

# O trabalho de Relações Públicas no Brasil Distribuição e desigualdades

**TIAGO COSTA MARTINS**

*Universidade Federal do Pampa  
São Borja, Rio Grande do Sul, Brasil*

ID 3200

Recebido em

**21.05.2025**

Aceito em

**26.08.2025**

**VICTOR DA SILVA OLIVEIRA**

*Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará  
Xinguara, Pará, Brasil*

# /resumo



O artigo analisa o trabalho em Relações Públicas de 2014 a 2023, com foco na sua distribuição espacial, social e econômica e em tendências futuras. Metodologicamente, foram utilizados os dados da *Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)* das 27 unidades federativas, com aplicação de técnicas de indexação temporal, regressão linear, previsão e concentração. Os resultados apontam para um crescimento do emprego e projeção de alta até 2028, além de redistribuição geográfica, queda e posterior estabilização da remuneração média. Também revelam desigualdades: mulheres ganham menos, apesar de serem maioria; e profissionais pretos e pardos (especialmente mulheres negras) enfrentam as piores condições salariais.

**Palavras-chave:** Emprego. Comunicação. Economia.

## **Public Relations Work in Brazil: Distribution and Inequalities**

The article analyzes Public Relations work in Brazil from 2014 to 2023, focusing on its spatial, social, and economic distribution and future trends. Methodologically, data from the *Annual Social Information Report (RAIS)* of the 27 federal units were used, applying techniques of temporal indexing, linear regression, forecasting, and concentration analysis. The results indicate employment growth and a projected increase through 2028, as well as geographic redistribution, a drop and subsequent stabilization in average remuneration. They also reveal inequalities: women earn less despite being the majority; and Black and Brown professionals (especially Black women) face the worst salary conditions.

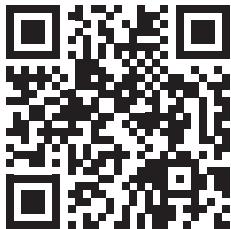
**Palavras-chave:** Employment. Communication. Economy.

## **El trabajo en Relaciones Públicas en Brasil: distribución y desigualdades**

El artículo analiza el trabajo en Relaciones Públicas de 2014 a 2023, centrándose en su distribución espacial, social y económica, así como en las tendencias futuras. Metodológicamente, se utilizaron los datos de la *Relación Anual de Informaciones Sociales (RAIS)* de las 27 unidades federativas, aplicando técnicas de indexación temporal, regresión lineal, previsión y análisis de concentración. Los resultados indican un crecimiento del empleo y una proyección de aumento hasta 2028, además de una redistribución geográfica, una caída y posterior estabilización de la remuneración media. También revelan desigualdades: las mujeres ganan menos, a pesar de ser mayoría; y los profesionales negros y pardos (especialmente las mujeres negras) enfrentan las peores condiciones salariales.

**Palabras clave:** Empleo. Comunicación. Economía.

# /autores



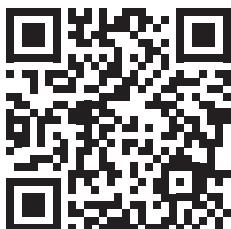
ORCID

## Tiago Costa **MARTINS**

Doutor pelo Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional da Universidade de Santa Cruz do Sul (PPGDR-UNISC). Professor dos Programas de Pós-Graduação em Políticas Públicas na Universidade Federal do Pampa (Unipampa). Investigador colaborador no Centro de Investigação Transdisciplinar Cultura, Espaço e Memória, Faculdade de Letras (UPORTO, Portugal). Pesquisador Produtividade em Pesquisa CNPq – Nível C.

Universidade Federal do Pampa, São Borja, Rio Grande do Sul, Brasil.

**E-mail:** tiagomartins@unipampa.edu.br



ORCID

## Victor da Silva **OLIVEIRA**

Doutor pelo Programa de Pós-Graduação em Geografia da Universidade Federal de Pernambuco (PPGeo-UFPE), com período sanduíche na Wirtschaftsuniversität Wien (WU). Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional da Universidade de Santa Cruz do Sul (PPGDR-UNISC). Professor Adjunto da Faculdade de Geografia da Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará (Unifesspa) e dos Programas de Pós-Graduação em Planejamento e Desenvolvimento Regional e Urbano na Amazônia da Unifesspa e em Geografia da Universidade Federal do Norte do Tocantins (UFNT).

Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará, Xinguara, Pará, Brasil.

**E-mail:** victorsoliveira@unifesspa.edu.br

## Introdução

O trabalho, especialmente a partir da economia clássica – último quarto do século XVIII –, foi reconhecido, juntamente com a terra e o capital, como um dos fatores de produção elementares do capitalismo. Adam Smith (1723-1790) entendeu que não eram as trocas a variável central para compreender a riqueza das nações, mas o trabalho. Os esforços dos burgueses do período mercantil passaram do controle da circulação de mercadorias para o do processo industrial de produção. A riqueza não estaria na posse da propriedade fundiária, mas na produtividade transformada em capital em decorrência do trabalho (Smith, 1983).

Crítico à concepção de Smith sobre a divisão do trabalho como forma de aumentar a produtividade, Karl Marx (1818-1883) entendia que a ideia de transformar o trabalhador em uma “extensão das máquinas”, realizando tarefas simples e repetitivas, faria com que seu papel na produção se resumisse ao mínimo necessário para garantir sua sobrevivência. Essa situação diminuiria a capacidade do trabalhador de pensar e se desenvolver, assim como criaria um tipo de ser humano com uma capacidade de reflexão limitada (Marx; Engels, 1987).

A partir dessas primeiras reflexões sobre o trabalho, há de se perceber que, atualmente, ainda existem dissonâncias sobre a interpretação e o posicionamento do trabalho no sistema produtivo. A partir de meados do século XX, teorias do crescimento econômico procuram integrar as condições do trabalho vivo ao ato produtivo e à continuidade do processo de criação de valor (Izerrougene, 2010). Joseph Schumpeter (1883-1950), ao conferir protagonismo à inovação no processo fabril, atribui ao trabalho e ao trabalhador um papel crucial na elaboração de respostas criativas a problemas de mercado, qualificando o trabalho como uma variável central no processo de inovação (Schumpeter, 1988).

Nota-se, nesse tipo de pensamento, que o trabalhador passa a ter um protagonismo como fator tecnológico, não sendo mais considerado um elemento residual no processo produtivo. Ele é “qualificado quando adquire as condições de intervir na concepção e racionalização do processo de produção, na inovação de produtos, no nível da circulação da informação e na qualidade do próprio trabalho” (Izerrougene, 2010, p. 695). A profissão de Relações Públicas se insere adequadamente na trajetória econômica do trabalho: é uma consequência da racionalização específica do capitalismo moderno. Nesse sistema, as organizações, por meio de objetivos previamente definidos, procuram legitimar suas ações com o estabelecimento de práticas de relacionamento e comunicação na busca por uma reciprocidade de interesses com os seus diferentes públicos (Martins; Gonçalves, 2015).

As mudanças sociais, culturais, tecnológicas e, principalmente, econômicas trazem consigo a necessidade de práticas cada vez mais direcionadas e planejadas, especialmente no que diz respeito à gestão das relações que surgem dentro de um cenário de competitividade e conflitos, gerado por essas transformações (Wilcox; Cameron; Xifra, 2012). No Brasil, nesses termos, nota-se que Relações Públicas, enquanto profissão, passou por uma transformação notável desde a criação da educação formal na área, em 1967. Houve uma transição das práticas táticas para as estratégicas nos anos 1990 (Ferrari, 2011), e um reposicionamento no ambiente digital a partir dos anos 2000 até o momento (Dreyer, 2017)<sup>01</sup>.

Assim, o profissional de Relações Públicas é um tipo de trabalhador capacitado, com a habilidade de atuar nos processos produtivos mediando as trocas materiais e simbólicas entre a organização e os diferentes públicos<sup>02</sup>. Para ilustrar essa ideia, podemos recorrer ao pensamento de Bouzid Izerrougene (2010,

**01** Uma contextualização mais aprofundada sobre a evolução histórica da profissão no Brasil pode ser encontrada em Maria Aparecida Ferrari (2011). Neste trabalho, a ênfase está na caracterização empírica mais recente da ocupação no mercado de trabalho formal, com base em dados da última década.

