário de trabalho. Algumas mulheres optam por empregos de meio período, pois assim conseguem conciliar as obrigações do trabalho e da casa. Tendo feito essa escolha, podem ficar permanentemente confinadas a esses empregos, que oferecem poucas perspectivas de promoção. No outro extremo estão as mulheres sem filhos e as mães empregadas em tempo integral que ocupam funções de *status* relativamente elevado e alta remuneração.

As autoras Ramos, Barberá e Sarrió (2003), concluíram que o desempenho das mulheres nas organizações se dificulta, uma vez que são, em sua maioria, lideradas por homens, assim a cultura organizacional, junto ao poder que os estereótipos de gênero exercem, influência na construção da imagem social dos diretivos, constituindo-se como parte das principais barreiras que impedem a promoção profissional das mulheres. Além disso, propõem possíveis medidas para eliminar o “teto de vidro” das carreiras profissionais femininas. As medidas referem-se às ações específicas das empresas como a flexibilidade profissional e a promoção da equidade de gênero.

A respeito da equidade de gênero, os resultados do estudo *Women in the Workplace 2021*⁹ (THOMAS et al., 2021), mostram que apesar dos desafios da pandemia de Covid-19, a representação das mulheres havia melhorado na maior parte do mundo corporativo no final do ano de 2020. “Este é um sinal encorajador - e vale a pena reconhecê-lo depois de um ano incrivelmente difícil” (THOMAS et al., 2021, p. 7). Mas, também há lacunas persistentes como as promoções nos cargos de chefia. “Os homens superam de forma substancial as mulheres no nível gerencial, o que significa que o número de mulheres a serem promovidas aos níveis superiores é menor” (THOMAS et al., 2021, p. 12).

A representação feminina é apenas parte da história. A pandemia continua afetando os funcionários, especialmente as mulheres. As quais estão ainda mais esgotadas em comparação ao ano anterior, 2020, e o esgotamento está aumentando muito mais rápido entre as mulheres do que entre os homens. “Uma em cada três mulheres afirma ter considerado mudar de carreira ou deixar a força de trabalho este ano” (THOMAS et al., 2021, p. 24).

Quanto às mulheres na América Latina os resultados mostraram que a probabilidade de ter alto grau de flexibilidade em seus empregos é menor, o que torna o equilíbrio entre vida e trabalho consideravelmente difícil. Em comparação com mulheres de outras raças, etnias e origens, “as latinas têm menor probabilidade de dizer que dispõem de flexibilidade para tirar férias por motivos familiares ou pessoais e, também, de se afastar do trabalho para lidar com eventos inesperados” (THOMAS et al., 2021, p. 25).

Os resultados do *Women in the Workplace 2021*, são relevantes para este estudo, na medida em que proporciona um panorama geral da condição das mulheres dentro das

⁹ Women in the Workplace is the largest study on the state of women in corporate America. In 2015, LeanIn.Org and McKinsey & Company launched the study to give companies insights and tools to advance gender diversity in the workplace. Between 2015 and 2021, over 750 companies participated in the study, and more than a quarter of a million people were surveyed on their workplace experiences. This year, interviews were conducted with women of diverse identities, including women of color, LGBTQ+ women, and women with disabilities. 2021 findings focus on the impact of the COVID-19 pandemic and the growing emphasis on diversity, equity, and inclusion on the experiences of women and the state of work more broadly.

organizações e sua representatividade em cargos de gestão. Aspectos que serão analisados, em específico, entre as profissionais de relações públicas.

2.6 A PRÁTICA DAS RELAÇÕES PÚBLICAS EM DIFERENTES CONTEXTOS

Mulheres em relações públicas podem ser a chave para relações públicas mais diversificadas, éticas e inclusivas (ADI; AYME-YAHIL, 2020, p. 4)

O presente tópico compreende três elementos essenciais ao entendimento acerca das Relações Públicas nas seguintes instâncias: América Latina, Brasil e na perspectiva crítica, as quais são detalhadas nos itens que compõem essa seção.

2.6.1 As relações públicas na América Latina

Para o entendimento da prática das relações públicas na América Latina, é preciso primeiro fazer uma análise do contexto. Segundo Ferrari (2009, p.176) “o início da prática das relações públicas nos países da América Latina se deu de uma maneira imposta, com a chegada das empresas multinacionais”, nas décadas de 1930 e 1950 quando o continente testemunhou o seu primeiro estágio de industrialização. Essas organizações formalizaram os seus departamentos de relações públicas nas filiais, em diferentes países da região, desenvolvendo inicialmente, com forte influência norte-americana, a prática e depois, o campo acadêmico.

As Relações Públicas latino-americanas, a princípio, responderam à influência da corrente norte-americana, mas a partir dos anos 1960, os relacionistas latino-americanos se afastaram dessa abordagem como uma expressão de independência e emancipação de modelos importados e começaram a dar testemunho de sua preocupação em estudar seus próprios fatores econômicos, sociais e políticos (MOLLEDA, 2001).

A criação das associações se deu na década de 1960, com o objetivo de reunir e formar os profissionais de relações públicas. Como é o caso da primeira entidade supranacional, a *Federación Interamericana de Relaciones Públicas* (FIARP) em 1960. Na atualidade existem diversas entidades regionais como a *Confederación Interamericana de Relaciones Públicas* (CONFIARP) e a *Associação Latinoamericana de Investigadores de la Comunicación* (ALAIC), que possuem um grupo temático consolidado em torno das relações públicas e a comunicação organizacional.

Na década seguinte (1970), consolidou-se o crescimento da atividade em todos os países da América Latina, e, em paralelo, ao crescimento da prática profissional intensificou-se a

formação acadêmica com a criação dos cursos superiores. O primeiro curso instituído foi no Brasil, em 1967; seguidos de Argentina, em 1968; Peru, em 1990; Chile e Paraguai; em 1992; e Bolívia, em 1999, de modo paulatino todos os países latinos foram abrangidos durante a década de 1990 (FERRARI, 2009).

As grandes transformações fizeram com que o continente tivesse que se adaptar ao capitalismo mundial, sem ainda ter implementado por completo o chamado projeto de modernidade, ficando em condição de subdesenvolvimento. A alteração para o sistema econômico neoliberal, que defende a absoluta liberdade de mercado e uma restrição à intervenção estatal na economia, trouxe consigo mudanças políticas e sociais; sem deixar de considerar que não é possível compreender os processos como homogêneos no continente, uma vez que foi implementado de forma distinta em cada país, com outros regimes políticos e econômicos (ESCOBAR, 2010).

De maneira surpreendente, em meio a instabilidade política, econômica e social, algumas organizações conseguiram se adaptar aos ritos da globalização mediante fusões e aquisições com o propósito de competir no mercado global, aplicando a expressão “pensar globalmente e agir localmente”, entendendo que a qualidade dos produtos não era suficiente para ganhar a fidelidade dos clientes (FERRARI, 2009).

Apesar das relações públicas permanecerem limitadas, em sua maioria, aos países latino-americanos por razões políticas (FERRARI, 2009), nos últimos 40 anos, profissionais, acadêmicos e pesquisadores conseguiram impulsioná-las com linhas temáticas próprias (KUNSCH, 2006). Como aponta Sabi (2019), o Brasil é o país latino-americano que mais se dedicou ao treinamento acadêmico disciplinar, especialmente em contextos de pós-graduação, o que contribuiu, de forma direta, à expansão intelectual do domínio.

Graças à Confederação Interamericana de Relações Públicas (CONFIARP), aos avanços educacionais e às publicações de acadêmicos, a escola latino-americano de relações públicas tem se consolidando com foco no papel social dos profissionais, pelo contexto dos países que exige maior participação no desenvolvimento da democracia, bem como em um sistema de justiça nas esferas pública e privada (MOLLEDA, 2001). Segundo Molleda (2001, p. 520, tradução nossa):

Essa visão dos profissionais de relações públicas como agentes de mudança e da consciência organizacional é semelhante à abordagem pós-moderna introduzida por Holtzhausen (2000), que envolve a integração entre as organizações e as vozes daqueles que não têm poder dentro de uma sociedade.

Para efeitos desta pesquisa, interessa-me a visão dos profissionais de relações públicas na América Latina como agentes de mudança e da consciência organizacional apontada por

Molleda, a qual é semelhante à abordagem pós-moderna introduzida por Holtzhausen (2000), aspecto a ser desenvolvido posteriormente.

2.6.2 As relações públicas no Brasil

As relações públicas no Brasil são um caso particular na América Latina, por ser o único país com legislação específica que disciplina o exercício profissional (Lei 5.377 de 11 de dezembro de 1967 (BRASIL, 1967). No mesmo ano, por decreto governamental, foi criado o primeiro curso superior com duração de quatro anos, na Escola de Comunicação e Artes da Universidade de São Paulo. Graças à regulamentação da profissão; o crescimento dos cursos de graduação e pós-graduação universitária e a formação de docentes especializados, as relações públicas no Brasil apresentaram desenvolvimento altamente elevado e mais rápido do que no restante do continente (KUNSCH, 2009).

Porém, a ditadura militar também limitou o exercício da profissão, confinando as atividades relacionadas ao protocolo e cerimonial, organização de eventos e manutenção de relacionamentos com a mídia. “Não era raro encontrar militares no comando de departamentos de Relações Públicas de grandes empresas, com o propósito de controlar e fiscalizar o exercício profissional” (FERRARI, 2009, p.181).

Posteriormente, no auge da industrialização, no começo do século XX, as agências estrangeiras de comunicação e relações públicas se instalaram, de modo progressivo, no Brasil pela sua posição estratégica para gerenciar as operações com países vizinhos, incrementando a demanda de profissionais. Um exemplo foi a multinacional canadense *Light & Power*, logo transformada na AES Eletropaulo, que criou no país o pioneiro serviço de relações públicas, cuja direção foi confiada ao engenheiro Eduardo Pinheiro Lobo, o qual chefiou por dezenove anos. A função do departamento foi harmonizar os interesses diversos da empresa e do público. Com essa ação, o executivo conquistou o título de patrono da profissão no Brasil, em 1984, pela lei Federal n.7.197, na data de seu nascimento, 2 de dezembro, comemora-se o Dia Nacional das Relações Públicas (KUNSCH, 2009).

Se Eduardo Pinheiro Lobo pode ser considerado como pai das relações públicas no Brasil, por conta da sua prática, o preceptor da pesquisa acadêmica foi Teobaldo de Souza Andrade. Cofundador do primeiro curso superior de relações públicas na Escola de Comunicação e Artes da Universidade de São Paulo (ECA-USP), em 1967, onde, também foram consolidados os títulos de doutor, em 1973 e livre-docente, em 1978. O livro inaugural

na América Latina para entender relações públicas foi publicado por Teobaldo em 1962, sendo considerado uma “personagem inegavelmente importante na sistematização da atividade de relações públicas” (KUNSCH, 2009, p. 19).

A profissão no Brasil, atualmente, conta com uma estrutura que possibilita a realização e divulgação de estudos avançados, como a Associação Brasileira de Editores de Revistas e jornais de Empresa (Aberje), a Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação (Intercom) e a Associação Brasileira de Pesquisadores de Comunicação Organizacional e Relações Públicas (Abrapcorp).

2.6.3 A perspectiva crítica das Relações Públicas

A perspectiva crítica que compreende um pequeno grupo de estudiosos como Jacques D. Verčič; L’ETang, Jordi Xifra; Magda Pieczka, na Europa, traz outra leitura sobre as relações públicas, com estudos que não tem a preocupação em verificar a eficácia dos instrumentos, e sim em como se está qualificando as práticas do comunicador para com a empresa.

O paradigma crítico se posicionou, em parte, contra ao que seus autores perceberam como o “paradigma dominante”, que abrange a maior parte do trabalho publicado, fazendo extensa referência à teoria dos sistemas. O paradigma dominante tentou construir uma teoria da forma consistente para ser útil (funcional) para profissionais. Embora, não haja nada de errado com isso, existem outras maneiras de estudar e compreender a prática das relações públicas.

Apesar da visão estratégica das relações públicas consolidar o valor que estas aportam as organizações e sua relação com os públicos, não dá conta de processos muito mais complexos como os desafios econômicos, políticos e sociais de países em desenvolvimento, assim como o aumento da pressão de membros da sociedade civil e grupos ativistas (HOLTZHAUSEN, 2012). Por esta razão as relações públicas, desde a visão dos profissionais na Europa, devem cumprir com as funções reflexiva e educacional (D. VERČIČ et al., 2001). A reflexiva implica em analisar a mudança de padrões e valores na sociedade e discuti-los com os membros da organização, a fim de ajustá-los à organização no que diz respeito à responsabilidade e à legitimidade social. A educacional se refere a tornar todos os membros da organização competentes em termos de comunicação, para responder às demandas sociais. São precisamente essas duas funções que em alguns países, em particular Dinamarca, Finlândia, Alemanha, Holanda e Suécia, estão se tornando o núcleo das relações públicas avançadas (D. VERČIČ et al., 2001).

Em línguas germânicas e eslavas o termo alemão para relações públicas é “*Offentlichkeitsarbeit*” que significa literalmente “trabalho público” e é explicado como “trabalhar em público, com o público e para o público”. “Esta denominação contradiz o entendimento dominante (EUA) de relações públicas como gestão das relações entre uma organização e seus públicos” (D. VERČIČ et al., 2001, p. 376). Por tanto, na cultura desses países, um aspecto essencial das relações públicas é que se preocupam com questões e valores que são considerados publicamente relevantes, o que significa que se relacionam com a esfera pública. As relações públicas não são apenas relações com o público, mas são relações entre o público e para o público (esfera pública). Além disso, as relações públicas devem ser mensuradas pela qualidade e quantidade da esfera pública. A qualidade e a quantidade do público têm a ver com “*öffentliche Meinung*” - que deve ser traduzido como “opinião pública”. Mas essa opinião pública não é uma agregação de opiniões individuais, conforme concebida nas pesquisas de opinião pública. Essa opinião pública, como referência para as relações públicas, é um tipo de autoridade política que se desenvolveu no século XIX em oposição aos governantes monárquicos e foi a base sobre a qual as democracias foram construídas (D. VERČIČ et al., 2001). Aqui, as relações públicas desempenham uma função democrática como o jornalismo e estão contribuindo para um fluxo livre de informações e para o desenvolvimento da esfera pública. Esta preocupação com “a esfera pública” destaca a questão da legitimidade e legitimação como um dos conceitos centrais das relações públicas na Europa.

Interessa-me esta abordagem, na medida em que o gerente de relações públicas deve ter uma preocupação especial com questões sociais mais amplas e abordagens para qualquer problema, preocupado com as implicações do comportamento organizacional para e na esfera pública. Segundo D. Verčič et al. (2001, p. 382, tradução nossa):

É precisamente esta preocupação que está implícita nas definições de relações públicas como “gestão de relacionamentos” e como “gestão de comunicação”, tanto em “gestão de imagem” como em “gestão de reputação”, e é fundamental para a compreensão de alguns dos conceitos fundamentais como “stakeholders”, “público(s)” e “ativistas”.

A preocupação com a esfera pública e a ética das relações públicas na Europa, tem suas origens na chamada “Escola de Paris” fundada por Lucien Matrat, que nasceu da doutrina europeia das Relações Públicas e que tem três bases fundamentais: os fundamentos antropológicos das Relações Públicas; a dimensão corporativa ou empresarial do mesmo, e o conceito de confiança como elemento central do modelo de Relações Públicas (XIFRA, 2012).

Segundo Matrat¹⁰ (1975, p. 30 apud XIFRA, 2012, p. 569) “[...] tratar outra pessoa como pessoa é tratá-la como igual em termos de dignidade e proibir terceiros de instigar qualquer ato ou dizer qualquer coisa que julgaríamos como uma ameaça à nossa própria dignidade”. Esse é o principal pilar sobre o qual se construiu a teoria europeia das relações públicas.

Em 1965, Lucien Matrat escreveu, na França, um código internacional de ética que foi adotado em Atenas, Grécia, pela Assembleia Geral do IPRA; no qual vinculou os requisitos para os comportamentos profissionais e pessoais dos praticantes à Declaração de Direitos Humanos das Nações Unidas. O código pede aos profissionais que se abstenham de subordinar a verdade, circular informações que não sejam baseadas em fatos verificáveis, tomar qualquer ação que seja antiética ou desonesta ou capaz de prejudicar a integridade e a dignidade humana, e usar técnicas exploratórias para criar motivações subconscientes que o indivíduo não pode controlar por sua própria vontade e, portanto, não pode ser responsabilizado pelas ações tomadas (XIFRA, 2012).

O pensamento crítico das relações públicas surge como alternativa à hegemonia funcionalista, o qual tenta ir além dos postulados do paradigma dominante baseado nas noções de simetria e excelência (L’ETANG, 2008). “Dentro do pensamento crítico surge a perspectiva pós-moderna como possivelmente a filosofia ocidental mais dominante no início do século XXI, capaz de lançar alguma luz sobre a prática de relações públicas em um contexto atual” (HOLTZHAUSEN, 2012, p. 60, tradução nossa).

Devido ao seu enfoque pós-moderno e a sua aproximação teórica com Foucault (1982), considero a abordagem de Holtzhausen (2012) das relações públicas, a mais adequada para pensarmos em uma prática profissional com recorte de gênero. Uma das principais ênfases de uma abordagem pós-moderna é fornecer uma lente diferente, através da qual a sociedade em geral e, neste caso, as relações públicas em particular, possam ser vistas para fornecer uma compreensão alternativa das experiências dos profissionais.

Em continuidade, descrevo os postulados da teoria de Holtzhausen, os quais se voltam para a função das relações públicas na criação de sistemas de poder nas organizações por intermédio da perspectiva de Foucault (1982) sobre a relação entre poder e conhecimento, assim como no trabalho de Spicer (1997) acerca da natureza política da prática de relações públicas, e vê a organização como um local de luta política. “Toda política tem a ver com relações de poder, e nas organizações, especificamente, a política se concentra em relações e alianças

¹⁰ MATRAT, L. Doctrine européenne des relations publiques, condition du dialogue et de la participation. *Estudios de Comunicación Social y Relaciones Públicas*, n. 1, p. 29-33, 1975.

estratégicas determinadas por conflito, poder e resistência ou desejo de mudança” (HOLTZHAUSEN, 2012, p. 109, tradução nossa).

Como defende Holtzhausen (2012), no novo contexto organizacional pós-moderno surge uma função do profissional de relações públicas:

O praticante, como ativista organizacional, servirá como uma consciência na organização, valorará o discurso de funcionários e públicos externos, tomará a decisão mais humana em uma determinada situação e promoverá novas formas de pensar e resolver problemas através de dissenso e conflito. Essas ações contribuirão para uma cultura de emancipação e libertação na organização (HOLTZHAUSEN, 2012, p. 60, tradução nossa).

Quando se fala das relações públicas pós-modernas e do ativista corporativo, cinco aspectos teóricos são evocados por Holtzhausen (2012). O primeiro é o poder e conhecimento. Em sua busca pela relação entre poder e conhecimento, Foucault (1982) concentra-se na dominação do indivíduo por meio de instituições sociais, discursos, criação de conhecimento e práticas de disciplina. Instituições de conhecimento também são instituições de poder e o seu objetivo é normalizar, controlar e administrar pessoas. Foucault argumenta que as experiências humanas são discursivamente constituídas dentro dos referenciais da ciência racionalista e moderna, particularmente na forma de categorias e diferenciação, que tornam as pessoas acessíveis para administração e controle.

O autoconhecimento, particularmente na forma de consciência moral, é uma estratégia que se pode usar para resistir ao poder. Ele diz “assim que existe uma relação de poder, existe a possibilidade de resistência. Nunca podemos ser enredados pelo poder: sempre podemos modificar sua aderência em condições determinadas e de acordo com uma estratégia precisa (FOUCAULT¹¹, 1988, p. 123 apud HOLTZHAUSEN, 2012, p. 22, tradução nossa).

O segundo conceito está relacionado à micropolítica. Os filósofos, Baudrillard (1975, 1981), Deleuze e Guattari (1983) e Foucault (1980), descreveram a macropolítica como a política da classe e do Estado, enquanto a micropolítica concerne às redes institucionais que apoiam a macropolítica. Segundo esses pensadores, para obter poder político é necessário ter poder no nível micro, portanto, seria possível resistir ao domínio por meio da micropolítica. “A compreensão de que a macropolítica existe por causa da micropolítica é essencial para a análise das relações públicas como ativismo” (HOLTZHAUSEN, 2012, p. 124, tradução nossa). Na sociedade pós-moderna, a micropolítica se tornou a área de luta das pessoas que foram marginalizadas no passado e não fazem parte das estruturas de poder dominantes na organização. Como as sociedades estão se tornando mais heterogêneas, a luta pelo poder

¹¹ FOUCAULT, M. Politics and reason. In: KRITZMAN, L. D. (Ed.). **Michel Foucault: Politics, philosophy, culture**. New York: Routledge, p. 57-85. 1988.

político está se tornando mais diversificada e difusa. Grupos locais, geralmente as pessoas que foram outrora marginalizadas, estão se organizando contra as estruturas de poder dominantes. Dessa forma, a política pós-moderna é uma luta entre os valores dominantes da sociedade e aqueles que se sentem marginalizados por esses valores.

O terceiro é o biopoder, termo cunhado por Foucault, para as muitas técnicas usadas com propósito de controlar os indivíduos e as populações. Foucault descreveu duas formas de biopoder: “*anatomopolítica do corpo humano*” e “*controles reguladores: uma biopolítica da população*” (FOUCAULT¹², 1980, p. 140 apud HOLTZHAUSEN, 2012, p. 121, itálico no original). A anatomopolítica concentra-se nos procedimentos de poder cujo objetivo é a utilidade e a docilidade simultâneas do corpo para fins de controle econômico. Por outro lado, a biopolítica é direcionada à regulação da população por meio de processos biológicos para garantir sua saúde e propagação, bem como garantir a existência de órgãos adequados para realizar a produção econômica.

A importância de resistir ao poder e à dominação interna, provém da compreensão pós-moderna de que “o poder e a dominação são perpetuados quando as pessoas aceitam como normal sua subjugação e dominação pelo poder” (HOLTZHAUSEN, 2012, p. 121, tradução nossa). Também se sugere uma contra estratégia para a tomada de decisões éticas que se concentra no imediatismo das ações. Em vez de focar no estado geral de ética da organização, o profissional de relações públicas pós-moderno mostrará o que é intolerável em uma situação que a torna de fato intolerável. Sustentam que as relações públicas podem desempenhar um papel ético importante, sendo a consciência da organização, destacando situações éticas e enfatizando a necessidade de tomada de decisão ética (HOLTZHAUSEN, 2012).

O quarto é o dissenso, Lyotard (1992¹³, p. 81 apud HOLTZHAUSEN, 2012, p. 126, tradução nossa) descreve o consenso como “a fabricação de um sujeito que está autorizado a dizer nós, o que significa que aquele com mais poder tem capacidade de determinar o resultado da discussão”. Lyotard acredita que invenções e novas maneiras de pensar e resolver problemas nascem do dissenso e chama eventos que têm o potencial de envolver vozes opostas de “tensores” – eventos que não podem ser resolvidos devido às fortes diferenças de opinião. De modo que equipara o consenso ao fim do pensamento, enquanto o dissenso o amplia. Esse é o caso, em particular, das organizações capitalistas, nas quais o conflito, de modo geral, é causado em termos econômicos, enquanto os públicos relevantes provavelmente têm outras

¹² FOUCAULT, M. **The history of sexuality**: an introduction. New York: Vintage Books, 1980.

¹³ LYOTARD, J.-F. Answering the question: What is postmodernism? In: JENCKS, C. (ed.). **The postmodern reader**. London: Academy Editions, 1992, p. 138-150.

preocupações, como saúde da comunidade, sustentabilidade ambiental ou crenças culturais e religiosas. Nesses casos, é importante que o profissional reconheça a extensão e a profundidade das diferenças e conscientize as partes envolvidas. O acordo nunca pode ser forçado porque resultará em injustiça, uma vez que o ator mais poderoso do processo de consenso sempre terá vantagem

Em diálogo com Lyotard, que vê no dissenso novas maneiras de pensar e resolver problemas, Holtzhausen argumenta que o profissional de relações públicas pós-moderno buscará o dissenso identificando pontos de diferença (tensões) entre a organização e seus públicos, interno e externo. Por meio da identificação de tensões, os profissionais promoverão e criarão situações nas quais um novo significado será produzido por intermédio da diferença e da oposição, “pois a prática ativista será impossível sem entender esse conceito, porque com muita frequência, o consenso é determinado por quem está no poder, o que limita a liberdade de expressão e o crescimento de ideias” (HOLTZHAUSEN, 2012, p. 127, tradução nossa).

Em quinto encontram-se as metanarrativas. Lyotard (1984¹⁴, p. 24 apud HOLTZHAUSEN 2012, p. 128, tradução nossa) “associa uma metanarrativa a uma grande narrativa ou a um metadiscurso, que é uma filosofia para legitimar o conhecimento”. Metanarrativas são tipicamente ideológicas ou, pelo menos, sustentam formas de ideologias dominantes. O objetivo final das metanarrativas, seja na sociedade ou nas ciências, é controlar, o que torna seu propósito político. Uma das razões para a rejeição de metanarrativas pelos pós-modernos é que essas narrativas costumam ser usadas para manter as posições privilegiadas das estruturas de poder dominantes na sociedade e para legitimar posições muitas vezes injustas com grupos marginalizados, como mulheres e minorias étnicas.

Tanto Foucault (1982) como Lyotard (1984), citados por Holtzhausen (2012), se referem à resistência ao poder por meio do uso e legitimação de conhecimentos regionais. Propõem que a situação imediata, local, dita qual é a melhor e mais humana decisão a ser tomada. Isso sugere que o indivíduo se afaste das normas impostas (metanarrativas) pela sociedade em favor de decisões individuais e eticamente responsáveis. O praticante pós-moderno também pode ajudar a própria organização a se tornar ativista resistindo ao poder dominante e prejudicial na sociedade em geral. As organizações que adotam políticas que não prejudicam o meio ambiente ou se posicionam em nome de grupos sociais marginalizados são um exemplo típico desse ativismo.

¹⁴ Lyotard, J.-F. **The postmodern condition: a report on knowledge.** (G. Bennington & B. Massumi, Trans.). Minneapolis: University of Minnesota Press, 1984.

Os profissionais de relações públicas terão que falar de maneira ética e responsável, posicionando-se ao lado da parte na qual está ocorrendo a injustiça. No caso de tensores, os profissionais precisarão conscientizar as diferentes partes sobre a profundidade de seus conflitos, mas não poderão forçar nenhuma resolução. “Essa abordagem certamente está fora da prática estabelecida de relações públicas, mas o mesmo ocorre com todo o conceito de prática ativista” (HOLTZHAUSEN, 2012, p. 127, tradução nossa). Portanto, os profissionais de relações públicas devem basear suas decisões éticas no particular, nas complexidades das circunstâncias peculiares em questão, e não no universalismo, padrões sociais normativos de certo e errado.

Holtzhausen (2012), afirma que esses padrões normativos geralmente são injustos e apenas privilegiam aqueles que já estão no poder:

Uma compreensão do poder biológico e seus efeitos na formação do ser humano como sujeito a ser controlado, através de procedimentos disciplinares do corpo (controle externo através do conhecimento) e moralidade (controle interno através da autodisciplina), é essencial para a capacidade do indivíduo de resistir a sistemas de poder e controle [...] (HOLTZHAUSEN, 2012, p. 121, tradução nossa).

Como propõe Holtzhausen (2012), os profissionais de relações públicas ativistas terão que resistir ao poder, mas não se trata de resistência a tudo e a qualquer coisa; apenas ao que visa quebrar o poder hegemônico e centralizador, comportamento desumanizado e práticas injustas. Nem toda situação é injusta ou uma luta. A maior parte do trabalho de relações públicas ocorre em termos de discursos compartilhados, no qual distribuição igualitária de informação. Mas quando existem tensões, falta de informação, distribuição desigual de poder ou qualquer outro, os profissionais precisam se envolver.

Enquanto o poder autoritário é direcionado para baixo nas organizações, o poder exercido pelos profissionais pós-modernos deve ser multidirecional e inclusivo. Isso quer dizer que os profissionais de relações públicas pós-modernas, como ativistas, resistirão às estruturas de poder organizacional autoritárias, mesmo quando fizeram parte da coalizão dominante. No lugar de aceitar o *status quo*, é importante que os profissionais de relações públicas resistam ao controle do poder nas organizações por meio de lutas micropolíticas. Isso pode ser feito via criação de alianças com diversos grupos marginalizados na organização e na sociedade, e resistindo ao uso da voz das relações públicas para afirmar ainda mais o poder. Bem como, por intermédio da criação de oportunidades para discussões abertas e conscientizando os gerentes quando ignoram as vozes de diferentes públicos. “Dessa maneira, os profissionais podem defender aqueles cujas vozes foram ignoradas ou falar sobre questões sensíveis que não estão

sendo discutidas” (HOLTZHAUSEN, 2012, p. 124, tradução nossa), como é o caso da condição desigual das mulheres dentro das organizações.

Uma das preocupações de Holtzhausen (2012) é a maneira como os profissionais de relações públicas podem ser usados para criar metanarrativas nas organizações e na sociedade em nome dos que estão no poder. Além disso, as teorias e práticas de relações públicas são usadas para sustentar a ideologia do capitalismo, muitas vezes o capitalismo predatório.

Para a autora, a ideia de ativismo organizacional, vista desde uma perspectiva organizacional modernista, parece confrontadora e talvez até impossível. “No entanto, visualizar o comportamento do profissional de uma perspectiva pós-moderna torna desejável a ideia de ativismo organizacional” (HOLTZHAUSEN, 2012, p. 77, tradução nossa).

Como aponta Holtzhausen (2012), a necessidade de buscar mudanças nas organizações e na sociedade nunca foi tão urgente. No ano 2000, quando realizou seu estudo com profissionais de relações públicas, observou que as pessoas estavam se perguntando “por que é necessário buscar mudanças quando o capitalismo está prosperando e as relações públicas estão desempenhando um papel importante para tornar isso possível?” (HOLTZHAUSEN, 2012, p. 162, tradução nossa). Contudo, os desenvolvimentos no começo do século XXI em conglomerados e as instituições financeiras, particularmente multinacionais, revelaram a falência moral do capitalismo em alguns setores, sem dúvida facilitada de várias maneiras pelas práticas de relações públicas. Segundo Holtzhausen (2012, p. 77, tradução nossa), “A luta existente entre os desejos e comportamentos dos profissionais de relações públicas e as expectativas da administração que buscam resultados e controle, são uma indicação das tensões atuais na sociedade”.

Em resumo, Holtzhausen (2002) clama por uma maior participação dos profissionais de relações públicas no ativismo comunitário e argumenta que a prática de relações públicas pode ser mais ética se os profissionais assumirem uma postura ativista nas organizações para as quais trabalham. Usando o trabalho de filósofos contemporâneos como princípios orientadores, Holtzhausen iguala o papel desses pensadores ao do praticante de relações públicas no mesmo período histórico. Nessa função, os profissionais serão agentes de mudança, servirão como consciência da organização e darão voz àqueles sem poder em seu relacionamento com a organização.

A proposta da autora faz-se imprescindível para pensarmos como nós, profissionais de relações públicas, podemos contribuir na mudança dentro das organizações, em consonância com as demandas da sociedade, por espaços de trabalho que valorizem a diversidade e promovam a equidade.

Em suma, a partir da literatura especializada sobre o assunto, foram apresentados os conceitos que nortearam o desenvolvimento da pesquisa e a lente sobre o qual as histórias de vida das quatro profissionais relações públicas foram analisadas. Começando pela construção social do gênero, a interseccionalidade com outros marcadores sociais como raça e classe social, a performatividade de gênero e a perspectiva decolonial. Logo, como esses conceitos teóricos se apresentam na realidade para as mulheres no ambiente de trabalho, com consequências como a falta de representatividade feminina em cargos de gestão (teto de vidro), salários mais baixos e dificuldade para conciliar a vida familiar e laboral. Por último, como no campo das relações públicas, a proposta de uma prática do profissional como ativista social, pode ser um caminho para construir ambientes de trabalho que as valorizem.

3 MÉTODO DE PESQUISA

Esta pesquisa aborda a desigualdade de gênero experimentada pelas mulheres no mercado de trabalho. Esta condição se manifesta via inferioridade salarial – mesmo sendo a maioria no mercado de trabalho com curso superior, as mulheres recebem salários menores do que os homens que atuam com os mesmos cargos – mas, também por meio de assédio sexual, moral e a pressão por parte dos colegas de trabalho.

Além disso, as mulheres são as que carregam em boa parte dos casos a responsabilidade do cuidado da família, de modo que precisa conciliar a rotina profissional com a doméstica (dupla ou múltipla jornada), reduzindo-lhes as oportunidades de crescimento na carreira, o que se reflete na baixa representatividade de mulheres em cargos de gestão.

Apesar de ser uma condição que afeta a todas as mulheres em diferentes profissões, para o desenvolvimento do presente estudo, optei por delimitar a problemática ao campo das relações públicas. Assim, em diálogo com a elaboração conceitual, surgiram as seguintes questões:

- 1) Como se dá a construção de gênero nas mulheres profissionais de relações públicas?
- 2) Como *performan* o gênero as mulheres profissionais de Relações Públicas?
- 3) O fato de ser mulher ajudou ou não no desenvolvimento como profissional em relações públicas?
- 4) Quais estratégias são usadas pelas mulheres para progredir na sua carreira profissional?
- 5) As empresas ajudam ou não para a permanência das mulheres profissionais de relações públicas?

Das quais decorreram os objetivos geral e os específicos indicados abaixo.

3.1 OBJETIVO GERAL

Identificar quais são os percalços e desafios que enfrentam as mulheres no exercício da profissão de relações públicas no Brasil.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1) Mostrar como operam os marcadores sociais gênero, raça e classe no campo das relações públicas;
- 2) Compreender como se dá a construção do gênero e como as mulheres profissionais de relações públicas performam o gênero;
- 3) Verificar se as empresas no Brasil promovem ou limitam o acesso às condições de ingresso, permanência e ascensão profissional para as mulheres.

Desse modo, esta pesquisa se configura como qualitativa de caráter exploratório (GIL, 2002), uma vez que se constatou – por meio do levantamento bibliográfico descrito no segundo capítulo – que existem poucas evidências e informações disponíveis para aprofundar e apurar os dados coletados. Seu alcance é descritivo (GODOY, 1995) pois se refere ao interesse em caracterizar os percalços e desafios das mulheres no exercício da profissão de relações públicas. Desta forma, os procedimentos metodológicos foram divididos em duas etapas: estudo bibliográfico e de campo, sendo que os dados na primeira etapa foram detalhados no capítulo anterior, por terem cumprido a função de fornecer ou indicar os subsídios teóricos que poderiam sustentar a realização da pesquisa e a composição da análise das histórias de vidas, as quais serão apresentadas *a posteriori*.

3.3 ESTUDO BIBLIOGRÁFICO

A primeira etapa concerniu na revisão bibliográfica da produção científica em comunicação e relações públicas, assim como sobre a mulher e gênero no Brasil, a qual permitiu construir o marco conceitual que guiou o trabalho de campo, como já sinalizado, os resultados dessa busca estão detalhados no capítulo anterior. Foram realizadas as fases de identificação do assunto pertinente à problemática, a verificação de estatísticas atualizadas sobre a mulher nas organizações, a compilação das informações e o fichamento das referências bibliográficas com todos os dados das obras pesquisadas.

3.4 ESTUDO DE CAMPO

Na segunda etapa se realizou o registro das histórias de vida, assim optei pelo biográfico-narrativo, por considerar ser o melhor caminho para mostrar quais são os percalços e desafios que enfrentam as mulheres no exercício da profissão de relações públicas no Brasil. Pois, segundo Hodgkin (2008), permite dar voz às experiências das mulheres e traz à tona evocações profundas de emoção, memória e identidade, que as entrevistas mais estruturadas e fontes documentais formais podem não conseguir descobrir.

A abordagem biográfico-narrativa, após a crise do positivismo e da virada hermenêutica nas ciências sociais, tornou-se uma perspectiva específica de pesquisa que reivindica sua própria credibilidade dentro do amplo guarda-chuva da pesquisa qualitativa. “Por sua vez, em consonância com a sensibilidade pós-moderna ao mundo da vida, ela foi aprimorada com as novas dimensões do discurso e do texto na chamada virada narrativa (narrative turn), destacada pela crítica pós-estruturalista” (BOLÍVAR; DOMINGO, 2006, p. 3).

De acordo com Bertaux (1999) se trata de uma abordagem metodológica e não simplesmente uma ferramenta ou técnica, que permite conhecer o social por intermédio do individual, e, por isso, se baseia na experiência do indivíduo, não tendo que ser uma pessoa particular ou especial, senão simplesmente uma pessoa que compõe a comunidade estudada.

A investigação qualitativa com histórias de vida se ocupa da vida das pessoas, de comportamentos, ademais do funcionamento organizacional dos movimentos sociais ou das relações intersubjetivas. Nas palavras de Bertaux (1999, p. 15, tradução nossa) “as histórias de vida (e, claro, as autobiografias) interessam, não como histórias pessoais, mas na medida em que essas histórias ‘pessoais’ não passam de um pretexto para descrever um universo social desconhecido”.

