

COMUNICAÇÃO E CIÊNCIAS EMPRESARIAIS

Igualdade de Género no Exercício da Profissão de Relações Públicas: Estudo exploratório com estudantes de comunicação organizacional

Cláudia Andrade

Escola Superior de Educação de Coimbra

mcandrade@esec.pt

Rosa Sobreira

Escola Superior de Educação de Coimbra

rsobreira@esec.pt

Resumo

A presença predominante das mulheres na profissão de relações públicas é uma realidade desde a década de 1970. Apesar desta evidência, a igualdade de género nos contextos de trabalho continua a merecer a atenção dos investigadores. Igualdade ao nível das promoções, salários e mesmo nas medidas de conciliação trabalho-família parecem continuar a revelar discrepâncias entre homens e mulheres. Considerando que os estudantes do ensino superior serão a próxima geração de profissionais de relações públicas, poderá ser importante prepará-los para as questões associadas à igualdade de género na profissão, de modo a que as suas aspirações de carreira não sejam comprometidas.

Com base num questionário administrado a 131 estudantes do ensino superior da licenciatura em Comunicação Organizacional encontram-se diferenças significativas no modo como os estudantes e as estudantes percecionam a igualdade de género, no contexto organizacional, relativa a salários, competências para o exercício da profissão e medidas de apoio à conciliação trabalho e família. Os resultados são discutidos no âmbito das opções profissionais e na promoção da igualdade de género na formação e nos contextos profissionais.

Palavras-Chave: igualdade de género, relações públicas

Abstract

Several studies identify the predominance of women in the field of public relations. However, gender equity in workplace is also described as an issue that requires attention from researchers, since equity in promotions, salaries and work-life policies seems to reveal discrepancies between men and women. Since college students will be the next generation of PR professionals, educating them to face gender issues in the field could be an important step in order to foster their career aspirations and to overcome some of the challenges in workplace.

Based on a survey with a sample of 131 Portuguese undergraduate college students attending a Communication in Organizations program we found that male and female students differ from their male counterparts in their views of equity in PR professions concerning salaries, skills and also the value they put the availability of work-family policies in the companies. Results are discussed taking into the account the views of PR professional and how they may influence students' career choices and preparation to enter the labor force.

Key-Words: Gender equity, Public Relations

1. Introdução

Ao longo do século XX, o contexto social, político e económico português impulsionou a saída das mulheres para fora espaço doméstico associado ao lar, casamento e maternidade, possibilitando-lhes o exercício de uma atividade profissional (Torres, 2004; Wall, 2005). Este espaço profissional ocupado por mulheres estava, contudo circunscrito a profissões e carreiras socialmente aceites como, por exemplo, na educação e na saúde. Esse padrão alterou-se profundamente depois de 1970, momento que marca a entrada das mulheres em todo o tipo de profissões, inclusive as do âmbito da comunicação, profissão que, até à data, era considerada pouco adequada para mulheres (Ventura, 2012). Apesar de hoje as mulheres estarem em maioria no campo das profissões da comunicação, os estudos que incidem sobre questões associadas ao género nas profissões da comunicação revelam que nem sempre existe igualdade (Grunig, Toth, & Hon, 2001; Toth, 2001; Wrigley; 2010; Ventura, 2012).

Neste trabalho procura-se, primeiro, fazer uma breve alusão à evolução da presença e da distribuição das mulheres no mercado de trabalho, analisando algumas implicações dessa integração, não só ao nível profissional como ao nível das noutras esferas de vida, como por exemplo, ao nível da conciliação de papéis profissionais e familiares.

Apesar das profissões da comunicação não terem sido exceção no processo de feminização do mercado de trabalho, a verdade é que alguns autores defendem que se associou a algumas destas profissões “crenças relativas aos papéis de género”, onde, em particular as relações públicas, passam a ser definidas como um “trabalho para mulheres” (Grunig, Toth & Hon, 2001; Toth, 2001). Apesar desta realidade, e referindo-se à profissão de relações públicas, alguns autores apontam para a persistência de fatores na profissão ” (Grunig, Toth & Hon, 2001; Toth, 2001).