**02** As categorias de sexo/gênero utilizadas nos dados seguem as nomenclaturas oficiais empregadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, conforme registradas na RAIS 2023 (ME, 2023).

p. 695), segundo o qual o trabalhador “entra na formalização econômica do fator tecnológico e deixa de ser visto como algo residual”. Esse tipo de trabalho intelectual está alinhado ao conceito de *custos de aquisição*, como discutido por César Bolaño (2002), com base em Dominique Foray. Esses custos representam os investimentos necessários para criar uma comunidade de profissionais que tenham a capacidade de entender e aplicar o conhecimento de maneira estratégica em benefício da organização (Bolaño, 2002).

No entanto, há de se frisar o que está posto na atemporal obra clássica de Cicília Peruzzo (1986), referenciando Karl Marx, sobre o trabalhador, que se aplica adequadamente ao de Relações Públicas: “[...] o possuidor da força de trabalho apenas cede realmente valor-de-uso que vendeu, ao ceder o seu trabalho. Ao penetrar o trabalhador na oficina do capitalista, pertence a este o valor-de-uso de sua força de trabalho, sua utilização, o trabalho” (Peruzzo, 1986, p. 61).

Diante desse breve resumo teórico que fundamenta a dimensão do trabalho na profissão de Relações Públicas, estabelecem-se as bases de reflexão para este artigo científico. A delimitação temática do estudo está na análise do trabalho formal em Relações Públicas no período de 2014 a 2023, tendo como base dados da *Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)*. O recorte temporal foi definido por três razões principais: i) trata-se do período mais recente com dados disponíveis e consolidados da base; ii) abrange um conjunto de dez anos, considerado suficiente para evidenciar tendências estruturais e comportamentais da profissão; e iii) é um importante marco metodológico, uma vez que a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) passou por alterações significativas em 2012, com a ocupação de Relações Públicas tendo sido reclassificada, e algumas funções anteriormente agrupadas sob esse código terem sido redistribuídas. Esse ponto impõe limitações à comparação com séries históricas anteriores.

Para responder satisfatoriamente ao problema de pesquisa, foi utilizada a base de dados da *RAIS*, do Ministério do Trabalho e Emprego. Inicialmente, foram coletadas informações específicas sobre a ocupação de Relações Públicas (CBO 1423-25) em relação às 27 unidades federativas do Brasil no período de 2014 a 2023. Dada a complexidade da análise quantitativa dos dados, a metodologia se tornou o segundo tópico do estudo, procurando descrever a técnica de indexação temporal, a regressão linear, a aplicação do modelo Holt-Winters e os indicadores de desigualdade – o Coeficiente de Gini e o Índice de Theil. Na sequência, são apresentados os resultados e as discussões do estudo, procurando responder a cada ponto do problema de pesquisa.

## Metodologia

O percurso metodológico utilizado foi dividido em três grandes etapas subdivididas internamente, e que, de modo complementar entre si, articulam-se com a apresentação dos resultados. As informações presentes na *RAIS* resultam da declaração anual feita pelos empregadores, sendo esse o principal censo do trabalho formal no país. Ele apresenta dados sobre empresas públicas e privadas, tanto no que se refere aos estabelecimentos e suas características quanto aos empregados<sup>03</sup>.

Dentre as mais de 2.700 ocupações atualmente cadastradas na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), há um código específico para a ocupação de Relações Públicas (1423-25). Assim, realizou-se o filtro a partir desse código, buscando, quanto ao recorte espacial, informações para as 27 unidades da fede-

**03** A limitação desta pesquisa está em contemplar exclusivamente vínculos formais de trabalho sob regime celetista ou estatutário, não incluindo modalidades alternativas de atividade laboral, como a de microempreendedor individual (MEI). Essa prática, embora recorrente, não é registrada nos sistemas oficiais de emprego formal, razão pela qual não é captada nas análises apresentadas neste estudo.

ração, e, quanto ao recorte temporal, informações disponíveis sobre os últimos dez anos (2014-2023)<sup>04</sup>.

A primeira etapa do percurso metodológico consistiu na apresentação e na análise da dinâmica geral da variação do número de vínculos empregatícios e dos salários de trabalhadores de Relações Públicas no Brasil. Para proporcionar melhor compreensão e visualização dos dados, utilizou-se dois artifícios. O primeiro foi o agrupamento pelas cinco grandes regiões do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), acrescido das flutuações da média nacional. Optou-se pela indexação a partir do primeiro ano (2014), ou seja, a data-base foi transformada em 100, e os demais anos apresentam a variação percentual, trazendo, assim, grandezas distintas para uma base de comparação gráfica mais acessível.

A segunda etapa possuiu uma carga estatística mais robusta, e foi subdividida em três procedimentos, cada um com objetivos distintos: i) regressão; ii) projeção; e iii) análise de concentração/dispersão. A regressão foi utilizada para compreender o impacto das variáveis selecionadas (Fogliatto, 2000) sobre o número de trabalhadores de Relações Públicas. Como o foco da pesquisa são os vínculos empregatícios formais nessa ocupação, buscou-se investigar como a variação dos vínculos de trabalho em geral, do salário médio geral, do salário médio dos trabalhadores de Relações Públicas e a sequência dos anos influenciaram a variação do número de empregos. Para isso, utilizou-se a seguinte expressão:

$$\gamma = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \beta_4 x_4 + \varepsilon$$

Em que:

$\gamma$  – Número de vínculos em RP

$\beta_0$  – Intercepto

$\beta_1 \beta_2 \beta_3 \beta_4$  – Coeficientes de regressão que indicam a variação média em para cada unidade de variação nas respectivas variáveis independentes, mantendo as outras constantes.

$x_1$  – Ano

$x_2$  – Salário médio total

$x_3$  – Salário médio RP

$x_4$  – Vínculos de trabalho total

$\varepsilon$  – Erro residual

Para a realização das projeções, com vistas a identificar possíveis movimentos futuros a partir da observação dos dados passados, optou-se por utilizar o cruzamento de duas variáveis – vínculo e salário médio em Relações Públicas – com previsão para cinco anos, e intervalo de confiança de 95%. Para a execução do exercício, utilizou-se o modelo Holt-Winters, que possibilita a suavização exponencial ajustada a dados com tendência ao longo do tempo (Gelper; Fried; Croux, 2010). Esse modelo é particularmente útil para séries temporais que não apresentam sazonalidade significativa, como é o caso da distribuição dos vínculos e salários de Relações Públicas. O modelo Holt-Winters, utilizado para projeções de vínculos e salários, aplica suavizações exponenciais com tendência, ajustando-se a séries temporais sem sazonalidade. Foram empregados os parâmetros de nível ( $\alpha$ ) e tendência ( $\beta$ ), conforme a formulação padrão disponível em Sarah Gelper, Roland Fried e Christophe Croux (2010).

**04** A heterogeneidade de nomenclaturas para a atuação em RP, embora relevante, é uma variável externa ao escopo desta pesquisa, que busca mapear exclusivamente os vínculos formais reconhecidos oficialmente sob a classificação ocupacional de RP, tendo como base o que as organizações declararam à RAIS.

Já para avaliar a distribuição geográfica dos vínculos de trabalho dos profissionais de Relações Públicas (RP) no Brasil entre 2014 e 2023, foram utilizados dois indicadores de desigualdade: o Coeficiente de Gini e o Índice de Theil. Tais indicadores são amplamente empregados em estudos de concentração e dispersão, especialmente no contexto de renda e distribuição de recursos. Optou-se pelo uso de ambos os indicadores devido à complementaridade entre eles, e às características específicas dos dados analisados na pesquisa. Conforme Hoffman (1980), o Coeficiente de Gini mede a desigualdade geral, variando de 0 (igualdade perfeita) a 1 (máxima concentração). Já o Índice de Theil é mais sensível a variações extremas e não tem limite superior, o que permite captar desigualdades mais agudas (Hoffman, 1980).