Numa época em que grandes narrativas são questionadas, cabe falar de si mesmo e recorrer a histórias de experiências pessoais, vozes tradicionalmente silenciadas e protagonistas do cotidiano. A pesquisa biográfica e, principalmente, a pesquisa narrativa, permite o surgimento e o desenvolvimento de perfis que vinculam as estratégias de pesquisa qualitativa aos atores reais da vida cotidiana (BOLÍVAR; DOMINGO, 2006).

No relato, narração e memória se conjugam, geradas por um locutor que reelabora seu passado. O sujeito não recita sua vida, mas reflete sobre ela enquanto a conta. Esta operação não reconstrói episódios conforme a maneira como foram vividos, nem recria o percurso de uma vida, mas antes gera um novo produto, de natureza textual, cujo significado se configura de acordo com o momento e as circunstâncias em que ocorre (BERTAUX, 1999).

As histórias de vida, envolvem uma pessoa contando a sua própria vida, com base em questões formuladas por outra pessoa, o que faz com que seja interativa e logo o resultado das transcrições, traz estruturas diferentes, que permitem aos participantes refletir sobre sua identidade, emoções e aspirações. Tanto que alguns participantes, depois de ler a transcrição, podem estranhar a própria fala, porque as pessoas encontram-se em outro estágio da vida (CORNEJO; ROJAS; MENDOZA, 2008).

A identidade do indivíduo, é uma dimensão complexa e dinâmica, que sempre está presente nas histórias de vida e se refere às expressões do sujeito, tais como: percepções, representações, emoções, sentimentos, expectativas, desejos que norteiam as práticas sociais. Por isso, é muito importante às histórias de vida, uma vez que todas essas expressões surgem nas narrações cada vez que a memória é usada para relatar a vida. Conforme, afirma Aceves (2001, p. 13, tradução nossa):

A história de vida fornece a "temporalidade" necessária para modificar a noção estática e estável das identidades; além de fornecer elementos para distinguir as possibilidades, opções e processos de decisão que os atores sociais enfrentam [...] As histórias de vida permitem vislumbrar "estados" inacabados de identidades, ou seja, processos de construção e reconstrução contínua de autodefinições dos atores sociais.

Bertaux (1999) considera que uma das condições para que uma história de vida se desenvolva plenamente é que o interlocutor queira contar a sua vida e que assuma a condução da conversa. Pelo que o pesquisador deve ter uma combinação de escuta cuidadosa e questionamento. Ter uma consciência clara do que se sabe e do que ainda se está procurando, para poder fazer boas perguntas, repensar ou se calar na hora certa. É por isso que a transcrição imediata das entrevistas e seu exame à medida que vão se acumulando, parece ser o caminho ideal, porque melhora, de modo significativo, o processo de formulação de perguntas.

Uma história de vida como processo de pesquisa tem três fases: exploratória, descritiva e análise (OCHOA, 1997). Na fase exploratória mediante a conversação adentra-se no mundo do outro, na indagação de um personagem que tem identidade, que sofre, chora e ri. A depender do modo como é conduzida quem faz as perguntas pode ser tratado como aliado, confidente, impertinente, envolvido ou desrespeitoso com a interioridade do outro.

Na descrição, deve-se lograr que o entrevistado descreva sua vida, faça uma etnografia dos espaços públicos e privados onde realiza o cotidiano como a casa, rua, bairro, locais de trabalho, recreação, com seus respectivos tempos, além de como foi a passagem de uma etapa da vida para outra: rupturas, cortes, conflitos. À medida que o processo se desenrola, que não é linear, nem contínuo, o entrevistador e o entrevistado fazem trocas. Na descrição, entrevistador e entrevistado trabalham por meio de uma linha de reflexão concreta, situações mais fortes, mais específicas, de acordo com o objeto de estudo.

Já na fase de análise, pretende-se passar da análise da história individual para a análise da vida social. O objetivo da história de vida é se tornar uma ferramenta hermenêutica para interpretar a composição do social e seu movimento. Essas experiências e perspectivas subjetivas não devem, entretanto, ser analisadas de maneira isolada da organização social. As narrativas, como gênero de ação e de representação verbal da vida cotidiana, devem ser consideradas como instâncias da ação social, construídas em circunstâncias concretas, cuja realização tem lugar em determinados contextos e organizações, e que ocupam um lugar relevante entre as diversas formas nas quais se leva a cabo a vida cotidiana.

Para a fase da análise, foi selecionado o enfoque de interpretação compreensiva de Bertaux (1981), no qual são adotadas duas formas básicas na realização da análise: a modalidade hermenêutica, que consiste em descobrir os sentidos transmitidos pelas pessoas que relatam suas vidas, e a modalidade etnossociológica, que consiste em acessar por meio das histórias os referentes nelas contidos, que dão conta das relações, normas e processos que estruturam a vida social.

Segundo Kornblit (2007, p. 11), quando orientado pela “interpretação compreensiva” proposta por Bertaux (1986), as três ordens de realidades presentes em uma história de vida, devem ser ligadas ao objetivo da pesquisa:

1. **A realidade histórico-empírica que constitui o pano de fundo em que se desenrola a história de vida:** as ligações entre o tempo histórico coletivo e o tempo biográfico constituem uma dimensão que não pode faltar na análise das histórias de vida, na medida em que as histórias das pessoas não são estritamente individuais - representam a faceta pessoal das mudanças sociais.
2. **A realidade psíquica:** o conteúdo semântico com o sujeito descreve seu itinerário biográfico: Isso equivale ao reconhecimento de que as histórias transmitidas pelo sujeito entrevistado são construções estruturadas sobre sua história, e que o que é narrado é produto da resignificação atribuídas às experiências passadas no presente.
3. **A realidade discursiva da história conforme ocorre na entrevista:** reconstruir a estrutura diacrônica da história, ou seja, a sucessão temporal dos eventos relatados de acordo com suas relações antes-depois, e interpretar os avanços e retrocessos presentes que não são respeitados nessas sequências, configurando-se como duas das tarefas da análise.

Além disso, três noções centrais devem ser consideradas no processo de análise das histórias de vida:

1. **Índices:** aspectos que são reconhecidos pelos autores das histórias e/ou pelo pesquisador como fatos que marcaram a experiência de vida, a respeito dos quais se colocam na análise questões sobre seu significado sociológico.
2. **Ponto de viragem:** também pode ser denominado “momento de dobradiça”, “*carrefour*” ou “ponto de viragem”. Esses termos referem-se a um momento vital identificado pelo sujeito e/ou pelo pesquisador como uma encruzilhada, a partir da qual o itinerário biográfico da pessoa tomou um rumo diferente ou iniciou uma nova etapa.
3. **Contexto sócio-histórico:** levar em consideração a dimensão temporal como aspecto fundamental na interpretação dos dados, tanto em relação às etapas da trajetória de vida quanto às transformações sociais ocorridas durante esse percurso. Assim, os pontos de inflexão pessoais também podem ser históricos, como no caso de uma guerra, uma catástrofe ou uma grande mudança política.

Essas três noções são consideradas relevantes no processo de análise de histórias de vida, ao mesmo tempo em que se dá ênfase especial aos pontos de inflexão, pois se trata de fazer um levantamento das diferentes mudanças assumidas pelas mulheres em suas trajetórias de vida, no qual foram considerados três momentos-chave: a) momento em que se reconhece mulher, b) escolha da profissão de relações públicas e, c) a maternidade.

3.5 ETAPAS DO ESTUDO DE CAMPO

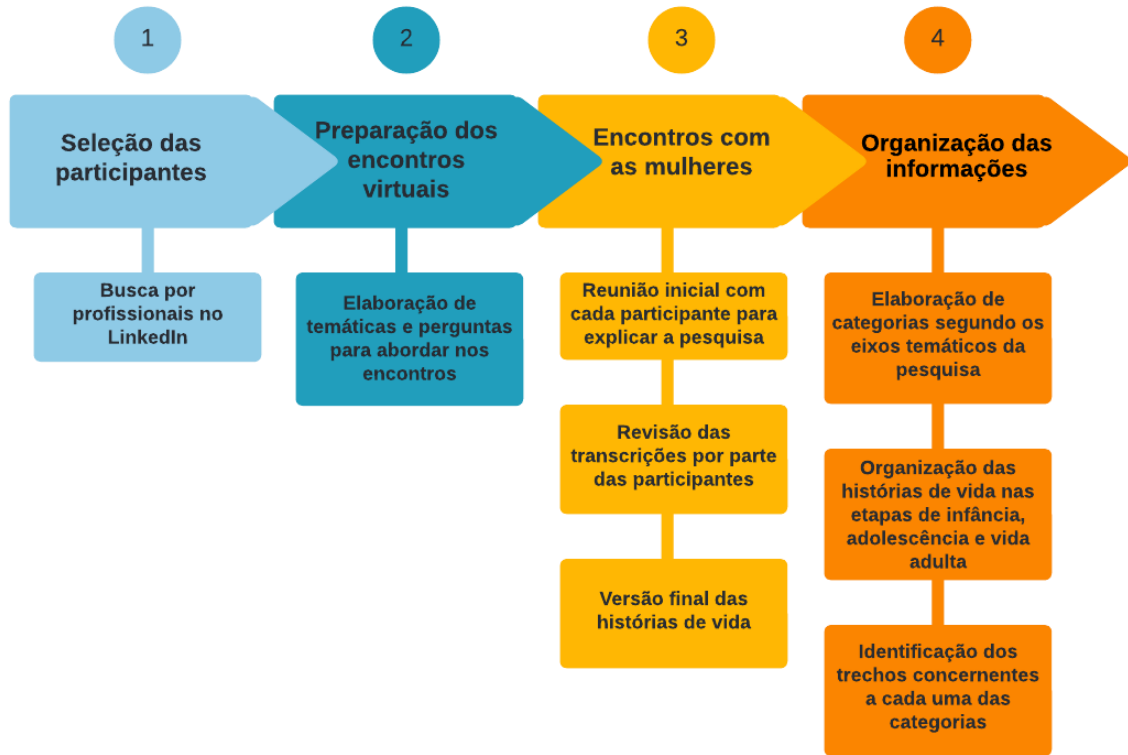
Esta seção tem por propósito descrever as etapas que foram realizadas no que tange ao estudo de campo. Os procedimentos aplicados, nesta investigação, podem ser agrupados em quatro passos principais. O primeiro concerniu em procurar as mulheres interessadas em participar da pesquisa, nesse momento quatro mulheres aceitaram colaborar com o estudo. O segundo passo referiu-se à identificação dos temas principais advindos da revisão bibliográfica, essa fase antecedeu os encontros com as mulheres e serviu para orientar e subsidiar a elaboração dos questionamentos.

O terceiro passo da pesquisa configurou-se como o contato inicial com as participantes, o qual se dividiu em dois encontros preliminares: 1) apresentação da pesquisadora, no qual contei um pouco da minha própria história, identifiquei-me como colombiana, estudante, casada com um brasileiro e alguns informações pessoais visando aproximar-me das participantes, de modo que me conhecessem um pouco e soubesse da minha motivação para realizar a pesquisa;

2) apresentação do método da pesquisa – História de vida – teve por propósito explicar que poderiam falar livremente acerca de suas lembranças, não necessariamente em ordem cronológica, todavia, comentei que seria como escrever um livro autobiográfico, dividido em capítulos (infância, adolescência e vida adulta). Após os encontros preliminares, as explicações, informações e apresentações sucederam-se três encontros, nos quais, as participantes passaram a narrar, propriamente, suas respectivas histórias de vida. Como mencionado, o tempo médio de cada encontro foi entre 60 e 90 minutos. Vale ressaltar que os temas foram abordados à medida que as próprias participantes mencionavam determinados assuntos. Um aspecto importante a ser frisado é o fato de as quatro participantes terem iniciado as narrativas a partir de suas vidas profissionais, pois, possivelmente se sentiram mais confortáveis em falar de suas conquistas profissionais do que de suas vidas familiares. Somente no segundo encontro que o tema relacionado à família foi mais bem detalhado, o que permite aludir que houve maior proximidade entre as participantes e a pesquisadora.

Por fim, no quarto passo, procedeu-se à organização/sistematização das informações coletadas nos encontros com as mulheres. Essa estruturação foi realizada em duas etapas, na primeira as publicações, identificadas no levantamento bibliográfico, foram agrupadas em dois eixos temáticos, *gênero e relações públicas*, no *software NVivo* que favoreceu a confecção de seis nuvens de palavras – três para cada eixo – com os principais termos alocados em três idiomas: português, espanhol e inglês. A partir das nuvens de palavras quatro categorias foram estabelecidas, duas para cada eixo temático: gênero – diferença de sexos e construção de gênero; relações públicas – visão da mulher RP e conceito da profissão. A segunda etapa, por sua vez, contemplou o processo de releitura das transcrições de cada encontro, cujo propósito foi identificar os pontos em comum entre as participantes e as temáticas mais relevantes, as quais orientam a composição das demais categorias de análise. Portanto, da releitura emergiram outras dez categorias: entorno familiar; figura materna; figura paterna e educação (infância); escolha da profissão (adolescência); maternidade; feminilidade; desigualdade; diversidade e trajetória profissional. Lembrando que as categorias: diferença de sexos; construção de gênero; visão da mulher RP e conceito da profissão foram formuladas com base na recorrência dos termos nas nuvens de palavras.

A divisão por etapas foi imprescindível ao desenvolvimento do estudo, uma vez que favoreceu tanto a organização como o entendimento necessário para a tomada de decisão quanto à etapa de análise, conforme apresenta a Figura 2.

Figura 2 – Etapas do estudo de campo

Fonte: elaborado pela autora

3.5.1 A Seleção das participantes

Para a seleção das mulheres, foi utilizado o *LinkedIn* como base de dados, considerando que tal rede social tem finalidade profissional e permite filtrar por área, tempo de carreira, formação acadêmica e região. Por meio dessa plataforma foi enviado o convite para mulheres de diferentes raças e com 10 anos ou mais de experiência profissional. Ao final quatro mulheres responderam que queriam participar da pesquisa, cujo perfil é apresentado no Quadro 2, abaixo, e lhes foi enviado um e-mail, por parte da orientadora, informando-as acerca da seriedade da pesquisa, como parte do programa de Mestrado, acompanhado do termo de consentimento informado (ver Apêndice A).

Quadro 2 – Identificação preliminar das quatro participantes

NOME FICTÍCIO	IDADE (em anos)	ANOS DE EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL	SETOR DA EMPRESA
Maria	59	35	Telecomunicações
Erin	36	14	Engenharia Civil
Pina	35	12	Comunicações
Vitória	33	13	Educação

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Conforme se observa no Quadro 2, a participante que dispõe de maior tempo de experiência é também a mais velha entre as quatro mulheres, sendo que as outras três apresentam idades próximas e similaridades no que tange ao tempo de experiência profissional.

3.5.2 Preparação dos encontros virtuais

Antes de me reunir, virtualmente, com as participantes, desenhei um quadro com as temáticas e perguntas que me interessavam abordar nos encontros, os quais são oriundos do referencial teórico (ver Quadro 3, abaixo). Por se tratar de histórias de vida, eu não fiz as perguntas em uma ordem específica, e, tampouco foi necessário fazê-las em sua totalidade para cada uma das mulheres, portanto, serviram, essencialmente, para nortear as conversas.

Nesta metodologia de pesquisa é importante gerar um ambiente de confiança no qual as pessoas se sintam à vontade para compartilhar suas experiências de vida (HERNÁNDEZ, 2009), e devido ao cenário de pandemia (Covid-19), os encontros foram virtuais, por isto antes

de começar com a pesquisa propriamente dita, eu fiz uma reunião inicial com cada uma delas (vídeo chamada de *whatsApp*), para me apresentar, para que me conhecessem, contar-lhes de minha vida pessoal e profissional, e assim ajudar a criar confiança. Nessa primeira reunião eu também lhes expliquei de que se tratava a metodologia de histórias de vida e sua diferença em comparação com as pesquisas qualitativas que usam as entrevistas como procedimento de coleta de dados.

Para ilustrar o método utilizado, eu fiz um paralelo com a escrita de um livro biográfico que tem diferentes capítulos, no qual se conta a vida de uma pessoa com as diferentes etapas, criança, adolescência e vida adulta, porém que não precisava ser em ordem cronológica. Além disso, pedi para que escolhessem um pseudônimo (nome fictício) o qual seria/foi empregado para identificá-las dentro da pesquisa e que pensaram o porquê dessa escolha.

Quadro 3 – Conteúdos principais a serem abordados nos encontros - divididos por eixo temático e categorias

“continua”

CATEGORIA	EIXOS TEMÁTICOS	ASPECTOS E PERGUNTAS
Gênero	Construção social do gênero feminino	Momento em que se reconheceu ou descobriu como mulher
		Práticas e discursos na família, escola, sociedade, igreja e outros entornos, que mostraram quais eram os parâmetros, normas ou comportamentos associados com o ser mulher.
		Qual é seu conceito do feminino?
		Mecanismos ou ferramentas de adaptação ou resistência ao sistema desigual de gêneros
		Você tem sido julgada por ser mulher?
		A sociedade ainda pressiona a mulher a escolher entre maternidade, casamento e carreira?
		Já duvidaram ou questionaram a sua gestão, sua capacidade intelectual pelo fato de ser mulher?
	Aparência da mulher relacionista pública	Aparência física é importante para a profissão de relações públicas?
		A aparência é importante para o exercício das relações públicas?
		Como você descreveria as mulheres profissionais de relações públicas?
		A mulher nas relações públicas é sexualizada?
		Já questionaram as roupas que você usa?
		As mulheres têm preocupação pela roupa, se a roupa é adequada para a idade ou para o público, que não pareça oferecida?

“continuação”

CATEGORIA	EIXOS TEMÁTICOS	ASPECTOS E PERGUNTAS
Relações Públicas	Profissão de Relações Públicas	Você considera as relações públicas uma profissão feminina?
		Há marginalização da função de relações públicas dentro das empresas no Brasil, por exemplo, seus colegas de outras áreas geralmente não entendem a importância e o propósito das relações públicas?
		Considera que um profissional de relações públicas ao ter ligação com o marketing - uma função que pode mostrar efeitos diretos nos resultados financeiros- eleva sua credibilidade na empresa?
		Como é representada a mulher nas ações de comunicação que você executa na empresa?
		Você tem escutado alguma frase ou expressão preconceituosa do profissional de relações públicas?
	Mulheres no exercício das relações públicas	Como foi sua escolha pela profissão de relações públicas?
		Conte-me se a questão de ser mulher ajudou ou não no seu desenvolvimento como relacionista pública?
		Desafios que tem enfrentado como mulher na prática das relações públicas?
		A alta gestão acredita na sua atividade profissional?
		Quais são os cargos que normalmente são exercidos por mulheres nas agências de relações públicas ou departamentos de comunicação das empresas? Elas exercem os cargos de chefia?
		Há mulheres de diferentes tipos de raças, etnia, classe, idade e sexualidade no exercício das relações públicas?

“conclusão”

CATEGORIA	EIXOS TEMÁTICOS	ASPECTOS E PERGUNTAS
Relações Públicas	Mulheres no exercício das Relações Públicas	Se você fosse um homem o seu desenvolvimento profissional seria o mesmo que tem atualmente?
		Se você fosse mulher (branca/negra) o seu desenvolvimento profissional seria o mesmo que tem atualmente?
		Se você fosse homossexual o seu desenvolvimento profissional seria o mesmo que tem atualmente?

Fonte: elaborado pela autora com base nos eixos temáticos advindos do referencial teórico

3.5.3 Encontros com as mulheres - elas narram suas vidas

Foram realizados três encontros com cada uma das mulheres (pelo aplicativo *google meet*) entre os meses de agosto e outubro de 2020. Foi-lhes dada a liberdade de começarem a falar conforme as lembranças lhes vinham à mente, sempre escutando atentamente e só intervindo para pedir, por favor, que aprofundassem certos aspectos, no intuito de entender melhor como os fatos foram acontecendo.

Cada reunião durou entre 60 e 90 minutos (uma hora e uma hora e meia). Essa duração permitiu que as narradoras estivessem confortáveis e conseguissem reconstruir suas histórias. No entanto, a particularidade da duração de cada encontro foi determinada pela dinâmica específica e pelo tipo de relacionamento que foi construído entre a pesquisadora e a narradora. Os encontros foram conduzidos à luz de critérios como escuta calorosa e compreensão empática (SANTAMARINA; MARINAS, 1995).

A gravação dos encontros foi realizada após a autorização das participantes, registradas por meio de uma ferramenta disponível no próprio aplicativo. O áudio, por sua vez, foi captado com o *software* da *Samsung*, mantido como *backup* em caso de possível perda de algum dos arquivos. Na semana seguinte foi compartilhada com cada participante a transcrição do encontro, antes de proceder com a próxima, a fim de que pudessem fazer a revisão e indicar a necessidade de alguma alteração, porém não foram solicitadas quaisquer modificações. Além disso, com a leitura as participantes conseguiram lembrar de determinados aspectos, os quais poderiam ser abordados *a posteriori*.

As transcrições foram feitas na íntegra, preservando, tanto quanto possível, toda a sua riqueza, a falta de linguagem, lapsos, digitação, expressões idiomáticas, bem como os silêncios ou pausas das narradoras. Todavia, aspectos como nomes de lugares, pessoas, entre outros, que poderiam torná-las reconhecíveis, foram modificados.

Finalizados os três encontros com as mulheres, eu lhes comentei que o meu bebê nasceria no mês de novembro de 2020 e, que após o período de licença a maternidade eu poderia entrar em contato, entre os meses de maio e junho de 2021, para esclarecer possíveis dúvidas em decorrência da minha leitura de todas as transcrições.

sexualmente e podiam. Próximo do centro estão as palavras: médicos, políticos, séculos, formava, novos, gêneros, homens, devo, masculinos, também, muito, parto, diferenças e pênis. Lembrando que as palavras alocadas no centro foram, propriamente, a base principal para constituição das categorias de análise. Na nuvem a seguir, Figura 4 encontram-se as principais palavras em espanhol.

Figura 4 - Nuvem de palavras em espanhol, tema gênero



Fonte: *software NVivo* (2021)

Assim como na nuvem de palavras em português, o que está em vermelho concerne à maior recorrência nos textos: *medios*, *mujeres*, *hombres*, *género*, *comunicación* e *igualdad*. Com menor ênfase em: *transversalización*, *organizaciones*, *noticias*, *mujer laboral*, *desarrollo*, *sociales*, *materia*, *organización*, *representación*, *indicadores*, *personal*, *políticas* e *trabajo*, *cargos*.

Por fim, a última nuvem de palavras destaca em vermelho, no centro da imagem, os termos em inglês: *companies*, *business*, *leadership*, *percent*, *senior* e *entrepreneurial*.

Após a identificação das temáticas emergentes contidas nas publicações procedeu-se a leitura das quatro histórias de vida, no intuito de identificar os temas em comum entre as mulheres, bem como os aspectos mais relevantes, selecionados de acordo com os objetivos específicos da pesquisa. Esse procedimento resultou nas seguintes categorias, divididas por períodos de vida e eixo temático:

1) **Infância**

- *Gênero*: entorno familiar; figura materna; figura paterna; diferença de sexos e educação.

2) **Adolescência**

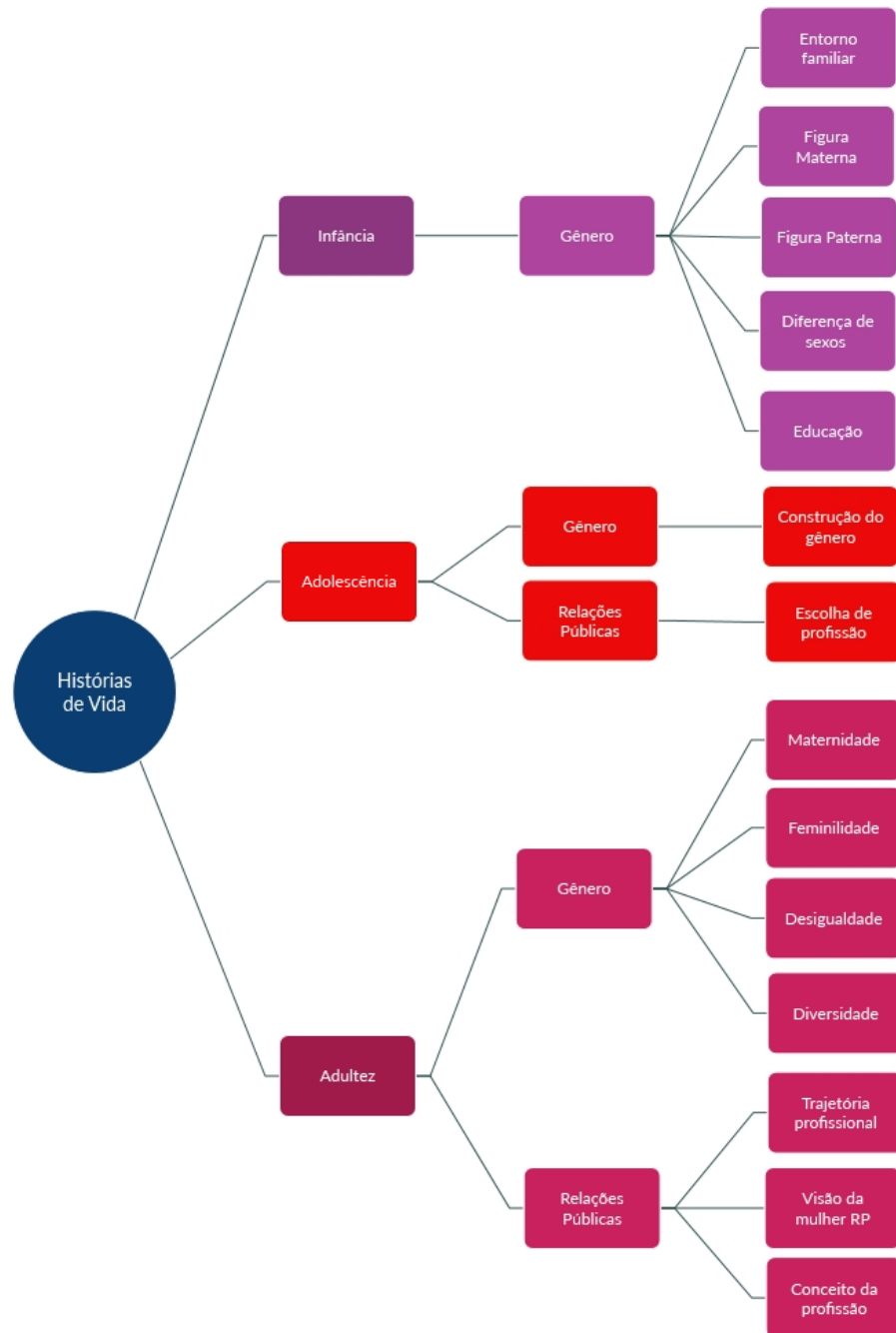
- *Gênero*: construção de gênero;
- *Relações Públicas*: escolha da profissão.

3) **Idade adulta**

- *Gênero*: maternidade; feminilidade; desigualdade e diversidade;
- *Relações Públicas*: trajetória profissional; visão da mulher relações-públicas e conceito da profissão.

No total, foram elencadas 14 categorias, distribuídas entre as três etapas da vida, de acordo com os eixos temáticos, com um número maior de elementos na fase de vida adulta. Como se vê na Figura 9, abaixo:

Figura 9 – Organização e distribuição das categorias de análise de acordo com os eixos temáticos



Fonte: elaborada pela autora

É possível visualizar, na Figura 9, o esquema de organização das histórias de vidas, isto é, uma divisão central em três etapas infância, adolescência e vida adulta, nas quais estão alocadas as categorias distribuídas nos eixos temáticos, exceto o período da infância, no qual o tema das Relações Públicas não aparece, por isso, tem-se, somente, o eixo gênero.

Com base nessa estruturação as transcrições dos três encontros foram relidas com o propósito de identificar os trechos concernentes, quando possível, a cada uma das categorias elencadas, os quais foram alocados em planilhas do excel para facilitar o processo de identificação (neste caso da participante) e localização do assunto. No Quadro 4, abaixo, tem-se um exemplo.

Quadro 4 – Exemplo da sistematização dos trechos conforme a categoria, por participante

CATEGORIA: ENTORNO FAMILIAR			
MARIA	PINA	ERIN	VITÓRIA
<p>Eu era a quinta filha, né? Éramos cinco irmãos e eu sempre tive que lutar por ter um espaço, né? Meus irmãos mais adultos mandavam na casa, e eu era aquela menina que estava sempre chatinha, chorando, querendo atenção, mas sempre lutando pelo meu espaço.</p> <p>Teve uma infância muito feliz porque meus pais sempre foram muito unidos, meus irmãos também, mesmo assim, você sabe? brigando, briga de irmãos é muito natural, briga tem muito, não é?. Mas nós tivemos uma infância muito boa porque nós viajavamos muito nas férias, meu pai nos levava muito para praia, para a fazenda, a gente tinha uma vida muito harmoniosa, muito tranquila e minha família foi muito boa, muito boa mesmo, eu tenho boas lembranças da minha época de infância, sabe?</p> <p>Com meus irmãos também há uma interação e uma amizade muito grande. Até hoje somos muito próximos, temos uma amizade muito grande e eu tive uma coisa que sempre me alegra muito, isso de ter meus irmãos sempre muito perto, muito amigos, sabe?</p>	<p>Venho de uma família formada por três irmãos, eu mais dois, sendo que um mora na Espanha, né?, ele é analista de sistemas e o outro é químico e mora aqui também. Os dois são casados, somente eu que ainda estou solteira e moro com meus pais. Ta?</p> <p>Eu tenho 34 anos, Thiago tem 32 e Márcio se não me engano 30. Sempre fomos muito unidos, muito unidos mesmo, a minha família teve uma referência de união, entendeu?</p> <p>Então, minha mãe na época que ela me teve, ela era bancária e então passava o tempo todo fora, eu fiquei até mais ou menos 6 anos de idade sendo criada com eles, mas passava a maior parte do dia com meus avós, tanto materno quanto paterno, então acabei criando na verdade um vínculo de dependência com meus avós, né? Que eram as figuras que estavam no meu dia a dia.</p>	<p>Sempre foi assim né. Meu pai, minha mãe e minha irmã, sempre foi, tipo, assim estruturada. Meus pais, eles ficaram, assim quando a gente era pequeno eles ainda tavam junto, né, aí agora depois de grande, eles meio que deram uma separada, mas a gente já tava grande já, teve muita interferência não. Foi uma infância sem traumas.</p> <p>Eu tenho uma irmã mais nova, ela mora com a minha mãe e é de outra cidade. Assim, a gente tem uma diferença de três anos de idade, assim três anos de uma para outra, mas a gente não... A gente veio ficar, assim, mais próxima assim como amiga mesmo depois de grande.</p>	<p>E a gente é bem próximo como irmãos, com os meus pais, também. O meu irmão tem um filho que tem 7 anos, mas mora lá no Chile. Então... Mas a gente vê bastante, assim bastante considerando que mora longe, entendeu? Mas, agora com a pandemia faz um ano que a gente não vê, né, mais de 1 ano até um pouco. Mas acho que nunca tinha ficado tanto tempo assim sem ver. E a minha irmã tem um filho com a mesma idade do Nuno.</p> <p>Eles sempre foram muito próximos assim da gente, sabe? E... Muito... Eu acho que descrever hoje é mais fácil do que como eu via antes, mas eu acho que os meus pais... Acho que eu devo ter falado isso em algum momento. Os meus pais, eles são pessoas, eu acho que assim muito boas, assim, muito boas mesmo. E eles estão muito envolvidos com a gente, assim.</p>

Fonte: elaborado pela autora com base nos resultados da pesquisa

4 HISTÓRIAS DE VIDA

Neste capítulo são apresentadas as histórias de vida de quatro mulheres, atuantes nas relações-públicas, que aceitaram compartilhar a trajetória da vida pessoal e profissional para que, a partir de suas experiências, fosse possível analisar os desafios e as oportunidades relacionados às questões de gênero e do trabalho presentes no cotidiano de cada uma delas.

As histórias não me foram contadas em ordem cronológica, porém, para efeitos da análise, decidi apresentá-las ao leitor em sequência temporal: infância, adolescência e vida adulta. Em cada etapa da vida são apresentadas as situações que considere relevantes à teoria das relações públicas e dos estudos de gênero. Desta forma, na etapa da infância abordo a diferença entre os sexos, a figura materna e paterna e o papel da educação na construção do gênero. Na adolescência a escolha pela profissão de relações públicas e, na vida adulta, a trajetória profissional, a maternidade, o empreendedorismo feminino e as estratégias para se posicionar como mulher relações-públicas.

No início da pesquisa realizei uma reunião individual com cada uma delas para explicar o objetivo da pesquisa e a metodologia, e para efeito de proteção de suas identidades lhes pedi que escolhessem um pseudônimo, o qual foi utilizado para identificá-las nesta explanação. Portanto, cada relato começa com a apresentação e a explicação do significado do nome que cada uma escolheu.

A primeira participante pediu para ser nomeada como Maria. Trata-se de uma mulher branca com 59 anos de idade, nascida em Pouso Alegre, Minas Gerais, é casada e tem três filhos. Estudou relações públicas na Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUCCAMP). Mora em São Paulo, sua família é de classe econômica alta, seu pai é médico e sua mãe era dona de casa, tem três irmãos. Tem 35 anos de experiência profissional e é uma das poucas mulheres que ocupa o cargo de Diretora de Comunicação de uma multinacional no país. No excerto a seguir, a participante expõe as razões pelas quais escolheu o seu pseudônimo:

Então eu escolhi como pseudônimo Maria, o nome de minha mãe. Minha mãe já faleceu e eu gostaria de fazer uma homenagem. Ela foi uma pessoa que sempre me deu muito, sempre me ajudou muito. Uma pessoa muito boa, muito paciente. Foi uma pessoa que eu gosto muito, aliás eu escrevi um artigo muito lindo sobre ela e eu vou te mandar, para você conhecer um pouco mais de quem era a minha mãe, uma pessoa muito boa.

Como mulher eu me acho uma pessoa feminina. O feminino tem muito a questão da proteção, para mim o carácter de proteção, e eu acho que é um pouco como eu me vejo, assim, uma pessoa conciliadora, que protege, que

cuida das pessoas, das crianças, né? Então um pouco isso. E eu sim, eu acredito que eu sou uma conectora, que trago pessoas. Sempre vejo quem poderia se dar bem com tal pessoa, ou muita gente me liga e fala: “como é que você acha que esse mercado está? Você acha que eu me encaixaria nesse mercado? Você poderia me indicar para tal pessoa?”. Sabe, esse tipo de conexão, né, de ligações, relações, né? Eu acho que eu sou muito um pouco isso, sabe? A mesma pessoa que eu sou dentro de casa, sou dentro da empresa. Eu sou uma pessoa muito natural, eu falo as coisas que eu penso, mas eu fui treinada para ter posicionamentos, para saber o que estou falando, a hora que tem que falar, né? (MARIA).

A segunda é Erin, uma mulher preta de 36 anos de idade, nascida em Jaboatão dos Guararapes, Pernambuco. Seu pai é mecânico e sua mãe é dona de casa e tem uma irmã mais nova. Está casada e tem uma filha de seis anos. Estudou na Escola Superior de Relações Públicas - ESURP e faz 14 anos que atua na área de Meio Ambiente e Sustentabilidade.

Eu me identifico com o personagem do filme Erin Brockovich, em termos de personalidade, ela é uma mulher, assim, com personalidade muito forte, ela é bem sincera e normalmente as pessoas dizem, também, que eu sou bem sincera. Eu me considero uma pessoa sincera, eu sou uma pessoa desbocada, assim, feito ela... Ela, no filme, é bem desbocada (risos), ela fala assim né, mas ela é bem sincera, ela se preocupa com o outro, em resolver assim, eu me vejo assim, sabe? Também sou uma pessoa muito positiva. Meu marido falava: Erin, você é muito positiva e até abusa porque nunca vi (risos). Mas é meu jeito, vou fazer o quê? Até em isso ele melhorou, porque ele era uma pessoa muito pessimista, era tipo assim, entre a realidade e o sonho, ele preferia chorar na realidade, sabe? Em vez de sorrir sonhando, ele chorava na realidade, e eu dizia: a gente tem duas opções, a gente chora ou ri, então vamos rir, não podemos ser pessimistas. Também eu sou uma pessoa muito decidida, isso é uma característica muito forte em mim, porque assim sabe, Sandra, eu já percebi isso em outras fases da minha vida, que assim, se eu decidir que eu vou fazer uma coisa, eu vou fazer (ERIN).

A terceira é Pina, uma mulher parda, nascida em Salvador, Bahia, é solteira e tem 35 anos de idade. Seu pai trabalhou com vendas, sua mãe é professora e tem dois irmãos. Sua família é de classe econômica média. Estudou relações públicas na Faculdade Batista Brasileira, tem 13 anos de experiência profissional e em agosto de 2020 abriu a sua própria empresa de assessoria em comunicação e relações públicas. Elegera para si o pseudônimo Pina pelas seguintes razões:

O nome que eu escolhi foi PINA, tá? Por que PINA? Porque tem na verdade um contexto, a junção de essa palavra representa Propósito, Investimento, Nascimento e Amor próprio, que é o que eu levo como propósito de vida. Então são palavras que de certa forma estão interligadas com meu propósito, com minha missão, representam também um pouquinho minha essência, então podemos trabalhar com essa palavra para a pesquisa.