Na década 1980, as associações profissionais, nos EUA, como a *Public Relations Society of America (PRSA)* e a *International Association of Business Communication (IABC)* patrocinaram vários estudos que procuram, entre outros, analisar os possíveis efeitos do género na profissão de relações públicas. A IABC foi responsável por aquele que é considerado o trabalho fundador sobre estudos de género no campo das relações públicas conhecido pelo *Velvet Ghetto* (Long, 2011) Este estudo veio confirmar a presença maioritária das mulheres no campo das relações públicas. No âmbito da PRSA, o projecto *Excellence Study* de Dozier e Grunig (1995) constitui-se como o primeiro grande estudo sobre relações públicas na década de 1990. Outros estudos, que se centram nos efeitos de *Glass Ceiling*, abordam vários temas, como, por exemplo a ausência de representação igualitária de mulheres nos cargos de topo no exercício da profissão, as implicações do assédio sexual na prática profissional e as diferenças de remuneração (Serini, Toth, Wright, & Emig, 1997; Toth & Grunig, 1993). Face a estes resultados, foi realçada a responsabilidade das instituições de ensino na sensibilização das mulheres para a realização das metas de uma carreira nas relações públicas (Aldoory, 2002; Sha & Toth, 2005; Toth, 2001).

Nesta perspetiva, o presente estudo procura, de um modo exploratório, analisar as perceções dos estudantes de comunicação organizacional, sobre a igualdade de género nos futuros ambientes profissionais, nomeadamente associados à profissão de relações públicas.

2. Trabalho e papéis de género

Apesar de nas últimas décadas a sociedade Portuguesa ter sofrido extensas alterações sociais e económicas, ao nível das modificações no mercado de trabalho a existência de um crescente número de mulheres a exercer uma profissão a tempo inteiro modificou o perfil demográfico da força de trabalho no nosso país (Perista, 2002; Vicente, 1998). Esta realidade deu lugar a alterações noutros contextos, nomeadamente nas estruturas familiares passando a ser constituídas maioritariamente por famílias de duplo-rendimento (Aboim, 2010; Torres, 2004, Wall, 2005), com impacto nas expectativas e projetos de vida profissional das jovens gerações mais jovens (Pais, 1998).

De acordo com dados do INE (2004), referentes às últimas décadas, enquanto a taxa de atividade profissional masculina tem apresentado valores tendencialmente constantes, a taxa de atividade profissional feminina apresenta valores crescentes, particularmente nos grupos etários entre os 25-54 anos, com prevalência para domínios profissionais como a saúde, educação e administração pública. Estes indicadores revelam, ainda, dados sobre a evolução da inserção no mercado de trabalho das mulheres, que era de 13% em 1960, passando para 46,7% em 2004. Já em 2010, e também de acordo com dados do INE, 46,9% da população ativa no mercado de trabalho eram mulheres, sendo que 84,5% delas o faziam a tempo inteiro. Para além deste aspeto verifica-se, também, que o percurso profissional destas mulheres é caracterizado pelo seu carácter continuado, ou seja, com poucas interrupções mesmo quando estas têm filhos (70,1% de mulheres com um filho e 67,7% das mulheres com dois filhos estão no mercado de trabalho) (Eurostat, 2010).

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 (Cabral-Cardoso, 2003). De um modo geral, estes estudos documentam o facto dos estereótipos de género permanecerem ao nível dos contextos profissionais. No domínio familiar, igualmente a persistência mais ou menos generalizada de modelos culturais que identificam a mulher com o seu papel na família e no lar, acaba por gerar assimetrias na participação de homens e mulheres na vida familiar e tende a sobrecarregar estas últimas, sobretudo em virtude da acumulação dos papéis profissionais e familiares (Andrade, 2006; Andrade, 2010a; Matias & Andrade, 2012; Andrade, 2013; Poeschl, 2000; Torres, 2004).