Dessa forma, considerando que os dados de emprego formal nas distintas unidades federativas do Brasil apresentam desigualdades significativas, optou-se por utilizar uma medida amplamente conhecida, associada a uma outra mais sensível às características dos dados. As expressões de ambos os índices, respectivamente, são:

#### Coeficiente de Gini

$$G = \frac{n + 1 - 2 \cdot \frac{\sum_{i=1}^n (n + 1 - i)x_{(i)}}{\sum_{i=1}^n x_{(i)}}}{n}$$

G – Coeficiente de Gini

n – Número de observações

$x_i$  – Valor da variável de interesse ordenado do menor para o maior

#### Índice de Theil

$$T = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \frac{x_i}{\bar{x}} \ln \left( \frac{x_i}{\bar{x}} \right)$$

T – Índice de Theil

n – Número de observações

$x_i$  – Valor da variável para cada observação

$\bar{x}$  – Média dos valores observados

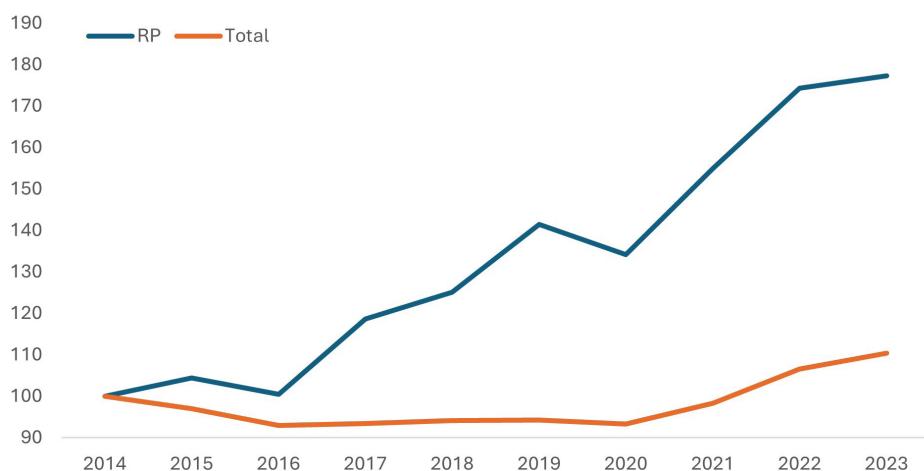
Por fim, o terceiro e último momento do percurso metodológico concentrou-se no ano de 2023, tendo como finalidade obter um nível mais detalhado de informações sobre o perfil dos trabalhadores de RP e das empresas em que esses profissionais atuam. Esse momento foi dividido em duas partes. A primeira, com foco no trabalhador, apresenta dados sobre sexo, raça e escolaridade, trazendo, em todos os casos, informações sobre o número de vínculos e os salários médios recebidos naquele ano. A segunda, com foco na empresa, contempla estratificações quanto à natureza jurídica, ao setor da economia e ao tamanho dos estabelecimentos.

## Resultados e discussões

### Análise histórica e projeção

Na análise e discussão dos resultados, é utilizada a mesma estrutura apresentada na metodologia deste trabalho. Parte-se, então, da percepção da dinâmica geral do emprego e dos rendimentos salariais dos trabalhadores de RP no Brasil em anos recentes. O Gráfico 1 apresenta, de modo indexado, a flutuação do número de trabalhadores de RP no Brasil, em azul, e dos trabalhadores gerais, em vermelho. No ano-base da análise, 2014, o número total de trabalhadores de RP no Brasil era de 4.788, enquanto a soma de todos os empregos era de 49.571.510. Nota-se que, em 2014 (transformado em 100 no gráfico), ambas as curvas apresentaram crescimento, mas em magnitudes distintas, tanto em seu ponto final quanto ao longo do percurso.

**Gráfico 1:** Número de trabalhadores de RP e do total do Brasil indexados (ano base = 2014)



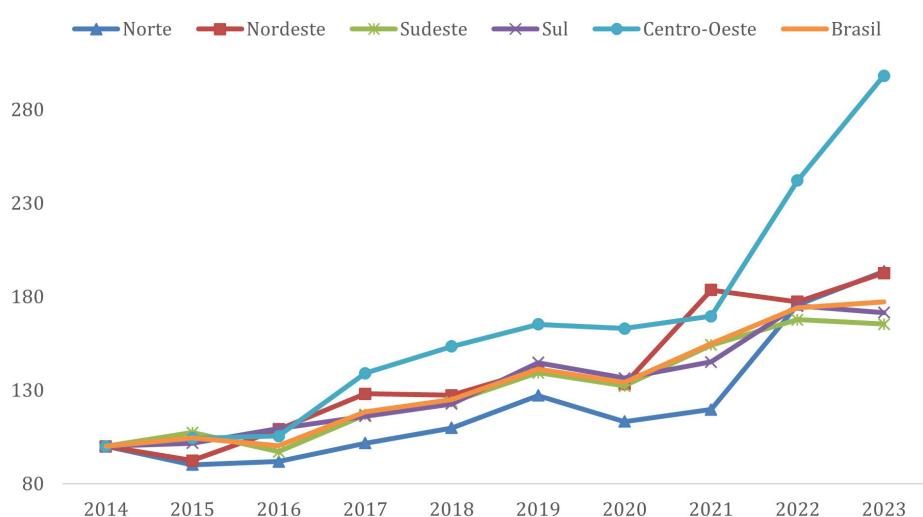
**Fonte:** Elaborado pelos autores a partir dos dados da RAIS (MTE, 2023).

O Gráfico 1 revela que o crescimento da empregabilidade formal em RP foi expressivamente superior ao crescimento médio do empregabilidade nacional em geral, sugerindo haver dinâmicas específicas da profissão não observadas no conjunto da força de trabalho. Nota-se também que, após o primeiro ano de análise, a variação do total de empregos chega a ser negativa, enquanto em RP segue em expansão. Contudo, um importante ponto de inflexão é o ano de 2020, quando houve uma diminuição no número de trabalhadores – reflexo da pandemia de covid-19 – seguida de um crescimento acentuado em RP, com uma média superior a 10% ao ano.

Resultado: os dados indicam um crescimento expressivo da profissão de Relações Públicas no Brasil entre 2014 e 2023. Mesmo diante de oscilações no mercado de trabalho nacional, a trajetória da profissão se manteve ascendente, com recuperação rápida e crescimento consistente acima da média. No Gráfico 2, são apresentados os dados de RP desagregados por mesorregião do Brasil, permitindo que sejam percebidas as variações do indicador em termos macroespaciais no país. A linha preta, sem marcadores, representa a média nacional, exatamente como exposto no Gráfico 1. É perceptível que quatro das cinco mesorregiões estão muito próximas da média, demonstrando um crescimento que apresenta alguma especificidade geográfica – aspecto investigado ainda neste trabalho.

Em níveis de crescimento inferiores à média nacional, destacam-se as duas mesorregiões com o maior número absoluto de trabalhadores de RP: Sul e Sudeste. Os crescimentos nessas regiões foram, respectivamente, de cerca de 72% e 65% nos dez anos analisados. As outras três mesorregiões apresentaram um indicador superior, com o Norte e o Nordeste atingindo índices próximos a 94% e 93% – quase dobrando o número de empregados –, e o Centro-Oeste crescendo cerca de 200%, com destaque para o Distrito Federal.

**Gráfico 2:** Número de trabalhadores de RP do Brasil, por mesorregião, indexados (ano base = 2014)



**Fonte:** Elaborado pelos autores a partir dos dados da RAIS (MTE, 2023).

O peso demográfico das regiões Sul e Sudeste ainda influencia a média nacional, mas os dados sinalizam um movimento de descentralização do mercado de trabalho em RP, com crescimento mais acelerado em regiões historicamente periféricas. Resultado: os dados sugerem um movimento de descentralização da profissão, com a presença de novas oportunidades em regiões historicamente menos representadas, o que aponta para uma possível redistribuição geográfica do mercado de trabalho em RP no Brasil.

Diferentemente da dinâmica dos vínculos empregatícios, a dinâmica dos salários recebidos pelos trabalhadores em geral e pelos profissionais de RP apresenta um movimento semelhante, mas com magnitudes distintas. A Tabela 1 demonstra, em salários mínimos<sup>95</sup>, o hiato existente entre os rendimentos dos trabalhadores em geral, com 2,6 salários mínimos em 2023, e dos profissionais de RP, com 6,1 – valor quase três vezes superior.

**05** Utiliza-se salário mínimo em vez de salário bruto em função da incidência da inflação ao longo dos anos, o que poderia distorcer a percepção sobre o real peso da renda dos trabalhadores frente ao seu poder de compra. Salários mínimo utilizados: 2023: R\$1.302; 2022: R\$1.212; 2021: R\$1.100; 2020: R\$1.045; 2019: R\$998; 2018: R\$954; 2017: R\$937; 2016: R\$880; 2015: R\$788; 2014: R\$724.