Então, a questão das relações públicas sempre foi muito viva, porque o relacionamento em si é um pilar que eu dou muita importância, não só com minha família, mas também com meus amigos, com pessoas das minhas experiências profissionais, então eu acho assim, fundamental, você construir essa essência. Não só sua marca como pessoa, que você deixa nas pessoas,

mas também o capital do outro, né? E aí essa construção realmente eu fui percebendo ao longo do tempo, desde os meus 15 anos que comecei de fato a criar essa independência muito mais ativa, né? Tanto que eu busquei um primeiro emprego, na época não era ainda na área propriamente de relações públicas. (PINA).

A quarta participante é Vitória, uma mulher branca de 33 anos de idade, da cidade de São Paulo. Vem de uma família de ascendência italiana, tem dois irmãos e seus pais são médicos. Está casada e tem um filho. Formou-se em relações públicas há 14 anos na Universidade de São Paulo. É Diretora de Comunicação, voltada à América Latina, em uma empresa de formação em programação para mulheres:

O nome é Vitória. Se eu tiver uma filha menina, ou vai chamar Victória ou Estela.

Entre minhas características estão que eu tenho muitos amigos que conheci na minha infância, e é engraçado isso né, porque eu acho que a gente vai ficando adulto... Eu tenho amigos que não tem nada a ver comigo, nada, e que se hoje eu conhecesse, nunca seriam meus amigos. Então isso de amizades, eu acho que eu sempre tive muitos amigos, assim, bons amigos e... Ah, isso para mim sempre foi muito importante para construir quem eu sou, para... Mas eu sempre fui uma pessoa muito cheia de gente em volta.

Eu gosto de estar junto com pessoas, eu sou bem festeira assim, gosto de aniversário, sempre convidado... Eu gosto dessa coisa de muvuca e tal, eu fui para uns dois ou três carnavais em Salvador, entendeu? Eu gosto dessas músicas... música mais animada, de estar com gente, sabe?

Eu não tenho um hobby. Eu gosto... Sei lá, eu gosto dessas coisas de artes assim, no sentido de canetinha, de fazer álbum de fotos, eu gosto de recortar. Mas não é que eu desenhe bem, nada disso, entendeu? Mas eu gosto de adesivo, essas coisas meio de papelaria, mas não tenho um hobby que eu falei: "nossa!". Eu escrevia muito. Eu tenho... Isso é uma coisa que você perguntou da infância, oh, eu tenho... Eu nem sei onde é isso, mas eu tenho sim. As agendas da minha vida, assim, e eu ia pondo... Bem aquela coisa de adolescente, os clipes, sabe com as coisas que aconteciam? Sei lá, clipe com a entrada do cinema e tal. As agendas são assim (faz um gesto com o indicador e polegar para indicar a grossura das agendas), entendeu? Eu tenho todas.

Eu adoro comida italiana. Eu adoro nhoque assim, e eu gosto de comida italiana em geral. Eu gosto bastante de comer, assim. Quer dizer, as pessoas que me conhecem falam que eu gosto mais de falar de comida do que de comer, porque todo mundo fala... Eu sou magra (risos). (VITÓRIA).

Após a apresentação de cada uma das participantes da pesquisa, acredito ser importante mencionar alguns elementos comuns entre elas, bem como suas distinções, a fim de contribuir para com o entendimento de como os diferentes marcadores sociais operaram nas experiências de vida dessas mulheres. Das participantes da pesquisa duas são brancas, uma preta e uma parda. No Brasil a raça é um dos marcadores sociais que mais gera desigualdade por conta do racismo estrutural, e que também se articula com a classe social, dado que a população negra, em sua maioria, tem menor acesso ao desenvolvimento econômico, como indicado anteriormente. Segundo a Síntese de Indicadores Sociais, do IBGE, de 2020, a desigualdade

racial, histórica na estruturação da sociedade brasileira, é evidenciada na análise da desigualdade de rendimentos. O rendimento domiciliar médio da população preta ou parda, ao longo do período compreendido entre 2012 e 2019, permaneceu praticamente a metade do observado para a população branca. Esse rendimento foi, em 2019, de R\$981 (novecentos e oitenta e um reais) para a população preta e parda e R\$1.948 (hum mil novecentos e quarenta e oito reais) para a branca

Entre Maria e Vitória há vários elementos em comum. Ambas são mulheres brancas, provenientes de famílias de condição econômica alta, seus pais são médicos, ingressaram em faculdades públicas, viajaram para o exterior e são bilíngues. Entre Erin e Pina, também há aspectos similares: suas famílias são de condição econômica média-baixa, são provenientes da região nordeste do país e as duas trabalhavam para pagar os estudos universitários.

Outro marcador social a ser levado em consideração é a idade, uma vez que existe uma diferença geracional entre Maria e as demais três mulheres que são jovens, visto que a condição da mulher em relação ao acesso à educação e ao trabalho era muito diferente na década de 1970 em comparação aos dias atuais.

Para além de alguns aspectos em comum entre elas, passo a me aprofundar em seus relatos, pautando em primeiro lugar a origem familiar, a fim de abordar como se deu a construção do gênero e como o performam. Em seguida, a discussão se dará em torno da educação e a eleição da profissão para mostrar como se articulam os marcadores sociais gênero, raça e classe no campo das relações públicas. Por último, abordo a trajetória profissional, no intuito de verificar se as empresas no Brasil promovem ou limitam o acesso às condições de ingresso, permanência e ascensão profissional para as mulheres.

4.1 DAS LEMBRANÇAS DA INFÂNCIA À VIDA ADULTA

Esta seção compreende parte dos pontos principais das Histórias de Vida das participantes, inicia-se com as primeiras lembranças e vai até o período da vida adulta.

4.1.1 Diferença entre os sexos

Na etapa da infância, resulta interessante ver como se deu a construção de gênero, admitindo que eu parto do pressuposto de que gênero é uma construção social. Como apontou Beauvoir em sua frase icônica: “não se nasce mulher, torna-se” (BUTLER, 2019, p. 213). O gênero é uma construção social a partir das expectativas sobre o que é ser homem e o que é ser

mulher. Além disso, Butler, (2003, p. 200) declara que “o gênero não é algo que nós somos, mas sim algo que constantemente fazemos”.

No encontro inicial com cada uma das participantes, eu expliquei que não precisavam contar suas histórias de vida de forma cronológica, porém, depois de deixá-las falar livremente, eu pedi para que me contassem um pouco mais sobre a vida pessoal, em especial as lembranças da infância, como foi a relação com os pais, irmãos, se os pais faziam alguma diferenciação entre filhos e filhas, que tipo de brincadeiras gostavam e como era a relação com outras crianças.

O primeiro ponto a se destacar é que as quatro mulheres lembram de sua infância como um momento feliz de suas trajetórias, na qual compartilharam muito com seus pais e irmãos, tendo famílias funcionais, nas quais puderam se desenvolver como meninas. Nas palavras de Pina:

Venho de uma família formada por meus pais e dois irmãos. Eu tenho 34 anos, Thiago tem 32 e Márcio 30. Sempre fomos muito unidos, muito unidos mesmo, a minha família teve uma referência de união. (PINA).

Maria, por sua vez, mencionou que

Teve uma infância muito feliz porque meus pais sempre foram muito unidos, meus irmãos também, mesmo assim, você sabe? brigando, briga de irmãos é muito natural, briga tem muito, não é? (MARIA)

Já Erin comentou:

Sempre foi assim né. Meu pai, minha mãe e minha irmã, sempre foi, tipo, assim estruturada. Minha irmã é mais nova, a gente tem uma diferença de três anos de idade. (ERIN)

E, por fim, Vitória indicou sobre a sua infância:

Os meus pais sempre foram pais super presentes. Eu tive uma infância bem feliz. Eles sempre foram muito próximos assim da gente, sabe? E a gente é bem próximo como irmãos, com os meus pais, também. O meu irmão tem um filho que tem 7 anos, mas mora lá no Chile. Então... Mas a gente se vê bastante, assim bastante considerando que mora longe, entendeu? (VITÓRIA).

Além de lembrar da infância como um momento feliz, as mulheres ressaltaram a liberdade com a qual foram educadas, e este aspecto é relevante para entender as suas trajetórias, dado que tiveram a possibilidade de crescer em um ambiente no qual foram estimuladas a estudar e tomar decisões sobre suas vidas. Caso contrário acontece nos lares com valores machistas, nos quais as meninas são limitadas a certas atividades, como indicado no estudo *Global Early Adolescent Study*, elaborado pela OMS e pela Universidade John Hopkins, o qual apontou que os estereótipos de gênero afetam as meninas desde muito cedo, impactando a autoestima e reduzindo suas ambições. Segundo os pesquisadores, os estereótipos de gênero já estavam claramente estabelecidos na mente das crianças aos 10 anos de idade, com efeitos

potencialmente prejudiciais não apenas para a saúde mental, mas para alcançar a igualdade de gênero.

Nos excertos de Maria e Vitória é possível observar o que pode ser considerado exceção, pois destacaram que em seus lares essa distinção entre meninos e meninas era ausente:

Eu tive uma educação onde em total éramos cinco irmãos e meu pai sempre foi uma pessoa muito livre. Meus pais me criaram de uma forma onde não havia diferença entre um homem e mulher, é tudo filho. Uma filha, né? Então, eu nunca senti essa diferença do meu pai ou de minha mãe, dizendo: “ah, você não pode fazer isso porque você é menina, né?”. Então tive uma educação muito aberta, muito livre e fui viajar. Eu já te disse isso também, na minha casa não tinha isso de os meninos podem e as meninas não podem, então eu não fui educada dessa forma, não tinha isso como preconceito. (MARIA)

Vitória sinalizou na mesma direção:

Acho que assim, nenhuma diferença, que eu me lembre, clara de segmentar por ser homem ou mulher, assim. Eu tenho bastante primo, brincava todo mundo junto. Os meus pais... isso talvez já te contei, os meus pais são médicos e minha mãe sempre trabalhou, entendeu? Então nunca teve uma diferença na minha casa de homem e mulher, como se a mulher ficasse em casa e o homem trabalhasse, entendeu? A minha mãe sempre foi muito liberal. (VITÓRIA).

Embora os pais das participantes não fizessem distinção significativa entre os filhos, os estereótipos de gênero podem – e, por vezes assim o são – ser manifestados de modo inconsciente, visto que os processos de formulação de estereótipos são a consequência de uma interação entre a percepção individual, o ambiente e estruturas e valores culturais. Além disso, são promovidos e/ou constituídos ao serem associados a certas atividades, roupas e passatempos, cindidos entre meninos e meninas, o que pode influenciar os interesses das crianças e, posteriormente, as escolhas, como a profissão (ELPAIS, 2018). Esse atravessamento da cisão entre “coisas de menino” e “coisas de meninas” foi evidenciado nos relatos de Erin e Vitória:

Teve uma coisa assim da infância que eu achei, assim, interessante é que os meus colegas, a maioria, eram meninos (risos). Então, eu brincava muito com menino (risos). Minhas brincadeiras eram brincadeiras de menino, assim, não todas, né, mas a maioria das coleguinhas da rua era tudo menino, não tinha muita menina. Aí eu brincava de bola de gude, brincava de pião, brincava de papagaio. Eu tenho uma filha menina e eu acho que eu não tenho problema em, tipo, dela ter coleguinhas meninos, sabe? Eu acho que é saudável essa questão de você ter menino e ter menina, enfim. Até porque eu acho que criança não tem maldade, né. Criança é criança. (ERIN)

Nas palavras de Vitória:

Eu lembro quando eu era bem pequena, devia ter uns oito anos, assim, sete anos, a gente fez uma festa para boneca, entendeu? Aí cada um levava a sua boneca. E em essa época, outros tempos, né, tinha uma costureira que ia lá em casa, assim, hoje nem existe mais isso, né, e a costureira fazia roupa para a boneca (risos), entendeu?

Tem um estudo da McKinsey que a gente usa bastante aqui na empresa, que vai mostrando porque as mulheres estão afastadas da carreira de STME (Science, Technology, Math & Engineering), e você vê que os brinquedos para meninos já incentivam muito mais o raciocínio lógico que os brinquedos para menina e é óbvio isso, brinquedo de menina é fogão e boneca, entendeu? Então é uma coisa que começa muito cedo, é complexo isso. (VITÓRIA).

Os fragmentos discursivos de Erin e Vitória, exemplificam como a sociedade associa certos brinquedos e brincadeiras como femininas ou masculinas. Assim, Erin reconhece que suas brincadeiras eram de menino porque ela gostava de bola, pião e papagaio, diferente de Vitória que brincava de boneca. Também no fragmento, Vitória faz alusão aos tipos de brinquedos dos meninos que estimulam o raciocínio, enquanto os das meninas são objetos para os afazeres domésticos.

Apesar das famílias tratarem as participantes de forma igualitária, em relação a seus irmãos homens, a presença dos estereótipos de gênero, em aspectos como as brincadeiras de crianças, que parece algo sutil, pode ter influenciado de certa maneira na escolha pela profissão de comunicação no lugar de outra profissão da área de ciências exatas. Como mostrou o estudo feito por Bian e outros autores (2017, p. 389),

[...] aos 5 anos, as crianças pareciam não diferenciar entre meninos e meninas na expectativa de “muito, muito inteligente” – a versão infantil do brilhantismo adulto. Mas aos 6 anos, as meninas estavam preparadas para colocar mais meninos na categoria “muito, muito inteligentes” e se afastar dos jogos destinados aos “muito, muito inteligentes”.

De tal forma que as meninas se sentem menos inteligentes, bem como consideram que certas profissões, como bióloga, astronauta, programadora de sistemas, entre outras das ciências exatas, não são para elas, que é coisa de menino.

Também no relato de Pina, aparecem os estereótipos de gênero. O seu avô lhe chamava a atenção, porque ela não gostava de se ocupar com os afazeres domésticos e preferia estudar, e, por essa razão, ele a chamava de preguiçosa. Para uma pessoa como seu avô, que foi criado em uma época distinta, na qual o lugar da mulher era a cozinha, não tinha cabimento que uma neta se interessasse pelos estudos, quando o papel definido pela sociedade para a mulher, era casar e ter filhos, ao invés de ir à faculdade para estudar e ter sua própria empresa. Em suas palavras:

Eu me lembrei de algo que me marcou, algumas palavras de meu avô paterno, referente a que eu era preguiçosa, que eu não ia conseguir ir pra frente, algumas palavras de esse nível eu cheguei a ouvir por volta de meus 10, 12 anos. Eu entendo que era pelo fato de eu ficar muito em casa e o que eu fazia era estudar, então as coisas que eram para dar assistência eu não fazia (falava dos afazeres domésticos). (PINA).

Devido às expectativas que se tem das meninas em relação aos cuidados do lar, como mostrou o relato de Pina acerca de seu avô, vejo como as meninas são levadas/conduzidas às profissões relacionadas com o cuidado, pois historicamente os papéis de gênero lhes delimitaram essas responsabilidades e os cuidados domésticos (CHIES, 2010). Assim, é possível estabelecer certa relação estreita entre a identidade de gênero e a identidade profissional, por causa das características rígidas que a sociedade constrói para demarcar os sexos. Segundo Chies (2010, p. 513) “os estereótipos acerca das profissões são gerados por questões básicas como ‘o que se espera de uma mulher’ e ‘o que se espera de um homem’”.

Na mesma linha, segundo dados da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (Unesco, 2019), o peso dos estereótipos forjados desde a infância se reflete na escolha da profissão no futuro. Por esta razão, as profissões como engenharia, jogador de futebol ou policial são apontados em maior medida pelos meninos, enquanto as que estão mais ligadas ao mundo da beleza ou do cuidado com os outros, como aeromoça ou professora de jardim de infância, são, sobretudo, relacionadas às meninas. “O peso dos estereótipos forjados desde a infância se reflete no que se busca quando adulto, não só na vida profissional, mas, também, no pessoal”, afirma Rosa Martinez, da ONG Liga da Educação (ELPAIS, 2018).

Além da construção do gênero, nesta etapa da vida faz-se notório como se articulam os marcadores sociais da diferença (ALMEIDA, 2014), a partir das histórias de vida de Erin e Vitória ao mencionarem as condições econômicas de suas famílias e o tipo de atividades realizadas:

Mesmo na condição de pobre, meu pai, assim, ele sempre trabalhou e a gente sempre teve as coisas. Assim, com sacrifício, né, que naquela época não tinha tanto acesso a crédito, essas coisas, então tinha que realmente juntar dinheiro para poder comprar. Mas lá em casa a gente sempre... Sempre teve, assim né... Brinquedo, eu tava até me lembrando assim, que às vezes quando era no Natal, meu pai comprava brinquedo para mim e para minha irmã, uma boneca. Na Páscoa, ele sempre comprava também, o ovo de Páscoa a gente sempre ganhava. (ERIN).

Realidade inversamente apresentada no relato de Vitória:

Quando eu era bem pequenininha, a gente ia bastante para Peruíbe, mas não tenho tantas lembranças... Que é no litoral sul. E aí depois os meus pais compraram um apartamento lá na Riviera e eu lembro da gente indo muito para a Riviera. É litoral norte, umas 2 horas daqui de São Paulo. A gente ia bastante, assim, passar o ano novo na Riviera, sabe? Também a gente foi para Disney, eu devia ter uns sete, oito anos, talvez mais, talvez nove, não sei. Mas eu lembro da gente ir para a Disney, a gente fez um cruzeiro, também, legal que foi para o Caribe, assim, eu era bem pequena, assim, foi muito legal. Muito legal. (VITÓRIA).

Erin aponta as dificuldades financeiras que sua família viveu, indicando que mesmo “na condição de pobre” “sempre teve as coisas”, e enfatiza que “sempre teve, assim né...”

brinquedo”, expressando o orgulho sentido pelo seu pai que com “sacrifício” juntava dinheiro para lhes comprar uma boneca no Natal e um ovo de chocolate na Páscoa. Igualmente, no relato também aparece a questão da dificuldade que o pai tinha para ter acesso ao crédito. Condição que, em certa medida, não mudou muito com o passar dos anos, pois a população negra continua enfrentando esse mesmo obstáculo em pleno século XXI, apesar de movimentar cerca de 1,7 trilhão de reais por ano no Brasil, segundo dados do Movimento *Black Money* de 2021.

A despeito das atividades que realizava com a família, Vitória citou as viagens dentro do país “litoral sul e norte de São Paulo” e no exterior “Disney e cruzeiro no Caribe”, que apontam a condição econômica favorável da família. Ambos os relatos são reflexo da desigualdade social que caracteriza a sociedade brasileira, na qual as famílias da classe A têm uma renda acima de 20 salários-mínimos (R\$ 24.240,01), enquanto as famílias da classe E vivem no máximo com dois (R\$2.424,00) (valores calculados em 2021), um abismo enorme considerando que a classe A tem 10 vezes mais que a classe E, como demonstra o quadro 5 a seguir:

Quadro 5 – Distribuição das Classes Sociais no Brasil por faixas de Salário-mínimo (IBGE)

Classe	Número de Salários-Mínimo (SM)	Renda Familiar (R\$) em 2022
A	Acima de 20 SM	R\$ 24.240,01 ou mais
B	De 10 a 20 SM	R\$ 12.120,01 a R\$ 22.240,00
C	De 4 a 10 SM	R\$ 4.848,01 a R\$ 12.120,00
D	De 2 a 4 SM	R\$ 2.424,01 a R\$ 4.848,00
E	Até 2 SM	Até R\$ 2.424,00

Fonte: extraída de IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2022

A origem familiar de cada uma das participantes se traduz em oportunidades de acesso ao capital cultural (BOURDIEU, 2000). Segundo o autor, o capital cultural se manifesta sob a forma de bens culturais como livros, dicionários, instrumentos ou máquinas. Desde sua perspectiva, "o investimento educacional mais bem escondido e socialmente mais eficaz, é a transmissão do capital cultural no seio da família" (BOURDIEU, 2000, p. 138). Portanto, o desempenho escolar desigual entre as crianças, de diferentes classes sociais, pode ser articulado com o acesso ao capital cultural e não simplesmente pelas “capacidades” naturais (BOURDIEU, 2000).

Esse assunto será retomado no tópico educação, em relação à questão da identidade profissional (CHIES, 2010), e ao estereótipo das profissões, além das oportunidades de acesso à educação segundo o marcador social de classe.

4.1.2 A figura materna e paterna

O entorno familiar é relevante, visto que o vínculo com os pais é a primeira representação do feminino e do masculino para as crianças e funcionam como práticas reguladoras de formação e divisão de gêneros, além de ter um papel relevante na construção das identidades (BUTLER, 1990). A identidade é a consequência dos processos de comparação e diferenciação e “nos dá uma ideia de quem somos e como nos relacionamos com os outros e com o mundo em que vivemos” (WOODWARD¹⁶, 1997, p. 1 apud L’ETANG, 2008, p. 90).

A partir dos relatos é possível perceber a presença de elementos que remetem à imagem da mãe como a provedora afetiva, em relação ao cuidado e dedicação aos filhos e a figura paterna, por sua vez, é sinalizada como provedora econômica e como um exemplo a ser seguido.

Como destacou Maria:

Meu pai é médico e tinha o consultório dele em casa, então ele estava sempre muito presente ao mesmo tempo que trabalhava muito. Meu pai sempre deu muitos bons exemplos para a gente, muito estudioso, sempre além de medicar, ele era obstetra, né, também deu aulas na faculdade de medicina, então era uma pessoa assim, que sempre deu muito exemplo, um exemplo de trabalho, de honestidade. (MARIA)

Para entender melhor como as participantes lembraram e descreveram suas mães, há que se levar em consideração que a infância de Maria foi na década de 1960, enquanto as outras três participantes vivenciaram esse período nos anos 1990, três décadas mais tarde. No contexto histórico dos anos de 1960 a sociedade brasileira era mais tradicional e, para a época, o mais comum era a mulher se casar, ter filhos e ser dona de casa. O que pode ser evidenciado nas afirmações de Maria:

Minha mãe viveu em outra época, né? Uma época onde elas se casavam e tinham seus filhos e seus afazeres domésticos, cuidar dos filhos e tudo. E ela aceitava, ela gostava muito da vida que tinha, ela era muito feliz com a vida que tinha, mas ela tinha também esse espírito aventureiro, né? De querer sair, de passear, então ela estava sempre em Minas, uma cidade pequena no interior de Minas Gerais, mas ela estava sempre querendo sair para São Paulo. Pegava o ônibus e ia onde uma irmã que morava em São Paulo, sempre queria ir para lá, mas era o estilo de mulher caseira com marido e filhos. Ela

¹⁶ WOODWARD, K. (ed.). **Identity and Difference**. London: Sage (con la Open University).1997.

não teve muitas oportunidades de fazer nada muito diferente nem queria, ela gostava muito da vida que tinha, sabe? (MARIA).

Com relação ao papel da mulher da época, Maria enfatizou, “minha mãe viveu em outra época, uma época em que elas se casavam e tinham seus filhos e seus afazeres domésticos”. Para enfatizar o lugar da mulher na família e na sociedade, explicitou que a mãe: “não teve muitas oportunidades de fazer nada muito diferente e nem queria”. Justificando a condição da mulher dona de casa, Pinto (2015, p. 234) afirma que: “a domesticidade e a maternidade fixaram-se, ao longo da centúria de oitocentos, como elementos constitutivos da identidade feminina, [...] e converteram-se em pedras basilares da família e, através desta, da sociedade”.

De acordo com que aponta Pinto (2015), o princípio da mulher inativa, ou seja, da que *não trabalha*, só é possível nas classes médias-altas da sociedade. Dado que as mulheres negras sempre trabalharam, porém por conta dos mecanismos escravagistas, o trabalho foi inviabilizado, o que também se aplica às mulheres brancas de classe econômica baixa, dedicadas às atividades agrícolas. Erin narra como sua mãe sempre se dedicou aos afazeres domésticos, não só cuidando do seu lar, como também durante sua infância trabalhou como empregada doméstica na casa da madrinha.

Minha mãe é do lar. Enquanto a gente era pequena, ela cuidava da gente em casa, né. Ela sempre foi do lar mesmo. Minha mãe não foi nem, assim, totalmente criada pela mãe dela, foi criada por uma madrinha e minha mãe trabalhou por muito tempo na casa dela como empregada doméstica mesmo, né, cuidando dos afazeres. (ERIN).

A integração das mulheres no trabalho fabril sustentou o argumento discursivo de que essa mão de obra era uma novidade que foi introduzida pela industrialização e disseminando o mito de que “foi a I Guerra Mundial que lhes criou condições propícias para trocarem o espaço doméstico pelo das indústrias pesadas e outros setores de atividade em que predominava a mão-de-obra masculina.” (PINTO, 2015, p. 227).

De forma concomitante, a aplicação rigorosa do novo conceito de trabalho, mais consonante com o capitalismo industrial, excluiu a maior parte das mulheres da categoria “trabalho”, pois, os seus parâmetros não davam subsídios à multiplicidade de situações laborais que elas apresentavam, dentre os quais o trabalho doméstico, que ficou relegado ao espaço privado.

No Brasil, na década de 1990, a configuração familiar mudou bastante, momento no qual algumas mães deixaram os lares para trabalhar fora e exercer profissões rotuladas como masculinas (BRUSCHINI; PUPPIN, 2004), ousando ultrapassar os papéis e estereótipos de gênero prescritos pela sociedade brasileira. Assim, as mães de Vitória e Pina, além do cuidado

do lar, também trabalhavam fora dedicando-se às profissões de médica pediatra, no caso da primeira e pedagoga, em relação à segunda.

A minha mãe sempre trabalhou muito, eu acho, mas por esse fato dela ter consultório (ela é pediatra), ela ia almoçar com a gente. A gente tinha uma mulher que nos cuidava, levava a gente para escola, mas assim os meus pais sempre foram muito presentes... eles sempre almoçavam com a gente, todos os dias, essa coisa de ser médico, trabalhavam muito, mas com uma rotina mais flexível, talvez. Então iam para casa almoçar com a gente, sempre bem próximos. (VITÓRIA).

Diferente da mãe de Pina:

Da minha infância e adolescência, eu tenho muito marcante a participação de meus avós, porque na época que minha mãe me teve, ela era bancária, então eu passava a maior parte do dia com meus avós, tanto maternos quanto paternos. Depois ela foi fazer faculdade de pedagogia, nesse meio tempo a gente tocou a questão do buffet como uma forma de sobrevivência mesmo, de buscar renda enquanto ela terminava a faculdade e ajudava também a gente concluir o ensino médio. A gente continuou com o buffet até que eu entrei na faculdade e aí de lá para cá, ela também acabou passando no concurso da prefeitura e até hoje ensina na prefeitura em escolas, ela ensina em creche. (PINA).

A mãe de Vitória é médica, uma profissão historicamente considerada masculina, Para Chies (2010, p. 509), as profissões tradicionais são de origem masculina, “portanto, se pudermos utilizar o termo ‘identidade da profissão ou área’, chegaremos à conclusão que a ‘identidade da Medicina’, a ‘identidade da Engenharia’ etc. são identidades de gênero masculino”. Por sua vez, a mãe de Pina atua como pedagoga, uma profissão considerada feminina.

Cabe ressaltar que o acesso à educação superior das mães de Vitória e Pina foi muito diferente, por isso não se pode desconsiderar as oportunidades que tem cada classe econômica. No caso da mãe de Pina, ela primeiro trabalhou como bancária, logo abriu um *buffet* e depois se formou como pedagoga. Além do mais, as diferenças econômicas repercutiram na possibilidade de se conciliar as responsabilidades familiares com o trabalho. Como lembrou Vitória, o fato de sua mãe ser proprietária do próprio consultório permitia-lhe maior flexibilidade e ela conseguiu almoçar, diariamente, em casa com seus filhos, o que já não fora possível a mãe de Pina durante o período que trabalhou como bancária, pois ficava fora de casa o dia inteiro e os cuidados dos filhos ficaram ao encargo dos avós.

Em relação à figura paterna, nos relatos de Maria e Erin, os pais são a figura do homem trabalhador e provedor da família, uma vez que suas mães eram donas de casa. Exatamente o oposto ocorria nos lares de Vitória e Pina, nos quais os pais não eram os únicos que provinham a renda familiar porque as mães também trabalhavam.

Quanto ao assunto Erin afirmou: “*Meu pai sempre trabalhou, ele era mecânico e a gente sempre teve as coisas, assim, com sacrifício, né?*”. Enquanto Erin destacou o empenho laboral empreendido pelo pai, Vitória destacou a tranquilidade e o conselho paterno quanto ao valor do dinheiro:

E a palavra que eu descreveria o meu pai para você seria “paz de espírito”. O meu pai ele tem uma paz, ele é super, super tranquilo, assim. Mas ele também é super envolvido com a gente, super. É uma pessoa, também, super disposta a ajudar, mas ele é mega tranquilo. Também ele incentivou a gente a fazer viagem internacional, de conhecer as coisas, assim. Uma coisa que eu acho que o meu pai me ensinou muito, assim, e eu acho legal que é, assim... a gente é muito privilegiada, assim, aqui no Brasil. Mas eu acho que eles sempre fizeram eu ter muito pé no chão, de dar valor para o dinheiro. Eu falo que a gente tem que ter o valor do dinheiro, entendeu? (VITÓRIA).

O papel exclusivo do homem como provedor da família e da mulher dedicada ao cuidado dos filhos e os fazeres domésticos, como ocorreu nos lares de Maria e Erin; na atualidade não é mais tão comum, mas, ao mesmo tempo, não é muito incomum a depender da região do país. Os dados das Estatísticas de Género, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019), mostram que 47,5% dos domicílios do país, são chefiados por mulheres. Nos últimos oito anos, mais de 11 milhões de mulheres passaram a comandar os seus lares, por conta, principalmente, do crescimento da participação feminina no mercado de trabalho.

No caso dos pais das participantes, também vemos como os marcadores de raça e classe social incidem no acesso à educação e oportunidades. O pai de Maria é médico com seu próprio consultório, bem como é professor na faculdade de medicina. Enquanto o pai de Erin sempre trabalhou como mecânico para sustentar sua família. No seu relato, Vitória reconhece a sua condição de privilégio e ressalta que seu pai lhe ensinou a dar valor às coisas, de cuidar do dinheiro, não era por terem uma condição privilegiada que deveriam desperdiçá-lo, algo que aprendeu com o pai e que anseia passar para o filho.

4.1.3 Ensino médio - O papel da educação na construção do gênero

A educação desempenha um papel relevante na sociedade ocidental na construção da identidade feminina, no sentido de impor normas e determinar que comportamentos são apropriados para as mulheres, para que sejam corpos “dóceis e disciplinados” (FOUCAULT, 2004, p. 181). Para Foucault (2004) a escola é o espaço em que se dá o ato de governar corpos em nome da saúde, da higiene e da moral. Uma intervenção direta nos corpos, por exemplo, definindo como deve ser o vestuário ou como o cabelo deve ser arrumado.

Os estereótipos de gênero afetam meninas de todo mundo e são fomentados pela sociedade em geral, desde os pais até os professores. Como Pina lembra, ela não gostava de seguir as normas do colégio de freiras e não gostava de usar saia.

Sempre em escola privada, nunca estudei em escola pública e de meus irmãos somente o que está morando na Alemanha fez faculdade pública, mas nosso ensino médio e fundamental foi em escola privada, na Soledade que foi a escola de freiras, e nessa escola tinha isso realmente, as mulheres só podia usar saia e não se podia usar brinco chamativos ou esmalte de unhas. Eu me lembro muito brigando com isso, eu ia com as unhas pintadas e quando eu chegava lá mandavam a tirar, levava os brincos para quando saia da escola. Com a saia ficava enrolando ela um pouquinho para não ficar cumprida como eles queriam. Eu enrolava um pouquinho para poder ficar um pouquinho acima dos joelhos (risos). Saia era algo que eu não gostava, eu passei a gostar da saia dos meus 15 anos para cá, antes disso eu tinha aversão pela saia, sabe? Usar saia era algo que eu não gostava. Não conseguia me identificar usando, sabe? A verdade é que desde quando era pequena não gostava, agora eu uso tranquilamente, entendeu? Mas, até eu entrar na escola adventista não usava, passei a usar quando entrei na escola. Eu lembro até hoje de uma saia que eu ganhei de minha avó (as duas são falecidas), eu ganhei bem pequenininha e nunca usei, eu guardava de recordação, mas não usei, eu não aguentava não. Passei meio que apreciar por conta da escola, entendeu? Até por conta do meu estilo de vida eu acabo utilizando, né? Uso calças e saia também, aliás eu uso mais vestidos e calças, entendeu? Saia não é muito não. (PINA).

A educação, além de ser um sistema social para o controle dos corpos (FOUCAULT, 2010), é um investimento político que está ligado à sua utilização econômica para o funcionamento da sociedade capitalista. Nos países subdesenvolvidos, como é o caso do Brasil, uma grande porcentagem da população (especialmente negros e mulheres), são privados do direito à educação (GELEDÉS, 2021), e o impacto se dá nas atividades profissionais praticadas por eles; normalmente exigem menos qualificação, as quais são associadas ao menor prestígio social e geram menores rendimentos.

Para os pais de Erin, a educação representava a possibilidade de melhorar a condição de vida de suas filhas, como um meio de mobilidade de classe (bell hooks, 1995). Erin lembra muito bem que o pai sempre repetia para ela e sua irmã a seguinte frase: “*estude para você não ficar queimando umbigo no fogão na cozinha dos outros*”.

A frase que o pai de Erin falava, infelizmente se encaixa muito bem com um dito popular brasileiro “Branca para se casar, mulata para fornicar, negra para trabalhar.” (GONZÁLEZ, 2020, p. 49), no qual o lugar designado ao corpo da mulher negra é definido por um sistema de tripla discriminação - sexo, raça e classe-, em um sistema de dominação branca, em uma sociedade que, ironicamente, é composta por 54% de pessoas negras. (IBGE, 2020).

Eu nunca me senti diferente por ser mulher, tá entendendo? Então assim, eu considero sim que eu tenha recebido o incentivo dos meus pais, acho que

também justamente por ser mulher, para não, não... Porque normalmente mulher, nordestina, pobre, preta, tem uma tendência, talvez não sei, eu nunca tive essa conversa com os meus pais, mas talvez a preocupação deles era que eu me tornasse uma empregada doméstica, talvez tenha sido por isso que eles me motivaram tanto pra estudar, mas assim eu nunca me senti diferente por conta da questão de ser mulher assim, eu nunca senti assim: ah, poxa, o homem conseguiu aquilo, eu como mulher não. (ERIN).

Erin reconhece que os marcadores sociais são fatores de desigualdade, ao indicar que a mulher, nordestina, pobre e preta, tem a tendência de se tornar empregada doméstica. A tripla discriminação que sofre as mulheres negras e indígenas (e as demais “minorias”, como a população LGBTQIA+) no país, parece não incomodar grande parte da população, pois a sociedade tende a não se enxergar e/ou se reconhecer como racista por conta da suposta igualdade de todos perante a lei. Nas palavras de González (1988, p. 44 - 45).

Na verdade, esse silêncio ruidoso sobre as contradições raciais se fundamenta, modernamente, num dos mais eficazes mitos de dominação ideológica: o mito da democracia racial. Na sequência da suposta igualdade de todos perante a lei, ele afirma a existência de uma grande harmonia racial sempre que se encontram sob o escudo do grupo branco dominante.

Ao negar o direito à educação para a população negra e indígena (e as demais “minorias”, como a população LGBTQIA+), a sociedade brasileira perpetua o sistema de opressão instalado desde a colonização (LUGONES, 2020), e desta forma inviabiliza a redução das desigualdades raciais e sociais. Como enfatiza o educador e pensador Paulo Freire “Ensinar não é transferir conhecimento, mas criar as possibilidades para a sua própria produção ou a sua construção.”. A frase de Paulo Freire está muito bem representada na história de Erin, que foi a primeira mulher de uma família, descendente de escravizados, a ingressar em uma faculdade. A menção ao pensamento de Paulo Freire e a trajetória de Erin não é gratuita, mas se sustenta na vasta publicação de um dos maiores educadores brasileiros cuja luta pela igualdade é inquestionável. Gadotti (2007) ao comentar acerca das ideias freireanas reafirma uma de suas declarações de grande repercussão: “É certo, a educação não muda, mecanicamente, a sociedade, mas muda os seres humanos que podem mudar suas vidas e suas estruturas políticas, sociais e econômicas. Os seres humanos não são determinados.” (GADOTTI, 2007, p. 70).

A pedagogia de Paulo Freire sinaliza a possibilidade de mudança de atitude tanto da elite como do povo porque ambos constituem a história política de um país. Todos somos – ou podemos vir a ser – sujeitos transformadores. Paulo Freire coloca o momento pedagógico como *práxis* social, e, assim, como construção de um mundo refletido com o povo. Em Paulo Freire, educação e conscientização, *práxis* sociais, ou seja, é um momento de reflexão radical, rigorosa e coletiva sobre a realidade.