Deste modo, apesar das alterações que os papéis de género têm sofrido por força das alterações sociais, o género é ainda visto como uma base legítima e ideologicamente aceitável para a distribuição dos direitos, poder e responsabilidades no exercício dos papéis profissionais e familiares (Amâncio, 2007; Andrade, 2006; Andrade, 2010b; Fontaine, Andrade, Matias, Gato & Mendonça, 2007; Matias & Andrade, 2012; Andrade, 2013; Poeschl, 2000). Tal como foi evidenciado anteriormente, o género, desde sempre, diferenciou o exercício dos papéis profissionais e familiares por parte de homens e mulheres. No entanto, nos contextos de trabalho atuais, a mulher tende, não só a exercer actividades em quase todos os setores, como os horários de trabalho e as exigências inerentes ao mesmo são, na maioria dos casos, idênticas para homens e mulheres (Cabral-Cardoso, 2003; Matias & Andrade, 2012; Andrade, 2013). Pode, assim, falar-se, na maioria dos casos, de igualdade em termos de exigências de disponibilidade para o papel profissional.

Uma vez que a participação das mulheres no mercado de trabalho constituiu uma grande mudança para os papéis de género neste domínio, seria esperado que esta transição afectasse a

organização da vida familiar, mais concretamente a realização das tarefas domésticas (Andrade, 2006; Poeschl, 2010). Porém, de acordo com Andrade (2010) a literatura aponta para duas evidências contraditórias neste campo: por um lado, as atitudes relativas aos papéis de género mudaram no sentido de uma ideologia de género mais igualitária mas, por outro lado, a divisão das tarefas e responsabilidades domésticas não se modificou na mesma extensão. É desta forma que a participação igualitária no domínio profissional pode ser, de algum modo, afetada por esta partilha desequilibrada de tarefas nos vários papéis de vida, com efeitos negativos para o emprego e carreira profissional das mulheres.

3. Género e a profissão de relações públicas

No contexto nacional, as profissões da comunicação, tanto no jornalismo como nas relações públicas, começaram por ser profissões “masculinas” (Correia & Baptista, 2007; Sobreira 2003; Ventura, 2012). No entanto, a partir da década de 1970, e tal como aconteceu noutros países estas profissões acabaram por viver um processo de feminização. No caso português esta alteração tem sido constatada sobretudo no âmbito da profissão de jornalista (Correia & Baptista, 2007; Sobreira, 2003; Ventura, 2012). No caso das relações públicas, sabe-se que o primeiro curso de Relações públicas em Portugal, no final década de 1960, foi frequentado apenas por duas mulheres (Sobreira, 2010). Apesar da escassez de dados relativos à presença feminina no campo da profissão de relações públicas no nosso país a questão do género é pertinente se pretendemos conhecer aspetos que caracterizam não só a profissão, mas também a representatividade das mulheres neste domínio. Fazendo alusão a dados referentes ao contexto norte-americano verificou-se, nos estudos levados a cabo pela *Public Relations Society of America* (PRSA), em 1997, que as mulheres representavam 65,7% dos especialistas em relações públicas (Toth, 2001). Esta alteração, na composição deste campo profissional foi o mote para que novas questões de investigação fossem colocadas. Desde logo, a constatação da presença, em maioria, de mulheres na profissão de relações públicas, colocou questões que vão, desde perceber o que significa o domínio de género feminino nas relações públicas, perceber em que medida as práticas profissionais são ou não influenciadas pelos papéis de género, e até perceber o impacto da feminização da profissão na imagem pública da profissão e na sua capacidade de atrair novos profissionais (Wrigley, 2010).

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 (Lesly 1988, *cit in* Toth, 2001).