**Tabela 1:** Salário médio (em salário mínimo) dos trabalhadores do Brasil em geral e dos trabalhadores de RP

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>RP</b>	7,3	6,9	6,8	6,4	6,7	6,1	6,3	6,3	6,2	6,1
<b>Total</b>	3,2	3,2	3,1	3,0	3,1	2,9	2,9	3,0	2,8	2,6

**Fonte:** Elaborado pelos autores a partir dos dados da RAIS (MTE, 2023).

No entanto, o movimento de decréscimo de salário é semelhante: ambos os grupos sofreram queda na remuneração ao longo da década, mas os profissionais de RP mantiveram uma posição de rendimento médio superior, mesmo diante da tendência de arrocho salarial. Percebe-se, assim, que em ambos os casos houve um aumento no número de empregos acompanhado de um arrocho salarial. Isso pode ter diversas causas, como a fragilização das relações de trabalho advinda de novas legislações, mudanças no perfil geral do emprego, entre outras.

Resultado: apesar do crescimento expressivo no número de vínculos formais em Relações Públicas, os dados salariais apontam para uma tendência de queda na remuneração média, de modo alinhado ao que ocorre no conjunto dos trabalhadores brasileiros. Há um cenário de expansão do emprego acompanhado de precarização relativa da remuneração, sugerindo mudanças estruturais nas relações de trabalho que impactam, inclusive, áreas com maior qualificação. Tal cenário ratifica a crítica de Marx à precarização do trabalho como parte do processo de acumulação do capital. Mesmo em profissões intelectuais e qualificadas, como as Relações Públicas, os dados demonstram que o aumento de produtividade e de vínculos empregatícios não implica, necessariamente, em melhorias nas condições materiais dos trabalhadores. Isso evidencia o que Peruzzo (1986) já apontava: o trabalhador de RP vende sua força de trabalho, mas o valor gerado é apropriado por estruturas que, muitas vezes, reproduzem desigualdade e alienação.

As peculiaridades do comportamento salarial de acordo com mesorregião são mais acentuadas do que aquelas percebidas em relação ao número de trabalhadores de RP. Ao visualizar a Tabela 2, desagregado dos salários por mesorregião, nota-se que, em comparação à média nacional, apenas o Centro-Oeste apresenta uma dinâmica semelhante: 6,1 diante de 6,2 do Centro-Oeste. As demais regiões revelam particularidades interessantes.

O Sudeste, maior detentor de vínculos empregatícios e com o menor índice de crescimento nos dez anos analisados, foi, em contrapartida, a região que apresentou o menor percentual de queda salarial, com redução aproximada de 13% – atenuando o recuo da média nacional, devido ao seu peso no indicador geral.

**Tabela 2:** Salário médio (em salário mínimo) dos trabalhadores RP por mesorregião

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Norte</b>	6,1	6,2	7,1	5,9	6,2	5,3	5,7	5,8	4,9	5,2
<b>Nordeste</b>	6,3	5,5	6,2	5,7	6,5	5,0	5,0	4,2	4,6	4,4
<b>Sudeste</b>	7,9	7,4	7,4	6,8	7,1	6,6	6,9	7,0	6,9	6,9

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Sul</b>	5,2	5,1	4,8	4,8	4,8	4,7	4,6	4,7	4,3	4,1
<b>Centro-Oeste</b>	8,3	7,5	6,7	8,0	7,4	6,3	6,0	6,2	6,0	6,2
<b>Brasil</b>	7,3	6,9	6,8	6,4	6,7	6,1	6,3	6,3	6,2	6,1

**Fonte:** Elaborado pelos autores a partir dos dados da RAIS (MTE, 2023).

O comportamento salarial por região revela desigualdades mais acentuadas do que as observadas na distribuição dos vínculos. Enquanto regiões como o Sudeste apresentam certa estabilidade, outras, como o Nordeste e o Centro-Oeste, registram quedas expressivas. A região Norte, com salário médio de 5,2 em 2023, também apresentou uma queda inferior à média nacional, com os rendimentos de 2023 sendo 16% menores que os de 2014. Por fim, o Nordeste registrou a maior queda, de 42%, passando de 6,3 para 4,4 nos dez anos analisados.

Resultado: a análise salarial por mesorregião revela um quadro ainda mais desigual do que o observado em relação ao número de vínculos empregatícios em RP. Comprova-se que, embora a profissão de RP tenha se expandido geograficamente, essa expansão tem ocorrido sob condições salariais desiguais, refletindo dinâmicas econômicas regionais e possíveis diferenças na inserção profissional dos egressos da área.

A segunda etapa da metodologia proposta indica, inicialmente, a realização de uma regressão múltipla para compreender o peso de um conjunto de variáveis sobre a dinâmica do trabalho de Relações Públicas no Brasil. A análise de regressão múltipla demonstra que o número de vínculos em RP é influenciado por variáveis contextuais e estruturais, como o ano, o salário médio total, o salário médio específico da profissão de RP e o total de vínculos de trabalho em cada estado. O modelo explica 95,3% da variação nos vínculos de RP, o que indica sua robustez estatística.

Os resultados demonstram que o ano foi uma variável fortemente significativa ( $p < 0,001$ ), com coeficiente estimado em 15,588, indicando que, para cada ano adicional, espera-se, em média, um aumento de aproximadamente 15,6 vínculos de RP, mantendo as demais variáveis constantes. Como a análise foi realizada com os indicadores desagregados por unidade da federação, o resultado possui uma expressão média, pois alguns estados têm um número de vínculos de RP muito baixo, como a maioria da região Norte. Assim, esse resultado sugere uma clara tendência de crescimento da profissão ao longo do tempo, o que pode refletir a ampliação do mercado de comunicação e a crescente valorização dos profissionais de RP em diferentes setores – ao menos em termos de número de emprego.

Resultado: o crescimento dos vínculos empregatícios em RP está fortemente relacionado a fatores estruturais e contextuais. A cada ano, estima-se um acréscimo médio de 15,6 vínculos formais. O resultado sinaliza um cenário de consolidação progressiva da profissão no mercado de trabalho. O salário médio total – que reflete o nível geral de renda da população trabalhadora nos estados – também foi altamente significativo ( $p < 0,001$ ), com coeficiente de 47,939. Isso indica que, para cada unidade adicional no salário médio (medida em salários mínimos), o número de vínculos de RP aumenta, em média, 47,9 vínculos. Esse achado evidencia que a presença de profissionais de RP está diretamente associada a contextos econômicos mais desenvolvidos, nos quais os salários médios são mais elevados, reforçando a hipótese de que a profissão de RP tende a se concentrar em estados com mercados mais robustos e organizados.

Por outro lado, o salário médio em RP, embora tenha apresentado um coeficiente positivo (1,852), não foi estatisticamente significativo ( $p = 0,702$ ). Esse resultado indica que o aumento específico na remuneração dos profissionais de RP, por si só, não está diretamente associado a uma maior quantidade de vínculos formais na profissão. Essa constatação sugere que o número de vínculos em RP está mais relacionado

ao tamanho e ao dinamismo do mercado de trabalho geral do que aos salários específicos da profissão. Isso pode refletir a natureza institucional dos vínculos em RP, frequentemente ligados a organizações públicas e privadas já estruturadas, e não necessariamente ao apelo de salários maiores do que a média do conjunto geral de trabalhadores. Resultado: o crescimento do mercado de trabalho em RP está menos atrelado à atratividade salarial e mais condicionado a fatores estruturais, como o porte e a complexidade das organizações empregadoras.

Por fim, o total de vínculos de trabalho em cada estado foi uma variável fortemente significativa ( $p < 0,001$ ), com coeficiente de 0,0002. Embora esse valor pareça pequeno, ele reflete que, em estados com mercados de trabalho maiores, o número de vínculos em RP também tende a ser mais alto. Trata-se de uma relação esperada, pois a profissão de RP depende diretamente da existência de organizações que demandem serviços de comunicação institucional, de gestão de mídias e de práticas inovadoras (Dreyer, 2017), o que está relacionado ao volume geral de empregos formais em cada região.

Resultado: a presença de profissionais de RP está diretamente associada à densidade organizacional e à existência de estruturas que demandem práticas especializadas. Em conjunto, os resultados da regressão múltipla demonstram que o crescimento do número de vínculos de RP no Brasil está fortemente associado ao avanço do tempo, ao desenvolvimento econômico geral (captado pelos salários médios totais) e à estrutura do mercado de trabalho local (refletido pelos vínculos totais), sendo pouco influenciado, no entanto, pela remuneração específica da categoria.