A educação transformou a vida de Erin porque lhe permitiu obter qualificação profissional via ensino superior e ter acesso a um trabalho formal com todos os benefícios para proporcionar bem-estar a sua família. Como ela mesma falou, atualmente trabalha como relações públicas em uma organização reconhecida, sendo bem remunerada e na área que gosta, Meio Ambiente e Sustentabilidade,

Então assim, meus pais não tiveram educação, então a mentalidade deles era, tipo, ensino médio era, terminar os estudos. Ainda não se falava em faculdade, assim, não se falava em curso superior, porque era algo realmente muito distante da gente, porque eu fui a primeira pessoa da minha família a ter um ensino superior. A gente tem descendência.... minha avó foi bisneta de escravo. (ERIN).

Os relatos permitem ver como o acesso à educação para as meninas é importante, no sentido de ter as mesmas oportunidades que os meninos, para poder escolher logo a profissão ou ofício que desejam desempenhar, e ter independência econômica. Como ressalta Ana Fontes, criadora da Rede Mulher Empreendedora, “as mulheres precisam ter independência financeira para ter autonomia”. Por esta razão os países membros das Nações Unidas, contemplaram dentro dos *Objetivos de Desenvolvimento Sustentável* (ODS), o objetivo sobre educação infantil. Este objetivo visa assegurar que a educação esteja acessível a todas as crianças, independentemente de seu gênero, condição física, raça ou etnia ou local de moradia.

Por fim, vale ressaltar que, a despeito do marcador social das participantes, a educação recebe o seu espaço de importância, sem, contudo, deixar de frisar que a classe social é um fator que influencia na qualidade do ensino e no tipo de acesso à educação que cada pessoa receberá, como no identificado nas diferenças entre os relatos indicados.

4.1.4 Adolescência - escolha pela profissão de relações públicas

Nos relatos das entrevistadas, aparece a adolescência como uma etapa da vida que representa o “ponto de virada” (BERTAUX, 2005), no qual o itinerário biográfico das mulheres toma um rumo diferente a partir das escolhas que conseguem realizar, não mais como crianças, mas como jovens mirando o futuro.

Como Maria lembra: a adolescência foi uma fase da vida muito gostosa. E o fato de sair de sua casa no interior em Pouso Alegre para ir estudar em Campinas foi um momento crucial para começar a viver a juventude.

A partir dos 15 anos eu comecei a ter mais liberdade, eu viajei muito com meus amigos, era uma coisa muito gostosa, eu acho que foi uma fase muito boa na minha vida, dos 15 até os 17, né? Então, essa liberdade, ela me deu asas, muita possibilidade de estar sozinha, viajar, de ter minha vida desde

adolescente, por exemplo eu viajava muito com minhas amigas né? Então eu tinha muita liberdade, então eu fui me formando como uma pessoa com suas opiniões próprias, com seus próprios amigos, minha própria liberdade. (MARIA).

Nesta fala de Maria, a palavra “liberdade” é a que melhor explicita a etapa da adolescência, pois a aproxima da etapa da vida que as pessoas desejam tomar suas próprias decisões. Ter liberdade para sair de casa e “correr atrás” de seus sonhos com o apoio dos pais, o que se revelou como muito significativo na construção de sua identidade, como uma mulher independente e com opiniões consolidadas. Em suas palavras:

Quando tinha 17 anos, eu resolvi fazer um cursinho em Campinas, então eu já saí de Pouso Alegre e fui estudar em Campinas para poder fazer o cursinho e entrar logo na faculdade, isso foi em 1979. Veja bem, aí eu entrei na faculdade, então essa foi uma parte importante também, sair da minha casa no interior e estudar em Campinas. O ano do cursinho, porque o cursinho foi 3 meses e depois eu continuei esse pensionato durante 6 meses mais, então morei quase um ano nesse pensionato. (MARIA).

Erin, por sua vez, relatou que já queria ter independência econômica e começou a procurar emprego depois de finalizar o ensino médio. Lembra que falava para sua mãe que a deixasse trabalhar, porém a recomendação era que finalizasse os estudos primeiro.

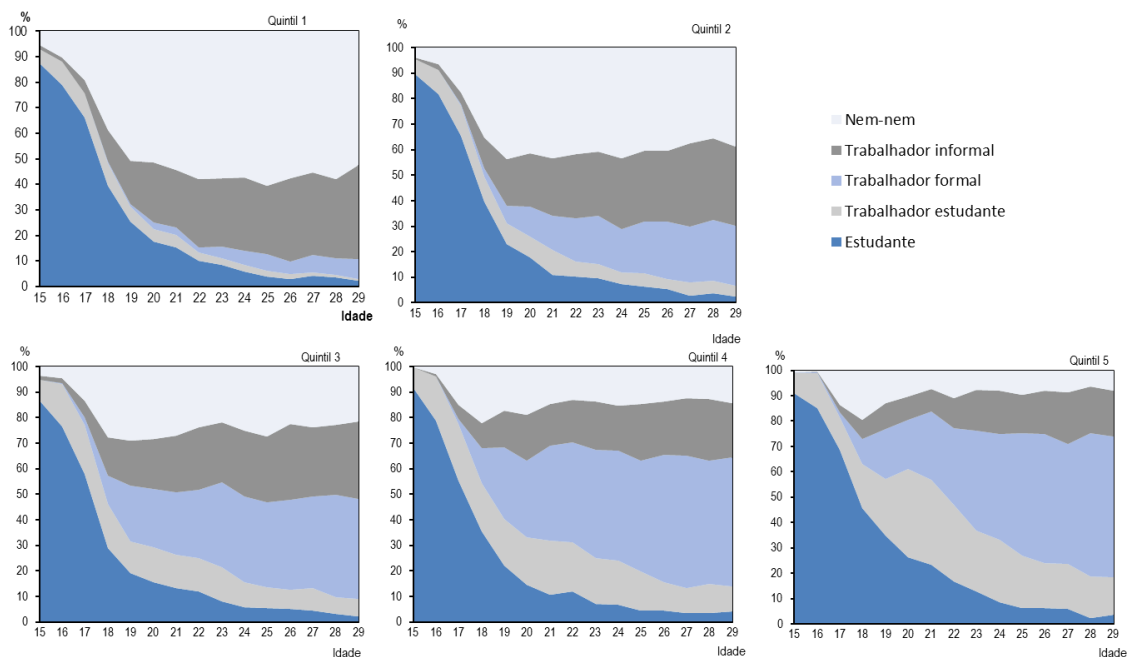
Com 17 anos, eu queria inclusive, assim, ter saído para trabalhar antes, só que como eu estudava, fazia o ensino médio, aí eu ficava: “Mãe, eu quero ter meu dinheiro”, “Mãe, deixa eu trabalhar”, e ela falava: “Não, você ainda tá estudando, eu preciso que você termine o ensino médio”. “Não, porque se você começar a trabalhar, isso vai atrapalhar seus estudos”. Aí, então eu esperei terminar o ensino médio para poder começar a procurar emprego. Fui para Recife que é capital, distribuí currículos e consegui ser chamada para a minha primeira oportunidade de emprego como escriturária de uma Factory. (ERIN).

Pina, também queria ganhar seu próprio dinheiro, mas para não ter que depender economicamente de seu avô. Sabia que a independência econômica era importante para poder realizar os seus intentos.

Na adolescência eu comecei a criar realmente minha independência. Até então de forma inconsciente, né? Porque eu não queria ser dependente como minhas tias paternas. Elas sempre foram muito dependentes do meu avô. Ele era a cabeça da família, ele era aposentado da Petrobrás, né? Então minhas tias não criaram nenhuma autonomia, realmente era todo ele, financeiramente dependiam dele, e fora de isso também não buscaram nenhum crescimento profissional. Então não tinham escolaridade, não tinham nenhuma formação, então realmente viviam dependentes dele, entendeu? Então quando eu comecei a trabalhar, a ter certa maturidade, eu fui percebendo o quanto esse desejo de independência impactou nas minhas decisões hoje. Eu criei de fato uma Pina totalmente independente economicamente. O meu primeiro emprego foi em uma distribuidora de produtos alimentícios. Eu trabalhei na parte de vendas. (PINA).

A realização de atividades laborais na juventude é uma realidade perpassada pelos marcadores sociais. Segundo o Gráfico 3, quanto menor a renda per capita da família maior a probabilidade de abandono ou evasão escolar, bem como a proporção é inversa quando se observa as famílias de maior poder econômico, cujos jovens permanecem por maior tempo nas instituições de ensino, bem como ingressam no mercado de trabalho em cargos distintos em relação às camadas mais pobres da sociedade.

Gráfico 6 - Distribuição dos jovens por atividade e idade, segundo situação de atividade e quintis do rendimento domiciliar per capita - Brasil 2019 (em %)



Fonte: extraído de IBGE/PNADC. Elaboração DIEESE com método SOUSA (2020)

Nas famílias de maior renda per capita os jovens passam a conciliar trabalho e estudo após os 21 anos de idade, o que não acontece entre a juventude de menor poder aquisitivo. Além disso, o cenário brasileiro, sofreu o impacto causado pela pandemia de Covid-19 no que tange à elevação do número de jovens fora da escola, em 2021 – um ano após o início das restrições sanitárias – verificou-se o aumento no número de jovens que não estão estudando. Dos 36% que em 2021 declararam não estar na escola ou faculdade, 6% trancaram ou cancelaram suas matrículas e 29% consideram ter concluído os estudos (ATLAS DA JUVENTUDE, 2021, p. 57).

Conciliar trabalho e estudo é um impasse no bojo da juventude brasileira, de um lado tem-se o alto índice de jovens chamados “nem-nem” (nem trabalham nem estudam) ou “sem-

sem” (sem estudo sem trabalho) e outro uma camada significativa que busca manter uma dupla jornada. Em 2020 quase metade dos jovens de 19 a 24 anos matriculados em instituições particulares de ensino estavam nessa condição (CRESCER NÚMERO DE JOVENS..., 2020). Por sua vez, o Conselho Nacional de Juventude (CONJUVE) publicou em meados de 2020 um relatório no qual sinalizou que 40% dos jovens participantes da pesquisa estavam só estudando enquanto outros 32% trabalhavam e estudavam naquele momento.

Para além da trajetória escolar, na escolha pela profissão, as mulheres entrevistadas fizeram uma conexão entre sua habilidade para se comunicar e a prática de relações públicas, o que confirma o que fora declarado por Adi e Ayme-Yahi (2020, p. 4), “muitas vezes, a comunicação tem sido considerada um trabalho de mulher porque as mulheres são boas em se comunicar”, e é que a profissão está orientada a escrita, a escuta e aos relacionamentos, que culturalmente são vistas como habilidades femininas (CHIES, 2010).

Eu achei que tinha tudo a ver comigo, então eu já entrei na faculdade de relações públicas. Eu sempre me entendi como uma conectora, sabe? Uma das grandes funções das relações públicas é fazer a conexão entre partes, eu sempre fui isso, uma pessoa muito conectora, e sempre gostei de narrativas, de contar histórias, de relatar fatos. Então quando esse professor me apresentou as relações públicas, eu disse: “É isso o que eu quero fazer!”. Já entrei na faculdade como relações públicas, eu fiz a opção já no primeiro ano, né? (MARIA).

Pina também indicou sobre o ingresso no curso:

Antes de eu fazer o teste, eu tinha muito na mente era que eu queria trabalhar na área de comunicação que era algo com o que eu me identificava, eu gostava de ouvir, eu gostava de me relacionar, eu gostava de interagir, eu tinha realmente essa aptidão e essa empatia pela área, então eu fui meio que redirecionando. Quando eu ingressei na faculdade, foi quando eu realmente descobri o que era, as atividades, as funções, e eu me identifiquei, porque eu realmente gosto de ver, de ouvir, de poder ajudar, entende?

Os relatos mostram a existência de uma estreita relação entre a identidade de gênero e a identidade profissional (CHIES, 2010), que é construída socialmente desde a infância, a partir de estereótipos de gênero que influenciam o que os jovens escolheram como profissão no futuro, por conta desses estereótipos é que observamos, possivelmente, o maior número de mulheres nas profissões de ciências sociais do que em ciências exatas.

Porém, como advertiu Cabral-Cardoso (2003, p. 44):

Contudo, e apesar da evidência dos números e dos progressos sociais efetuados em matéria de educação e emprego, a igualdade não está completamente garantida, nem no domínio do trabalho, nem no domínio da família. No domínio do trabalho, os estudos continuam a evidenciar desigualdades, por exemplo, ao nível do acesso a certos tipos de profissões e de acesso a condições de progresso nos contextos de trabalho, com situações de salários desiguais e desigualdade na profissão e nas carreiras profissionais, situação, em geral, desfavorável para as mulheres.

A cisão, ou mesmo, a discrepância entre o acesso à educação e o trabalho ainda é vigente no Brasil, sem deixar de considerar que, embora o número de mulheres no curso de relações públicas seja superior ao de homens ainda sim existe a diferença na realização das tarefas, conforme explicita Lesly¹⁷ (1981, p. 15 apud GRUNIG, TOTH e HON, 2001, p. 45):

Os estudos pioneiros de Broom (1982) e de Dozier (1986) revelaram que no exercício da atividade profissional de relações públicas, as mulheres, por comparação com os homens, desempenhavam mais tarefas técnicas do que de gestão. Estes estudos, considerados precursores, abordaram, entre outros, aspectos como: o tipo de tarefas desempenhadas (técnicas ou de gestão) por homens e mulheres; as diferenças salariais e as crenças dominantes sobre o que podem os homens e as mulheres fazer. Contudo, também incidiam sobre as implicações, negativas, de uma maioria feminina na afirmação e reconhecimento profissional.

Além disso, nos relatos as mulheres indicaram não ter conhecimento suficiente sobre o curso de relações públicas ao ingressar na faculdade, como é possível constatar nas declarações de Vitória e Erin, abaixo:

Então, o colégio que eu estudei dividia entre humanas, exatas e biológicas, eu fazia humanas, eu queria alguma coisa de humanas, mas eu não queria fazer Direito, que era o que todo mundo falava, porque meus pais são médicos, bem tradicionais, família meio tradicional, assim, nunca... nem sabia o que fazia RP, entendeu?

Aí eu conversei com uma mulher que estudava RP na Escola de Comunicações e Artes da USP, que tinha estudado no meu colégio, mas sinceramente olhando para trás, eu adoro trabalhar com comunicação, adoro, e eu tenho muitos amigos que fizeram outras profissões mais tradicionais e que não curtem o trabalho e tal, eu adoro, mas eu acho que eu não tinha ideia onde eu tava me metendo (risos), não tinha ideia do que fazia um RP, não sei assim. (VITÓRIA).

Erin comentou:

Aí eu conversando com uma colega de trabalho, uma moça que trabalhava lá comigo, que se tornou uma grande amiga minha, ela disse assim “Oh, Erin, eu acho assim teu perfil, tu é muito comunicativa assim, teu jeito, e eu tenho uma amiga que ela fez o curso de Relações Públicas, eu acho que esse curso, ele tem tudo a ver contigo”. Na época, eu nunca nem tinha ouvido falar na profissão, mas quando ela me disse que essa amiga dela tinha feito Relações Públicas, isso me acendeu uma luz e eu fui pesquisar para saber, né? Eu fui procurar qual era a Universidade de Relações Públicas que tinha mais próxima, qual era o valor. (ERIN).

Esse “desconhecimento” também foi apontado pelos profissionais que fizeram parte da pesquisa “Maravilhoso Mundo das Relações Públicas”, na qual “a grande maioria dos entrevistados apontou que a escolha pela profissão não era sua primeira decisão (63%) considerando dois fatores: desconhecimento sobre a área e busca por outra profissão, mas ao se aproximar das Relações Públicas houve a identificação que resultou na escolha como profissão”

¹⁷ LESLY, P. The stature and role of public relations. Public Relations Journal, v. 37, n. 1, p. 76-114, 1981.

(VERSÁTIL RP, 2014, p. 40). Os participantes desta pesquisa (53%) citaram atributos que consideram decisivos na profissão e que foram fatores relevantes na hora de escolher as Relações Públicas. Em primeiro lugar está a própria proposta da área, considerando sua atuação, princípios e gestão de relacionamentos (21%).

De igual forma na pesquisa realizada por Ferrari (2017) com egressos do curso de Relações Públicas da Escola de Comunicações e Artes, ECA, da Universidade de São Paulo, USP, dos 386 participantes, 75% mencionaram que conheciam pouco a profissão de Relações Públicas antes de ingressar no curso. Somente 12% conheciam com clareza a profissão, enquanto 13% não tinham conhecimento anterior. Logo, 69% indicaram que o motivo para estudar Relações Públicas foi a identificação pessoal com a carreira.

Além do desconhecimento da profissão, as entrevistadas também indicaram que existe um desentendimento significativo acerca da profissão na sociedade e nas organizações. Por exemplo, na pesquisa desenvolvida na Inglaterra (TOPIC et al., 2020), os participantes disseram que “as mulheres que trabalham em relações públicas são frequentemente chamadas de ‘garotas de comunhão’, e as relações públicas são vistas como ‘fofas’ e, portanto, não relevantes ou benéficas para o negócio”. (TOPIC et al., 2020, p. 54). Sobre essa dificuldade, Erin comentou que algumas pessoas dentro das organizações pensam que o profissional de relações públicas é o “faz tudo” ou é “para fazer festa”.

Algumas pessoas tinham uma visão deturpada da profissão e até hoje a gente combate isso, porque as pessoas achavam que Relações Públicas era para fazer festa. Só para você entender, a própria sociedade, ela não tem o conhecimento sobre o que é Relações Públicas exatamente, então acho que muita gente também entra naquele mérito “Ah, não sei o que eu vou fazer... Ah, vai fazer Relações Públicas. Relações Públicas faz evento, faz festa”. (ERIN).

Bem como, sobre esse desconhecimento acerca das Relações Públicas e os respectivos afazeres, Pina também fez menção:

Na primeira empresa onde trabalhei, um dos sócios tinha maior conhecimento sobre a área de comunicação, mas não tinha esse entendimento da importância das relações públicas, tanto que a função que eles sempre denominavam era de assessoria de comunicação. Eles entendiam a assessoria como alguém que fazia parte de marketing, a parte de relacionamento com a imprensa, mas não entendiam o que era um profissional que conseguia gerir todos os públicos da empresa. Algumas pessoas não sabem exatamente o que o profissional faz, então acabam dizendo que é o “faz tudo”. (PINA).

Como mencionado, as entrevistadas ressaltaram que há desentendimento da profissão nas organizações e na sociedade em geral, e que a confusão se deve à quantidade de terminologias que existem para referir-se às relações públicas. Segundo Simões e Rahde (2003, p. 145), o termo relações públicas é polissêmico, ou seja, os vários significados que o termo

expressa: processo, função, disciplina, cargo, atividade e profissional. Todos podem ser designados por Relações Públicas”. Como todos são designados por Relações Públicas, cai-se no hábito inconsciente de misturar os significantes, utilizando-se um mesmo termo para os vários objetos. Assim, quando se pergunta o que é a atividade de Relações Públicas, ocorre a tendência de se ir ao objeto material: o profissional.

Além da polissemia do termo relações públicas, tem-se a confusão criada por alguns acadêmicos pelo uso de denominações como Comunicação Organizacional, Comunicação Estratégica ou Comunicação Empresarial para substituir a nomenclatura Relações Públicas (FERRARI, 2017), por isso, como Maria manifestou, nas multinacionais em que trabalhou sua área sempre era nomeada como de comunicação corporativa.

Não se chamava relações públicas, tá? Chamava: comunicação corporativa, corporate communication. Essa sempre foi a área que eu trabalhei, nunca me chamaram de relações públicas. Ou era gerente de comunicação, ou era diretora de comunicação. Era comunicação, não relações públicas. Há um desconhecimento quando eu falo de relações públicas. Nós mesmos fazemos uma confusão tremenda com isso, né? Nós chamamos de comunicação corporativa, lá na USP chama-se de comunicação organizacional, tem vários outros nomes, então a gente faz uma confusão muito grande. (MARIA).

Adicionado à confusão que existe na terminologia, Pina considera que falta maior divulgação a respeito do que são as relações públicas e sua função. Por este motivo que Ferrari (2009, p. 182) argumenta que “ainda existem muitos pontos a melhorar para que a atividade de relações públicas tenha na América Latina o mesmo reconhecimento que lhe é dado nos países desenvolvidos”. A autora ainda menciona que há a necessidade de conquistar a legitimidade das relações públicas junto à sociedade, assim como o reconhecimento de seu papel estratégico de prestação de serviços às organizações e a melhoria da qualidade do ensino (FERRARI, 2009). A afirmação de Pina vai na mesma direção quando afirmou:

A verdade é que muitas pessoas não identificam o que é relações públicas. Eles acabam descrevendo que é assessoria em comunicação, pessoal do design, mas identificar que esse profissional é um relacionista público é o que realmente tem sido pouco disseminado. (PINA).

Segundo Ferrari (2017), diversas pesquisas realizadas na área de relações públicas têm destacado a invisibilidade da atividade de Relações Públicas, e “tal invisibilidade se dá por parte dos alunos, egressos, pais e familiares, colegas, mercado de trabalho, como por parte da sociedade em geral” (FERRARI, 2017, p. 102). Ao investigar o assunto junto aos egressos do curso de Relações Públicas, da Escola de Comunicações e Artes (ECA) da Universidade de São Paulo (USP), Ferrari (2017) constatou que essa “invisibilidade” foi manifestada pelos estudantes e egressos, ao mencionar que há ausência de uma definição clara e objetiva sobre a

profissão e sua função nas organizações e na sociedade e falta de divulgação da atividade no Brasil junto ao empresariado e à mídia especializada.

Portanto, do meu ponto de vista, a falta de reconhecimento da profissão está mudando, por conta dos protestos sociais a partir da primeira década do século XXI, com demandas voltadas à atuação ética das empresas perante os seus respectivos públicos, e para garantir os relacionamentos e salvaguardar a reputação das empresas, o profissional que melhor está preparado é o de relações públicas que tem uma visão mais ampla e estratégica da comunicação do que o jornalista ou publicitário. Durante a crise sanitária causada pela Covid-19, a partir de 2020, a área da comunicação mostrou um desempenho estratégico, colaborando para melhorar os relacionamentos entre os trabalhadores que estavam em *home office* e suas lideranças: tal fato poderá representar uma vantagem futura para os/as relações-públicas nas organizações, mostrando a importância da profissão para o relacionamento com os seus públicos.

As entrevistadas também relataram que ao ingressarem na faculdade, a maioria que estava presente na sala de aula era mulher. Em termos acadêmicos, é possível reafirmar a existência da feminização das relações públicas e seus efeitos têm sido objeto de vários estudos (CLINE et al., 1986; DOZIER, 1988; GRUNIG, 1988; TOTH, 1988; STEWART, 1988; HON, 1995). Segundo Aldoory (2016, p. 227, tradução nossa) “hoje, os estudiosos ainda estão buscando explicações, mas também estão criticando a disciplina e sugerindo soluções transformadoras para a natureza androcêntrica das relações públicas, mesmo com a maioria das mulheres na área”. Como as entrevistadas lembram, a sala de aula tinha poucos homens e alguns deles se identificavam como homossexuais. Maria descreveu como era o cenário no curso de Relações Públicas:

Olha, eu vi muito pouco relações públicas entre homens. Na minha classe de faculdade éramos quase todas mulheres. Nós tínhamos por exemplo 20 mulheres e 2 homens. Depois de grande parte da minha vida profissional também as pessoas que trabalharam comigo, em relações públicas, foram todas mulheres. Então eu diria para você que nossa profissão tem uma existência muito grande de mulheres e por alguma razão, eu acho que tem a ver com essa disposição de entender, de contar histórias, narrativas, conexão, a própria escrita, então eu acho que tudo isso coincide muito com as mulheres. (MARIA).

O mesmo cenário foi descrito por Pina:

Na minha turma predominância era feminina, tinha um outro homem e tinha homossexuais também. Já no jornalismo, pela referência com a mídia, acaba trabalhando de forma bem equilibrada as duas figuras, tanto a masculina como a feminina. (PINA).

A partir dos relatos, se pode indicar que apesar da profissão de relações públicas ser exercida a nível mundial de modo predominante por mulheres (ADI; AYME-YAHI, 2020), “o

habitus nas relações públicas não é apenas masculino, mas também branco” (TOPIC, 2020, p. 27). Dado que as relações públicas guardam estas características, pode se atribuir ao fato que os primeiros a exercer a profissão eram homens brancos, e só depois na década de 1980 foi que começou a feminização da profissão (ALDOORY, 2003).

A teoria sociológica do *habitus* de Bourdieu¹⁸ (2007 apud TOPIC, 2020, p. 13), nos afirma que as normas sociais estão inseridas na sociedade por meio do processo de socialização, que é fundamentalmente de gênero, o que significa que os indivíduos não costumam desafiar a ordem usual das coisas porque a divisão entre os gêneros está profundamente enraizada no cerne da ordem social que as mulheres não questionam, pois nem sempre reconhecem a opressão, a injustiça e o sexismo. Desta forma as mulheres que ingressam na profissão, se adaptaram ao *habitus* masculino da mesma. Como mostrou a pesquisa feita por Grunig, Toth e Hon (2001, p. 322) “muitas das entrevistadas disseram que as mulheres deveriam aprender a trabalhar o sistema em proveito próprio, em vez de combatê-lo”. Contudo, essa postura tem sido fortemente criticada pelas feministas radicais, na medida em que não se logram verdadeiras transformações no sistema em prol das mulheres, senão que se continua perpetuando as desigualdades, devido ao processo de silenciamento.

Como mostram os relatos até o momento, desde a infância até a idade adulta, vários fatores convergiram para que essas mulheres se convertessem em profissionais de relações públicas. Tais como, o entorno familiar; os estereótipos de gênero presentes na sociedade e no sistema educativo e algumas escolhas feitas na juventude segundo suas possibilidades socioeconômicas.

Somado ao fato da maioria dos estudantes serem mulheres, quase a totalidade era de mulheres brancas. Na faculdade as entrevistadas não estudaram com mulheres negras, como lembra Erin, ela era a única na sala de aula.

Era mais mulher, não tinha homem. Assim, os homens que entravam eram para pagar cadeira, era alguém que tava devendo uma disciplina que se encaixa ali numa disciplina ou outra, mas não era, assim, um aluno regular não, era alguém que começou o curso, aí depois abriu, aí tava pagando cadeira ali, sabe? Era alguém bem flutuante mesmo. E mulheres pretas, oxe, não tinha. (ERIN).

Vitória, também destacou que além da escassez de pessoas negras no curso, os homens eram minoria tanto na graduação como no mercado de trabalho:

Na área tem muita mulher, muita, muito mais mulher do que homens, mesmo na faculdade já era assim, no mercado, também, Acho que a turma era predominantemente branca, pensando agora. Nunca parei para pensar nisso. Mas acho que quase todo mundo era branco. Talvez,

¹⁸ BOURDIEU, P. **Masculine Domination**. Cambridge: Polity Press, 2007.

porque como é autodeclaração, talvez algumas mulheres pudessem se declarar parda, mas assim, não tinha uma mulher negra, não. (VITÓRIA).

A presença solitária de Erin em uma sala de um curso superior sofreu ligeira transformação durante o período do governo do ex-presidente Luiz Inácio Lula da Silva, que comandou o país de 2003 a 2010. Houve a expansão do ensino superior brasileiro com a abertura de várias universidades federais no território nacional, além de que foram geridas e implementadas políticas públicas voltadas à permanência e o acesso ao ensino superior pelas camadas mais pobres da população.

O resultado dessas políticas alterou o cenário, pois as estatísticas mostraram o aumento no número de matrículas de pessoas pretas, pardas, indígenas ou com deficiência no ensino superior. Os dados revelaram que em 2018 pela primeira vez na história do país havia mais pessoas autodeclaradas negras ou pardas do que brancas nas universidades e faculdades públicas brasileiras (MENDONÇA, 2019). Um marco histórico a ser celebrado, mas que os impactos da pandemia de covid-19 já o colocam em ameaça, pois com as escolas públicas – berço de maior parte de inscritos no Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM) – fechadas, o que se viu foi a redução pela metade do número de inscritos oriundos da população negra e indígena (GRAZIELY, 2021). Os efeitos dessa realidade serão refletidos nos anos que estão por vir, nos quais tendemos a nos aproximarmos da realidade que Erin vivenciou durante a sua formação no ensino superior.

Sabe-se que, enquanto o governo de Fernando Henrique Cardoso (FHC) antecessor de Lula acelerou a expansão das Universidades privadas no país como mencionam Traina-Chacon e Calderón (2015), o governo Lula, por sua vez, buscou expandir o acesso por meio de políticas públicas. O legado desse período foi publicado em edição especial, produzida pelo Partido dos Trabalhadores, ao qual Lula está filiado, e lançado em 2019 sob o título “O país que mudou o Brasil: a verdade sobre os governos do PT”.

Por fim, no próximo tópico, as participantes narram sua trajetória profissional, desde o início de suas atividades profissionais até chegarem ao trabalho atual. No percurso da vida, três das participantes da pesquisa ultrapassaram-barreiras pelo fato de se tornarem mães, e esse acontecimento marcou um ponto de virada

4.1.5 Trajetória profissional: o percurso no mundo do trabalho e onde se encontram hoje em dia

No meio das desigualdades, as mulheres participantes da pesquisa, conseguiram realizar atos de ruptura com a ordem social estabelecida para alcançar sucesso em suas trajetórias profissionais. Nas quatro histórias estão presentes as desigualdades de gênero, classe e raça, que se cruzam de maneiras diferentes para cada uma delas, de modo a suscitar oportunidades ou obstáculos a superar. A resistência demonstrada pelas mulheres é o que a autora Mahmood (2006) chama de agência, no sentido de incorporar as normas e colocá-las a seu favor para ter sucesso.

4.1.5.1 Primeiros empregos

No caso de Maria e Vitória, elas tiveram oportunidade de concluir a educação superior para depois procurar um emprego. Maria, todavia, não começou a trabalhar diretamente com relações públicas, ela mencionou que na época (1983) a profissão era pouco conhecida. Vitória, por sua vez, começou a trabalhar na profissão em uma multinacional, em suas palavras:

Então, eu me formei na USP, e depois comecei a trabalhar na Philips. A minha meta de vida era ser gerente de comunicação de uma multinacional antes dos 30 anos e aí acabou que eu virei gerente na empresa de hotelaria francesa. Eu trabalhei lá por seis anos como gerente de comunicação. (VITÓRIA)

A partir dessas experiências é possível notar que houve uma mudança na valorização da profissão da década de 80 para os anos 2000. O Conselho dos Profissionais de Relações Públicas (Conrerp 3ª Região – Minas Gerais e Espírito Santo), em matéria publicada em 2015, referente aos 100 anos da profissão, destacou que Relações Públicas é a profissão dos tempos atuais e que “O aquecimento da demanda das organizações por esse profissional deve-se à “descoberta” de que, sem relacionamento com seus públicos, nenhuma empresa consegue satisfazer seu público e nem tão pouco crescer” (CONRERP, 2015, p. 11). Como se observa no relato de Maria:

Como eu te contei, eu comecei a trabalhar como secretária executiva em um banco, foi o único trabalho que eu consegui, e achei bom porque eu precisava trabalhar de qualquer forma, então fui trabalhar naquele banco como secretária, e eu fiquei um ano mais ou menos até que eu consegui uma indicação para uma agência de publicidade, e foi aí que eu comecei a minha carreira.

Fui trabalhar numa agência também como secretária, mas já com alguém que estava me ensinando já os afazeres de publicidade, né? Mas eu sabia que eu não queria ficar na área de publicidade, né? Eu queria fazer relações públicas mesmo e estava buscando uma oportunidade. Naquele momento eu trabalhava naquilo né? E eu achei que entrando na área de publicidade já estava entrando um pouquinho na área de comunicação, pelo menos no início, né? (MARIA).

Por sua parte, Pina e Erin já tinham começado a trabalhar após finalizarem o ensino médio e depois de terminarem a formação superior foram procurar emprego na área de relações públicas. Nas palavras de Pina:

Meu primeiro emprego foi em uma distribuidora de produtos alimentícios. Eu trabalhe na parte de vendas e depois disso tive a minha primeira tentativa em criar algo voltado para área de cosméticos com minha família, que foi uma loja de produtos não químicos, só que acabou não indo para frente, foi quando eu terminei a faculdade, foi a época em que não deu certo esse primeiro negócio foi precisamente a época que eu estava concluindo a faculdade de relações públicas. Eu tinha 24, acho, eu me formei em 2009, hoje eu tenho 34. Mas no caso dessa primeira experiência meus pais e minha tia eram os que estavam mais na frente, eu realmente dava mais suporte administrativo, entendeu? E aí eu me formei, e como a empresa não foi para frente, eu acabei realmente ingressando na área de assessoria em comunicação. (PINA).

Como se vê no relato de Erin, por conta dos marcadores sociais de raça e classe social, ela teve que se esforçar mais para poder conseguir bons estágios.

Eu trabalhava em uma empresa de transporte de carga, só que eu trabalhava no setor de cobrança e eu já tava agonizado, eu falei “Eita, não vou poder ficar aqui, não”, falei com a minha encarregada, eu disse “Olha, eu já tô no quarto período de relações públicas, eu preciso estagiar. E eu coloquei isso na minha cabeça, que eu tinha que estagiar para poder pegar a experiência e eu já tava na metade do curso e isso me angustiava. (ERIN).

É interessante notar como o esforço, no relato de Erin, corrobora com o exposto pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), uma vez que destaca que a Constituição Federal do Brasil tem vários dispositivos, alguns específicos sobre a questão trabalhista, que versam sobre os direitos sociais e que mencionam que toda e qualquer forma de discriminação é vedada. Apesar disso, na sociedade, essa estrutura legal não consegue fazer com que se reduza a discriminação e exclusão racial. A presença da pessoa negra em um processo seletivo ainda exceção como se percebe no relato de Erin que indicou que era a única a concorrer uma vaga de estágio:

Aqui tem dois órgãos que são bem atuantes com relação a estágio, né, é o CEE. E aí felizmente consegui, só que eu tava nesse estágio como eram 4 horas, me restavam mais 4, e eu dizia assim “Eu não posso ficar, tipo, essas quatro horas sem fazer nada, eu tenho que arrumar outro estágio” (risos). Aí eu vi uma vaga de estágio para o Tribunal de Contas do Estado de Pernambuco. Enfim, aqui no estado é um dos melhores órgãos para poder se trabalhar. E aí eu participei da seleção, nessa seleção eu pude observar que só tinha eu de pessoa de cor, nessa época isso me chamou atenção, mas não

foi também, que tipo, que eu fiquei encucada, até porque não se tinha nem esse debate, né, na época, não se falava. (ERIN).

Erin, além de indicar que não tinha outra pessoa negra participando do processo de seleção, ressaltou que na época (anos 1990), o assunto do racismo não estava na agenda do debate público como na atualidade. Referente a esse tema, as lideranças do Instituto da Mulher Negra (GELEDÉS) ressaltam que deve ser permanente e não apenas um assunto do dia 20 de novembro – dia da consciência negra –, do contrário, a data vira disfarce para amenizar o racismo estrutural no país.

4.1.5.2 Ascensão na carreira profissional - representatividade feminina em cargos de gestão

A partir do relato de Maria, por ser uma das poucas mulheres Diretora de Comunicação em uma multinacional no Brasil, se visualiza a discriminação por gênero no ambiente corporativo e a dificuldade enfrentada para chegar aos cargos de gestão. Fenômeno denominado “teto de vidro”, que se refere a uma barreira transparente que impede as mulheres de subir a escada corporativa para além de determinado ponto (MORRISON; WHITE; VELSOR, 1987; POWELL; BUTTERFIELD, 1994).

A história de Maria é uma exceção, pois quando as mulheres se formam e ingressam no mercado de trabalho ficam relegadas às atividades operacionais. A alta gerência e os cargos do conselho são, na maioria das vezes, ocupados por homens (ADI; AYME-YAHIL, 2020). Assim, a indústria global de relações públicas está prosperando com o aumento no número de emprego de mulheres, porém as desigualdades entre homens e mulheres ainda permanecem. Como a própria Maria ressaltou, ao narrar o seu crescimento orgânico na profissão, o mundo corporativo não é para todos, é um ambiente de muita competitividade e a representatividade feminina em cargos de gestão é muito baixa, conforme demonstra a fala de Maria:

[...] quando eu estava trabalhando na agência, eu tinha um cliente e o próprio cliente me contratou para trabalhar na empresa. Passei muitos anos trabalhando nessa multinacional e logo fui promovida como gerente de comunicação, aí fui crescendo também, de gerente fui para uma diretoria e há muitos anos eu já tenho esse cargo de diretora em empresas, né? Meu crescimento foi muito aos poucos, de uma forma orgânica. Olha sinceramente Sandra, na minha posição, eu fui crescendo de assistente para coordenadora, de coordenadora para gerente. E isso foi crescendo naturalmente, sabe? Porque eu comecei muito de baixo nessa agência como assistente de atendimento de contas, então tive todo esse crescimento, foi um crescimento orgânico, né? Aos pouquinhos conhecendo bem a carreira, conhecendo bem o que que era. Eu fui crescendo, tomando muita confiança no meu trabalho, nos meus afazeres, no que eu falo, né? Do que eu defendo e tal, então, meu primeiro cargo de diretora foi em 1998, então vamos dizer lá, de uns 35 a 40 anos, né?