Depois destas primeiras abordagens, e segundo Toth (2001) e Wrigley (2010), não se pode deixar de referir os contributos provenientes das abordagens feministas. Para Wrigley (2010) os estudos desenvolvidos pela “escola feminista” são de grande relevância para o avanço da compreensão das práticas de relações públicas, fornecendo vozes sobre o significado e o impacto do “género” na profissão de relações públicas. Foram, então, os paradigmas feministas que orientaram alguns dos estudos no sentido de valorizar os atributos e ações das mulheres e discutindo e questionando a “imitação” do comportamento masculino (*White Male Model*) na profissão. Contribuíram também, ampliando a “lente de análise” para melhor se perceber, tanto do ponto de vista dos homens como das mulheres, os desafios que o género coloca no âmbito da profissão de relações públicas (Wrigley, 2010; Choi & Hon, 2002).

De um modo geral as evidências dos estudos permitem identificar a persistência de fatores de diferenciação em função do género na profissão e nas carreiras de relações públicas. Nesta linha, e como é salientado por vários autores, a promoção da excelência da comunicação nas organizações e os departamentos de relações públicas devem, não só, integrar tanto homens como mulheres, como deve proporcionar-lhes igualdade de oportunidades, contrariando os efeitos nefastos da desigualdade, encontrados por alguns autores que apontam para diferenças de salário e o afastamento das mulheres dos cargos de gestão (Aldory & Toth; 2002; Choi & Hon, 2002; Gonçalves, 2010).

4. O que esperam as novas gerações?

Face ao exposto anteriormente torna-se importante perceber quais as expectativas e representações das gerações mais jovens, nomeadamente universitárias, em relação à sua inserção no mercado de trabalho e aos papéis de género. Assim, e no que se refere às atitudes relativas aos papéis de género, em geral, os estudos longitudinais revelam que as gerações mais jovens estão progressivamente mais igualitárias quando comparadas com as gerações anteriores (Andrade, 2006; Andrade, 2010a). Contudo, quando a análise é feita de acordo com o género, a maioria dos estudos apontam para o facto de as universitárias tenderem a ter atitudes menos tradicionais perante o género do que os universitários, ou de as estudantes serem mais liberais do que os seus colegas masculinos nos domínios familiar e social (Furstenberg, Kennedy, McCloyd, Rumbaut, & Settersten, 2003). Para o contexto nacional, Pais (1998) refere que a grande maioria dos jovens tende a reconhecer às mulheres a possibilidade de afirmação social, valorizando os projetos individuais de vida, associados à realização profissional. No entanto, quando inquiridos sobre a especialização feminina nas tarefas de apoio à família, os resultados vão no sentido tradicional: para maioria dos jovens, independentemente do género, as mulheres devem dar primazia ao seu papel de mãe sobre a sua realização profissional. Contudo, são também as mulheres que mais invocam a importância de terem no mercado de trabalho uma participação tão expressiva e satisfatória quanto a dos homens. Ainda para o contexto nacional, comparando estudantes e jovens profissionais licenciados, o estudo de Andrade (2006) identificou que não existem diferenças de género nas atitudes em relação aos papéis de género. Contudo, quando questionados sobre as possíveis estratégias de conciliação de papéis antecipadas as jovens antecipam mais a possibilidade de terem que fazer cedências, ao nível pessoal, familiar e profissional do que os jovens. Tendo em conta os resultados deste estudo, pode esperar-se que as estudantes percecionem, mais do que os estudantes, os problemas associados à igualdade nos papéis de género no exercício profissional.

4. Método

4.1. Participantes

Neste estudo participaram 131 estudantes (58 sexo masculino e 72 sexo feminino) do 1º, 2º e 3º ano da licenciatura em Comunicação Organizacional. Os estudantes têm idades compreendidas entre os 18 e os 58 anos, com idade média de 26.51 anos. Dos 131 estudantes, 77 são estudantes a tempo inteiro e 53 são trabalhadores-estudantes.