Ainda na execução do segundo momento metodológico da pesquisa, o modelo Holt-Winters foi aplicado com o objetivo de projetar tendências futuras de duas variáveis fundamentais para o entendimento da profissão de Relações Públicas no Brasil: o salário médio da categoria e o número total de vínculos formais de trabalho. Trata-se de um modelo de suavização exponencial com tendência, apropriado para séries temporais que apresentam comportamento de crescimento ou declínio ao longo do tempo, como os dados analisados entre os anos de 2014 e 2023. Os parâmetros de suavização do modelo – tanto o coeficiente de nível ( $\alpha$ ) quanto o coeficiente de tendência ( $\beta$ ) – foram estimados de modo a minimizar o erro de previsão, permitindo que o modelo se ajustasse ao comportamento histórico das variáveis e às suas variações mais recentes.

A partir desse ajuste, o modelo indicou que o salário médio da categoria de Relações Públicas deverá se manter relativamente estável nos próximos anos, com uma leve tendência à queda. A previsão aponta que o salário médio da profissão, que se situou em torno de 4,8 salários mínimos ao final da série histórica, deverá variar entre 4,81 salários mínimos, em 2024, e 4,59 salários mínimos, em 2028. É importante destacar que essas projeções foram acompanhadas de intervalos de confiança de 95%, que variaram entre 4,20 e 5,20 salários mínimos, com margem de erro aproximada de  $\pm 0,396$  salários mínimos. Isso revela uma expectativa de manutenção do atual patamar de remuneração, sem sinais de valorização expressiva da profissão nos próximos anos, o que pode ser sinal de fatores estruturais do mercado de trabalho e das políticas salariais das organizações empregadoras – sejam elas públicas ou privadas.

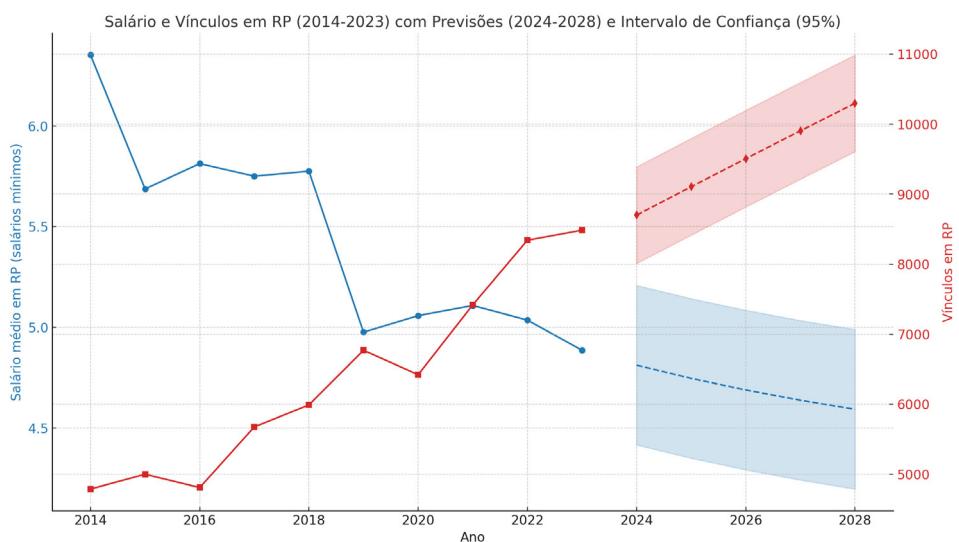
Em contrapartida, o número de vínculos formais em RP apresenta uma tendência clara de crescimento. As projeções indicam crescimento contínuo no número de vínculos formais e uma leve tendência à queda da remuneração média, o que reforça o cenário de expansão da profissão sem uma valorização salarial correspondente. Os intervalos de confiança de 95% dessas projeções variam de 8.010 a 10.989 vínculos, com uma margem de erro em torno de  $\pm 690$  vínculos. Isso significa que, apesar de haver uma incerteza natural nas estimativas de longo prazo, o crescimento da profissão é uma tendência robusta e bem fundamentada, evidenciando a expansão da demanda por profissionais de RP – especialmente em setores que exigem comunicação institucional, gestão de imagem e relacionamento com públicos estratégicos.

Esses dados de projeção, se confrontados com o comportamento salarial e com a concentração regional da profissão, sugerem que o crescimento da empregabilidade em RP tende a ocorrer com características ambivalentes: por um lado, há uma ampliação da inserção da profissão no mercado formal; por

outro, isso se dá sem o devido reconhecimento salarial e sob desigualdades estruturais persistentes, o que aponta para um modelo de expansão sem valorização proporcional.

Essas projeções estão representadas no Gráfico 3, o qual ilustra as trajetórias de ambas as variáveis ao longo do tempo. No gráfico, as linhas contínuas representam os dados reais observados entre 2014 e 2023, enquanto as linhas tracejadas mostram as projeções para o período de 2024 a 2028. As áreas sombreadas ao redor das linhas de projeção correspondem aos intervalos de confiança de 95%, permitindo visualizar as possíveis margens de variação.

**Gráfico 3:** Salários e vínculos de RP (2014-2023) com suas respectivas previsões (2024-2028) no Brasil – intervalo de confiança 95%



**Fonte:** Elaborado pelos autores a partir dos dados da RAIS (MTE, 2023).

Essa análise integrada sugere que, embora a profissão de Relações Públicas esteja em um processo de ampliação no mercado formal, isso não ocorre com a valorização salarial, o que indica uma possível dissociação entre o aumento da demanda e o reconhecimento econômico da categoria. Fatores como o crescimento da oferta de profissionais, a predominância de vínculos em setores com políticas salariais mais rígidas e a expansão da profissão em regiões com menor poder aquisitivo podem estar entre as explicações para esse cenário.

Resultado: de um lado, observa-se uma tendência de estabilidade no salário médio da categoria, que deverá se manter próximo ao atual patamar de 4,8 salários mínimos nos próximos anos, com leve queda projetada até 2028. Por outro lado, o número de vínculos formais tende a crescer de maneira contínua, saindo de 8.701 em 2024 para cerca de 10.298 em 2028.

Por fim, os últimos artifícios estatísticos utilizados na análise tiveram por objetivo compreender o movimento de concentração/desconcentração do emprego em RP entre as unidades federativas do Brasil. A análise feita a partir dos índices de Gini e Theil, calculados para o período de 2014 a 2023, revela informações sobre a desigualdade na distribuição dos vínculos de trabalho em Relações Públicas. Ambos os indicadores apontam para um cenário de elevada concentração da profissão em poucas regiões, especialmente nos estados mais desenvolvidos economicamente. Os resultados são apresentados na Tabela 3, a seguir.

**Tabela 3:** Índices de Gini e Theil dos vínculos de RP no Brasil por unidades da federação

Ano	Gini	Theil
<b>2014</b>	0.739	1.141
<b>2015</b>	0.750	1.193
<b>2016</b>	0.729	1.113
<b>2017</b>	0.733	1.137
<b>2018</b>	0.739	1.160
<b>2019</b>	0.736	1.122
<b>2020</b>	0.739	1.145
<b>2021</b>	0.733	1.128
<b>2022</b>	0.720	1.067
<b>2023</b>	0.704	0.995

**Fonte:** Elaborado pelos autores a partir dos dados da RAIS (MTE, 2023).

Os indicadores de Gini e Theil reforçam o diagnóstico de concentração geográfica dos vínculos em RP, com uma tímida tendência à redução das desigualdades a partir de 2019. Esse resultado significa que a maior parte dos profissionais de RP está concentrada em um número reduzido de estados, enquanto outras regiões – especialmente as mais distantes dos grandes centros econômicos – permanecem com poucos vínculos formais. No entanto, a trajetória dos valores do Coeficiente de Gini ao longo do tempo aponta para uma leve tendência de redução dessa desigualdade, principalmente a partir de 2019, coincidindo com a elevação do ritmo de crescimento discutida anteriormente, sugerindo que a profissão pode estar iniciando um processo de expansão para estados e municípios que, até então, não figuravam como empregadores significativos de profissionais de RP.

De forma complementar, o Índice de Theil, conhecido por sua sensibilidade a variações extremas, corroborou o diagnóstico de forte desigualdade, apresentando valores entre 0,995 e 1,193. A semelhança dos resultados entre os dois índices reforça o diagnóstico de concentração: assim como o Gini, o Theil apresentou uma leve tendência de queda ao final da série. Embora isso ainda não represente uma descentralização efetiva, sinaliza que a profissão pode estar começando a se espalhar para além dos estados economicamente mais pujantes.