[...] Eu sou muito feliz, me sinto realizada com o que eu tenho agora em termos profissionais, acho que batalhei muito, não foi de graça, nada foi me dado, trabalhei muito, e me esforcei para chegar onde eu cheguei e realmente comecei na profissão muito de baixo, trabalhando na base da pirâmide, né? [...] O mercado corporativo não é para qualquer pessoa, porque ele é cruel. A pessoa tem que ter muito estômago, tem que ter paciência, resiliência, e tem que querer muito estar dentro de um ambiente desses. Não é só competência de mulher com mulher, também é mulher com os homens, homens com homens, e é uma competição violenta. (MARIA).

Esta realidade da profissão a nível global carece de maior discussão, tanto no mundo acadêmico como nas associações de relações públicas, incluindo o Brasil. Para Maria, estar agora nesta posição de gestão, implicou fazer muitos sacrifícios, tanto no âmbito pessoal como familiar que, com certeza, não teria sido o mesmo se fosse a história de um homem.

Se para Maria foi difícil chegar a um cargo de gestão, sendo uma mulher branca, de classe econômica média-alta, que estudou em colégio privado e teve a oportunidade de viajar para o exterior e aprender outros idiomas, ainda é mais difícil para mulheres com marcadores sociais diferentes. Segundo Winter e Place¹⁹ (2017, p. 328 apud AKTAŞ, 2020, p. 11), “mulheres de cor, praticantes LGBT e profissionais com deficiência estão sub representadas no campo”.

Depois de ficar fora do mercado para cuidar de sua filha, Erin decidiu procurar novamente emprego na área:

Então no ano passado (2019) eu decidi voltar ao mercado de trabalho porque não estava conseguindo manter o negócio, precisava procurar um emprego. [...] A proposta foi para eu vir para esta cidade onde eu estou atualmente com uma excelente remuneração e participar do plano de mitigação, impactos socioambientais aqui na região, então eu conversei com meu marido, falei para ele que a oferta era muito boa. O meu contrato é assinado como relações públicas. O dono da empresa, ele é relações públicas, ele é formado pela Cásper Líbero, mora em São Paulo. O escritório da empresa é aí em São Paulo e foi ele que falou comigo pelo LinkedIn, também é da área de sustentabilidade, é de comunicação socioambiental. Este projeto, ele tá realmente... ele tá sendo muito desafiante, assim para mim. Então, acho que desde o início o fato de eu ter vindo para executar um trabalho de relações públicas dentro de um projeto, né? Ter aceitado a proposta de morar fora da cidade, num lugar onde eu não conhecia ninguém e dentro da profissão mesmo, assim, enfim... de você lidar com pessoas de cultura diferente, também isso para mim foi bem marcante e muito... muito colaborativo, também, sabe? Foi um desafio, porque assim eu migrei da cidade para zona rural praticamente, para lidar com pessoas da zona rural, conhecer a realidade deles, aquela realidade que eu não... Nunca imaginei que eu pudesse tá vivendo, né? Em um lugar que eu também nunca imaginei que eu viveria. Foi bem desafiador eu diria. E, assim, lidar com questões de mitigação, também, que é algo que tá ali incomodando e você entrar na casa das pessoas, ouvir

¹⁹ WINTER, J. V.; PLACE, K. R. Still a Lily-White Field of Women: The State of Workforce Diversity. **Public Relations Practice And Research. Public Relations Review**, v. 43, n. 2, p. 326-336, 2017.

sabe? E mesmo sabendo que você tá do lado da empresa... Você tá... Mesmo sabendo que você foi contratado pela empresa, né, você saber que em determinados momentos você vai ter que agir pela verdade, pelo certo ou pelo que a gente considera certo, pelos nossos valores, né, enfim? (ERIN).

Pina, por sua vez, relatou:

Então eu fui a trabalhar em uma empresa de tecnologia, passei uma meia de três anos lá com eles, depois fui para uma outra empresa que fazia parte também do grupo, os sócios se desligaram, e aí eu migrei para a empresa nova de um deles, aí fiquei por mais três anos e quando eu saí de lá e fui para indústria de energia.

Depois fui para a indústria de cosméticos, de terceirização de cosméticos, eu fui para lá para poder dar assistência na área de comunicação, montar a área, o setor de comunicação, e aí foi em essa experiência, que eu consegui me identificar ainda mais, no sentido de auxiliar empreendedores a construir a marca própria deles, né? Então, durante esse tempo que eu fiquei lá, acho que foi ao longo de dois anos e meio, eu saí agora em agosto, eu tive realmente uma experiência assim incrível de amadurecimento profissional em esse sentido, que foi o que eu consegui trazer para minha empresa. Eu comecei a empreender quando estava em essa empresa de tecnologia para ir para a de cosméticos, e aí eu criei minha empresa para começar com a assessoria na área de comunicação e fui aprimorando em serviços, porém CLT lá, eu estava como funcionária, mas em paralelo tocando a minha empresa. (PINA).

Foi possível notar, por meio dos relatos, que o primeiro emprego das participantes se deu por vias distintas e que o marcador social foi um elemento transversal às histórias de vida de cada uma das entrevistadas. A respeito da progressão no cargo, que se inicia nos primeiros empregos como assistentes/auxiliares de comunicação até atingir um alto posto, é possível destacar a palavra *esforço*. Todas elas mencionaram o esforço que precisaram fazer para progredir na carreira. Por exemplo, Maria ressaltou que teve que trabalhar muito e que nada lhe foi oferecido de graça. Ela teve que se esforçar bastante para chegar aonde está atualmente. Ela destacou que começou na profissão na base da pirâmide, do ponto mais baixo, mesmo sendo uma mulher branca e de classe social alta não foi poupada dessa realidade no que tange à ascensão das mulheres na carreira. Cabe inferir que se fosse uma mulher negra o esforço seria ainda maior.

Assim como Maria, Erin também se referiu como uma pessoa muito esforçada e que trabalhou muito. Embora as pessoas lhe falassem que a obtenção de bons estágios estivesse associada à sua inteligência, mas não é só uma questão de inteligência é, também de vontade, de querer crescer na profissão e se esforçar para atingir os objetivos almejados.

As participantes foram se apropriando da profissão e de seus respectivos conhecimentos necessários, de maneira paulatina como indicaram na ocasião que comentaram sobre o ingresso no curso. Quando iniciaram a graduação não conheciam quais eram/seriam os afazeres do profissional Relações Públicas, por isso aprenderam aos poucos desde os primeiros empregos,

como narrou Maria, um crescimento orgânico. Desta forma, desenvolveram-se de maneira orgânica a partir da própria prática profissional para conseguir alcançar o posto que estão.

Portanto, a palavra *esforço* está presente nos relatos das quatro mulheres, independente dos marcadores sociais relativos à classe social, pois o marcador gênero de certo modo as unifica. São mulheres, e, por consequência, terão – em comparação aos homens – que se esforçarem sobremaneira para atingirem cargos mais elevados na carreira profissional.

4.1.5.3 Organizações - entrada, permanência e ascensão

Entre as vantagens da gestão da diversidade para as organizações, sob a perspectiva do desempenho econômico, estão: a atração de funcionários talentosos para a empresa; sensibilização para as novas culturas que formam o mercado; aumento da criatividade e da inovação na empresa; aumento da capacidade de resolução de problemas e o aumento da flexibilidade do sistema administrativo (COX JR.; BLAKE²⁰, 1991 apud ALVES; SILVA, 2004, p. 23). Assim, na empresa onde trabalha Maria atualmente, tem decidido implementar políticas de diversidade, a fim de atrair jovens talentos.

Nós estamos implementado e levamos muito a sério por um motivo único, a empresa que é diversa é muito mais valorizada pelos jovens talentos. Você sabe que as empresas vivem de jovens talentos, de pessoas criativas, de pessoas inovadoras, e se nós não fomos, se não seguimos essa tendência, de sermos diversos, nós não vamos ter esses profissionais dentro de nossa empresa. Também é uma questão econômica, então não dá para ser diferente, as empresas que seguem outros caminhos estão seguindo caminhos errados, a tendência é grande, a exigência é enorme, e nós vamos ser julgados o tempo todo, né? Só vamos ter muito sucesso e êxito se nós tivermos um ambiente diverso em todos os sentidos. (MARIA).

Como mencionou Maria, “a empresa que é diversa é muito mais valorizada pelos jovens talentos”, e as empresas precisam de esse talento para poder inovar e permanecer no mercado, uma vez que como menciona: “é uma questão econômica”, é um fator de vantagem competitiva. Frente a necessidade recorrente de mostrar algo novo, melhorado ou inédito ao consumo, as empresas competem entre si e pela sua própria sobrevivência (CONTO; ANTUNES JÚNIOR; VACCARO, 2016).

Uma vez superada a dificuldade para entrar em uma organização, as mulheres enfrentam novos desafios para permanecer e desenvolver o seu potencial no pós-contratação, por conta da falta de mecanismos de inclusão eficientes, para reter talentos diversos, por exemplo, por meio

²⁰ COX JR., T.; BLAKE, S. Managing diversity: implications for organizational competitiveness. **Academy of Management Executive**, v. 5, n. 3, p. 45-57, 1991.

de mudanças nos processos seletivos e na cultura organizacional, de forma esse público seja acolhido (OIT, 2021). Neste sentido, Erin comentou:

Uma empresa que tem incentivo dentro da sua própria cultura, preza pela valorização da mulher, com certeza. Se uma empresa preza por essa questão do zelo, da valorização da mulher, com certeza vai contribuir para que ela fique mais tempo na empresa. Lá na Refinaria, tinha assim, como eu te falei. Inclusive quando eu engravidei, assim eu tinha muita flexibilidade para fazer exame, para sair, para... O pessoal lá era bem acolhedor, eu digo que quando eu engravidei, eu dizia "Ai meu Deus, eu tava no Paraíso", porque o pessoal era assim, um cuidado, sabe? E precisava ir ao médico, o pessoal "Não, Erin, não tem problema, vá", sabe? Então a empresa junto às férias e eu consegui ficar 5 meses em casa. Na verdade, lá a gente era bem compreensiva com o que eles podiam fazer para ajudar um funcionário eles faziam. (ERIN).

Com relação à permanência das mulheres nas empresas, Erin destacou que, quando engravidou, a empresa na qual trabalhava tinha um discurso sobre a valorização da mulher e que contou com flexibilidade para cumprir com suas funções. No fragmento indicou que “se uma empresa preza por essa questão do zelo, da valorização da mulher, com certeza vai contribuir para que ela fique mais tempo na empresa”.

O argumento para sustentar a diversidade nas organizações é que este critério pode contribuir para aumentar os benefícios econômicos” (SARRIÓ et al., 2002, p. 65). Sem embargo, “este modo funcionalista de se administrar, negligência o fato de que no ambiente de trabalho, convivem indivíduos de distintos segmentos psicográficos, gêneros, idades e estilos de vida, os quais, para sobreviver, muitas vezes se calam, escondendo-se sob o manto da impessoalidade profissional (IRIGARAY, 2007, p. 1). No critério de Henry e outros autores (2015), para superar as barreiras estruturais nas organizações, os empregadores precisam estabelecer arranjos de trabalhos flexíveis e políticas de equilíbrio entre vida pessoal e profissional e criar canais eficazes que identifiquem, desenvolvam e promovam as mulheres.

Outra das dificuldades que enfrentam as mulheres para permanecer nas organizações, é a cobrança pela aparência física (HRYNIEWICZ; VIANNA, 2018). Segundo Hon (1995, p. 54) “esse problema se refere à tendência dos outros de se concentrar mais - positiva ou negativamente - na aparência das mulheres do que no desempenho no trabalho”, o que as levam a monitorar seu comportamento e aparência.

Na profissão de relações públicas a cobrança pode até ser maior, uma vez que o profissional, entre muitas de suas funções, deve cuidar dos relacionamentos da empresa com todos os seus públicos e, de certa forma, termina representando ou personificando a empresa, por isso o cuidado com a imagem (L'ETANG, 2008). Pina explique que:

Respeito a aparência eu vou ser muito sincera, tanto que eu estou fazendo um trabalho para realmente mudar um pouco minha estrutura física, eu sou um pouco gordinha, é algo com o que realmente não me sinto muito à vontade. Eu acho que isso acaba atrapalhando muito a minha aceitação enquanto imagem, por que como eu trabalho com imagem eu acabo me cobrando um pouco isso entendeu? Não é frustração porque não chego a ficar frustrada, mas é um, como é que eu posso dizer isso, acho que é um tema que realmente eu preciso trabalhar. Na verdade, eu procuro equilibrar muito a questão do cuidar de mim, né? Assim, com o cabelo, com o rosto, eu sempre fui vaidosa, né? Nesse sentido, só mesmo a questão do peso é que ainda não está 100%. (PINA).

No trecho, Pina ressalta que, como ela trabalha com assessoria de imagem para empresas, acaba se cobrando em esse aspecto em relação com seu peso, usando a expressão “eu sou um pouco gordinha”. E é que a cultura ocidental tem vendido o padrão do corpo magro como modelo a ser seguido e “a magreza está positivamente associada a toda uma gama de atributos relacionados ao sucesso” (L'ETANG, 2008, p.103). Como explica Bedia (2015), o processo de sexualização da mulher é desenhado no início da modernidade e a conceituação da mulher como uma natureza fundamentalmente sexual é exaltada a níveis inimagináveis no século XIX. Assim, o crescente processo de sexualização das mulheres “tem suas raízes nas estruturas simbólicas que definem as mulheres como natureza, biologia e sexo e nas estratificações sociais que subordinam, inferiorizam e desvalorizam as mulheres” (BEDIA, 2015, p. 9, tradução nossa).

Eu acho que acaba chamando mais a atenção, geralmente exige um cuidado maior em termos da aparência física, né? O cuidado com o cabelo, o cuidado com o rosto, de sempre estar maquiada, bem apresentada, então eu acho que acaba sendo uma exigência, na forma como as pessoas veem a mulher, então acabam cobrando um pouco mais isso. Até mesmo para poder ficar a par com os homens, entendeu? Então para poder ficar de forma igualitária acho importante esse cuidado, e não só importante, senão que também acaba sendo uma exigência. O mercado em si acaba exigindo que a mulher fique bem apresentada, que esteja maquiada, que esteja bem arrumada. (PINA).

Como apontou Pina, o cuidado com a aparência física acaba sendo uma “exigência” no mercado laboral, em termos do cuidado com o cabelo, com o rosto, de estar maquiada e bem arrumada. O que resulta estranho, a meu ver, é a referência que ela faz ao cuidado da aparência física por parte das mulheres, para “poder ficar a par com os homens”, “para poder ficar de forma igualitária”, devido a que se o tratamento no ambiente de trabalho fosse igualitário, às mulheres não teriam que ter essa preocupação pela aparência física.

As mulheres encontram mais a aceitação por parte dos homens, do que um tratamento igualitário, e essa aceitação só se dá, sempre e quando cumpram com um modelo de

feminilidade focado na atratividade física e sexual. Segundo Vidal²¹ (2002, p. 104 apud BEDIA, 2015, p. 14, tradução nossa) “[...] os meios de comunicação, a publicidade, ensinam às mulheres que elas têm o dever de seduzir e de se preocupar com a sua imagem, porque o seu valor depende diretamente dessa imagem”.

A exigência pela aparência física e pelos padrões de beleza estabelecidos pelos homens, tem sua origem na sexualização do corpo feminino, de tal forma que as mulheres só existem e são enxergadas à medida que satisfazem o desejo sexual masculino de posse e dominação (BEDIA, 2015). Por causa da conceituação patriarcal das mulheres como objetos, as mulheres chegam a experimentar assédio nos ambientes laborais.

Então assim, quando eu entrei na construção civil, ela “oh, cuidado com isso”, sabe? “A roupa muito marcada não é muito bom” (falou a coordenadora). Porque lá, era assim, tinha muita gente, muita gente, então assim era como se fosse uma cidade pequena. Então, a gente ouvia várias histórias e alguém dizia assim “oh, a gente viu o nome de fulana no banheiro”, pessoal botava o nome da menina no banheiro. Ai, não desrespeitasse a pessoa na frente, mas por trás, ficavam tipo tendo comentários, do tamanho da bunda, do bumbum, do tamanho, porque às vezes botava uma calça bem arrochado que dava para parecer do tamanho de tudo, sabe? Então isso, porque era um ambiente mais frequentado pelo público masculino. Porque a construção civil é muito homem e ainda existe muito machismo, então eles não conseguiam... Minha colega até brincava, dizia assim “olha, eles são tão sem noção que é capaz de lhe ver de roupa e ele já lhe imaginar pelada”. (ERIN).

No trecho, Erin narrou como ao entrar a trabalhar no setor de construção civil, sua coordenadora falou para ela ter cuidado ao usar “roupas muito marcada” e como uma colega brincava falando que os homens “são tão sem noção que é capaz de lhe ver de roupa e ele já lhe imaginar pelada”.

Por muito tempo, na indústria de relações públicas não se falava a respeito do assédio sexual, mas nos últimos anos parece ter havido uma mudança de atitude. Uma nova visibilidade feminista é aparente nas relações públicas e a capacidade de mulheres líderes a se manifestarem contra injustiças; talvez isso tenha sido facilitado por um discurso da mídia, como é o caso do movimento #MeToo, chamando a atenção para o assédio sexual e moral. (YEOMANS, 2019).

Adicionalmente ao assédio sexual, as mulheres também sofrem a discriminação racial nas organizações, dado que o sistema ideológico de dominação do capitalismo patriarcal lhes impôs um lugar inferior em sua hierarquia, apoiadas nas condições biológicas de sexo e raça. Como indica Gonzalez (2020, p. 44) “O racismo latino-americano é suficiente sofisticado para manter negros e indígenas na condição de segmentos subordinados no interior das classes mais

²¹ VIDAL, C. M. El cuerpo colonizado. *Asparkía. Investigación feminista*, Universitat Jaume I, n. 13, p. 103-114, 2002.

exploradas”, a partir da ideologia do branqueamento, que perpetua a crença de que as classificações e os valores da cultura ocidental branca são os únicos verdadeiros e universais.

Aqui Erin faz a seguinte colocação:

*As pessoas perguntam assim “Ah, você já sofreu...?” Eu posso ter sofrido racismo, né, quando eu era criança, mas assim eu não lembro da vez que isso aconteceu e que me deixou tipo magoada por isso. Então assim, eu nunca procurava direcionar o meu foco de pensamento para isso, para questões partidárias, né. Você de minoria, que agora tá bem forte né, agora né, que o pessoal tá falando, né. Mas eu acho que quando a gente cria na cabeça da gente esse preconceito, eu acho que ele fica mais latente, sabe? Porque, por exemplo, se alguém me chamar de “nega” ou de “neguinha”, eu vou saber diferenciar se ele tá me xingando ou se ele tá me.... sabe?
Ah, eu sou negra, eu sou empoderada”, não, é empoderar porque você, mesmo sendo negra ou do jeito que você for, você tem poderes dentro de você que pode fazer. Como é que eu posso dizer? Você pode fazer o que você quiser. (ERIN).*

Em seu relato, Erin reconhece ter sofrido racismo quando era criança, porém não se lembra de qual situação a deixou magoada, pelo fato de sempre procurar não focar seu pensamento nisso. Provavelmente que essa atitude tomada na infância, fosse um mecanismo de defesa que, como ela mesma indicou, lhe permitia diferenciar o sentido que a pessoa dava ao chamá-la de “nega” ou “neguinha”. Sua postura frente ao racismo é de ser empoderada, não pelo fato de fazer parte de uma minoria (da qual agora se está falando bastante), se não pelo fato de ser ela mesma.

Apesar da diversidade e igualdade de gênero ter alcançado relevância no âmbito organizacional nas últimas décadas, a experiência de Maria, com mais de 30 anos na área, mostra que as organizações no Brasil, ainda operam sob regras da heteronormatividade compulsória (BUTLER, 2003) e o colonialismo racial (LUGONES, 2008). Como indicado por Maria, não tem mulher negra na sua área e, apesar das pessoas dizerem que não são racistas, no campo das relações públicas existe muito preconceito em relação a raça. O fato de ter poucas mulheres negras no campo, revela que não é qualquer pessoa que pode ser profissional de relações públicas, porque “o *habitus* nas relações públicas não é apenas masculino, mas também branco” (TOPIC, 2020, p. 27). Maria completou:

Então, não existe diversidade de raça, não tem nenhuma mulher negra na minha área, e só tem mulheres jovens entre 30 e 35 anos. Se eu fosse uma mulher negra, aí eu acredito que eu teria tido muita mais dificuldade de ter crescido. Sinceramente porque no país, no Brasil, existe um preconceito violento. As pessoas dizem que não são racistas, mas são muito racistas, são muito preconceituosas e essa nossa área é muito preconceituosa com relação a raça. Eu tenho essa impressão porque você não vê mulheres negras em nossa profissão. Nunca! Eu nunca tive uma pessoa negra trabalhando comigo em 30 anos. Eu acho que há um preconceito muito grande no Brasil, muito grande mesmo. E nós precisamos mudar isso. (MARIA).

Outra vez se recoloca o marcador racial, o qual não deve, de modo algum ser ignorado, ainda mais quando ele pode ser associado a outros eixos como gênero e orientação sexual, pois essa aproximação personifica diferentes formas de discriminação. No que tange à identificação de gênero dentro da comunidade LGBTQIA+, alguns subgrupos têm conquistado mais espaço do que outros. Segundo Sasse (2016, p. 46) “os homossexuais masculinos são o subgrupo que obteve mais sucesso nesse processo; travestis, transexuais e transgêneros ainda ocupam um lugar marginal; enquanto as lésbicas acabam por ocupar um lugar de invisibilidade”, situação essa que também perpassa as relações públicas como indicou Vitória em seu relato:

Eu cuidava também de Responsabilidade Social Corporativa (CSR), e muita coisa entrava com a gente, principalmente LGBT. Eu acho que a orientação sexual faz diferença no mundo corporativo. Também eu acho que é mais difícil para lésbica do que para homem gay. Não acho que seja 100% bem aceito nas empresas, mas eu acho que já... homem gay trabalhando com comunicação... Porque tem muito homem gay que é homem, branco, privilegiado, então tem boa formação. Na verdade, é isso, o homem gay é o primeiro da minoria que vai ser contratado. O homem gay, tem essa imagem mais de glamour, a mulher lésbica não tem, entendeu? Pode ser uma coisa da minha cabeça, mas eu acho que existe sim. Porque as pessoas valorizavam o cara gay. Que nem a gente falou, "aí, ele é uma pessoa antenada, ligada nas marcas". Agora, eu nunca vi ninguém valorizar assim uma mulher lésbica, entendeu? (VITÓRIA).

A respeito da homossexualidade no campo das relações públicas, Vitória tem consciência de que os homossexuais masculinos (gays) são mais valorizados que as mulheres lésbicas, uma vez que há certa associação do “homem gay” com o *glamour*, descrevendo-o como uma pessoa “antenada, ligada nas marcas”. Esses atributos são importantes para as empresas em termos econômicos, principalmente na hora de contratar alguém que tenha a facilidade de administrar uma marca. Isto não significa que uma mulher lésbica não tenha a habilidade de estar ligada com as marcas, porém, se essa mulher não performar feminilidade poderá ser excluída neste meio. Outro aspecto que se revela, é que o gay aceito na empresa, é branco, privilegiado e com boa formação. Isto pode ser explicado a partir da heteronormatividade (BUTLER, 2003). Segundo Saraiva, Santos e Pereira, (2019) as masculinidades próximas ao definido pela heteronormatividade: homens atléticos, de estatura mediana para alta, brancos, com cabelos curtos e com aparência máscula, são mais aceitos, do que as masculinidades com aspectos que inferiorizam, como homens gordos, baixinhos, negros, com cabelos grandes e “efeminados”.

Para promover a ascensão nas organizações, o surgimento gradual de uma “massa crítica” de mulheres que ocupam cargos de alta direção é essencial, para que ela atue como modelo de referência para outras mulheres, para facilitar mudanças na cultura organizacional e

romper com velhas crenças” (RAMOS; BARBERÁ; SARRIÓ, 2003, p. 277). Por exemplo, na empresa onde trabalhou Vitória havia mulheres na alta gestão, porém, ainda em um percentual menor em comparação com os homens.

Na empresa onde trabalhei o número da América Latina era bem bom, eram 54% mulheres que eram gerentes, mas na hora que você parte para o board, tinham só três mulheres, entendeu? Que eram a Vice-Presidente Jurídica, a minha chefe, Vice-Presidente de Comunicação e tinha a Vice-Presidente de Marketing, o resto era tudo homem. E o board tinha onze pessoas, eu acho. (VITÓRIA).

De forma inconsciente as próprias mulheres fomentam a rivalidade entre si, talvez por causa da cultura patriarcal difundida na família, escolas e nas empresas (GONZALEZ, 1992; LUGONES, 2019). Além disso, algumas mulheres que chegam aos cargos de gestão, não fomentam a ascensão de outras mulheres (JOHNS, 2013). Por isso, não é de se estranhar que mulheres em cargos de gestão manifestem comportamentos masculinos e sejam demasiadamente críticas em relação a outras mulheres. Esse comportamento é designado como *Queen bee syndrome* - síndrome da Abelha Rainha - na qual “[as] mulheres se recusam a ajudar outras mulheres a alcançar o mesmo sucesso que elas trabalharam tanto para alcançar” (CLINE²² et. al., 1986, p. III-13 apud TOPIĆ, 2020, p. 27). Sobre esse assunto, Vitória complementou:

Todas as chefes com quem eu trabalhei... não todas, mas 90% eram mulheres, falando o português claro, super bem-sucedidas, solteiras e desesperadas para arranjar um marido, desesperadas, sem filhos. Então, eu acho que assim, eu cheguei a fazer entrevistas com essas mulheres, como elas vão contratar uma mulher grávida que vai ter filho? Elas não sabem como é isso, entendeu? Na cabeça delas, elas optaram pela carreira e não por ser mãe, e é impossível conciliar isso. Não sei se esse input surgiu de outras pessoas com quem você conversou, mas eu sempre trabalhei com mulheres super bem-sucedidas, no âmbito pessoal terrível, tipo de afinidade, essa questão de autoestima. No âmbito profissional, assim, mulheres um trator, que você entra na reunião, você fala “NOSSA!”, mas no âmbito pessoal não conseguem nem ter um namorado por mais de três meses, sabe? (VITÓRIA).

Contudo, na década de 1970, a escritora Kate Millett, líder feminista da época, propôs a palavra “sororidade”, com o fim de construir uma ideia para lutar em seu dia a dia como ativista. “Sororidade é um termo político e prático do feminismo contemporâneo. Nele transcende um sentido de cumplicidade feminina que busca, acima de tudo, gerar mudança social” (GELEDÉS, 2019). A *bootcamp* de programação onde trabalha Vitória é liderada por uma mulher e seu foco é formar mulheres pretas e indígenas para atuarem na área, como relata:

²² CLINE, C.; TOTH, E.; TURK, J.; WALTERS, L; JOHNSON, N.; SMITH, H. **The velvet ghetto**: The impact of the increasing percentage of women in public relations and business communication. USA: IABC Foundation. 1986.

Eu acho que mulheres deveriam apoiar mais as outras mulheres. E eu acho que isso não acontece tanto. E eu sou super a favor dessas iniciativas. A minha empresa, por exemplo, é um bootcamp de programação só para mulheres. E vira e mexe a gente recebe comentários do tipo: “nossa, que absurdo, não é nada inclusivo, não tem homem”. Cara, já tem muito homens trabalhando com tecnologia, os homens não precisam de oportunidades assim, entendeu? As mulheres precisam. (VITÓRIA).

Com a expressão “*eu sou super a favor dessas iniciativas*”, Vitória ressalta as ações afirmativas que promovem a diversidade e equidade de gênero nas organizações, além de mencionar que tem muitas pessoas que criticam as mesmas ao indicar que recebe comentários do tipo “*nossa, que absurdo, não é nada inclusivo, não tem homem*”. Esse tipo de comentário que recebe ao falar da empresa onde trabalha é algo comum no Brasil, no qual parte da população branca e privilegiada considera essas iniciativas como desnecessárias. Por exemplo, em 2020, a gigante do varejo Magazine Luiza, foi pioneira na promoção da diversidade no país e abriu um programa de *trainee* no qual só foram selecionados homens e mulheres pretas. O programa foi realizado em 2020, e repetido em 2021, e a iniciativa gerou reações até de juízes do trabalho que consideraram a prática discriminatória. Também em 2021 o jornal A Folha de São Paulo organizou um treinamento destinado aos profissionais negros, cujo critério de cor era autodeclarado.

Ações dessa ordem, frequentemente são atacadas pela sociedade sob acusação de discriminação. No intuito de promover oportunidades, a roteirista e *podcaster* do Não Inviabilize, Déia Freitas, foi ameaçada após anunciar uma vaga direcionada, especificamente, às mulheres pretas e indígenas (BRIGATTI, 2022), o que nos revela que ainda há um longo caminho a ser percorrido no que se refere à reparação histórica para com a população negra brasileira, ainda mais quando se volta às mulheres negras e indígenas.

4.1.5.4 Maternidade: o balanço entre vida pessoal e profissional

Tornar-se mãe foi considerado um ponto de virada na vida das mulheres entrevistadas (BERTEAUX, 1999), pois como manifestaram, com a chegada dos filhos, suas vidas mudaram tanto no nível pessoal como no profissional. Maria, Erin e Vitória se tornaram mães quando concluíram seus estudos universitários e já exerciam a profissão.

É pertinente considerar que a ideologia patriarcal instaurou um discurso sobre o papel social da mulher, redesenhando o ideal de feminilidade. E nesse quadro, além de reivindicar a representação da família e da mulher doméstica, também agregou elementos explícitos de sexualização. Portanto, as mulheres foram designadas como seres sexuais dotados à procriação

e, segundo Bedia (2015, p. 12, tradução nossa), “em outras palavras: a partir dos 80 anos, as mulheres devem ser caseiras, mas também sexualmente atraentes para seus parceiros”.

Segundo Ramos, Barberá e Sarrió (2003), a atribuição social de papéis diferenciados de gênero é internalizada pelas mulheres como parte integrante de sua identidade, de modo que a maternidade é assumida por muitas delas como uma prioridade. Aspecto perceptível nas afirmações de Maria:

Eu me senti mulher quando eu fui mãe. A sensação de que só eu poderia fazer aquilo, foi muito grande, sabe? Quando nasceu minha primeira filha, eu olhei para ela e disse: “Isso é um milagre”, porque enquanto a criança está na sua barriga a gente não entende o que realmente está acontecendo, né? Que um ser está sendo gestado na sua barriga. Então me vi mulher quando ela nasceu. Eu senti de verdade que só eu poderia ter feito aquilo naquele momento, entende? E foi nesse momento que eu senti que eu era mulher, porque um homem não poderia fazer isso. Então, ser mãe para mim significa ser mulher, né? uma descoberta, e a partir desse momento a vida tem outro sentido, né? Eu acho que é um pouco isso, porque até aí você tem marido, tem pais e tudo, mas, não tem essa consciência, na hora de ser mãe você tem realmente pessoas quem você tem que cuidar, proteger e isso é para mim o sentido do feminino, né? (MARIA).

No relato, Maria descreve o nascimento de sua primeira filha como um “milagre” e, ao escutá-la, pude notar como foi significativo para ela esse momento e o quanto a família estava esperando a chegada de Júlia. Além disso, ela associou o fato de ser mulher com a maternidade e o feminino com as características do cuidado e proteção.

Se a mulher pode se sentir realizada ao se tornar mãe, o feminismo radical proporá que as mulheres possam atuar como sujeitos e, portanto, não serem forçadas a construir sua identidade com base no casamento, na maternidade e na sexualidade (BEDIA, 2015), a fim de que seja uma eleição e não uma imposição da ideologia patriarcal.

Sendo a maternidade um sonho para muitas mulheres, ela termina impactando a vida profissional e dificulta a ascensão aos cargos de gestão (TOTH; CLINE, 1989; ALDOORY; TOTH, 2002; DOZIER et al., 2007; LIMA; LIMA; TANURE, 2009; SANTOS; TANURE; CARVALHO NETO, 2014). Para mulheres como Maria que é apaixonada pela profissão, nunca passou pela cabeça parar de trabalhar, porém como ela mesma ressaltou, quando os seus três filhos eram pequenos ela tinha uma empregada doméstica e uma babá:

Eu sempre gostei muito da minha profissão e para mim não tinha dúvidas de que eu tinha que voltar a trabalhar, né? Não passou pela minha cabeça parar de trabalhar para ficar em casa e cuidar dos filhos, isso nunca passou pela minha cabeça, e quando a Júlia fez 5 meses, eu tinha uma moça que fazia faxina na minha casa duas vezes por semana, e aí eu falei para ela se podia vir a trabalhar para a gente todos os dias, né? porque ela podia ficar com a Júlia em casa. O fato de eu ter uma pessoa dentro de casa de muita confiança, me deixou mais segura, né? Então eu podia trabalhar.

Depois de 3 anos eu tive Joaquim, Joaquim neto, né? E aí, eu acho que a maior dificuldade foi o primeiro filho, sabe? para você se adaptar, para você conseguir trabalhar, né? Ter essa dupla jornada no trabalho e em casa.

Logo veio a Luísa, que não foi programada, mas ela veio e veio uma felicidade muito grande, é uma filha muito querida. Eu nunca pensei ter 3 filhos, né? Eles têm dois anos de diferença. Então eu acabava de ter voltado da licença de maternidade do Joaquim, deu mais ou menos uns 3 meses de trabalho e eu fiquei grávida de novo e aí eu não sabia como falar para meu chefe. Me lembro, isso para mim foi um problema porque eu falei: “gente como é que eu vou fazer para chegar e falar de novo que eu tô grávida?”.

Eu tinha um chefe que eu brinco muito com ele até hoje. Eu cheguei e falei para ele assim: “então, eu preciso conversar com você” e ele falou: “não, você está grávida”. Risos. No trabalho, claro que devem ter falado por trás: “mulher só fica grávida”, entendeu? Imagino que sim, acho que deve ter sido esse tipo de comentário, né? Com certeza. Em aquele momento pensei que seria um problema para minha carreira, o fato de ter ficado grávida em tão pouco tempo de novo, porque a gente aqui no Brasil fica seis meses fora, se você quiser, né? Então, eu tinha que me virar, né? Com as pessoas que podiam me dar apoio, como a Vilma e meu marido. Eu tinha a Vilma que me ajudou mesmo a criar as crianças e tinha sempre uma babá. O fato é que, para você conciliar, você precisa de ter apoio de uma creche, ou ter apoio das pessoas que estão ao seu lado, mesmo não seja família, se não realmente é quase impossível. (MARIA).

Imprescindível enfatizar que são poucas as mulheres trabalhadoras que têm a possibilidade de pagar uma faxineira e/ou uma babá para cuidar de seus filhos, uma vez que as mulheres que trabalham como empregadas, babás e faxineiras exercem uma atividade de prestação de serviços de cuidados a outrem e, curiosamente, elas não contam com alguém para cuidar de seus próprios filhos.

De acordo com a reportagem da BBC Brasil, assinada por Marina Wentzel, o Brasil contava em 2018 com a maior população de domésticas do mundo. Consta na notícia que se houvesse uma reunião dos trabalhadores domésticos brasileiros ter-se-ia uma população maior do que o número de habitantes da Dinamarca sendo composta, de maneira majoritária, por mulheres negras. Alguns fatores corroboram para este cenário, marcadores sociais inegáveis como o legado da escravidão, o racismo estrutural e a desigualdade social, os quais afetam, sobretudo a população negra do país.

O Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), elaborou em 2013, a Proposta de Emenda Constitucional (PEC) que, posteriormente, regulou a atividade dos trabalhadores domésticos assegurando-lhes os direitos trabalhistas, destacando como a classe média – maior empregadora – foi resistente à regulamentação deste serviço. Segundo a entidade “parte da classe média brasileira - a maior contratante do emprego doméstico - tem argumentado que as famílias não são empresas, o que tem sido o grande motivo

de resistência de parte da sociedade brasileira em relação à PEC.” (DIEESE, 2013, p. 2). Pelo que consta, os principais argumentos de recusa da PEC foram:

Os argumentos deste grupo para que se deixasse tudo como era antes foram: encarecimento do custo de contratação das empregadas domésticas; dúvidas sobre como proceder em relação ao pagamento dos direitos; necessidade de contratar contador para auxiliar as famílias; elevação do desemprego e da informalidade na contratação das trabalhadoras domésticas. Com isso, alega-se que “a lei se transformaria em letra morta, uma vez que as trabalhadoras deixariam de ser contratadas”. (DIEESE, 2013, p. 2-3).

O perfil do trabalhador, ou melhor da trabalhadora, doméstico(a) segue, praticamente o mesmo desde a publicação do DIEESE (2013), naquela época era:

[...] Essencialmente feminino no Brasil e abriga uma das maiores categorias de trabalhadores. Em 2011, estimava-se que 6,6 milhões de pessoas estavam ocupadas nos serviços domésticos no país. Deste total, o contingente de mulheres correspondia a 6,1 milhões (92,6%).