4.2. Procedimento

O estudo foi efetuado com recurso a um questionário. O questionário utilizado resulta de uma tradução do *Public Relations Student Society Questionnaire* (Sha & Toth, 2005) sendo constituído por 20 itens (cotados numa escala de *Likert*) que abordam temas relacionados com a igualdade de

género nos contextos de trabalho no exercício da profissão de relações públicas. Depois de explicitado o objetivo do estudo, foi solicitada a participação dos estudantes, sendo o questionário administrado no final de uma aula.

5. Resultados

Considerando que o objectivo do estudo era observar em que medida poderiam existir diferenças de género na antecipação do exercício da profissão de relações públicas, a análise efetuada incidiu sobre diferenças de médias, de acordo com o género, com recurso ao teste *T* de *Student*.

Deste modo, foram encontradas diferenças significativas em três dos 20 itens do questionário: “É importante que os profissionais de relações públicas tenham os cuidados para com as crianças assegurados pelas entidades empregadoras” (média de 5.01 para as estudantes, contra média de 4.86 para os estudantes, $gl=129$: $t=1.21$; $p=.006$); “As mulheres com cargos de gestão nas relações públicas recebem menos do que os homens com cargos comparáveis” (média de 3.80 para as estudantes, contra média de 3.41 para os estudantes, $gl=129$: $t=1.56$; $p=.009$) e “As mulheres são mais suscetíveis do que os homens de serem contratadas para posições de gestão nas relações públicas do que envolvam a resolução de problemas e a tomada de decisões.” (média de 3.89 para as estudantes, contra média de 3.68 para os estudantes, $gl=129$: $t=1.77$; $p=.008$).

6. Discussão e conclusão

Os resultados encontrados apontam, desde logo, para uma tendência geral a favor da percepção de ausência de diferenças nos papéis de género, entre estudantes masculinos e femininos, na maioria dos itens do questionário. Considerando o carácter exploratório deste estudo, e com base na breve revisão da literatura efetuada, partimos do pressuposto da potencial existência de diferenças de género nas percepções relativas às questões de igualdade de género no contexto laboral para a profissão de relações públicas. Contudo, os resultados não evidenciam, na maioria dos temas evocados no questionário, um posicionamento diferenciado dos estudantes de acordo com o género.

Na verdade, e tal foi documentado, as gerações mais jovens evidenciam, em geral, atitudes e representações tendencialmente igualitárias para os vários papéis de vida, no qual se inclui o papel profissional (Pais, 1998; Wrigley, 2010). Apesar desta realidade, e no que refere a estudantes universitários, devemos também considerar, como possível interpretação destes resultados encontrados que, de acordo com Andrade (2006), o distanciamento relativo, ou as potenciais expectativas positivas com que os estudantes analisam a sua futura inserção profissional leva-os, por vezes, a considerar os modelos mais desejados e valorizados por uma sociedade que se pretende progressivamente mais igualitária. Contudo, esse otimismo pode ser indicador de falta de consciência ativa das desigualdades em função do género que poderão surgir no momento em que ingressarem no mercado de trabalho (Andrade, 2006).

No que refere às dimensões em que as diferenças de género são significativas, aparece um primeiro aspeto referente à conciliação de papéis e ao apoio organizacional que pode ser dado para o acompanhamento das crianças, onde as estudantes, mais do que os estudantes valorizam este aspeto. Este resultado está em linha com o que tem sido documentado num conjunto de estudos que aponta para uma maior valorização do apoio às crianças por parte das mulheres, uma vez que são elas que tendem a usufruir mais destas medidas. Como indicam os estudos de Guerreiro e Abrantes (2007), a inexistência, em muitos locais de trabalho, de apoios estruturados para as famílias com filhos, leva a que essas famílias procurem soluções para as suas dificuldades nas redes de apoio