Resultado: esses dados indicam que, embora o número total de vínculos em RP venha crescendo no Brasil, esse crescimento não tem ocorrido de maneira homogênea entre as regiões. Persistem profundas desigualdades quanto à presença de profissionais de RP pelo território nacional, revelando que os espaços de atuação ainda são fortemente delimitados por dinâmicas regionais, econômicas e institucionais. A leitura conjunta dos índices permite inferir que, apesar de indícios recentes de redução na desigualdade, a profissão de RP no Brasil ainda está concentrada em um grupo restrito de estados, o que limita o potencial de expansão e presença da profissão em contextos regionais mais diversos. Essa concentração pode ser explicada por fatores como a centralização das grandes empresas e organizações públicas em poucas regiões,

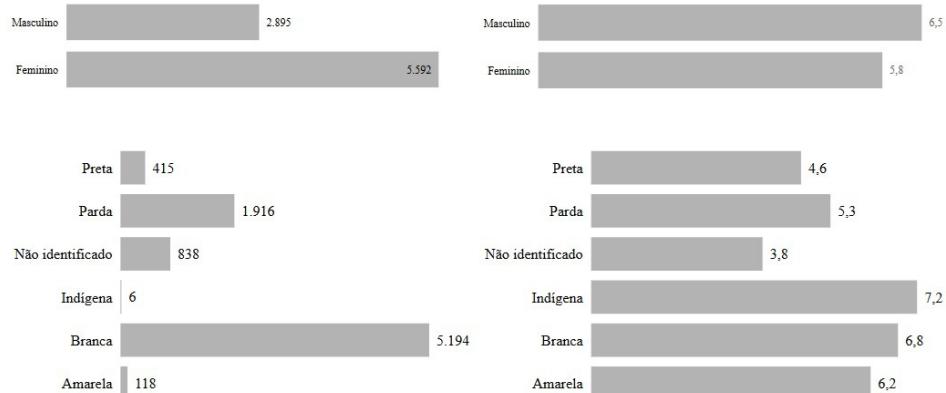
a maior oferta de cursos de formação em RP em determinados estados e a limitação de mercados locais para absorver esses profissionais.

## Um panorama de 2023

Como última etapa do percurso metodológico desta investigação, apresentam-se, em um primeiro momento, informações mais detalhadas sobre o perfil do trabalhador de RP e, posteriormente, sobre as principais características das empresas em que esses profissionais atuam. Em todos os casos, são abordados dados relativos ao número de vínculos e aos salários referentes ao ano de 2023, último ano disponível na base de dados da *RAIS*.

Em 2023, conforme apresentado no Gráfico 4, o perfil dos vínculos formais de trabalho na profissão de Relações Públicas no Brasil revela importantes desigualdades sociais, educacionais e econômicas, tanto em termos de quantidade de vínculos quanto de remuneração média. Em relação ao sexo, as mulheres representam a maioria expressiva dos vínculos, com 5.592 vínculos ativos, o que corresponde a cerca de 65,9% do total, enquanto os homens somam 2.895 vínculos, ou 34,1% do total. Apesar dessa predominância feminina na ocupação, os homens recebem, em média, salários mais elevados, com 6,5 salários mínimos contra 5,8 salários mínimos entre as mulheres, evidenciando uma desigualdade de gênero persistente quanto à remuneração.

**Gráfico 4:** Número de vínculos de emprego e salário médio (por salário mínimo) dos trabalhadores de Relações Públicas no Brasil, em 2023, por sexo e raça



**Fonte:** Elaborado pelos autores a partir dos dados da *RAIS* (MTE, 2023).

A desigualdade também manifesta-se de maneira marcante quando se observa a distribuição por raça/cor. Os profissionais brancos concentram a maior parte dos vínculos, com 5.194 (cerca de 61,3% do total), bem como o maior salário médio registrado, de 6,8 salários mínimos. As pessoas pardas aparecem em segundo lugar, com 1.916 vínculos (22,6%) e um salário médio inferior, de 5,3 salários mínimos, revelando uma diferença relevante em relação ao grupo branco. Já os profissionais pretos ocupam apenas 415 vínculos (4,9% do total) e recebem o menor salário médio entre os principais grupos, 4,6 salários mínimos, o que indica tanto sub-representação de pessoas pretas quanto menor valorização econômica. Essa análise corrobora o recente estudo de Anauara Vieira, Flávia Santos e Mayllon Oliveira (2023), que constatam a desi-

gualdade racial persistente no mercado de trabalho, demonstrando que os profissionais negros de Relações Públicas continuam enfrentando significativa discriminação racial.

Ainda é preciso destacar que há 118 vínculos com profissionais amarelos, os quais recebem, em média, 6,2 salários mínimos, e 6 vínculos com pessoas indígenas, que, embora em número reduzido, apresentam um salário médio mais elevado, de 7,2 salários mínimos, possivelmente refletindo situações específicas. Por fim, o grupo não identificado totaliza 838 vínculos (9,9%), com o menor salário médio de todos, 3,8 salários mínimos, o que pode indicar vínculos precários ou descuidada declaração.

Resultado: trabalhadores brancos ocupam a maior parte dos vínculos formais na profissão, além de apresentarem as maiores médias salariais. Em contrapartida, profissionais pretos e pardos têm participação menos expressiva no total de vínculos e recebem os menores salários médios, o que reflete padrões estruturais de exclusão que atravessam o mercado de trabalho formal no país. A intersecção entre gênero e raça mostra que mulheres negras figuram entre os grupos com piores condições salariais, indicando uma dupla penalização, por gênero e por raça. Tal panorama confirma que o trabalho em RP, longe de ser neutro, expressa as históricas assimetrias do sistema capitalista moderno. Como apontado por Izergougen (2010), até mesmo o trabalhador qualificado permanece vulnerável em contextos de desigualdade estrutural. A teoria do trabalho qualificado como fator tecnológico não elimina as contradições da alienação: os dados mostram que, mesmo com formação na área e competência técnica, mulheres negras seguem enfrentando barreiras que limitam seu acesso a melhores condições de trabalho. Isso reforça a leitura crítica de que o capital absorve o valor do trabalho intelectual sem assegurar justiça redistributiva.

A estratificação por escolaridade (Tabela 4) revela um quadro coerente com o perfil esperado da profissão, que exige formação superior, mas também expõe desigualdades internas relevantes. A maior parte dos vínculos está concentrada entre profissionais com Ensino Superior completo, que somam 5.905 vínculos (69,5% do total) e têm uma remuneração média de 6,9 salários mínimos, uma das mais elevadas. No entanto, chama a atenção o número significativo de vínculos com profissionais com ensino médio completo, totalizando 1.381 vínculos (16,3% do total) e com um salário médio muito inferior, de apenas 2,5 salários mínimos. Isso sugere que há uma ocupação de postos de trabalho em RP por indivíduos sem formação superior, os quais, possivelmente, ficam alocados em cargos que exigem habilidades correlatas, mas não necessariamente a formação específica em Relações Públicas.

**Tabela 4:** Número de vínculos de emprego e salário médio (por salário mínimo) dos trabalhadores de Relações Públicas no Brasil, em 2023, por escolaridade

Ano	Gini	Theil
<b>Analfabeto</b>	12	3,2
<b>Até 5º anos iniciais</b>	7	4
<b>5º Fundamental</b>	7	2,9
<b>6º ao 9º Fundamental</b>	18	4
<b>Médio completo</b>	1.381	2,5
<b>Médio incompleto</b>	67	3,2
<b>Superior completo</b>	5.905	6,9

Ano	Gini	Theil
<b>Superior incompleto</b>	699	3
<b>Mestrado</b>	288	12,8
<b>Doutorado</b>	64	12,7

**Fonte:** Elaborado pelos autores a partir dos dados da RAIS (MTE, 2023).

Além disso, há 699 vínculos com profissionais com Ensino Superior incompleto, que recebem em média 3,0 salários mínimos, e 288 vínculos com profissionais com mestrado, com um salário médio significativamente mais elevado, 12,8 salários mínimos, evidenciando o diferencial remuneratório relacionado à maior qualificação acadêmica. Já as pessoas com doutorado, embora correspondam a apenas 64 vínculos, têm um salário médio semelhante ao do mestrado, de 12,7 salários mínimos, o que confirma a valorização dos títulos acadêmicos mais elevados em algumas posições específicas.

Por outro lado, também aparecem vínculos com indivíduos com níveis de escolaridade muito inferiores ao exigido formalmente pela profissão: 67 vínculos com Ensino Médio incompleto (3,2 salários mínimos), 39 com Ensino Fundamental completo (3,6 salários mínimos), 18 com 6º ao 9º ano do Fundamental (4,0 salários mínimos), 7 com até o 5º ano do Fundamental (4,0 salários mínimos), 7 com até a 5ª série (2,9 salários mínimos) e 12 vínculos com pessoas analfabetas, recebendo, em média, 3,2 salários mínimos. Ainda que em números pequenos, esses dados indicam a presença de profissionais ocupando funções formalizadas como RP, mas com formação muito aquém da exigida pela profissão, o que pode estar ligado a práticas de contratação em municípios menores ou em empresas com baixa formalização.