Além disso, a remuneração da empresa doméstica também é um elemento a ser considerado, uma vez que demonstra as desigualdades sociais:

A remuneração média recebida pelas mulheres nas ocupações domésticas foi inferior ao salário-mínimo vigente para o período (em 2011, o salário mínimo era de R\$ 545). Este dado revela o elevado grau de desigualdade existente no mercado de trabalho segundo os sexos, para este grupamento específico de atividade, que é majoritariamente composto por mulheres. (DIEESE, 2013, p. 5).

Acerca da constatação indicada pelo DIEESE, em 2013, vale comentar que essa remuneração foi vigente antes da promulgação da PEC 66/2012, pois após a regulamentação ficou instituído que o valor deveria ser pautado pela legislação trabalhista (CLT) com base no salário-mínimo.

Outro fator que também perpassa essa realidade é a informalidade, isto é, a ausência da garantia dos direitos trabalhistas, muito comum nos casos das faxineiras/diaristas:

O trabalho doméstico é fortemente marcado por vínculos informais. Não apenas a diarista, que trabalha cada dia em uma casa, sem nenhum tipo de proteção, estando à mercê de ficar sem nenhum trabalho e, portanto, sem nenhuma renda, mas também a mensalista está sujeita à informalidade, ao trabalho sem registro em carteira, o que lhes nega os direitos sociais associados ao trabalho, como férias remuneradas, licença-saúde, seguro contra acidentes, FGTS, previdência social etc. Essa situação agrava a condição de precariedade e instabilidade dessa ocupação. (DIEESE, 2013, p. 10).

Neste sentido, a consolidação da PEC em lei pavimentou o caminho para a garantia dos direitos trabalhistas da parcela de pessoas que exercem atividades com vínculos trabalhistas, em sua maioria refere-se àquelas que não são diaristas ou faxineiras, como a babá de Maria – muito provável que fosse mensalista, o que não necessariamente acontece com uma faxineira,

pois presta serviços sazonais (diarista). Neste ínterim, a regulação do trabalho informal tem se tornado objeto de análise por parte dos governos como sinaliza Santos (2021, p. 14):

O trabalho informal atualmente é um item que está sendo objeto de regulação por parte dos governos, por tornar-se necessária a existência de políticas públicas que visem a redução do hiato existente entre o padrão de emprego e as atividades formais, bem como as condições existentes entre o padrão de emprego formal e as condições da atividade a que se quer regular.

Essa discussão é necessária e urgente, não somente para os casos dos trabalhadores domésticos, mas para todos os demais brasileiros que diariamente prestam serviço sem qualquer garantia ou seguridade social no que tange ao exercício laboral. Sem deixar de mencionar que Santos (2021) reafirma o que já sabemos, o cenário permanece inalterado quando o assunto é remuneração:

Pode-se afirmar que outros fatores que diferenciam as remunerações dos trabalhadores domésticos são as questões ligadas à etimologia e coloração da pele, como mostra os dados da PNAD (2019), as mulheres brancas têm rendimentos médio mensal mais alto que as mulheres negras independentes de ser mensalista ou diaristas, podemos observar que até nessa categoria de emprego doméstico a cor branca tem mais oportunidade de ser inserida no mercado de trabalho, o que retrata ainda mais a desigualdade. (SANTOS, 2021, p. 27).

Por fim, ainda nesta esteira, a síntese dos indicadores sociais divulgada pelo IBGE, em 2020, demonstra que os resultados obtidos no levantamento realizado “[...] refletem desigualdades historicamente constituídas, como a maior proporção de pessoas de cor ou raça preta ou parda em posições na ocupação de empregados e trabalhadores domésticos sem carteira e trabalhadores por conta própria não contribuintes [...]” (IBGE, 2020, p. 39). Para além do marcador racial tem-se a desigualdade no nível escolar, isto é, quanto menor o nível de instrução maior a probabilidade de se exercer atividades informais:

Em relação ao nível de instrução, verificou-se progressiva participação da população em ocupações informais à medida que se reduzia o grau de escolaridade. Assim, para pessoas ocupadas sem instrução ou com o ensino fundamental incompleto, a participação de informais foi de 62,4%, enquanto para pessoas ocupadas com ensino superior completo, foi de 21,9% em 2019. (IBGE, 2020, p. 39).

De modo que os dados sinalizam que a “maior a participação da população ocupada de cor ou raça preta ou parda em ocupações informais quando comparada com os trabalhadores de cor ou raça branca” (IBGE, 2020, p. 39).

Subsidiada nos apontamentos indicados acima é possível vislumbrar os possíveis perfis das pessoas que trabalharam para Maria na ocasião do nascimento dos filhos – pretas ou pardas – enquanto ela é uma mulher branca, de classe econômica média-alta. Maria também contou o apoio do marido e da família:

Meu marido sempre cuidou muito e na época que trabalhava na multinacional, eu tinha que viajar muito, tinha cursos fora na Suécia, tinha que viajar para atender clientes, né? Eu não me lembro em nenhum momento que eu tenha dito: “olha não posso ir por causa dos meus filhos”, porque eu tinha muito apoio dentro de casa, e eu consegui fazer as duas coisas ao mesmo tempo.

O Joaquim era um pai que ajudava muito, ficava com todos meus filhos, sempre foi assim, né? Ajudou muito, por isso eu consegui ter três filhos.

Então para conciliar essas questões, primeiro tinha uma pessoa de confiança que trabalhava comigo e cuidava de meus filhos, o fato de ter um marido também muito presente e apoiador, né? Me apoiava muito com o trabalho, né? para continuar trabalhando, então isso ajudou muito.

O fato de ter colocado muito foco no trabalho, acabei tendo menos tempo para a família, né? Então eu acho que houve sim uma renúncia nesse sentido, de estar mais no trabalho que com a família. Quando eu fiquei grávida a minha mãe falou assim: “você é louca minha filha, você é louca, como que você vai fazer para ter um bebê, você não para em casa, só trabalha, trabalha, trabalha. A minha mãe sempre reclamava que eu trabalhava muito. Ela sempre falava que eu trabalhava muito e que eu não dava atenção para minha família. (MARIA).

Segundo vários autores (CLINE et. al., 1986, GRUNIG, 1991; TOTH; GRUNIG, 1993; ALDOORY; TOTH, 2002; GRUNIG, 2006; DOZIER et al., 2007), nem todas as mulheres fazem a escolha entre carreira ou maternidade, as mulheres participantes desta pesquisa afirmaram que se pode progredir na carreira de relações públicas e ser mãe ao mesmo tempo. Neste sentido, Maria tem certeza de que se fosse homem teria alcançado a posição de alta gestão em menor tempo:

Eu acho que poderia ter levado menos tempo. Meu desenvolvimento levou mais tempo porque questões mesmo de família, você tem que dedicar também uma grande parte de seu tempo. O que acontece é que a mulher não consegue ser 100%. Sinceramente, quando você tem filhos, você tem pratinhos que você tem que ficar segurando como malabarista, e aí leva mais tempo para você crescer na sua carreira. (MARIA).

A posição diferenciada entre homens e mulheres no espaço doméstico é um dos elementos centrais na determinação das chances de cada um no mercado, nos postos de trabalho e nos salários. Os homens, pela justificativa de assumirem o papel de provedores financeiros da família, estão isentos dos afazeres domésticos, no entanto, as mulheres que entram no trabalho remunerado não conseguem se desvencilhar da responsabilidade doméstica (BRUSCHINI; PUPPIN, 2004).

Segundo Chies (2010, p. 513) “esse é um contexto de subordinação da mulher, pois a ela é imposta culturalmente essa responsabilidade mesmo que ela assume, como o homem, outras responsabilidades como o rendimento mensal da família”. A dupla e, às vezes a tripla jornada de trabalho, no caso de algumas mulheres aparece nas declarações de Maria:

Na empresa onde eu trabalho, tem vice-presidentes, tem muitas diretoras, e todas tiveram filhos. Claro, é bem pesado, na conversa que eu tenho com

todas elas, é sempre bem pesado a rotina de ter o trabalho durante o dia e depois os filhos. As mulheres estão muito preocupadas com a educação dos filhos, com a segurança dos filhos, com a alimentação dos filhos. Os homens não se preocupam com isso. Não vejo muitos homens preocupados com isso. Então penso que está no DNA da mulher, essa preocupação com a família. Então, ela quer crescer, ela quer evoluir e tudo, mas ao mesmo tempo quer que a família tenha segurança e ter certeza que está tudo bem. Então vai ser sempre uma dupla jornada. Eu não vejo isso mudando porque está em nossa mentalidade. As mulheres têm a questão cultural de cuidar dos filhos, de cuidar da família. Está em nosso DNA, não vai ter empresa que tire isso da gente, não vai ter outra cultura que tire isso da gente, está intrínseco. (MARIA).

A discrepância na distribuição e responsabilização das tarefas domésticas entre homens e mulheres revela – ou oculta – o desgaste mental e emocional que muitas dessas mulheres terminam por sofrer. Vicente (2018) investigou o cuidado de si e o lazer na promoção de saúde, por entender que as atividades domésticas se configuram como trabalho a ser exercido essencialmente pela mulher. A pesquisadora divide esse tipo de atividade em trabalho de cuidado e trabalho doméstico constatando que as participantes de sua investigação, em sua maioria, não apreciam ficar a cargo dessas atividades, bem como não a percebem como trabalho, mesmo que se configure como tal, donde advém a chama dupla (ou mesmo múltipla) jornada.

Assim, a dificuldade que enfrentam as mulheres para conciliar a vida familiar com a profissional, se dá porque o modelo “tradicional” do homem provedor e da mulher dedicada aos cuidados da família foi substituído, por um modelo no qual mulheres e homens se inserem no mercado de trabalho sem o desenvolvimento de serviços coletivos para o cuidado das crianças na sociedade (BRUSCHINI; PUPPIN, 2004). Como expressou Maria, existe a questão cultural de que o cuidado dos filhos é só responsabilidade das mulheres, não por menos, as mulheres precisam do apoio da família e da sociedade em geral (MORRISON; WHITE; VELSOR, 1987; STEIL, 1997; SANTOS; TANURE; CARVALHO NETO, 2014). Com relação a esse assunto, Maria completou dizendo:

Quando você, por exemplo, está seguindo a sua carreira e você tem filhos, normalmente você não tem apoio dentro de sua casa para você continuar trabalhando e manter a casa e tal. Muitas vezes o apoio vem de dentro de casa, porque para você continuar trabalhando você precisa ter apoio de seu marido, de sua mãe, da sua família, essa coisa toda. Então as mulheres começam suas carreiras e chega uma hora que elas param. É uma questão da cultura e da nossa própria visão mesmo, de que nós temos que ficar com os filhos, quem vai criar nossos filhos? Vou deixar com a empregada, então não posso trabalhar, né? Tem muito essa percepção. (MARIA).

Como aponta Hon (1995), a discriminação contra as mulheres nas relações públicas não pode ser separada dos sistemas sociais e dos sistemas organizacionais que produzem

preconceitos de gênero. Portanto, para superar esta situação, a autora propõe mudanças. A ruptura desses parâmetros sociais implica em alterações na cultura, nesta que Maria sinaliza como comum:

Temos a cultura do país, essa cultura faz que exista uns papéis para mulher específico e outros para os homens, como se fossem caixinhas que as pessoas não podem sair, e a sociedade como um todo vai ter um reflexo na organização. As empresas sozinhas não conseguem fazer certas mudanças, tem que ser algo que venha da sociedade em conjunto. Eu chamo isso de um ecossistema. É o ecossistema que está ali instalado, e para a gente mudar isso não é apenas a cultura familiar, não é apenas as empresas, é todo um movimento para dar um apoio para as mulheres. Eu acredito muito nisso, que as mulheres precisam ser apoiadas para crescer. A gente tem capacidade, a gente tem vontade, a gente tem inteligência, tem o sexto sentido, a gente tem as relações que é uma coisa muito boa porque as mulheres conseguem conquistar boas relações, a gente tem tudo. Nós precisamos de apoio. (MARIA).

Esta situação só poderá melhorar quando nossas sociedades começarem a enxergar que o cuidado das crianças não é uma tarefa exclusiva das mães, senão o cuidado de toda uma sociedade de seus futuros cidadãos.

Segundo Alves e Silva (2004), a partir da década de 1990 se começou a falar sobre diversidade nas organizações e foram os encarregados da responsabilidade social nas empresas, os principais agentes de difusão de práticas de gestão da diversidade. Entende-se por gestão da diversidade “a adoção de medidas administrativas que garantam que os atributos pessoais, ou de grupo, sejam considerados recursos para melhorar o desempenho da organização” (THOMAS²³, 1990 apud ALVES; SILVA, 2004, p. 22).

Não obstante, entrar em uma organização representa um desafio para as pessoas pertencentes a grupos minoritários, marginalizados. Segundo a pesquisa Diversidade Aprendiz - 2021, realizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), a maioria das empresas no Brasil se preocupa em ampliar a diversidade no quadro de funcionários, mas ainda enfrenta desafios para promover a real inclusão, preparar o ambiente de trabalho com ações para acolher, reter e desenvolver talentos de pessoas provenientes de grupos marginalizados no ambiente corporativo.

²³ THOMAS, R. R. From affirmative action to affirmative diversity. **Harvard Business Review**, p. 107-118, Mar./Apr., 1990.

Essa dificuldade para entrar em uma empresa foi vivenciada por Vitória. Ela tinha pedido demissão da empresa na qual trabalhou por quase seis anos, e, no período em que estava procurando um novo emprego, ficou grávida.

A primeira vez que eu senti alguma discriminação por ser mulher foi quando eu engravidei. Na adolescência nunca senti nenhuma diferença, na escola, nunca senti uma diferença, até depois na USP também não, nada. Eu pude crescer com outro modelo, entendeu? Eu nunca achei que eu não pudesse fazer uma coisa por ser mulher.

Eu estava um pouco cansada no final, fazia bastante tempo que eu estava na empresa de hotelaria, então eu pedi demissão, e aí na semana que eu pedi demissão (fazia um ano que eu estava tentando engravidar), eu descobri que eu estava grávida. Na minha cabeça eu ia arranjar um emprego muito rápido, claro que eu seria contratada, eu tava com dez semanas, até eu completar quarenta semanas tinha tanta coisa para acontecer, para ser contratada, trabalhar, pedir licença, voltar.

No entanto, a experiência foi completamente diferente. Eu comecei a fazer entrevistas e as pessoas olhavam para mim no final e falavam “você tá grávida?”, uma cara assim, eu sentia na hora. E uma das empresas me ligou e falou assim, (eu tinha feito quatro entrevistas), “Vitória, eu queria que você conhecesse um diretor, mas você foi escolhida para a vaga e tal”, aí eu falei “Ah, deixa eu te falar uma coisa, eu tô grávida, eu descobri que eu tô grávida e tal”, a pessoa do outro lado da linha fez assim “Ah, parabéns, eu volto a te ligar” e ela nunca mais me ligou, entendeu?.

[...] Eu comecei a fazer as entrevistas assim, e eu ia até o final e aí no final que eu falava que eu tava grávida, eu não falava logo de cara, eu falava no final, e assim Sandra, as pessoas me olhavam com uma cara, e eu pensava “gente, se fosse o meu marido, ele só ia falar que seria pai e as pessoas iam falar legal, dá uma tapinha nas costas e pronto”. E aí assim Sandra, para mim foi um período muito difícil, porque eu sempre fui mega focada no trabalho e eu adoro trabalhar com comunicação. (VITÓRIA)

Vitória faz uma comparação com seu marido, para indicar como se manifesta a discriminação de gênero, expressando que se seu marido falar que vai ser pai, “as pessoas iam falar legal, dá uma tapinha nas costas e pronto”. Enquanto o homem é parabenizado por tornar-se pai e “pronto”, pode continuar no processo de seleção, a mulher é discriminada por vir a ser mãe e deixa de ser candidata para a vaga, sem serem reconhecidas as suas capacidades intelectuais e profissionais para assumir o cargo. Vitória manifesta consciência acerca da diferença entre procurar um emprego grávida e engravidar já estando empregada:

Se eu tivesse engravidado quando estava trabalhando, eu não teria passado por nada disso, entende? Eu ia ter a licença maternidade, mas como eu pedi demissão e engravidei na mesma semana... foi uma escolha minha, eu sabia que eu corria esse risco, entendeu? Eu confesso, eu não achei... fazia um ano que eu estava tentando engravidar, não achei que eu fosse engravidar naquele momento. Mas assim, o jeito que as pessoas me olhavam, o jeito que, parecia que assim, como se eu tivesse fora do mercado, doente assim, sabe? No sentido, você não serve, pelo próximo ano você está fora. E me doía, porque eu sempre circulei muito, ia em muitos eventos de comunicação, e assim eu cheguei a ver palestra dessa empresa que eu te falei que ligou falando que a vaga era minha, palestra deles falando de diversidade, entendeu?

Eu poderia não ter falado nada, porque assim eu sou pequenininha, magrinha, eu fui ter barriga com uns quatro, cinco meses, isso que eu te falei, eu tava de dez semanas, nove semanas quando eu tava fazendo essas entrevistas, mas eu achava correto falar, entendeu? Eu conversei com muita gente e tinha gente que me falava “Por que você vai falar? Eles não vão te contratar. Eles que tão errados, não é você, não fala”, mas eu achava correto... eu conversei disso com muita gente, foi muito sofrido para mim, entendeu? Porque é isso, eu sempre fui muito focada na carreira e eu não achava que isso iria acontecer. Na minha cabeça eu ia arranjar um emprego muito rápido. (VITÓRIA).

Resultados da pesquisa realizada por Moreno et. al. (2021) com profissionais de relações públicas e comunicação da América Latina entre 2016 e 2017, para conhecer como as responsabilidades de cuidados influenciam suas oportunidades de desenvolvimento de carreira, mostrou que as mulheres indicaram que já rejeitaram uma oportunidade de trabalho devido ao seu contexto pessoal (maternidade). Portanto, a pesquisa revelou que as responsabilidades de cuidado (filhos ou dependentes) impactam mais no desenvolvimento de carreira para as mulheres do que para os homens profissionais de relações públicas.

Este mesmo achado foi identificado na pesquisa realizada em 2004 com profissionais de relações públicas que eram membros da *Public Relations Society of America* (PRSA), com uma amostra sistemática de 505 praticantes. Para os autores (DOZIER et al., 2007), a persistência de disparidade de renda entre homens e mulheres pode estar relacionada com o fato de as mulheres terem mais probabilidades do que os homens de tirar “um tempo” de suas carreiras para ter filhos e essa interrupção no meio da carreira pode resultar em menos acúmulo de experiência profissional.

Além da atribuição social de papéis diferenciados de gênero, a crença estereotipada sobre a exclusividade do cuidado dos filhos e o consequente possível abandono ou menor dedicação ao trabalho faz com que os empregadores relutam em contratar e promover mulheres a cargos de responsabilidade, ou em investir no desenvolvimento de sua carreira sem perceber os benefícios da mulher se tornar mãe (THOMAS et al., 2021). Todavia, Vitória conta como uma pessoa de Recursos Humanos se dirigiu a ela sobre os benefícios de se tornar uma mãe.

Eu acho que ser mãe ajuda, assim... em vários aspectos, eu lembro que teve um Diretor de RH que eu conversei quando eu tava grávida, eu tava, assim, frustradíssima, falando: “eu chego até o final, na hora que eu falo que eu tô grávida, as pessoas me fazem aquela cara...”. Aí ele falou: “Vitória, é uma sorte sua que as empresas não te contratam, porque se elas não te contratam, elas não estão preparadas para receber uma pessoa grávida, uma pessoa que depois vai ter um filho e é muito triste isso, mas assim a curto prazo não adianta nada, também, contratar e depois ter zero preparo”. E aí, eu lembro que ele falou: “E você vai ver...”, ele é Diretor de RH e é um cara super-humano, ele tinha contratado uma mulher grávida. E ele me falou assim: “Você vai ver que como mãe, você vai desenvolver outras habilidades que você não desenvolveria no mundo corporativo”, entendeu? Então, eu quero

trabalhar com pessoas que tenham família, que tenham outras prioridades, e que claro, que gostem do trabalho e se dediquem, mas não precisam pensar no trabalho 24 horas, sabe? (VITÓRIA).

Vale enfatizar que esse posicionamento é exceção, pois, como visto acima, não é a realidade da maior parte das empresas em relação às atuantes no mercado de trabalho atualmente. Segundo Bruschini e Puppini (2004) para as mulheres no Brasil, a permanência da responsabilidade pelos afazeres domésticos, se dá por conta da continuidade de modelos familiares tradicionais, o que as sobrecarrega, especialmente no caso de mães com filhos pequenos. No caso de Erin, ela escolheu se afastar da profissão e sair do mundo corporativo para cuidar de sua filha.

Depois eu fui trabalhar lá na refinaria como instrutora, aí fiquei durante quase quatro anos. Aí nesse meio tempo eu casei. Aí depois de um tempo, mais ou menos uns dois anos, eu engravidei.

Logo que eu ganhei minha bebê, durante a licença de maternidade, a minha coordenadora me procurou perguntando se eu queria voltar a trabalhar ou se eu queria ficar com minha bebê. A empresa junto às férias e eu consegui ficar 5 meses em casa. Na verdade, lá a gente era bem compreensivo com o que eles podiam fazer para ajudar um funcionário eles faziam.

Então ela falou: “Olha, eu gosto muito do seu trabalho, mas se você quiser ficar com sua filha eu super entendo porque eu também sou mãe e se você quiser eu posso te colocar no quadro dos desligamentos”. E eu vi uma oportunidade de pegar o dinheiro e abrir meu próprio negócio, porque eu estava em um projeto que tinha início meio e fim e já se falava que em pouco tempo o projeto iria encerrar. Então de uma forma ou outra eu iria sair da empresa, eu quis antecipar isso para aproveitar e ficar com minha filha porque já estava se acabando a licença e eu não queria deixar ela com uma pessoa estranha porque na época minha mãe e minha sogra também trabalhavam.

E assim, o período que eu passei afastada, né. Como eu falo “Poxa, eu passei 5 anos, né, assim...”, eu fiquei comentando com meu esposo, né, durante o período, “Poxa, 5 anos afastada. Eu era tão apaixonada pela área de Relações Públicas, porque que eu saí da área, assim, rapaz? Eu poderia ter continuado”. Aí depois, eu pensei... Eu não vou ficar me martirizando por isso, porque também são escolhas que a gente faz. Em contrapartida, foi um período que eu, também, me excluí para poder curtir minha maternidade, tive a experiência de ter um próprio negócio e eu tenho certeza que isso, um dia, vai colaborar, toda experiência é válida. (ERIN).

Por outro lado, Erin e seu marido romperam com os estereótipos de gênero (RAMOS; BARBERÁ; SARRIÓ, 2003), nos quais o homem é o provedor e a mulher cuidadora dos filhos, porque ante a proposta de emprego para Erin, o marido ficou em casa cuidando da filha de 6 anos. No entanto, este caso ainda é pouco comum, e os brasileiros ainda questionam os homens que ficam em casa para cuidar dos filhos. Segundo pesquisa da Ipsos, em parceria com o Instituto Global para a Liderança Feminina do *King's College London*, um quarto dos brasileiros entrevistados (26%) acredita que “um homem que fica em casa para cuidar dos filhos é ‘menos

homem” e a opinião se destaca entre pessoas que exercem cargos de decisão, liderança ou executivos seniores (30%).

Como lembra Erin, seu marido lhe deu apoio para aceitar o trabalho como relações públicas, depois de ficar afastada da área por alguns anos. Além de combinar para que ela pudesse no começo trabalhar de segunda a sexta em Garanhuns e nos fins de semana voltar para Recife onde eles moravam. Apesar do marido ter lhe apoiado para que aceitasse a proposta, Erin comentou que, inicialmente, ele comparou a própria situação com a dela, aludindo que não conseguiria um emprego tão rápido, pois ele não havia conseguido. Fica subentendido a percepção que os homens seriam recolhidos mais rapidamente no mercado de trabalho, o que no caso de Erin foi o contrário:

Eu atualizei meu currículo no LinkedIn. Quando eu conversei com meu marido, eu me lembro como se fosse até hoje, que eu ia colocar meu curriculum a disposição e atualizar, ele falou: “tu pensas que é fácil, eu já estou com um monte de currículos, e aí começou uma discussão, aí eu falei para ele: “eu vou atualizar meu currículo e eu aposto que vou ser recolocada primeiro que você”. Na hora minha expressão foi tão forte que ele ficou em silêncio, né?, porque eu meio que desafiei ele, e na força da palavra em aquilo que você acredita, né?, foi o que aconteceu. E acho que em menos de um mês eu recebi uma proposta para participar de um projeto relacionado com energia eólica que estaria executando um plano de mitigação. (ERIN).

Foi após receber a proposta de trabalho que articulou com o companheiro os trâmites necessários para enfrentar as idas e vindas entre as duas cidades, até se mudarem em definitivo. Mesmo sob julgamento das pessoas, Erin entendia que a filha recebia os cuidados necessários do marido, em suas palavras:

As pessoas falavam: “menina você é doida, como é que você deixa sua filha lá e só vai nos fins de semana, e pegar essa estrada é muito arriscado, uma mulher”, e eu pensei gente, não é uma loucura, minha filha não está sozinha, ela está com seu pai. Resumo da ópera, nós gostamos da cidade, minha família conheceu aqui e decidimos no início deste ano (2020) nos mudarmos todos, então a gente alugou uma casa, trouxemos nossa mudança, e desde então estamos aqui. (ERIN).

Sobre o assunto – deixar a filha aos cuidados do marido – Erin acrescentou:

[...] em uma situação tradicional, quem normalmente sai de casa e deixa os filhos por conta do trabalho é o marido, e em nosso caso foi o contrário, eu que vim para um trabalho e ele me acompanhou, então assim, eu não sei se foi porque eu topei o desafio, porque eu tenho um perfil mais arrojado, lógico que com segurança, eu não ia fazer algo que fosse a colocar em risco nem a mim nem a minha família, mas a gente ponderou juntos e eu me decidi. Essa responsabilidade maternal ficou para meu esposo, ficou com meu esposo. O que me doía era a falta que eu fazia para ela porque para ela tudo era muito novo, a gente se falava todos os dias por vídeo chamada e ela perguntava: mamãe quando é que você vem? e eu dizia, na sexta, e ela perguntava: quando é sexta mamãe?, mas isso não me deixou depressiva, o deixou para baixo porque eu sabia que era uma fase, e eu sentia, mas não ao

ponto de desistir e voltar, eu dizia assim: vai passar, eu tentava acalmar ela, “mamai vai voltar”, sempre levava um presentinho para ela, né?. Meu marido ainda está sem trabalhar porque quando a gente veio foi quando começou a pandemia e tudo fechou, parou, e agora não tem forma de procurar trabalho, mas em contrapartida isso foi legal porque ele pode ficar com nossa filha porque como a gente não conhece ninguém, ele fica com ela enquanto eu trabalho. Ele agora está fazendo uma pós-graduação virtualmente. (ERIN).

Como a responsabilidade do cuidado do lar recai mais sobre as mulheres, a cultura contemporânea tem vendido a imagem da “mulher maravilha” que pode com tudo, cuidar da casa e dos filhos trabalho não remunerado) e exercer um trabalho remunerado (registrado ou não). Toth (1988) começou a questionar a tendência dessas executivas de se colocar o “mito da mulher infinitamente expansível que pode fazer tudo a supermulher” (TOHT, 1988, p. 42). Para argumentar, Toth (1998) citou duas pesquisas que lançam dúvidas sobre a sugestão dessas comunicadoras de que a ascensão das mulheres ao topo pode ser fácil, desde que elas apenas “se tornem mais trabalhadoras” (TOTH, 1998, p. 42). A primeira pesquisa com executivos da Califórnia descobriu que chegar ao topo envolvia mais sacrifícios pessoais para as mulheres do que para os homens. Da mesma forma, a pesquisa com mulheres executivas no Texas revelou que lutam por altos cargos e enfrentam trocas, obstáculos e conflitos.

O mito da mulher maravilha foi popularizado pela jornalista Ellen Goodman (TOTH, 1988) e continua a ser reforçado pelas mídias, apesar de, como indicou Erin, na realidade, nenhuma mulher é a “mulher maravilha” e completou:

Porque é muita coisa, às vezes para você dar conta, assim. Tem mulher que, às vezes diz: “Ah, eu não dou conta, porque filho, marido, casa”,

muito embora exista aquele estigma da mulher maravilha, que a mulher tem que dar conta de tudo, mas assim, a gente sabe que na realidade não é por aí. Têm dupla jornada, né, muitas vezes. E isso exausta qualquer...

Por exemplo, a questão da maternidade, também, se ela for mãe isso pesa, porque é um ser que tá ali e vai necessitar de atenção. E assim, por mais que o pai esteja por perto, a mãe é insubstituível. Eu sei que o pai também, mas assim é diferente a relação de mãe e filho, tá entendendo? (risos) É diferente. (ERIN)

O que diz a literatura e os relatos das mulheres desta pesquisa, é que em geral as mulheres se sentem pressionadas a equilibrar o trabalho e a vida pessoal, bem como devem fazer escolhas críticas para enfrentar isso. As mulheres percebem a profissão como mais difícil quando se trata de alcançar promoções (SHA; TOTH, 2005). Além disso, como as responsabilidades familiares são consideradas uma questão feminina, a dificuldade de conciliar

família e trabalho é visto como um problema pessoal, no lugar de um problema da indústria de relações públicas (GRUNIG; TOTH; HON, 2013).

4.2 EMPREENDEDORISMO FEMININO

Nos relatos de Erin, Vitória e Pina aparece o empreendedorismo como uma forma de desenvolver um trabalho criativo e por conta própria. Na presente pesquisa o empreendedorismo aparece para três mulheres, ou seja, ter seu próprio negócio se tornou uma alternativa para poder continuar trabalhando, conciliar a vida profissional com a pessoal ou mesmo para ter qualidade de vida.

Os empreendimentos das participantes foram antes da pandemia da Covid-19. Porém, cabe ressaltar que, segundo dados do Instituto Rede Mulher Empreendedora (RME, 2021) o número de mulheres empreendedoras aumentou em 40%, devido ao cenário da pandemia que “forçou” o espaço para o empreendedorismo por conta da alta taxa de desemprego e as reduções salariais. Diante da pandemia, a população mais afetada pelo desemprego foram as mulheres negras. O Geledés – Instituto da Mulher Negra e o Instituto RME fecharam uma parceria para auxiliar as mulheres negras, em especial as que vivem em comunidades periféricas, em seu desenvolvimento profissional e pessoal, com capacitações gratuitas em empreendedorismo, empregabilidade e tecnologia de forma totalmente gratuita.

Na trajetória de Pina, sempre esteve presente no empreendedorismo, uma vez que seu primeiro emprego como profissional foi em um negócio familiar, junto com a sua mãe e a tia. Depois trabalhou durante 10 anos como CLT em diferentes empresas, e nos últimos cinco anos, depois de ter a oportunidade de oferecer assessoria em comunicação e relações públicas para empreendedores, decidiu que era o momento de abrir sua própria empresa e completou:

Na indústria de cosméticos, de terceirização de cosméticos, eu fui para lá para poder dar assistência na área de comunicação, montar a área, o setor de comunicação, e aí foi em essa experiência, que eu consegui me identificar ainda mais, no sentido de auxiliar empreendedores a construir a marca própria deles, né?, não só desenvolver a parte de produto, que a verdade é o foco, você ajudar a criar uma linha de produtos cosméticos, mas também auxiliar a montar em si o projeto deles, porque eles têm isso como uma realização de um sonho. Então, durante esse tempo que eu fiquei lá como CLT, acho que foi ao longo de dois anos e meio, eu comecei em paralelo tocando a minha empresa, e eu sai agora em agosto de 2020. (PINA).

Para sua transição ao empreendedorismo Pina decidiu continuar trabalhando com carteira assinada – regida pelos direitos ao 13º salário, FGTS, INSS e às férias, entre outros

contemplados na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – e, paralelamente, seguir com seu empreendimento para adquirir experiência. Segundo Pina:

Antes eu só fazia assessoria em comunicação e agora eu ampliei um pouco, tanto que eu fiz um reposicionamento de marca, então além da parte da assessoria de comunicação, hoje estou atuando também com assessoria no digital em relações públicas, então auxilio empreendedores a não só cuidar da marca deles, né?, criando, mas também ajudando a construir esses produtos, essa rede de produtos. Assessoria tanto na área de comunicação visual quanto na parte de assessoria em relações públicas.

Então a ideia mesmo da empresa é atuar no mercado digital exclusivamente e possibilitar que outros empreendedores também consigam viver do que gostam de fazer adequado a sua realidade. A ideia é realmente fomentar a área do empreendedorismo. Inclusive hoje eu tenho três parceiros que trabalham comigo de forma remota, então a gente acaba fechando essas parcerias e com alguns clientes que eu fecho, eu terceirizo alguns serviços com eles. (PINA).

O relato de Pina coincide com os dados publicados pelo *Relatório Especial de Empreendedorismo Feminino no Brasil*, pelo SEBRAE (2021), que para boa parte das mulheres o empreendedorismo se configura como porta de entrada ao mercado de trabalho, além de ser uma via de acesso à manutenção do núcleo familiar.

Ainda que exista muito ‘glamour’ sobre o empreendedorismo, a realidade é que no início é um desafio, pela questão de ter que cuidar sozinha de todos as frentes do negócio. Como aponta Ana Fontes (2020, on-line), “um dos primeiros erros que se comete na hora de empreender por conta do desconhecimento, é o fato de ter que dar conta [...] do próprio negócio, é um aspecto que poucas mulheres consideram antes de empreender”. Por isso, Fontes viu a necessidade de compartilhar sua experiência, o caminho das pedras, para que fosse mais fácil para outras mulheres, pelo menos, com maior consciência da realidade ao empreender. Pina comenta que:

O desafio é justamente enfrentar a nova conjuntura, porque hoje o negócio depende exclusivamente de mim. Então eu tenho que cuidar de todas as áreas, de todas as etapas, financeiro, a parte de processos, a parte de prospectar clientes, o comercial, então ter que gerir o tempo, né?, atrelado a questão da segurança o que tem realmente sido o maior desafio. (PINA).

No caso de Erin, ter seu próprio negócio foi uma escolha, uma vez que viu no empreendedorismo a oportunidade de trabalhar e cuidar de sua filha.

Foi logo que eu ganhei minha bebê, durante a licença de maternidade a minha coordenadora me procurou perguntando se eu queria voltar a trabalhar ou se eu queria ficar com minha bebê, porque ia ter um corte no setor, e se eu quisesse ela podia me colocar nesse corte porque eu sairia da empresa com todos meus direitos, a empresa iria pagar tudo para mim né?, então eu vi isso como algo bem positivo porque eu não ia precisar me demitir da empresa.

Então assim, nesse momento eu conversei com meu esposo e a gente começou a se preparar para poder montar um negócio. Ele também trabalhava na mesma empresa e como também terminou saído um pouco antes que o projeto

terminasse, a gente resolveu abrir nosso próprio negócio com as verbas, com a indenização. O negócio durou de 2014 até 2019. O negócio que eu decidi abrir foi uma barbearia, algo meio inusitado, mas na época era algo que não tinha sido uma tendência, estava surgindo e eu decidi empreender nesse ramo porque eu também me identifiquei com essa área dos cuidados. Era na cidade de Jaboatão dos Guararapes, é uma cidade que faz parte da região metropolitana do Recife. É a segunda maior cidade, depois da capital. Era o bairro onde eu nasci e me criei, então a gente resolveu colocar o negócio lá. Tem mais de 7 mil habitantes.

Aí eu fui fazer o curso de corte de barba. Inicialmente como era algo muito novo não tinha muitos profissionais, não tinha outras pessoas para trabalhar, no início era tudo muito novo, então eu decidi fazer o curso para eu aprender. Durante esse período, eu terminei me tornando a profissional de referência para corte e barba. (ERIN).

Ainda assim, empreender não é uma escolha fácil e nem sempre se tem os resultados que as pessoas sonham. Segundo Ana Fontes, fundadora da Rede Mulher Empreendedora (RME), ainda existem muitas dificuldades no empreendedorismo, uma das saídas para vencer os obstáculos é encontrar redes de apoio e aprender com a experiência das outras pessoas, especialmente por meio do *networking*. Para Erin:

Foi um período muito bom, mas eu nunca tinha empreendido antes, enfrentei muitos desafios porque muita coisa eu aprendi na prática, foi um investimento meio que a cegas, eu não tinha know how de gestão, a gente achava que somente ter um espaço agradável, aprender a atividade, a gente achava que era suficiente, então a gente levou prejuízo por conta da falta de conhecimento. Foi um investimento muito alto e não fizemos uma reserva na época, a gente não tinha conhecimento, a gente pegou o dinheiro e botou todo no negócio, foi bastante doloroso, sabe?