comunitárias (creches e jardins de infância) ou mesmo soluções informais (recurso ao apoio de familiares), sobrecarregando muitas vezes as mulheres na procura destas soluções. Deste modo, as estudantes parecem antecipar, mais do que os estudantes, a instabilidade, a precariedade laboral e as longas horas de trabalho, assim como as consequências desses fatores nas suas responsabilidades familiares. Este dado merece-nos especial interesse uma vez que os estudos comparativos entre Portugal e outros países da Europa, no que refere à conciliação de papéis, revelam que os trabalhadores portugueses têm pouca consciência dos seus direitos (Guerreiro & Abrantes, 2007; Lewis, 1998). Por outro lado, no estudo de Matias, Fontaine, Simão, Oliveira e Mendonça (2010), feito com jovens pais, foi possível verificar que as mulheres tendem a referir mais o uso de estruturas de apoio à infância ou a ajuda de familiares do que os homens. Se a estes dois dados aliarmos, de acordo com o mesmo estudo, o facto de serem as mulheres que usam mais a “estratégia de gestão profissional”, e que este tipo de estratégia diz respeito essencialmente a cedências na carreira profissional, verificamos que um esforço considerável da tarefa de conciliação parece ser assumido pelas mulheres. Este empenho por parte das mulheres poderá, também, indicar que estas, ainda, sentem que têm o dever de assumir maiores responsabilidades na conciliação. Neste caso, podemos arriscar que isso se deve muito à subsistência de estereótipos de género tradicionais na esfera familiar. Os resultados que encontramos vão neste sentido uma vez que as estudantes revelam, em comparação com os estudantes mais preocupações neste domínio.

Foram também observadas diferenças de género ao nível das expectativas relativas à dimensão salarial, onde as estudantes, mais do que os estudantes concordam que, para funções idênticas as mulheres recebem menos do que os homens. O dado revelado por este estudo é de extrema importância. Isto significa que desigualdades salariais entre homens e mulheres, amplamente documentadas, tanto em estudos académicos como através dos meios de comunicação social, permanecem no contexto nacional. Os indicadores do INE (2010) e do Eurostat (2010) reportam que, apesar dos progressos, as desigualdades salariais permanecem, mesmo para as profissões mais qualificadas e que esta se efetua em desfavor das mulheres. As estudantes que participaram no estudo parecem ser conhecedoras desta realidade e, mais do que os estudantes.

Por último, foram também encontradas diferenças ao nível das competências percebidas para o exercício da profissão. Neste caso, as estudantes, mais do que os estudantes consideram que “As mulheres são mais suscetíveis do que os homens de serem contratadas para posições de gestão nas relações públicas que envolvam a resolução de problemas e a tomada de decisões.” Este aspeto diz respeito a uma dimensão diferente das anteriores uma vez que se baseia no pressuposto da igualdade de competências para o exercício de uma função de gestão no contexto das relações públicas. Ainda que os contextos de formação universitária sejam, cada vez mais, homogeneizadores, de acordo com o género, ao nível da aquisição de competências para o futuro exercício profissional, não deixa de ser interessante o facto de as estudantes concordarem mais do que os estudantes, que o mercado de trabalho poderá responder de uma forma diferenciada, a favor das mulheres no caso de uma contratação para uma profissão de relações públicas. Este é um dos aspetos mais interessantes evidenciados por este estudo, tendo em conta que contraria, pelo menos em parte, a imagem estereotipada da função de gestão estar associadas ao universo masculino. Por outro lado, está em linha com o defendido por Grunig e Hunt (1984) que colocam a igualdade de oportunidades como um requisito para a comunicação excelente nas organizações. Contudo, para melhor se perceber este resultado, futuros estudos, nomeadamente de natureza qualitativa, deverão analisar com mais detalhe a consistência deste resultado, em função do seu enquadramento no exercício mais geral da profissão de relações públicas.