Ainda que os dados da RAIS permitam identificar o perfil educacional dos trabalhadores, sua correlação com o recorte territorial apresenta limitações metodológicas, uma vez que nem todos os vínculos informam com precisão o local da contratação. Mesmo assim, nas regiões Norte e Nordeste, observam-se mais vínculos com profissionais sem Ensino Superior, o que sugere possíveis assimetrias na regulação profissional nesses territórios. Importa dizer que é uma situação muito interessante para ser analisada pelos conselhos regionais ou pelo Conselho Federal de Profissionais de Relações Públicas. Resultado: embora a profissão de RP seja estruturada em torno da formação superior em Relações Públicas, há uma realidade heterogênea no mercado de trabalho, com diferentes níveis de escolaridade e remuneração.

Seguindo no detalhamento do perfil do trabalho de RP em 2023, a análise do perfil das organizações que contrataram profissionais de Relações Públicas no Brasil em 2023 revela um cenário que combina presença em diferentes segmentos institucionais e variados setores econômicos – embora haja forte concentração em entidades empresariais e no setor de serviços (Tabela 5). No que se refere à natureza jurídica, a maior parte dos vínculos está em entidades empresariais, 5.920 vínculos (aproximadamente 70% do total), com um salário médio de 6,2 salários mínimos.

Em seguida, aparecem os vínculos com a administração pública, totalizando 1.330 vínculos (cerca de 15,7%), nos quais os profissionais têm uma remuneração média ligeiramente superior, de 6,5 salários mínimos, indicando melhores condições salariais no setor público. Já as entidades sem fins lucrativos contabilizam 1.200 vínculos (14,2% do total), com remuneração média de 4,9 salários mínimos. Pequena, mas peculiar, é a presença de vínculos em organizações internacionais, apenas 22, mas oferecendo o maior salário médio registrado, de 7,7 salários mínimos, sugerindo posições de alto valor agregado e perfil especializado. Há, ainda, 6 vínculos sem identificação de natureza jurídica, com a menor remuneração, 3,3 salários mínimos, possivelmente associados a vínculos precários ou registros incompletos.

**Tabela 5:** Número de vínculos de emprego e salário médio (por salário mínimo) dos trabalhadores de Relações Públicas no Brasil, em 2023, por natureza jurídica (linha superior) e setor da atividade econômica

Natureza jurídica	Vínculos	Salário
<b>(Em branco)</b>	6	3,3
<b>Administração Pública</b>	1.330	6,5
<b>Entidades Empresariais</b>	5.920	6,2
<b>Entidades sem Fins Lucrativos</b>	1.209	4,9
<b>Organizações Internacionais e outras instituições</b>	22	7,7
Setor da atividade econômica	Vínculos	Salário
<b>Administração pública</b>	1084	6,4
<b>Agropecuária, extração vegetal, caça e pesca</b>	32	4,5
<b>Comércio</b>	913	4,5
<b>Construção civil</b>	79	4,7
<b>Extrativa mineral</b>	370	9,5
<b>Indústria de transformação</b>	937	7
<b>Serviços</b>	4892	5,8
<b>Serviços indústria de utilidade pública</b>	180	7,7

**Fonte:** Elaborado pelos autores a partir dos dados da RAIS (MTE, 2023).

O setor de serviços concentra a maioria dos vínculos de RP (57%), mas com salários abaixo da média, o que sugere maior precarização. Já o setor público e a indústria de transformação apresentam melhores remunerações e participação mais expressiva. O setor extrativo mineral, embora com poucos vínculos, apresenta os maiores salários, revelando seu caráter estratégico. Resultado: os vínculos de trabalho em RP concentraram-se, majoritariamente, em entidades empresariais, seguidas pela administração pública e por entidades sem fins lucrativos. A remuneração média foi mais alta no setor público, seguido do setor privado e do terceiro setor.

A análise do tamanho das empresas com base no número de empregados (Tabela 6) revela um padrão importante da distribuição dos vínculos em RP. Embora existam profissionais alocados em micro e pequenas empresas, a maior concentração ocorre em médias e grandes empresas, as quais, em geral, oferecem as melhores remunerações. Pequenas empresas, com de 1 a 4 empregados, concentram 376 vínculos (aproximadamente 4,4% do total) e oferecem o menor salário médio, de 2,3 salários mínimos. Na faixa de 5 a 9 empregados, há 454 vínculos, com salário médio de 2,8 salários mínimos. Já nas empresas com 10 a 19 empregados, foram encontrados 616 vínculos, com salário de 3,3 salários mínimos. Esses dados evidenciam que os profissionais que atuam em pequenos negócios recebem, em média, salários significativamente inferiores à média geral da profissão.

**Tabela 6:** Número de vínculos de emprego e salário médio (por salário mínimo) dos trabalhadores de Relações Públicas no Brasil, em 2023, por tamanho da empresa (número de empregados)

Escala	Vínculos	Salário
<b>1 a 4</b>	376	2,3
<b>5 a 9</b>	454	2,8
<b>10 a 19</b>	616	3,3
<b>20 a 49</b>	868	3,9
<b>50 a 99</b>	906	4,9
<b>100 a 249</b>	1.463	6
<b>250 a 499</b>	973	7,7
<b>500 a 999</b>	854	8
<b>1.000 ou mais</b>	1.977	8,3

**Fonte:** Elaborado pelos autores a partir dos dados da RAIS (MTE, 2023).

À medida que o porte das empresas aumenta, cresce o número de vínculos e a remuneração média. Empresas que têm entre 20 e 49 empregados concentram 868 vínculos, com salário médio de 3,9 salários mínimos, enquanto empresas com 50 a 99 empregados somam 906 vínculos, com remuneração média de 4,9 salários mínimos. O número de vínculos cresce de maneira ainda mais expressiva nas empresas com de 100 a 249 empregados, que concentram 1.463 vínculos, com um salário médio de 6,0 salários mínimos. As empresas de maior porte, com de 250 a 499 empregados, reúnem 973 vínculos, oferecendo um salário médio de 7,7 salários mínimos, e as com de 500 a 999 empregados somam 854 vínculos, com salário médio de 8,0 salários mínimos.

Por fim, empresas com 1.000 empregados ou mais concentram o maior número de vínculos, 1.977 vínculos (aproximadamente 23% do total), além do maior salário médio, 8,3 salários mínimos, evidenciando que os maiores empregadores são também os que oferecem as melhores remunerações. Resultado: embora a profissão de RP esteja presente em empresas de diferentes portes, o mercado tende a valorizar mais o trabalho em grandes corporações, as quais não apenas concentram o maior número de vínculos, mas também pagam salários superiores à média da profissão.

## Considerações

A partir do conjunto de análises desenvolvidas, fica evidente que a profissão de Relações Públicas no Brasil vivenciou um expressivo crescimento no número de vínculos formais ao longo da última década, com tendência à continuidade nos próximos anos. No entanto, esse aumento no total de empregos não foi acompanhado por uma valorização salarial equivalente, como demonstram tanto a estabilidade – ou ligeira

queda – no rendimento médio quanto a alta concentração dos melhores salários em setores e organizações de maior porte<sup>96</sup>.

A aplicação de modelos estatísticos, como a regressão múltipla e o modelo Holt-Winters, procurou demonstrar a robustez dos dados e a projeção do crescimento dos vínculos formais, mesmo sem uma valorização salarial correspondente. O mercado de trabalho em RP no Brasil revela tensões que dialogam com as críticas aos modelos clássicos de valorização do trabalho. Se, para essa perspectiva, persiste a ideia de que o crescimento no número de vínculos formais seria um sinal inequívoco de progresso econômico, os dados apontam que esse aumento não se traduz em uma valorização dos trabalhadores. Comprova-se que os salários apresentaram queda ao longo do período analisado.

Acredita-se que a leitura do trabalho em RP alinha-se às críticas de Marx, tendo em vista que os resultados empíricos mostram que a expansão dos vínculos de RP coexistiu com desigualdades profundas: as mulheres, apesar de representarem a maioria dos vínculos formais, recebem salários inferiores aos dos homens. Aqui não falamos somente de uma questão de remuneração, mas, principalmente, da manutenção de relações de poder e estruturas hierárquicas que perpetuam a subvalorização do trabalho feminino. Isso é um importante aspecto de reflexão, já que estamos tratando de um campo associado à criatividade, ao capital intelectual, mas a questão de gênero se manifesta de maneira aguda, reproduzindo lógicas de exploração e desigualdade presentes em outros setores da economia.