O segmento de barbearias se difundiu bastante, e como começaram abrir outras barbearias com preços inferiores, isso impactou nosso negócio porque começa a aumentar a oferta, e os clientes ficam com mais opções de escolha, enfim, questões mercadológicas, e aí foi quando a gente tentou inovar dentro do segmento com outros tipos de serviços, mas em serviços novos, então para ter novos clientes não é tão rápido e isso começou a gerar uma crise financeira porque só tínhamos essa renda, meu esposo teve muita dificuldade para poder voltar ao mercado de trabalho, muita dificuldade mesmo. Em essa altura do campeonato ele já tinha decidido não me acompanhar mais no negócio e voltar a trabalhar.

A gente tinha várias dívidas, ficou um tempo de favor na casa de minha sogra, porque como a gente estava muito apertado financeiramente, então a gente falou com ela para morar um tempo lá para tentar reduzir a questão das contas com o aluguel, e ela concordou. O pessoal viu que depois que eu comecei a trabalhar novamente em relações públicas nossa vida começou a melhorar mesmo sem o Thiago estar trabalhando, meu esposo se chama Thiago, a gente viu que começamos a pagar as dívidas que a gente contraiu, porque foi horrível Sandra, a gente ficou muito apertado mesmo, porque a gente só tinha como fonte de renda a barbearia. Então foi aquela história da luz ao fim do túnel, para a gente, e, de repente, a vida da gente deu um giro assim, mudou completamente. (ERIN).

Para a Vitória o empreendedorismo foi a única alternativa que encontrou para poder continuar exercendo a profissão, depois de não conseguir ser contratada por nenhuma empresa pelo fato de estar grávida. Como ela mesma diz, nunca teve interesse em ser empreendedora, porém foi por meio de sua própria empresa em consultoria de relações públicas que foi contatada por uma *bootcamp* de programação, depois de certo tempo lhe propuseram que assumisse como Diretora.

Então eu decidi abrir uma empresa, e aí eu comecei a fazer trabalhos para um monte de gente. Paralelo eu fiz entrevista com a fundadora da bootcamp de programação só para mulheres aqui no Brasil. Aí quando eu fui fazer a entrevista com ela, ela me falou “Vitória eu achei que você fosse outro perfil e eu não tenho dinheiro para te pagar, mas se você quiser fazer uns jobs para mim... enquanto você tá procurando, vai fazendo esses jobs”. Como eles são uma startup, eu combinei com eles que ia fazer dois jobs, depois passei a trabalhar 20 horas por semana, eu fui até para Peru para conhecer o time de Branding. Eu não era uma fornecedora, eu fazia várias reuniões, assim semanais, com o time de Branding e tal. E aí, no fim das contas, foi crescendo, entendeu? Assim, com o meu negócio mais o trabalho com essa empresa. Logo eles reestruturaram a empresa, antes eu era Gerente de Comunicação no Brasil e logo eles me chamaram para virar a Diretora de Comunicação para América Latina, então agora eu cuido dos cinco países e o meu combinado com eles é, também, que assim... como eu já tinha os meus clientes e aí eu tenho parceiros que me ajudam, eu trabalho lá 30 horas por semana: segunda, terça, quarta e quinta; e aí, sexta-feira eu foco nos outros clientes, entendeu? Então eu mantenho alguns outros clientes, eu tenho esses parceiros e tal. Com eles trabalho 4 dias por semana e funciona super bem. (VITÓRIA).

Frente a dificuldade para conciliar a maternidade com a vida profissional, o empreendedorismo feminino surge como uma alternativa ao trabalho flexível, as organizações nas quais normalmente os homens estão nos cargos de gestão são engessadas e as mulheres não encontram espaço para crescer. Essa realidade foi constatada por Hon (1995, p. 9):

[...] as mulheres são maiorias em cargos gerenciais quando são proprietárias de seus próprios escritórios, o que parece uma constatação óbvia, mas vale lembrar que a abertura de escritórios feita por mulheres é três vezes maior do que dos homens. Por que, em uma situação de equidade, as mulheres teriam tanta ânsia pelo poder? Acontece que o motivo que impulsiona as mulheres a serem proprietárias, é o mesmo que impede que elas não ocupem cargos gerenciais fora de sua propriedade: o Machismo. [...] [As empresas] fundadas por mulheres não só possuem diretoras, como também, em relação ao corpo de funcionários, a maioria é mulher. Parece que uma mulher abrir espaço para poder ocupar cadeiras importantes, está automaticamente abrindo espaços para mais mulheres no mercado de trabalho.

Nota-se que o empreendedorismo pode ter um duplo papel, de um lado permitir a flexibilização da jornada de trabalho de modo a ser possível acompanhar o crescimento e

desenvolvimento da prole, como de outro pode favorecer que a mulher ocupe um cargo de gestão ou de liderança significativa.

4.3 ESTRATÉGIAS PARA SOBREVIVER AO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Na conversa com as mulheres sobre suas trajetórias identifiquei alguns comportamentos adotados por elas para atingir o “sucesso profissional”, a saber: observar outras mulheres em cargos de gestão; saber se posicionar como profissional na empresa; o equilíbrio emocional; gerenciar os diversos papéis; contar com um grupo de colegas; e estudar para se manter atualizado. Algumas destas estratégias também foram apontadas em pesquisas feitas por Grunig, Toth e Hon (2001) com mulheres dos Estados Unidos, por Boughey (2017) na indústria alemã e por Topić (2020) na Inglaterra, o que mostra que as profissionais de diferentes países têm internalizado certas atitudes e comportamentos que lhes permite resistir ao ambiente organizacional machista, sem perceber muitas vezes que ao assumi-las, estão aceitando a desigualdade de gênero. As mulheres terminam se esforçando mais do que seus colegas homens e adaptam-se, em vez de exigir mudanças nas organizações.

Por exemplo, Maria e Pina indicaram que para ganhar um espaço dentro da organização, as mulheres devem aprender a se posicionar, no sentido de ter argumentos e saber quando falar e/ou calar.

Eu não acho que porque você tem um cargo de diretoria, porque você está em um nível alto, você pode falar o que você quer, pode se vestir do jeito que você quer, tudo tem um contexto, então você tem que aprender a se posicionar, não só porque seja mulher, mas todos têm que aprender a se comunicar e se posicionar, e você tem que aprender a se comportar a se vestir adequadamente em cada ambiente. Se você se posicionar bem, se você se dá o respeito profissional, você vai ser muito respeitada. Mas tudo isso é um crescimento, é uma jornada. Quando você é jovem você fica insegura de como se posicionar, né? Se você vai ser ouvida, mas tudo isso é um trabalho, você vai apanhando, pensa: “se eu me posicionar assim eu não vou ser ouvida”, e assim por diante. É todo um trabalho saber se posicionar em diversas situações, em qualquer situação, isso é muito importante para as mulheres. (MARIA).

Pina destacou em direção semelhante:

Acho que um ponto que realmente a mulher deve levar como prioritária é a questão do posicionamento, de se posicionar como um profissional que exerce aquelas funções. Mostrar qual é nossa opinião, em que a gente acredita, como é que devem ser feitas as coisas, mesmo que existam opiniões contrárias, a gente precisa mostrar para poder construir esse espaço. Se você tiver argumentos para poder mostrar que não é por aquele caminho, dizer: eu respeito essa posição, mas se for desta forma por estes motivos, e comprovar aquilo, acho que acaba trazendo essa segurança para quem está de fora e não

consegue enxergar a profissional feminina em aquele cargo. Então a questão do posicionamento é muito importante. (PINA).

A insegurança que experimentam as mulheres, de se vão a ser ouvidas ou não, surge da situação cultural, em que os homens interrompem constantemente, de maneira desnecessária, a fala de uma mulher, não lhe permitindo que conclua uma frase, o que pode fazê-la se sentir inferior e, por consequência, desacreditar dos seus conhecimentos. Segundo o Movimento Mulher 360, *maninterrupting* e *mansplaining* são alguns dos termos criados para sinalizar o machismo nas relações e qualificar o comportamento masculino em relação a uma mulher em diferentes situações. *Maninterrupting*, junção de “*man*” (homem) e “*interrupting*” (interrupção) em tradução livre, quer dizer “homens que interrompem”. Já o *Mansplaining* é a junção de “*man*” (homem) e “*explaining*” (explicar), é quando um homem explica coisas óbvias à mulher, muitas vezes com tom paternalista, como se ela não fosse intelectualmente capaz de entender algo. Em atos de *mansplaining*, um homem acha que sabe mais sobre um tópico do que uma mulher. Muitas vezes, essa expressão está ligada ao *maninterrupting* – nesses casos, o homem interrompe a mulher para mostrar que sabe mais do que ela. Estes comportamentos refletem a crença de que as mulheres socialmente valem menos do que os homens, o que também se aplica, por extensão, ao que elas têm para dizer.

Por sua vez, Erin destacou a inteligência emocional e o saber gerir diversos papéis, como duas estratégias importantes para avançar na carreira. A inteligência emocional (IE) foi definida pela primeira vez por Mayer e Salovey (1997). Os autores estavam, na época, em busca de afirmações que comprovam que a IE era algo independente de outros tipos de inteligências que já eram aceitas no meio científico. Segundo os autores, a IE “é a capacidade de o indivíduo monitorar os sentimentos e as emoções dos outros e os seus, de discriminá-los e de utilizar essa informação para guiar o próprio pensamento e as ações” (MAYER; SALOVEY, 1997, p. 15).

O psicólogo Daniel Goleman, afirma que “as capacidades implícitas da inteligência emocional são vitais para que as pessoas adquiram com êxito as competências necessárias para ter sucesso no trabalho.” (GOLEMAN, 1999, p. 39). Como Erin destacou, qualquer profissional precisa da inteligência emocional, sendo que para as mulheres pode vir a ser uma das mais relevante, pois são as que têm que saber gerenciar o papel de esposa, mãe e profissional:

Eu acredito que a questão do equilíbrio emocional, que é a inteligência emocional, é um fator muito importante para a mulher, qualquer profissional, né, mas a mulher em si. Porque assim, hoje em dia, como a mulher faz tudo, assim: cuida de casa, cuida do marido... Então, assim, se ela não tiver um bom equilíbrio emocional, se ela não souber dividir bem, isso aí pode ser um

fator que atrapalhe ela. Porque aí ela... acho que termina que ela tem mais obrigações, às vezes que o homem, não são em todos os casos, mas eu falo assim da maioria. Estar presente, dar atenção aos filhos, porém ela também tem que ser ela, tem que ser mulher, enfim... É gerenciar esses vários papéis aí, acho que quem consegue, já tem um bom diferencial competitivo aí, para avançar na carreira. (ERIN).

Outra estratégia mencionada foi a mentoria profissional, que é um processo no qual uma pessoa compartilha e dá suporte a outra que deseja desenvolver suas habilidades. Mesmo que ainda muitas dessas referências de liderança sejam masculinas, de modo que a mentoria feminina busca quebrar esse ciclo e se inserir nos cargos de alta gestão. De acordo com a Forbes, as mentorias para mulheres seguem em tendência de crescimento, uma vez que permitem gerar uma rede sólida de *networking* com outras mulheres. Esses programas devem identificar líderes bem-sucedidas para servir como mentoras, de modo a aumentar as aspirações das mulheres e para identificar objetivos e caminhos que podem impulsionar as suas carreiras (JOHNS, 2013; MCKINSEY, 2020).

No Brasil existem vários exemplos bem-sucedidos de mentoria feminina, entre eles o Programa ELAS, o Instituto Vasselo Goldoni e Mulheres no Comando. A proposta do programa ELAS é desenvolver competências socioemocionais e de comunicação assertiva e estratégica para que as mulheres se sintam mais empoderadas e protagonistas das próprias vidas. Já, a mentoria colaborativa do Instituto IVG é 100% gratuita e *on-line*, e visa desenvolver negócios e carreiras femininas. Por último, a Rede Mulheres no Comando trabalha em conjunto para que mais mulheres se destaquem em suas carreiras. As mentorias são exclusivas ao público feminino e acontecem uma vez por semana de forma *on-line*. Algumas das líderes de grandes corporações brasileiras fazem parte de todas as etapas da trajetória.

No caso de Vitória, ela teve a oportunidade de receber uma mentoria dentro da empresa onde trabalhava. Sua mentora era a vice-presidente Jurídica, foi um programa de um ano, com encontros uma vez por mês e sessões de uma hora.

Eu fiz o programa de empoderamento feminino, a empresa tinha um programa onde eles davam mentoring para quem eles falavam que era high potencial dentro da empresa, quem eles acham que... era gerente e ia virar diretor, mulher. E aí eu fiz um mentoring com a vice-presidente Jurídica, foi muito legal, muito. Eu acho que para mim foi legal, porque... acho que eu comentei com você na vez passada, eu sempre tive chefes que eram super bem-sucedidos, assim, na carreira, mas sem marido e loucas para casar, assim. E quando eu fiz o mentoring, foi muito legal, porque essa Vice-presidente Jurídica, ela tinha um filho, ela era casada no segundo casamento... divorciada e casada, mas eu acho que isso muda muito a perspectiva da pessoa. [...] Eu acho que, assim, eu vi o programa de empoderamento feminino sendo criado na empresa e isso é muito legal, porque, por exemplo, a minha empresa atual não precisa de um programa assim, porque eu acho que as pessoas que trabalham já têm uma outra mentalidade, entendeu? Mas,

na anterior, era muito interessante, porque acho que quando foi criado, eu lembro uma vez que eles deram batom para as mulheres, umas ações assim terríveis, mas não deixa de ser um caminho que talvez fosse necessário percorrer até chegar numa maturidade maior. Depois, sempre traziam palestrantes externos para falar de diversidade, acho que eles amadureceram muito, muito mesmo.

E eu acho que essa é uma política meio nova nas empresas, nova assim, eu digo de cinco anos para cá. Isso já faz até oito anos, então de dez anos para cá. Então, por exemplo, eu trabalhei em uma multinacional, faz uns treze anos, entendeu? E naquela época não tinha assim, e com certeza deve ter hoje. (VITÓRIA).

Maria e Erin mencionaram que se inspirar em outras mulheres que ocupam cargos de gestão é uma boa prática, no sentido que se pode aprender muito sobre como atuar no mundo organizacional. Todavia, em algumas ocasiões, essas mulheres diretoras não estão disponíveis para ser mentoras, então se pode optar pela observação para aprender a partir delas.

Eu acho que a gente tem que se mirar em alguns exemplos. Eu tive um exemplo no início da minha carreira de mulheres fortes. Eu acho que eu já citei a Maya. Ela era uma mulher muito forte de posicionamento, ela conhecia, era muito culta, se vestia muito bem, se posicionava muito bem, então para mim foi um exemplo. No início da minha carreira na agência, ela era já diretora geral e eu era assistente da assistente, então eu olhava para ela e pensava “é aí onde eu quero chegar um dia”, sabe? Isso é inspiração, eu quero ser um pouco como ela, eu quero agir como ela, eu quero me vestir como ela se veste. Foi isso um pouco o que aconteceu comigo.

Muitas vezes não é alguém que vai te pegar pela mão e te ensinar, mas sim, você se inspira pelos sinais que essas pessoas te dão. Então é observação. A observação é muito importante, e eu fiz muito isso, sempre observei muito ao meu redor para ver como é que as pessoas se comportam e como pode ser um exemplo para mim ou não. Observando você aprende muito. E muitas vezes essas pessoas que você tem como exemplo estão muito longe de seu patamar. Elas estão em outro nível e não podem ser suas mentoras, então a observação ajuda. (MARIA).

Para Erin, encontrar uma mulher profissional de relações públicas, diretora e que seja negra foi muito significativo, porque essa mulher se converteu em fonte de inspiração, considerando que são poucas as mulheres negras exercendo a profissão no Brasil, o que se atrela do que foi abordado anteriormente sobre o acesso ao ensino superior brasileiro por parte dessa população. Nesse sentido, é necessário discutir a respeito da baixa representatividade de profissionais e estudantes negras de relações públicas, tanto no âmbito acadêmico, como nas associações de profissionais, dado que não podemos esperar que o relacionamento com os diferentes públicos seja feito sob a premissa diversidade, quando dentro do próprio campo não há diversidade nem equidade de gênero. Ao respeito Erin apontou:

Eu conheci uma Diretora de Comunicação... inclusive, ela tem formação em Relações Públicas. Conheci assim pelo LinkedIn, né?, eu sigo ela e ela é Diretora de Relações Institucionais, tem mais ou menos o tempo que eu tenho de formação, também. Então, se ela consegue ser diretora, eu posso conseguir ser diretora também. Eu preciso só ajustar alguns gaps que eu tenho, depois

de um período afastada do mercado. Mas eu não acho improvável, não, eu acho que tudo é possível. Aí ela é diretora em uma mineradora que tem lá em Minas Gerais. Então assim, quando eu vi, inclusive ela é preta também, eu achei muito bacana, porque eu disse “Poxa vida, me identifiquei”, ela é relações-públicas também. Eu acho que tudo é questão de esforço, você realmente faz um bom trabalho. E assim, eu ainda continuo acreditando que nada é impossível e vivemos no mundo de infinitas possibilidades. Tudo é possível. (ERIN).

Outra estratégia mencionada por Maria, para progredir na carreira, é estar em constante atualização de conhecimentos, o que permite ao profissional de relações públicas ter retórica, construir narrativas contemporâneas e ter senso crítico. Estas habilidades são necessárias para poder atingir as expectativas da sociedade contemporânea, caracterizada por a globalização e a digitalização.

Eu acho que para a profissão é muito importante você ter uma cultura geral, você ter um conhecimento do momento que você está vivendo, você precisa ter retórica, ter formas de passar e construir narrativas contemporâneas, isso é muito importante. Para isso você precisa estudar, você precisa ler muito, ler os jornais, seguir pessoas para ter uma opinião. Então nossa profissão precisa de pessoas com opinião e com bom senso, isso tudo você constrói, você não aprende na escola. (MARIA).

Maria também destacou ter uma boa rede de relacionamentos, se apoiar em outros colegas, não só para conseguir emprego, senão também para trocar conhecimentos, levando em consideração que em nossa carreira existem poucos livros para ler e o aprendizado de nossa função e muito no dia a dia, no estudo de casos.

E outro ponto que eu acho importantíssimo é o relacionamento. Você ter uma rede de relacionamentos que você possa não só se apoiar, mas também contar com essa rede para crescer, para ter bons empregos, ter outras oportunidades. Então, a rede de relacionamentos para mim é importantíssima.

Então no primeiro lugar educação, você ir atrás de informação contemporânea, você ter uma rede boa de relacionamentos e ter atitude, vontade de crescer, de fazer as coisas acontecerem, proatividade. Porque na escola você adquire o conhecimento de como fazer, mas quando você institui a educação com relacionamentos, você começa a construir com outras pessoas da mesma carreira que você tem, e essas pessoas vão te ajudar, você pode trocar ideias, porque em nossa carreira de relações públicas existem poucos livros para você ler, para você se informar e tudo. Então é muito de aprendizado no dia a dia. (MARIA).

Em suma, as participantes da pesquisa, ressaltaram nove estratégias que podem contribuir para que as mulheres ocupem cargos de gestão dentro das organizações. No caso: se posicionar como profissional, participar de mentoria, ter equilíbrio emocional, gerenciar os diferentes papéis, pertencer a um grupo de colegas, educação contínua, e observar outras mulheres, como elencado na Figura 10.

Figura 10 - Estratégias para sobreviver ao ambiente organizacional



Fonte: elaborado pela autora com base nos resultados da pesquisa.

Das nove estratégias apontadas pelas relações-públicas desta pesquisa, observar o comportamento de outras mulheres e participar de mentorias, requer sororidade feminina para gerar mudança social (GELEDÉS, 2019). Assim, as mulheres que se encontram em cargos de gestão, podem se disponibilizar para ensinar a nova geração de relações-públicas, a fim de aumentar a representatividade feminina na liderança.

Porém, as estratégias aqui propostas pelas participantes da pesquisa, são insuficientes para superar o viés de gênero. Como foi apontado por Grunig, Toth e Hon (2001), são necessárias também mudanças a nível social e organizacional. No âmbito social é necessário ampliar o nível de conscientização sobre o sexismo, aumentar o número de mulheres para altos cargos no governo, promover legislação que apoie os pais que trabalham, combater o assédio sexual e moral, quebrar os estereótipos de gênero. No prisma organizacional, estabelecer

políticas voltadas para a família, elaborar planos de carreira alternativos e tornar os critérios de recrutamento, contratação, retenção e promoção mais justos.

Sem essas mudanças estruturais, as mulheres irão continuar sofrendo preconceitos no mercado de trabalho, ao ter que cumprir com padrões definidos pelos homens, “aprendendo a trabalhar o sistema em proveito próprio, em vez de combatê-lo” (GRUNIG; TOTH; HON, 2001, p. 322). E não podemos permitir que isso aconteça. Tanto homens como mulheres relações-públicas, devem se unir para enfrentar a marginalização da profissão e elaborar estratégias para superar o sexismo e o racismo.

CONCLUSÃO

Ao considerar o objetivo geral proposto para esta pesquisa, referido a *Identificar quais são os percalços e desafios que enfrentam as mulheres no exercício da profissão de relações públicas no Brasil*, é possível indicar que, graças à escolha da metodologia de histórias de vida, foi possível amplificar a experiência das quatro participantes para analisar, e propor caminhos a respeito do universo das mulheres relações-públicas no Brasil, posto que “as histórias de vida (e, claro, as autobiografias) interessam, não só como histórias pessoais, mas na medida em que essas histórias ‘pessoais’ não passam de um pretexto para descrever um universo social desconhecido” (BERTAUX, 1999, p. 15).

Nos encontros com as participantes, eu pude notar que as quatro mulheres vivenciaram algum tipo de preconceito e/ou discriminação pelo simples fato de serem mulheres, seja no contexto familiar como também durante a formação educacional e no ambiente de trabalho. Vale destacar que algumas delas não perceberam essa discriminação no momento da experiência e só notaram ao lembrarem suas histórias, o que foi possível por meio dos processos de reconstrução e ressignificação que a pessoa dá às experiências passadas no momento presente (KORNBLIT, 2007).

A discriminação por gênero, presente nos relatos das quatro participantes, também foi identificada nas pesquisas *Women in Public Relations* nos Estados Unidos (TOTH; HON, 2001) e *Women in Public Relations in England* no Reino Unido (TOPIC, 2020). Observei que as experiências de mulheres profissionais de relações públicas são muito semelhantes em diferentes partes do mundo, apesar de atuarem em países com características políticas, sociais e econômicas diferentes. Talvez isso ocorra dada a presença do patriarcado na cultura ocidental, que reorganiza as relações sociais de superioridade e inferioridade para cada um dos sexos, nas

quais a dominação das mulheres se manifesta por meio das instituições sociais, discursos, criação de conhecimento e práticas de disciplina (FOUCAULT, 1982).

Em relação ao primeiro objetivo específico de *Mostrar como operam os marcadores sociais gênero, raça e classe no campo das relações públicas*, se constatou que a feminização da profissão tem criado uma imagem da atividade de relações públicas como uma profissão “suave” (CREEDON, 1991; GRUNIG et al., 2000; TOTH, 2001), além de gerar a sexualização da mulher profissional, no sentido de que existem comentários sexistas sobre a função que elas desempenham. Segundo uma das participantes, a pergunta mais comum, sobre essa atividade profissional, que lhe faziam era: “Ah, relações públicas, faz o quê? Ah claro! elas têm relações públicas”. Muito provavelmente esse mesmo comentário, não teria sido feito a um homem profissional de relações públicas.

No primeiro estudo realizado sobre gênero no campo das relações públicas, denominado *The Velvet Ghetto: The impact of the increasing percentage of women in public relations and business communication* (CLINE et al., 1986), detectou-se que a profissão de relações públicas corria o risco de seguir o mesmo caminho que outras profissões nas áreas de ensino, enfermagem e biblioteconomia - campos com menor remuneração e prestígio, pelo fato de serem áreas ocupadas, predominantemente por mulheres. Além disso, o estudo mostrou que os salários das relações-públicas eram mais baixos e que os homens estavam deixando a profissão por empregos mais bem remunerados. Tanto nos Estados Unidos onde se levou a cabo o estudo *The Velvet Ghetto*, como no Brasil, a profissão de relações públicas é exercida em sua maioria por mulheres e carece de prestígio em comparação com outras profissões como medicina, direito e engenharia, segundo dados do relatório 2021, da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE).

Apesar de acadêmicos do hemisfério norte (CLINE et al., 1986, GRUNIG, 1991, 1999; TOTH; GRUNIG, 1993; ALDOORY; TOTH, 2002; GRUNIG, 2006; DOZIER et al., 2007), terem relatado os efeitos da feminização da profissão, no desenvolvimento desta pesquisa, eu não consegui identificar qual foi o momento específico e nem as razões pelas quais, a profissão de relações públicas no Brasil, que era praticada em sua maioria por homens no seu início²⁴ passasse a contar com a predominância feminina anos depois.

Os autores do estudo *The Velvet Ghetto* sugeriram que, para mudar a realidade sobre o *status* da atividade de relações públicas, os profissionais deveriam realizar ações como trabalhar com os estudantes para melhorar a imagem das relações públicas e aumentar a consciência sobre

²⁴ Eduardo Pinheiro Lobo e Eduardo Pinheiro Lobo são considerados os pioneiros da profissão no Brasil.

a existência de questões de gênero. No Brasil, segundo Ferrari (2009b), para que as Relações Públicas sejam entendidas tanto no contexto empresarial como na sociedade, é necessário a formulação de uma definição clara, que seja aceita pela categoria e que tenha objetividade para a sociedade, de modo a conquistar a legitimidade da profissão. A autora também aponta que se considerarmos as Relações Públicas como profissão, é importante que exista uma formação especializada, baseada em teorias e pesquisas, com ênfase no conhecimento muito mais do que nas técnicas, e complementa:

[...] que a prática profissional tenha como resultado a produção de um serviço ou produto que seja essencial para a sociedade; que a prática esteja baseada no bem-estar da sociedade e na responsabilidade social; que exista autonomia no exercício profissional com responsabilidade individual e transparência; que a prática esteja balizada por um código de ética e por critérios de performance (FERRARI, 2009b, p. 137).

A partir dessa perspectiva, a legitimidade da profissão perante a sociedade se complica, quando eu observo que em alguns países da Europa e nos Estados Unidos, o exercício profissional não depende de regulamentação ou da existência de conselhos profissionais com função fiscalizadora. No caso do Brasil, alguns profissionais obedecem a certos critérios baseados na legislação existente, enquanto em outros países os relações-públicas praticam a função sem a observância dos aspectos considerados necessários pelas associações da categoria. Vale recordar que nos Estados Unidos e Canadá, a *Public Relations Society of America* (PRSA), organização civil que promove a profissão e capacita os profissionais, a ‘legitimidade’ dos relações-públicas se dá por meio de um exame chamado *Accreditation in Public Relations* (APR) – Acreditação em Relações Públicas que certifica a prática e altos padrões de performance, profissionalismo e princípios, diferenciando-o de seus pares e o posicionando como líder e mentor no campo competitivo de relações públicas. Ou seja, não basta seguir a legislação, como é o caso do Brasil, mas sim se ter conhecimentos, habilidades e atitudes que demonstrem sua aderência à profissão.

Apesar das semelhanças nas experiências das profissionais de relações públicas em diferentes países, esta pesquisa revelou que no Brasil o gênero articula-se de maneira diferente com os marcadores classe e raça (BRAH, 2006), por conta do racismo “à brasileira” (GONZALEZ, 2019). É possível aludir que existe no país uma democracia racial bastante sofisticada para manter negros e indígenas na classe mais explorada, como mostram os indicadores sociais do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019). Essa realidade social é refletida nos relatos das participantes, com marcadores sociais diferentes que se interrelacionam e geram condições específicas de acesso à educação e ao trabalho. Sendo Erin e Pina, negra e parda e de classe social com menos recursos, o acesso à educação foi mais

difícil, uma vez que ambas tiveram que trabalhar após a conclusão do ensino médio para poder pagar seus estudos universitários. Enquanto a condição econômica das famílias de Maria e Vitória se refletiu na aquisição de capital cultural (BOURDIEU, 2015), o qual é muito valorizado no mercado de trabalho, na medida em que a pessoa tem, por exemplo, o domínio de um segundo idioma e conhecimento de outras culturas.

Procurei contar com a participação de mulheres negras, porém tive dificuldade para encontrá-las. Para tal fim, foi necessário procurar profissionais fora do estado de São Paulo, uma vez que duas participantes declararam que não se lembravam de mulheres negras no curso de relações públicas e, muito menos, em suas equipes de trabalho. Desta forma, é pertinente dedicar um olhar crítico sobre como se manifesta a interseccionalidade nas relações públicas dado que os marcadores de raça e classe dificultam que mulheres pretas e pardas estejam exercendo a profissão. Tal fato revela que não é qualquer pessoa que pode ser profissional de relações públicas, porque “o *habitus* nas relações públicas não é apenas masculino, mas também branco” (TOPIC, 2020, p. 27).

Embora as mulheres sejam mais propensas do que os homens a enfrentarem micro agressões que as prejudiquem profissionalmente, “as mulheres negras as experimentam em uma taxa mais elevada”, como foi observado por Thomas e outros autores (2021, p. 28).

Os estudos sobre o feminismo decolonial apontam que é necessário valorizar as determinantes da lógica colonial, ainda presentes nas sociedades latino-americanas, para compreender como se articulam as relações de poder que perduram por séculos, para tentar manter inalterado o *status quo* (HOLLANDA, 2019). O que poderia ser considerado como história ou reminiscência do período colonial, permanece vivo no imaginário social, e adquire novos contornos e funções em uma ordem social supostamente democrática, que mantém intactas as relações de gênero, segundo a cor ou a raça, instituídas no período de escravidão. Assim, os diversos mecanismos de opressão, passaram pela escravidão até culminarem no chamado mito da democracia racial no Brasil (CARNEIRO, 2019).

Durante o desenvolvimento da pesquisa constatei que a maioria das investigações sobre mulheres na área das relações públicas, está concentrada em países da Europa e nos Estados Unidos e Canadá, portanto, considero que se faz oportuno impulsionar estudos sobre nosso campo no Brasil e nos demais países da América Latina. Além disto, para discutir a respeito do racismo existente na profissão, é conveniente fazer uso das perspectivas epistemológicas do feminismo negro e o feminismo decolonial.

Ainda nesta discussão, as ações afirmativas no Brasil devem ser valorizadas, implementadas pelo governo, uma vez que o ingresso de pessoas negras nas universidades faz

com que a academia tenha que se abrir para trajetórias de vida diferentes, bem como para múltiplas formas de se ver e fazer o conhecimento. Os cursos universitários de relações públicas devem, não só formalizar, como implementar políticas e práticas de diversidade, para que os estudantes possam levar esse mesmo posicionamento inclusivo às organizações.

Considerando o segundo objetivo específico: *Compreender como se dá a construção do gênero e como performam o gênero as mulheres profissionais de relações públicas*, encontrei que por conta da sexualização do corpo (BEDIA, 2015), a mulher é cobrada no mercado de trabalho a respeito de sua aparência física (HRYNIEWICZ; VIANNA, 2018; HON, 1995), como foi indicado pelas mulheres participantes da pesquisa. Exige-se um cuidado maior em termos da aparência física, dos cabelos, do rosto, de estar sempre maquiada, bem apresentada.

Este cuidado com a aparência física, a meu ver, faz parte da performatividade de gênero (BUTLER, 1990) na profissão de relações públicas. As participantes relataram terem especial cuidado com o vestuário, porque não se trata de ser bonita ou feia, se trata do cuidado com a aparência, de se vestir adequadamente para o trabalho, de estar arrumada. Para elas, estarem arrumadas para atender aos públicos, é uma mostra de respeito e consideram importante ter sempre muita consciência do que a roupa pode dizer, uma vez que existe preconceito nesse sentido, e dão preferência a roupas mais neutras, que não chamem muita atenção. Assim, no jogo entre identidades e performatividades de gênero, as multiplicidades do feminino são cuidadosamente elaboradas, tendo por um lado o discreto para encarar no mundo corporativo, associado no imaginário ao terno preto, com traços de feminilidade a partir do cabelo e a maquiagem, executando identidades múltiplas e papéis tipicamente masculinos para serem aceitas, em ambientes de trabalho hiper masculinizados.

A partir das expressões como: “roupas mais neutras”, “que não chamem muita atenção”, me atrevo a indicar que a estratégia aqui implementada pelas profissionais de relações públicas é de apagamento da imagem feminina, com a finalidade de impor respeito ao trabalho por elas realizado, e escapar de comentários sexistas, que desvalorizam as competências profissionais das mulheres.

Ainda que ter uma boa aparência não seja suficiente para ser uma profissional de sucesso, isso tem um grande peso no momento que a mulher quer se destacar como profissional, uma vez que, como sinalizou uma das participantes desta pesquisa e em convergência com os apontamentos feitos por L’Etang (2008), as relações públicas trabalham com a imagem da empresa. As mulheres também relataram se preocupar com aparência em entrevistas de emprego e que são cautelosas para não serem mal interpretadas pelos seus colegas de trabalho, por conta da sobrecarga de sexualidade que tem o corpo feminino.

Apesar das mulheres negras relações-públicas serem em menor número, cabe considerar a questão racial junto com a sexualização; vale lembrar o que aconteceu com Erin que foi advertida pela sua coordenadora para não usar roupas muito apertadas, porque os homens se acostumaram a fazer comentários sexistas a respeito das nádegas das mulheres. E eis que o corpo das mulheres negras, desde a perspectiva do feminismo decolonial, tem a história de um passado de coisificação, abolindo sua humanidade, e que na atualidade as práticas sexistas do patriarcado dominante, continua a vê-las como objeto sexual.

A imposição social do cuidado com o corpo para as mulheres, soma-se às preocupações que já enfrentam as profissionais de relações públicas, como a dificuldade para ascenderem a cargos de gestão, de ficarem relegadas às funções operativas e com salários inferiores e, em caso de mulheres com filhos, não conseguir conciliar o trabalho com a família. Toda essa sobrecarga resulta invisível à sociedade, pois nós, mulheres, na maioria dos casos, permanecemos em silêncio e tentamos dar conta de todas as prescrições existentes para nós - mulheres caseiras e submissas, mas, também sexualmente atraentes.

Em relação ao terceiro objetivo específico de *verificar se as empresas no Brasil promovem ou limitam o acesso a condições de ingresso, permanência e ascensão profissional para as mulheres*, pelas experiências das participantes é possível indicar que grande parte das organizações no Brasil ainda opera sob regras da heterossexualidade compulsória (BUTLER, 2003) e do colonialismo racial (LUGONES, 2020), gerando desvantagens para as mulheres. A desigualdade entre homens e mulheres ocorre devido às diferenças de poder criadas pela estrutura organizacional (ALDOORY; TOTH, 2002). Quando essa estrutura se consolida de tal modo as relações de poder contribuem para com a manutenção da desigualdade, como descrito por Acker²⁵ (2009, p. 3 apud TOPIC, 2020, p. 14, tradução):

As pessoas no topo da maioria das organizações são provavelmente homens brancos; eles são muito privilegiados e têm grande poder de classe em comparação com a maioria das outras pessoas na organização. Os processos de exclusão que constituem um teto de vidro são processos de classe e raça, bem como processos de gênero.

As práticas nas organizações reproduzem o sistema patriarcal racista (GONZALEZ, 1988) que exclui as mulheres dos espaços de decisão. Para conseguirem alçar aos cargos de direção, muitas vezes as mulheres são obrigadas a escolher entre constituir família ou abrir mão dessa opção para alcançar uma posição na alta gerência (HAKIM, 1996), visto que os estereótipos de gênero influenciam na construção da imagem da mulher como incapaz de

²⁵ ACKER, J. From glass ceiling to inequality regimes. *Sociologie du travail*, v. 51, n. 2, p. 199-217, 2009.

assumir a responsabilidade de liderança e manter uma família (RAMOS; BARBERÁ; SARRIÓ, 2003).

O fato de ser mulher dificulta o acesso para os cargos de gestão, posto que muitos empregadores desconsideram contratar mulheres porque se casam, têm filhos, têm marido e tudo isso, na visão deles, são impedimentos para exercerem plenamente seu trabalho (THOMAS et al., 2021). As mães que participaram do estudo acreditaram que poderiam conciliar facilmente a maternidade com a carreira profissional, contudo, ao longo do caminho, elas se depararam com muitas dificuldades, acima do imaginado. Ficou claro que a maternidade continua a ser um problema para o ingresso, a permanência e a ascensão das mulheres nas organizações.

A dificuldade para conciliar a vida familiar com a profissional persiste pela crença social de que as atividades do cuidado são exclusivamente femininas, deixando a mulher sobrecarregada, tendo que dar conta sozinha das obrigações do lar e do trabalho. Por isto retomo as palavras de Maria: “*as mulheres têm a questão cultural de cuidar dos filhos, de cuidar da família. Está em nosso DNA, não vai ter empresa que tire isso da gente, não vai ter outra cultura que tire isso da gente, está intrínseco*”. A crença de que são as mulheres encarregadas do cuidado do lar passa de geração em geração, e, na verdade, são as próprias mulheres que de maneira inconsciente perpetuam o sistema patriarcal, característico da sociedade brasileira, como das outras sociedades que também compõem o continente latino-americano (GONZALEZ, 2020).