Apesar do potencial contributo que este estudo poderá dar para uma melhor compreensão sobre o modo como os estudantes antecipam a igualdade de género no futuro exercício da profissão de relações públicas, a análise dos resultados obtidos deverá ser cautelosa uma vez que se trata de um estudo de natureza exploratória. Dentro das limitações que este estudo encerra, destaca-se, desde logo, o facto do mesmo ser efetuado com recurso a um questionário. Este tem como limitação facultar apenas uma leitura genérica das possíveis atitudes e percepções sobre as relações de género no tema em estudo. Para além disso, o recuso a este instrumento não permite efetuar generalizações destes resultados, pelo que alargar o estudo integrando metodologias qualitativas, por exemplo, *focus groups* será, desde logo, benéfico no sentido de perceber de um modo mais detalhado as razões subjacentes às diferenças encontradas.

Por fim, importa realçar que os resultados pouco diferenciados e sobretudo idealizados sobre a futura vida profissional, no que concerne à igualdade de género, vêm reforçar a indicação dos estudos de Toth & Sha (2005) e Toth (2010) que destacam o papel fundamental das instituições de ensino superior neste âmbito, nos diferentes níveis de formação. Como defendem Toth & Sha (2005), esse papel passa, por exemplo, por perceber que a formação deve ir além do ensino de modelos de comunicação integrada ou da importância da tecnologia, passando também pelo esclarecimento sobre as implicações questões de género associadas à profissão de relações públicas. Assumindo essa responsabilidade, as instituições de ensino poderão contribuir para que os futuros profissionais assumam um papel ativo na construção de locais de trabalho com valores e estruturas mais igualitários tanto para homens como para mulheres.

Referências Bibliográficas

- Aboim, S. (2010). Género, família e mudança em Portugal. In K. Wall, S. Aboim, & V. Cunha (Coords.), *A vida familiar no masculino – negociando velhas e novas masculinidades* (pp. 39-66). Lisboa: CITE, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Aldoory, L & Toth, E. L. (2002). Gender discrepancies in gendered profession: A developing theory for public relations. *Journal of Public Relations Research*, 14 (2), 339-355.
- Andrade, C. (2006). *Antecipação da conciliação dos papéis familiares e profissionais na transição para a idade adulta: estudo diferencial e intergeracional*. Dissertação de Doutoramento apresentada à Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto. Manuscrito não publicado.
- Andrade, C. (2010a). *Trabalho e família na transição para a idade adulta*. Porto: Livpsic.
- Andrade, C. (2010b). “Juggling Act”: Questões relativas às relações Trabalho-Família no contexto actual, *Revista Exedra*, 3, 117-130.
- Andrade, C. (2013). *Relações Trabalho-Família e Género: caminhos para a conciliação*. Lisboa: Coisas de Ler Edições.
- Amâncio, L. (2007). Género e divisão do trabalho doméstico – o caso português em perspectiva. In K. Wall, & L. Amâncio (Eds.), *Família e género em Portugal e na Europa* (pp. 181-209). Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Broom, G. M. (1982). A comparison of sex roles in Public Relations, *Public Relations Review*, 8 (3), 17-22.
- Cabral-Cardoso, C. (2003). *A igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em contexto empresarial*. Braga: Escola de Gestão da Universidade do Minho.
- Choi, Y., & Hon, L. (2002). The influence of gender composition in powerful positions on public relations practitioners' gender-related perceptions. *Journal of Public Relations Research*, 14, 229-263.
- Correia, F., e Baptista, C. (2007). *Jornalistas, do Ofício à Profissão: Mudanças no Jornalismo Português (1956-1968)*. Lisboa: Caminho.
- Dozier, D. M., Grunig, L. A., & Grunig, J. E. (1995). *Manager's guide to excellence in public relations and communication management*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