Da mesma forma, as disparidades salariais entre trabalhadores brancos, pardos e pretos ressaltam a persistência de estruturas sociais exclucentes: enquanto os trabalhadores brancos tendem a ocupar posições mais bem remuneradas, os profissionais pardos e pretos frequentemente enfrentam barreiras históricas que limitam o acesso a oportunidades de ascensão e valorização econômica. Ora, estamos tratando da exploração da mão de obra decorrente tanto da alienação do trabalhador quanto da distribuição do valor produzido. A persistência de tais disparidades evidencia que o crescimento do mercado formal em RP beneficia, de maneira desproporcional, determinados grupos sociais.

Essas desigualdades exigem reflexão crítica sobre políticas salariais e de gestão. A valorização do trabalho em RP não demanda somente mais vínculos, mas equidade de gênero e raça. Assim, se podemos concluir este estudo com um ponto principal, seria o de que o reconhecimento do trabalho qualificado deve ser acompanhado de medidas que promovam justiça social e inclusão, garantindo que o valor gerado traduza-se em melhores condições para todos os profissionais de RP. A expansão ocorre com fragilização do trabalho.

**96** Em função dos limites de extensão editorial, este artigo priorizou a apresentação abrangente de dados empíricos da última década. As análises cruzadas e interpretações mais aprofundadas entre os diferentes aspectos observados – como desigualdades regionais associadas à formação e à remuneração – serão objeto de estudos subsequentes derivados desta base de dados.

## Referências

BOLAÑO, C. R. S. Trabalho intelectual, comunicação e capitalismo: a reconfiguração do fator subjetivo na atual reestruturação produtiva. **Revista da Sociedade Brasileira de Economia Política** – SEP, Niterói , n. 11, p. 79-102, 2002.

DREYER, B. M. **Relações públicas na contemporaneidade**: contexto, modelos e estratégias. São Paulo: Editora Summus, 2017.

FERRARI, M. A. Historia y trayectoria de las Relaciones Públicas en Brasil/ History of Public Relations in Brazil. **Revista Internacional de Relaciones Públicas**, Málaga (Espanha), v. 1, n. 1, p. 29-68, 2011. Disponível em: <[https://doi.org/10.5783/revrpp.v1i1\(Ene-Jun\).2](https://doi.org/10.5783/revrpp.v1i1(Ene-Jun).2)>. Acesso em: 9 mar. 2025.

FOGLIATTO, F. S. Estratégias para modelagem de dados multivariados na presença de correlação. **Gestão & Produção**, São Carlos, v. 7, n. 1, p. 17-28, abr. 2000.

GELPER, S.; FRIED, R.; CROUX, C. Robust Forecasting with Exponential and Holt-Winters Smoothing. **Journal of Forecasting**, Porto, v. 29, n. 3, p. 285-300, 2010.

HOFFMAN, R. **Estatística para economistas**. São Paulo: Pioneira, 1980.

HOFFMAN, R. O índice de desigualdade de Theil-Atkinson. **Revista de Econometria**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 143-160, 1991.

IZERROUGENE, B. A relação capital-trabalho na economia do conhecimento. **Revista de Economia Política**, São Paulo, v. 30, n. 4, p. 687-705, 2010.

MARTINS, T. C; GONÇALVES, G. Articulações conceituais entre Max Weber e a teoria da excelência nas relações públicas. In: MOREIRA, E. H.; BRANDT, G. B.; PEREIRA, F. C. (Orgs.). **Organização, mídia e mercado**: perspectivas teóricas e empíricas de estratégias midiáticas e mercadológicas de comunicação organizacional. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2015. p. 48-59.

MARX, K.; ENGELS, F. **A ideologia alemã**. São Paulo: Hucitec, 1987.

PERUZZO, C. K. **Relações públicas no modo de produção capitalista**. São Paulo: Summus, 1986.

MTE – MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Relação Anual de Informações Sociais** – RAIS. Brasília: ME, 2023. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/rais/rais-2023>>. Acesso em: 21 dez. 2024.

SCHUMPETER, J. A. **Teoria do desenvolvimento econômico**: uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro e o ciclo econômico. Tradução de Maria Sílvia Possas. 3. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1988.

SMITH, A. **A riqueza das nações**: investigação sobre sua natureza e suas causas. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

VIEIRA, A. D. C.; SANTOS, F. M.; OLIVEIRA, M. L. S. RP e identidade racial: um estudo sobre pessoas negras no exercício da profissão de relações públicas no Brasil. **Revista Internacional de Relaciones Públicas**, Málaga (Espanha), v. 13, n. 26, p. 5-20, 2023. Disponível em: <<https://doi.org/10.5783/revrpp.v13i26.836>>. Acesso em: 9 mar. 2025.

WILCOX, D.; CAMERON, G. T.; XIFRA, J. **Relaciones públicas**: estrategias y tácticas. Madrid: Pearson, 2012.

## Informações do artigo

### Resultado de projeto de pesquisa, de dissertação, tese

O artigo é resultado da pesquisa “Comunicação pública e inteligência artificial: uma abordagem interdisciplinar para a indústria criativa”, desenvolvida no Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas da Universidade Federal do Pampa.

### Fontes de financiamento

Chamada Bolsa Produtividade em Pesquisa CNPq nº 09/2022 (processo nº 307567/2022-2) e Chamada Universal CNPq nº 10/2023 (processo nº 405088/2023-0).

### Apresentação anterior

Não se aplica.

### Agradecimentos/Contribuições adicionais

Os autores agradecem ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) pela subvenção ao projeto de pesquisa e pela concessão de bolsa produtividade (processos nº 307567/2022-2 e nº 405088/2023-0).

## Informações para textos em coautoria

### Concepção e desenho da pesquisa

Tiago Costa Martins e Victor da Silva Oliveira

### Coleta de dados

Victor da Silva Oliveira

### Análise e/ou interpretação dos dados

Victor da Silva Oliveira e Tiago Costa Martins

### Escrita e redação do artigo

Victor da Silva Oliveira e Tiago Costa Martins

### Revisão crítica do conteúdo intelectual

Victor da Silva Oliveira e Tiago Costa Martins

### Formatação e adequação do texto ao template da E-Compós

Tiago Costa Martins

## Informações sobre cuidados éticos e integridade científica

**A pesquisa que resultou neste artigo teve financiamento?**

Sim.

**Financiadores influenciaram em alguma etapa ou resultado da pesquisa?**

Não.

**Liste os financiadores da pesquisa:**

Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

**Autora, autor, autores têm algum tipo de vínculo ou proximidade com os financiadores da pesquisa?**

Não.

**Descreva o vínculo apontado na questão anterior:**

Não se aplica.

**Autora, autor, autores têm algum tipo de vínculo ou proximidade com alguma pessoa ou organização mencionada pelo artigo?**

Não

**Descreva o vínculo apontado na questão anterior:**

Não se aplica

**Autora, autor, autores têm algum vínculo ou proximidade com alguma pessoa ou organização que pode ser afetada direta ou indiretamente pelo artigo?**

Não.

**Descreva o vínculo apontado na questão anterior:**

Não se aplica.

**Interferências políticas ou econômicas produziram efeitos indesejados ou inesperados à pesquisa, alterando ou comprometendo os resultados do estudo?**

Não.

**Que interferências foram detectadas?**

Não se aplica.

**Mencione outros eventuais conflitos de interesse no desenvolvimento da pesquisa ou produção do artigo:**

Não se aplica.

**A pesquisa que originou este artigo foi realizada com seres humanos?**

Não.

**Entrevistas, grupos focais, aplicação de questionários e experimentações envolvendo seres humanos tiveram o conhecimento e a concordância dos participantes da pesquisa?**

Não se aplica.

**Participantes da pesquisa assinaram Termo de Consentimento Livre e Esclarecido?**

Não se aplica.

**A pesquisa tramitou em Comitê de Ética em Pesquisa?**

Não se aplica.

**O Comitê de Ética em Pesquisa aprovou a coleta dos dados?**

Não se aplica porque a pesquisa não envolveu a participação de seres humanos.

**Mencione outros cuidados éticos adotados na realização da pesquisa e na produção do artigo:**

Não se aplica.