As dificuldades para o avanço na carreira e as diferenças de renda entre homens e mulheres continuam sendo produtos da discriminação de gênero, como mostram os resultados do estudo *How Much Does My Baby Cost? An Analysis of Gender Differences in Income, Career Interruption, and Child Bearing* (DOZIER et al., 2007), no qual se constatou que as mulheres são mais propensas do que os homens a fazer interrupções no meio da carreira para ter uma família e ter suspensões de maior duração, enquanto os homens também fazem pausas no meio da carreira por outras razões, principalmente para buscar formação.

Na segunda década do século XXI, continuo a ouvir muitas mulheres dizendo a clássica frase “meu parceiro me ajuda com as tarefas de casa” ou “eu ajudo a minha mulher a cuidar das crianças”. É como se as tarefas e as responsabilidades de uma casa e de uma família tivessem patrimônio, uma característica associada ao gênero e que ainda não evoluiu nos nossos padrões de pensamento. Sendo as famílias que compõem a sociedade, a estrutura familiar repercute na educação das mulheres e na forma como elas vão construir seu gênero. Portanto, ao ser o gênero

uma construção social (BUTLER, 2019), é necessário impulsionar mudanças na sociedade, se querem ter melhores condições para as mulheres nas organizações e na profissão.

Como já foi indicado pelas autoras Grunig, Toth e Hon, (2001), para superar o viés de gênero na sociedade, é necessário aumentar o nível de conscientização sobre o sexismo, dar espaço para as mulheres nos altos cargos, seja nas organizações privadas, como no governo e terceiro setor, promover legislação que apoie os pais que trabalham, combater o assédio sexual e romper com os estereótipos de gênero. De igual forma Ramos, Barberá e Sarrió (2003, p. 276) indicam que “não se pode mudar a situação de desvantagem e exclusão das mulheres sem abordar as condições de sua vida diária e as inter-relações entre os papéis de mãe e trabalhadora”. Nesse sentido, a adoção de práticas para a promoção da equidade de gênero nas organizações e as políticas dos governos para o cuidado e atenção da primeira infância são fundamentais.

Essa via requer mudança de pensamento ao respeito das atividades reprodutivas e produtivas na sociedade ocidental que, posterior a industrialização, sofreu uma ruptura entre produção e lar, entre público e privado, definindo o trabalho doméstico como atividade específica das mulheres, inerente à ‘natureza’ do sexo feminino e confinada à esfera privada, e excluiu os homens, em absoluto, do seu exercício (PINTO, 2015), gerando um sistema de opressão e sobrecarga para as mulheres que trabalham e cuidam dos lares.

Portanto, o grande desafio deste século não é somente garantir que as mulheres tenham acesso ao mercado de trabalho, mas, também que o trabalho doméstico e cuidado da família seja reconhecido pela sociedade, de maneira que as obrigações do lar, não sejam exclusivas do gênero feminino.

A escassa discussão acadêmica encontrada no Brasil sobre a mulher e a profissão de relações públicas, oferece a meu estudo um *status* inovador, na medida em que está em jogo a construção social do gênero feminino em relação à identidade da profissão (CHIES, 2010). Vários trabalhos produzidos em outros países tratam da feminização da profissão a partir do número de mulheres que a exercem, e não desde a análise dos efeitos dos estereótipos de gênero no processo de “se tornar” mulher e na eleição por profissões com identidade feminina, como é o caso desta dissertação.

Como mostraram os relatos, as quatro mulheres fizeram a escolha pela profissão de relações públicas ao se considerarem capazes de se comunicarem, além da facilidade de lidar com pessoas e estabelecer relacionamentos, que culturalmente são vistas como habilidades femininas (CHIES, 2010). Porém, é sabido que os homens também podem desenvolver as mesmas habilidades comunicativas, de modo que é possível que, tanto homens como mulheres

exercem a profissão. A questão que se coloca é: como romper com os estereótipos, para que mais homens considerem estudar relações públicas e mais mulheres considerem estudar engenharia ou programação, ou qualquer outra formação entendida como “masculina”?

Cabe ressaltar que esta pesquisa se soma a outras já desenvolvidas, porém em distintos campos do conhecimento, como foram os trabalhos nas áreas de: Tecnologia da Informação (CASTRO, 2013), Psicologia (SOUZA, 2015) e na Contabilidade (SILVA, 2016). Os mencionados estudos ampliam a discussão no âmbito científico, acerca do impacto dos estereótipos de gênero na construção das identidades femininas das meninas e na escolha profissional das adolescentes.

Outro aspecto que emergiu nesta dissertação, a partir dos relatos das quatro mulheres, foi o empreendedorismo feminino que, apesar da amplitude de pesquisas em outras áreas, não tem sido discutido da mesma forma nas relações públicas, conforme evidenciado na revisão de literatura.

A partir dos relatos constatei que as mulheres desafiam as estruturas de desigualdade presentes na sociedade e nas organizações, a partir do que Mahmood (2006, p. 123), denominou de agência, “a capacidade de ação para sobreviver no seio de um sistema de desigualdade e para crescer, apesar dos constrangimentos”. Uma das formas de agência apontadas pelas mulheres participantes da pesquisa, e que não foi contemplado no início do desenvolvimento do referencial teórico, foi o empreendedorismo feminino.

A maternidade e, conseqüentemente a dificuldade de se manter no mercado de trabalho, foram e são realidades decorrentes da discriminação de gênero no mundo corporativo; desta forma, as mulheres que trabalham para si mesmas, sejam como *freelancers* ou como proprietárias de pequenas agências, têm a possibilidade de conciliar o trabalho com a família. Na pesquisa realizada pela EUPRERA (TOPIC, 2020), as mulheres mencionaram a flexibilidade que encontraram quando deixaram as grandes empresas e agências de comunicação e começaram a trabalhar por conta própria, além de poder chefiar os negócios.

Segundo dados do GEM (2020), 53% das empreendedoras brasileiras têm filhos, sendo que a maioria está em busca de horários flexíveis que permitam conciliar as tarefas domésticas e a vida profissional. Todavia, apesar da flexibilidade no horário ser uma boa prática na gestão da diversidade de gênero, segundo dados da pesquisa desenvolvida pelo Núcleo de Estudos em Organizações e Pessoas (NEOP), a CKZ Diversidade e o *Great Place to Work*, em 2019, nas empresas no Brasil, é praticada de maneira informal e a liberação das/dos profissionais fica a cargo do gestor imediato conforme a necessidade.

O empreendedorismo feminino também proporciona independência financeira. No Brasil, segundo o Sebrae (2021), há 9,3 milhões de mulheres à frente de um negócio, sendo que 45% delas são chefes de família, ou seja, são responsáveis pela principal, e muitas vezes, única renda de seus lares. Por esta razão, nos países em desenvolvimento, se tem impulsionado o empreendedorismo, a fim de alcançar a igualdade de gênero e fechar a brecha salarial existente entre homens e mulheres, por meio dos *Objetivos de Desenvolvimento Sustentável* (ODS) do Pacto Global das Nações Unidas (UNGC).

Embora o empreendedorismo tenha esses aspectos positivos, como é o caso da flexibilidade e independência financeira, é importante uma análise mais detalhada no campo da comunicação e das relações públicas no Brasil, uma vez que os empreendimentos podem estar mascarando o desemprego feminino, a falta de oportunidade para as mulheres permanecerem nas empresas e/ou a precarização do trabalho, principalmente a partir do início do século XXI.

Na segunda década do século XXI, houve a proliferação de pesquisas acadêmicas sobre a experiências de mulheres que trabalham na indústria de relações públicas em vários países do mundo, embora o número de resultados de pesquisas sobre esta questão esteja longe de ser comparado com os estudos produzidos nas áreas de comunicação de crise e relações com a mídia (TOPIC, 2020).

A discussão empreendida a partir desta dissertação serve para gerar consciência sobre a importância de conhecer melhor a situação das mulheres profissionais de relações públicas no Brasil. Portanto, considero necessário impulsionar uma agenda de pesquisa sobre mulheres nas relações públicas, tanto no Brasil quanto no demais países da América Latina. Seguindo o clamor de Grunig (1988, p. 49, tradução nossa): “é para as mulheres estabelecerem sua própria agenda de pesquisa, que inclua a investigação das preocupações das mulheres, mesmo quando essas preocupações não combinam com o que a maioria dos homens pode considerar digno de estudo”.

Uma agenda de pesquisa que permita compreender como as hierarquias de sexo, cor e classe estruturaram a academia. Chamado que foi feito em 1988, que ainda representa um desafio, considerando que:

O trabalho de estudiosos em relações públicas como Carolyn Cline, Judy VanSlyke Turk, Elizabeth Lance Toth, Pamela Creedon, Mary Ann Ferguson, Glen M. Broom e David M. Dozier ajudou a preencher a lacuna entre os problemas antes considerados importantes na pesquisa de relações públicas e aqueles que estão surgindo como questões críticas. Infelizmente, seus estudos têm sido mais vozes solo do que um refrão que ecoa a rede de pesquisa e educação de relações públicas. (GRUNIG, L., 1988, p. 55, tradução nossa).

Seria muito valioso conhecer qual é a realidade das profissionais no Brasil, com representação de mulheres das cinco regiões do país, a partir de uma pesquisa de maior alcance, com mais pesquisadores e conduzida pelas associações da categoria. Além disso, seria relevante desenvolver uma pesquisa usando métodos mistos, aprofundando as temáticas de *velvet ghetto*²⁶, brecha salarial e o teto de vidro, utilizando as teóricas feministas latino-americanas e conceitos teóricos pós-coloniais que melhor se adaptam a nosso contexto latino.

Como não se tem conhecimento sobre a situação das mulheres proprietárias de agências ou que trabalham como pessoa jurídica (PJ) na área de relações públicas no Brasil, cabe ampliar as pesquisas sobre o empreendedorismo feminino no campo, a fim de trocar experiências e aprender daquelas que já empreenderam há mais tempo.

Outro ponto a ser destacado é que não foi encontrada nenhuma referência sobre a mulher indígena no campo das relações públicas, o que justifica a importância de se realizar um estudo detalhado sobre o impacto da raça nas relações públicas no Brasil.

Além de apontar sobre a necessidade de se realizar mais pesquisas concernentes às mulheres nesta profissão, tanto no Brasil como nos países da América Latina, este trabalho partiu da premissa de que as relações públicas podem contribuir na promoção da igualdade de oportunidades para ambos os sexos e posições hierárquicas - tanto para os empregados/as como para os públicos externos, por meio do papel do profissional como “ativista organizacional” (HOLTZHAUSEN, 2012). A abordagem ativista da prática de relações públicas proposto por Holtzhausen (2012), implica em trabalhar com ética, assumir a responsabilidade moral pessoal, identificar os tensores entre a organização e seus *stakeholders* para tomar a decisão mais justa, bem como reconhecer e respeitar as diferenças do lado da organização e de seus públicos.

Finalmente, esta dissertação abre possibilidades para as discussões sobre a urgência de se inserir no currículo dos cursos universitários de Relações Públicas, disciplinas com os conteúdos que abordam o gênero e as teorias feministas e, principalmente o olhar dos estudos decoloniais, com o propósito de criar interesse nos estudantes referente à desigualdade de gênero presente no Brasil e desenvolver um posicionamento crítico relativo à condição das mulheres dentro da profissão.

Considero que se a desigualdade de gênero não for discutida na formação dos estudantes universitários de relações públicas, dificilmente será possível gerar mudanças no mercado de trabalho, seja pela postura ativista que devem ter, principalmente as relações-públicas mulheres,

²⁶ “velvet gueto” descreve o efeito de descida de salários e de estatuto social associada à feminização da profissão.

como também pelo esforço em fazer com que os trabalhadores e executivos das organizações entendam a importância da profissão.

REFERÊNCIAS

- ACEVE, J.E. Un enfoque metodológico de las historias de vida. Ciesas, México, 2001.
- ACKER, J. From glass ceiling to inequality regimes. **Sociologie du travail**, v. 51, n. 2, p. 199-217, 2009.
- ADI, A.; AYME-YAHIL, E. (Eds.). **Women in PR**. Research and opinions about the status, challenges and future of women working in PR/Communications. Berlin: Quadriga University of Applied Sciences, 2020.
- AGUDO, Alejandra. Lo que las niñas querían ser de mayores si fueran niños. ELPAIS, Madrid, 13 de junio de 2018. Disponível em: https://elpais.com/elpais/2018/06/10/planeta_futuro/1528661907_969674.html. Acesso em: 13 junho 2021.
- ALDOORY, L.; TOTH, E. Gender discrepancies in a gendered profession: A developing theory for public relations. **Journal of Public Relations Research**, n. 14, p. 103-126, 2002. Disponível em: https://doi.org/10.1207/S1532754XJPRR1402_2. Acesso em: 07 fev. 2022.
- ALMEIDA, H. B. (2014). Pedagogia feminista no formato da teledramaturgia. In: MICELI, S.; PONTES, H. (Orgs.). **Cultura e sociedade**: Brasil e Argentina. São Paulo: Edusp. v. 1. p. 269-294.
- AKTAŞ, M. Women in Public Relations: Reflections from Academic Research. In: ADI, A.; AYME-YAHIL, E. (Eds.). **Women in PR**. Research and opinions about the status, challenges and future of women working in PR/Communications. Quadriga University of Applied Sciences, 2020, p. 9-18.
- ALVES, J. E. D. et al. Meio século de feminismo e o empoderamento das mulheres no contexto das transformações sociodemográficas do Brasil. In: BLAY, E. A; AVELAR, L. (Orgs.). **50 anos de feminismo**: Argentina, Brasil e Chile: a construção das mulheres como atores políticos e democráticos. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2017.
- ALVES, M.A; SILVA, L.G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **RAE**, vol. 44, n.3, jul/set, 2004.
- HOOKS, B. Intelectuais negras. **Estudos Feministas**, n. 2, 1995
- BERTAUX, D. El enfoque biográfico: su validez metodológica, sus potencialidades. **Proposiciones**, n. 29, marzo de 1999. Traducido por el TCU 0113020 de la Universidad de Costa Rica, de “L'approche biographique: Sa validité méthodologique, ses potentialités”, publicado en Cahiers Internationaux de Sociologie, Vol. LXIX, París, 1980, p. 197-225.
- BETIOL, M.; TONELLI, M. A Mulher Executiva e suas Relações de Trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 31, n. 4, out/dez 1991.
- BIAN, L.; LESLIE, S-J.; CIMPIAN, A. Gender stereotypes about intellectual ability emerge

early and influence children's interests. **SCIENCE**, v. 355, n. 6323, p. 389-391, jan. 2017. Disponível em: <https://www.science.org/doi/10.1126/science.aah6524>. Acesso em: 07 fev. 2022.

BLAY, E. A; AVELAR, L. **50 Anos de Feminismo: Argentina, Brasil e Chile: A construção das Mulheres como Atores Políticos e Democráticos**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, Fapesp, 2017.

BEDIA, R. C. El cuerpo de las mujeres y la sobrecarga de sexualidad. **Investigaciones Feministas**. Vol. 6, p. 7-19, 2015.

BOEHN, C. Negros enfrentam mais dificuldades que brancos no mercado de trabalho, diz MPT. **Agência Brasil**, São Paulo, 98 nov. 2017. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2017-11/negros-enfrentam-mais-dificuldades-que-negros-no-mercado-de-trabalho-diz-mpt>. Acesso em: 07 fev. 2022.

BOLÍVAR, A; DOMINGO, J. La investigación biográfica y narrativa en Iberoamérica: Campos de desarrollo y estado actual. **Forum Qualitative Social Research**, v. 7, n. 4, Art. 12, Septiembre 2006.

BOUGHEY, J. Mind the Gap: Female Perceptions and Narratives of Women's Journeys in Communications/PR. In: ADI, A.; AYME-YAHIL, E. (Eds.). **Women in PR**. Research and opinions about the status, challenges and future of women working in PR/Communications. Quadriga University of Applied Sciences, 2020, p. 9-18.

BOURDIEU, P. **Poder, derecho y clases sociales**. 2ª edición. [S.l]: Editorial Desclée de Brouwer, S.A., 2000.

BRAH, A. Diferença, diversidade, diferenciação. **Cadernos Pagu**, v. 26, p. 329-376, 2006.

BRUSCHINI, M. C. et al. **Trabalho, renda e políticas sociais: avanços e desafios**. Rio de Janeiro: CEPIA – Cidadania, Estudo, Pesquisa, Informação e Ação, Brasília: UNIFEM – United, 2011.

BRUSCHINI, M. C. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537-572, set./dez. 2007.

BRUSCHINI, M.C.; PUPPIN, A.B. Trabalho de Mulheres Executivas no Brasil no Final do Século XX. **Cadernos de Pesquisa**, v. 34, n. 121, jan./abr. 2004

BUTLER, J. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Civilização Brasileira, Rio de Janeiro, 2003.

BUTLER, J. Atos performáticos e a formação dos gêneros: um ensaio sobre fenomenologia e teoria feminista. In: HOLLANDA, H. B (Org). **Pensamento feminista: conceitos fundamentais**. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. p. 212-230.

CABRAL, C. A igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em contexto empresarial. Braga: Escola de Gestão da Universidade do Minho, 2003.

CALLAHAN, J. L. Constructing a Manuscript: Distinguishing Integrative Literature Reviews and Conceptual and Theory Articles. **Human Resource Development Review**, 2010.

CARNEIRO, S. Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. In: HOLLANDA, H. B (Org). **Pensamento feminista: conceitos fundamentais**. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. p. 312-321.

CLINE, C. G. et al. **The velvet ghetto**: The impact of the increasing number of women in public relations and business communication. San Francisco, CA: **IABC Foundation**, 1986.

CHIES, P.V. Identidade de gênero e Identidade profissional no campo de trabalho. **Estudos Feministas**. Feministas, Florianópolis, 18(2): 352, maio-agosto/2010.

CONTO, S. M.; ANTUNES JÚNIOR, J. A. V.; VACCARO, G. L. R. A inovação como fator de vantagem competitiva: estudo de uma cooperativa produtora de suco e vinho orgânicos. **Gest. Prod.**, São Carlos, v. 23, n. 2, p. 397-407, 2016.

CORNEJO, M.; ROJAS, R.C.; MENDOZA, F. La investigación con Relatos de Vida: Pistas y opciones del Diseño Metodológico. **Psykhé**, v. 17, p. 29-39, 2008.

COX JR., T.; BLAKE, S. Managing diversity: implications for organizational competitiveness. **Academy of Management Executive**, v. 5, n. 3, p. 45-57, 1991.

CREEDON, P. J. Public relations and “women’s work”: Toward a feminist analysis of public relations roles. **Public Relations Research Annual**, 3, 67–84. 1991.

DIXON-FYLE, S. et al. **Diversity Wins: How Inclusion Matters**. [S.l]: McKinsey & Company, maio 2020. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>. Acesso em: 07 fev. 2022.

DOZIER, D. M. Breaking public relations' glass ceiling. **Public Relations Review**, v. 14, Issue 3, p. 6-14, 1988.

DOZIER, D.; SHA, B.-L.; OKURA, M. How much does my baby cost? An analysis of gender differences in income, career interruption, and child bearing. **Public Relations Journal**, v. 1, n. 1, p. 1-16, 2007.

EAGLY, A.; CARLI, L. Women and the labyrinth of leadership. **Harvard Business Review**, v. 85, n. 9, p. 62-71, 2007.

EMORY. **Postcolonial Studies**. 2014. Disponível em: <http://www.english.emory.edu/Bahri/Intro.html>. Acesso em: 18 set. 2015.

ESCOBAR, A. **Contra el neo-desarrollismo**, 2010. Disponível em: www.rebellion.org. Acesso em: 7 mar. 2020.

ESCOSTEGUY, A.C (org). Comunicação e Gênero: a aventura da pesquisa. EDIPUCRS, Porto Alegre, 2008

FREIRE, P. **Pedagogia do oprimido**. 39ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2004.

FERRARI, M. A. Relações públicas e a sua função estratégica. In: INTERCOM – XXVI Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação – BH/MG, 2003.

FERRARI, M. A. Cenário latino-americano da Comunicação e Relações Públicas. In: GRUNIG, J. E.; FERRARI, M. A.; FRANÇA, F. **Relações Públicas**: teoria, contexto e relacionamentos. São Caetano do Sul, SP: Difusão Editora. 2009.

FERRARI, M. A. Perfil dos egressos do curso de relações públicas ECA/USP: análise da trajetória profissional e das percepções do curso. In: SANTOS, C. M. R. G; FERRARI, M. P. (Orgs.). **Aprendizagem ativa**: Contextos e experiências em comunicação. Bauru, SP: Faac/Unesp, 2017, 2017. p. 98-122.

FISCHER, A. L.; DUTRA, J. S.; AMORIM, W. A. C. **Gestão de pessoas**: desafios e estratégias nas organizações contemporâneas. São Paulo: Ed. Atlas, 2009.

FGV NEOP; CKZ DIVERSIDADE; GREAT PLACE TO WORK. **Quais as melhores políticas e práticas para a inclusão da diversidade de gênero nas empresas?** Novembro 2019. Disponível em: https://ckzdiversidade.com.br/wp-content/uploads/2020/09/Pesquisa-COMPLETA-Diversidade-de-G%C3%AAnero_Compressed.pdf. Acesso em: 07 fev. 2022.

FLICK, U. **Introdução à pesquisa qualitativa**. 3ª ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FOUCAULT, M. The history of sexuality: an introduction. New York: Vintage Books, 1980.

FOUCAULT, M. Politics and reason. In: KRITZMAN, L. D. (Ed.). Michel Foucault: Politics, philosophy, culture. New York: Routledge, p. 57-85. 1988.

FOUCAULT, M. “Os corpos dóceis”. Vigiar e punir: nascimento da prisão. 29ª ed. Tradução de Raquel Ramalhe. Petrópolis, RJ: Vozes, p. 125-52. 2004.

FOUCAULT, M. **Vigiar e punir**: nascimento da prisão. Rio de Janeiro: Vozes, 2009.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. **Participação de mulheres em cargos de alta administração**: relações sociais de gênero, direito e governança corporativa. Sumário Executivo. 2013.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS (2012). **A presença feminina nos Conselhos de Administração ainda é baixa**. 30 jan. 2012. Disponível em: <https://portal.fgv.br/cn/node/8851>. Acesso em: 97 fev. 2022.

GADOTTI, M. A escola e o professor: Paulo Freire e a paixão de ensinar, São Paulo, Brasil, 2007.

GELEDÉS - Instituto da Mulher Negra. **Sororidade**: o valor da aliança entre as mulheres. Seção Questões de Gênero, 09 mar. 2019. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/sororidade-o-valor-da-alianca-entre-as-mulheres/>. Acesso em: 13 junho 2021.

GEM. **Empreendedorismo no Brasil – 2020**: relatório executivo. São Paulo, SEBRAE,

2019. Disponível em: <https://www.gemconsortium.org/report/gem-2019-2020-global-report>. Acesso em: 07 fev. 2022.

GONZALEZ, L. A categoria político-cultural da *Amefricanidade*. In: HOLLANDA, H. B (Org). **Pensamento feminista: conceitos fundamentais**. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019a. p. 340-352.

GONZALEZ, L. Por um feminismo afro-latino-americano. In: HOLLANDA, H. B (Org). **Pensamento feminista: conceitos fundamentais**. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019b. p. 38-51.

GRUNIG, L. A. A research agenda for women in public relations. **Public Relations Review**, [s.l], v. 14, n. 3, p. 48-57, 1988.

GRUNIG, L. A.; TOTH, E. L.; HON, L. C. **Women in Public Relations: How Gender Influences Practice**. New York: Guilford Press, 2001.

HERNÁNDEZ MORENO, K. S. **El método historia de vida: alcances y potencialidades**. Abril 2009. Disponível em: <https://www.gestiopolis.com/el-metodo-historia-de-vida-alcances-y-potencialidades/>. Acesso em: 07 fev. 2022.

HEREDIA, E, et al. Más allá del “techo de cristal”. **Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración**, n. 40, p. 55-68, dic. 2002.

HAKIM, C. Key issues in women's work: Female heterogeneity and the polarisation of women's employment. The Athlone Press, 1996.

HODGKIN, S. Telling It All: A Story of Women's Social Capital Using a Mixed Methods Approach. **Journal of Mixed Methods Research**, [s.l], v. 2, n. 4, p. 296-316, October 1, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1177%2F1558689808321641>. Acesso em: 07 fev. 2022.

HOLLANDA, H. B. (Org.). **Pensamento feminista: conceitos fundamentais**. Rio de Janeiro, Bazar do Tempo, 2019. 440 p.

HOLLANDA, H. B. (Org.). **Pensamento feminista hoje: perspectivas decoloniais**. Rio de Janeiro, Bazar do Tempo, 2020. 384 p.

HOLTZHAUSEN, D. **Public Relations as Activism**. Postmodern Approaches to Theory & Practice. New York: Routledge, 2012.

HOLTZHAUSEN, D.; VOTO, R. Resistance From the Margins: The Postmodern Public Relations Practitioner as Organizational Activist. **Journal of Public Relations Research**, Lawrence Erlbaum Associates, Inc., v. 14, n. 1, p. 57-84, 2002.

HON, L.C. Toward a Feminist Theory of Public Relations. **Journal Of Public Relations Research**, v. 7, n. 1, p. 27C, 1995.

HOOKS, B. Intelectuais Negras. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 3. n. 2, p. 464-478, segundo semestre 1995. Disponível em:

<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16465/15035> Acesso em: 07 fev. 2022.

HRYNIEWICZ, L. G. C.; VIANNA, M. A. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 3, p. 311-344, Jul./Set. 2018. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/cebape/a/Wwqj4gNdm8k8jcGRjCFxvqm/?format=pdf&lang=pt>.

Acesso em: 07 fev. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Relatório Estatísticas de Gênero**: indicadores sociais das mulheres no Brasil, 2018. Disponível em:

<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=publicacoes>. Acesso em: 08 abr. 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101678.pdf>> Acesso em: 15 jan. 2020.

IRIGARAY, H. A. R.; SARAIVA, L. A. S.; CARRIERI, A. P. Humor e Discriminação por Orientação Sexual no Ambiente Organizacional. **RAC ANPAD**, Curitiba, v. 14, n. 5, art. 7, p. 890-906, Set./Out. 2010. Disponível em:

<https://rac.anpad.org.br/index.php/rac/article/view/790>. Acesso em: 07 fev. 2022.

JACOBS, S. Trends in women's career patterns and in gender occupational mobility in Britain. *Gender, work, and organisation*, 6 (1), January, 1999.

JOHNS, M. L. Breaking the glass ceiling: structural, cultural, and organizational barriers preventing women from achieving senior and executive positions. **Perspectives in health information management**, v. 10, n. winter, p. 1e, 2013.

KORNBLIT, A. L. **Metodologías cualitativas en ciencias sociales**. Buenos Aires: Editorial Biblos. 2007.

KUNSCH, M. (Org.). **Relações Públicas: História, Teorias e Estratégias nas Organizações Contemporâneas**. São Paulo: Saraiva, 2009.

LIMA, G. S., LIMA, M. S.; TANURE, B. Os desafios da carreira da mulher executiva no Brasil. II Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho. EnGPR 2009. Curitiba, 2009.

LOZANO, J. E. A. Un enfoque metodológico de las historias de vida. **Proposiciones**, n. 29, p. 22-28, 1999. Disponível em: <https://www.sitiosur.cl/revista-hechos-urbanos>. Acesso em: 29 jan. 2021.

LUGONES, M. Rumo a um feminismo decolonial. In: HOLLANDA, H. B (Org). **Pensamento feminista: conceitos fundamentais**. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019

LUGONES, M. Colonialidade e gênero. In: HOLLANDA, H. B (Org). **Pensamento feminista hoje: perspectivas decoloniais**. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2020.

L'ETANG, J. **Relaciones Públicas: Conceptos, Práctica y Crítica**. Barcelona: Editorial UOC, 2009.

MAHMOOD, S. Teoria feminista, agência e sujeito liberatório: algumas reflexões sobre o revivalismo islâmico no Egito. **Etnográfica**, Portugal, v. X, n. 1, p. 121-158. 2006.

MIÑOSO, Y. E. Fazendo uma genealogia da experiência: o método rumo a uma crítica da colonialidade da razão feminista a partir da experiência histórica da América Latina. In: HOLLANDA, H. B (Org). **Pensamento feminista hoje: perspectivas decoloniais**. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2020.

MOLLEDA, J. C. International Paradigms: the Latin American School of Public Relations, **Journalism Studies**, v. 2, n. 4, p. 513-530, 2001.

MOLLEDA, J. C. Analogía de las corrientes de Relaciones Públicas en las Américas. **Revista Anagramas**, v. 1, n. 1, p. 21-38, 2002.

MORENO, A. et. al. Enemy at the (house) gates: permanence of gender discrimination in public relations career promotion in Latin America. **Communication & Society**, – Vol. 34(3), pp. 169-183, 2021.

MORRISON, A. M.; WHITE, R. P.; VELSOR, E. V. **Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America's Largest Corporations?** New York: Addison Weed, 1987.

OBSERVATÓRIO DE EDUCAÇÃO ENSINO MÉDIO E GESTÃO. **Desigualdade racial na educação brasileira: um Guia completo para entender e combater essa realidade**. 2020. Disponível em: <https://observatoriodeeducacao.institutounibanco.org.br/em-debate/desigualdade-racial-na-educacao>. Acesso em: 07 fev. 2022.

OCHOA, A. J. Las historias de vida: Un balcón para leer lo social. **Razón y Palabra**, Número 5, Año 1, diciembre-enero 1996-97. Disponível em: <http://www.razonypalabra.org.mx/anteriores/n5/hist.htm>. Acesso em: 16 fev. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT Brasil. **Empresas estão atentas à diversidade, mas inclusão de grupos populacionais vulneráveis ainda é desafio no mundo corporativo, diz pesquisa**. 9 nov. 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_827411/lang--pt/index.htm. Acesso em: 07 fev. 2022.

PIECZKA, M. Looking back and going forward: The concept of the public. **Public Relations Inquiry**, v. 8, n. 3, p. 225-244, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1177%2F2046147X19870269>. Acesso em: 07 fev. 2022.

PINTO, H. 100 anos de RP no Brasil, o quê comemorar? **Conselho dos Profissionais de Relações Públicas – Conrerp 3ª Região – Minas Gerais e Espírito Santo**, Belo Horizonte, p. 9-12, 2015. Disponível em: <https://www.conrerp3.org.br/wp-content/uploads/2015/05/PQN-35-MAR%c3%87O-100-Anos-de-RP.pdf>. Acesso em: 07 fev. 2022.

PINTO, T. A construção da invisibilidade das mulheres trabalhadoras: uma perspectiva histórica. In: FERREIRA, E. et al. (Orgs.). **Percursos feministas [Em linha]: desafiar os**

tempos. Lisboa: UMAR/Universidade Feminista, 2015. ISBN 978-989-95693-7-9. p. 225-240.

POWELL, G. N.; BUTTERFIELD, D. A. Investigating the glass ceiling phenomenon. **Academy of Management Journal**, v. 37, p. 68- 86, 1994.

RAMOS, A.; BARBERÁ, E.; SARRIÓ, M. Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género. **Anuario de Psicología**, v. 34, n. 2, p. 267-278, 2003.

RIGBY, J. Gender Stereotypes Harm Mental Health of Children and Teens. **The Telegraph**, 30 jun. 2021. em: <https://www.telegraph.co.uk/global-health/women-and-girls/gender-stereotypes-harm-mental-health-children-teens-study-finds/>. Acesso em: 07 fev. 2022.

SANTAMARINA, C.; MARINAS, J. M. Histórias de vida e história oral. In: DELGADO, J. M.; GUTIÉRREZ, J. (Eds.). **Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales**. Madrid: Síntesis, 1995. p. 257- 285.

SANTOS, C. M. M.; TANURE, B.; CARVALHO NETO, A. M. Mulheres executivas brasileiras: O teto de vidro em questão. **Revista Administração em Diálogo**, v. 16, n. 3, p. 56-75, 2014.

SARAIVA, L.A. ; SANTOS, L.T. ; PEREIRA, J. Heteronormatividade, Masculinidade e Preconceito em Aplicativos de Celular: O Caso do Grindr em uma Cidade Brasileira. **Brazilian Business Review**. 2019.

SASSE, C. Homossexualidade feminina e a visibilidade. **Revista psico.usp**, São Paulo, n. 2/3, 2016. Disponível em: <https://www.ip.usp.br/revistapsico.usp/index.php/25-sociedade-2/55-homossexualidade-feminina-e-e-visibilidade.html>. Acesso em: 07 fev. 2022.

SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil para análise histórica. In: HOLLANDA, H. B (Org). **Pensamento feminista: conceitos fundamentais**. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. p. 48-80.

SIMÕES, R. P.; RAHDE, V. L. Os equívocos no uso do termo Relações Públicas: um título mais extenso que o conteúdo. **Revista FAMECOS**, Porto Alegre, n. 21, p. 144-147, agosto 2003, quadrimestral.

STEWART, L. J. Women in Foundation and Corporate PR. **Public Relations Review**, v. 14, n. 3 p. 20-23, 1988.

THOMAS, R. et al. **Women in the Workplace 2021**. [S.l]: McKinsey & Company, set. 2021. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>. Acesso em: 07 fev. 2022.

TORRACO, R. Writing Integrate Literature Reviews: Guidelines and Examples. **Human Resource Development Review**, v. 4, n. 3, p. 356-367, 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1534484305278283>. Acesso em: 07 fev. 2022.

TOTH, E. L. Making peace with gender issues in public relations. **Public Relations Review**, v. 14, n. 3, p. 36-47, 1988.

TOTH, E. L.; CLINE, C. G. (Eds.). **Beyond the velvet ghetto**. San Francisco, CA: IABC Research Foundation, 1989.

TOPIĆ, M.; LAWSON, D. A. **Women in Public Relations: A Literature Review (1982-2019)**. Leeds/Brussels: Creative Media and Communications Research Ltd & EUPRERA, 2019. (Euprera Vol. 1 No. 1).

TOPIĆ, M. (Ed.). **Women in Public Relations in England**. Leeds/Brussels: Creative Media and Communications Research Ltd. & EUPRERA. 2020. (EUPRERA Report Vol 2., No. 1).

TRIADÚ, J. Pioneros e ignorados: La escuela de París y la doctrina europea de las relaciones públicas. **Ámbitos**, n. 15, p. 449-460, 2006.

VERČIČ, D. et al. On the definition of public relations: a European view. **Public Relations Review** 27, p. 373–387, 2001.

WEBER SHANDWICK. **Gender Equality In The Executive Ranks: A Paradox – The Journey To 2030**. 20 out. 2015. Disponível em: <https://www.webershandwick.com/news/gender-equality-in-the-executive-ranks/>. Acesso em: 07 fev. 2022.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Global Gender Gap Report 2020**. 2020. 371 p. ISBN-13: 978-2-940631-03-2. Disponível em: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf. Acesso em: 13 jan. 2020.

XIFRA, J. Public relations anthropologies: French theory, anthropology of morality and ethnographic practices. **Public Relations Review**, [S.l.], n. 38, p. 565-573, 2012.

YEOMANS, L. The ‘Acceptable Face of Feminism’ in the UK Public Relations Industry: Senior Women’s Discourse and Performativity Within the Neoliberal PR Firm. In: ADI, A.; AYME-YAHIL, E. (Eds.). **Women in PR Research and opinions about the status, challenges and future of women working in PR/Communications**. Berlim: Quadriga University of Applied Sciences. 2020. p. 39-47.

APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Declaro, por meio deste termo, que concordei em ser entrevistada e participar na pesquisa de campo intitulada **Desafios e percalços de mulheres no exercício profissional de Relações Públicas: análise de histórias de vida para entender a desigualdade na profissão**, desenvolvida por **Sandra Milena Ortega Restrepo** a quem poderei contatar/consultar a qualquer momento que julgar necessário através do telefone **(11) 945 578 739** ou e-mail **smorestrepo@usp.br**.

Afirmo que aceitei participar por minha própria vontade, sem receber qualquer incentivo financeiro ou ter qualquer ônus e com a finalidade exclusiva de colaborar para o sucesso da pesquisa. Fui informada dos objetivos estritamente acadêmicos do estudo, que, em linhas gerais é: **Identificar quais são os percalços e desafios que enfrentam as mulheres no exercício da profissão de relações públicas no Brasil**.

Fui também esclarecida de que os usos das informações por mim oferecidas estão submetidos às normas éticas destinadas à pesquisa envolvendo seres humanos da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) e do Comitê de Boas Práticas Científicas da Pró-Reitoria de Pesquisa da Universidade de São Paulo.

Minha colaboração se fará de forma anônima, por meio de entrevistas a ser gravadas a partir da assinatura desta autorização. O acesso e a análise dos dados coletados se farão apenas pela pesquisadora e os resultados da pesquisa serão publicados só com fins acadêmicos.

Fui ainda informada de que posso me retirar desta pesquisa a qualquer momento, sem prejuízo para meu acompanhamento ou sofrer quaisquer sanções ou constrangimentos.

Nome da participante:

Nome da pesquisadora: Sandra Milena Ortega Restrepo

Assinatura

RG:

Assinatura

RN: G382192- H

Atesto recebimento de uma cópia assinada deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, conforme recomendações da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP),

São Paulo, ____ de ____ de 2020.