- Eurostat (2010). *Employment rate of adults by sex, age groups, highest level of education attained, number of children and age of youngest child*. Consultado em Abril de 2013, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/hui/setupUpdateInfo.do>.
- Furstenberg, F., Kennedy, S., McCloyd, V., Rumbaut, R., & Settersten, R. (2003). *Between adolescence and adulthood: Expectations about the timing of adulthood*. Network on Transitions to Adulthood and Public Policy, Research Network Working Paper No. 1.
- Gonçalves, G. (2010). *Introdução à Teoria das Relações Públicas*. Porto: Porto Editora.
- Grunig J. E. & Hunt, T. (1984). *Managing Public Relations*. Holt Rinehart e Winton: Nova York.
- Grunig, L., Toth, E. L. & Hon, L. C. (2001). Women in Public Relations: how gender influences practice. *Public Relations Review*, 27, 369-370.
- Guerreiro, M. & Abrantes, P. (2007). *Transições incertas: os jovens perante o trabalho e a família*. CITE: Lisboa.
- INE (2004). *Estatísticas do emprego*, Lisboa, Portugal.
- INE (2010). *Anuário estatístico de Portugal 2009*. Lisboa: INE.
- Lewis, S. (1998). O sentido dos direitos a apoios para a conciliação entre trabalho e vida familiar, *Sociologia, Problemas e Práticas*, 27, 27-39.
- Long, N. B. (2011). *Men in public relations: saving an endangered species*. Master Thesis submitted to the Department of Public Relations & Advertising, Rowan University (unpublished document).
- Matias, M. Fontaine, A. M., Simão, C., Oliveira, E., & Mendonça, M. (2010). *A conciliação trabalho-família em casais de duplo-emprego*. In C. Nogueira et al (Eds.), *Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia*. Consultado em Maio de 2013, http://www.actassnip2010.com/conteudos/actas/PsiFam_1.pdf.
- Pais, J. M. (1998). *Gerações e Valores na Sociedade Portuguesa*, Lisboa: Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa.
- Matias, M., & Andrade, C. (2012). The interplay of gender, work and family in Portuguese families. *Work, Organization, Labour and Globalization*, vol 6(1), 11-26.
- Poeschl, G. (2000). Trabalho doméstico e poder familiar: Práticas, normas e ideais. *Análise Social*, 35 (156), 695-719.
- Perista, H. (2002). Género e trabalho não pago: Os tempos das mulheres e os tempos dos homens. *Análise Social*, 37 (163), 447-474.
- Serini, S.A., Toht, E. L., Wright, D. K., & Emig, A. (1997). Power, Gender, and Public Reations: Sexual harassment, as a threat to the practice. *Journal of Public Relations Research*, 10, 193-218.
- Sha, B. & Toth, E. (2005). Future professionals' perceptions of work, life, and gender issues in public relations. *Public Relations Review*, 31, 93-99.
- Sobreira, R. M. (2003). *Os Jornalistas Portugueses - 1933-1974: Uma profissão em Construção*. Lisboa: Livros Horizonte
- Sobreira, R.M. (2010) *Os Profissionais da Comunicação Estratégica em Portugal: Em Busca de Identidade e Reconhecimento*. Dissertação de Doutoramento apresentada à Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa. Manuscrito não publicado.
- Toth, E. (2001), How Feminist Theory Advanced in Practice of Public Relations, In Heath, R. L. (Eds). *Handbook of Public Relations* (pp.237-246). Sage Publications.
- Torres, A. (2004). *Vida conjugal e trabalho: Uma perspectiva sociológica*. Celta Editora: Oeiras.
- Ventura, I. (2012). *As primeiras Mulheres Repórteres: Portugal nos anos 60 e 70*. Lisboa: Tinta da China.
- Vicente, A (1998). *As mulheres em Portugal na transição do milénio: Valores, vivências, poderes nas relações sociais entre os dois sexos*. Lisboa: Multinova.
- Wall, K. (2005). *Famílias em Portugal: Percursos, interacções, redes sociais*. Imprensa de ciências sociais: Lisboa.
- Wrigley, B. J. (2010). Feminist Scholarship and its Contributions to Public Relations, In Heath, R. L. (Eds). *The Sage Handbook of Public Relations* (pp.247-260). Sage Publications.
- Wall, K., Vasconcelos, P., Aboim, S., & Cunha, V. (2001). Families and informal support networks in Portugal: the reproduction of inequality. *Journal of European Social Policy*, 2, 213-233.