

Diversidade e empregabilidade dos Relações Públicas diplomados pela UFPB¹

Alexia LIMA²

Josilene Ribeiro de OLIVEIRA³

Universidade Federal Paraíba, João Pessoa, PB

RESUMO

Esta pesquisa investigou as dificuldades enfrentadas pelas egressas e egressos do curso de Relações Públicas da Universidade Federal da Paraíba, dos anos de 2012 a 2019, para a inserção e consolidação profissional no mercado de trabalho considerando as questões raciais, étnicas, de gênero e classe social. Baseada na abordagem quantitativa por amostragem estratificada proporcional, é constituída de uma amostra feita através da aplicação de um questionário via *Google Forms* com 135 egressos. Os resultados sugerem que as diferenças podem representar obstáculos adicionais para os graduados e sublinham a importância da promoção da diversidade no ambiente de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Diversidade, Mercado de Trabalho, Relações Públicas, Organizações, UFPB

INTRODUÇÃO

De acordo com dados do Censo 2022, o Brasil tem mais de 203 milhões de habitantes, distribuídos em cinco regiões, que juntas perfazem o total de 8.515.759 Km² e acomodam uma pluralidade étnica e cultural. As mulheres constituem 51,5% da população e 48,5% são homens, considerando apenas o sexo biológico atribuído ao nascimento, conforme metodologia do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Além disso, 55,5% dos brasileiros se autodeclaram pretos ou pardos, 43,5% brancos e apenas 1% se percebem como amarelos ou indígenas. Ademais, em torno de 8,9% dos brasileiros com dois anos ou mais têm algum tipo de deficiência (IBGE, 2024).

¹ Trabalho submetido ao IJ07 – Comunicação, Espaço e Cidadania, da Intercom Júnior –2024, Jornada de Iniciação Científica em Comunicação, evento componente do 47º Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação

² Graduanda no Curso de Relações Públicas da UFPB, e-mail: alexia1stay@gmail.com

³ Orientadora do trabalho. Professora do Curso de Relações Públicas da UFPB, e-mail: josilene.ribeiro@academico.ufpb.br

Embora o censo demográfico de 2022 não apresente dados sobre a comunidade LGBTQ+, a Pesquisa Nacional de Saúde realizada pelo IBGE em 2019 aponta que cerca de 1,8% dos brasileiros se identificam como homossexuais ou bissexuais, o que representa aproximadamente 2,9 milhões de pessoas com mais de 18 anos. Desse modo, a população brasileira é um exemplo de como a diversidade é um tema importante, visto que observamos uma sociedade diversa em relação às suas crenças, costumes, culturas e origens étnicas. Entretanto, o contexto histórico e social do Brasil reforça a desigualdade, sustentando-a como natural e invisível. Por exemplo, o acesso à educação e as possibilidades de ascensão social são limitadas pela origem econômica e racial (Fleury, 2000). Assim, o país é definido estruturalmente pela distribuição desigual das oportunidades de trabalho e do poder.

Recentemente, observamos a implementação de políticas afirmativas, que vem trazendo avanços significativos na expansão do acesso ao ensino superior brasileiro, resultando no aumento da entrada de alunas e alunos com deficiência, negros e de baixa renda provenientes de escolas públicas nas universidades públicas. Apesar disso, a desigualdade de oportunidades continua afetando a inserção destes jovens no mercado de trabalho - uma etapa posterior à formação, mas sobre a qual a Universidade também tem responsabilidade de refletir e atuar. As evidências sugerem que o racismo estrutural, a cultura patriarcal que considera mulheres inferiores aos homens, aliado aos privilégios de classe, ao sexismo e ao capacitismo constituem barreiras à inclusão de mulheres, de pessoas com deficiência, pessoas negras e da população LGBTQ+ no mundo do trabalho. Nesse contexto, os esforços e avanços recentes resultantes da inserção através da reserva de vagas no ensino superior e aqueles encabeçados por algumas organizações públicas, privadas e do terceiro setor na inclusão de determinados perfis e/ou grupos sociais em seu quadro funcional, sob o rótulo de “gestão da diversidade”, precisam ser dimensionados e mensurados.

Nessa perspectiva, este artigo⁴ objetiva discutir como as diferenças socioculturais de gênero, de classe social e étnicas influenciam a inserção e na atuação profissional dos egressos de Relações Públicas e como esses profissionais percebem a diversidade nas organizações onde trabalham, a partir da pesquisa realizada com diplomados pela UFPB.

⁴ Esta pesquisa faz parte e traz resultados parciais do projeto de iniciação científica “Diversidade e desigualdade no mercado de trabalho em comunicação: situação dos relações públicas diplomados pela UFPB”, aprovada pela Propesq/UFPB, sendo coordenado pela profª. Dra. Josilene Ribeiro.

Acreditamos que investigar a situação dos egressos da UFPB pode fornecer pistas úteis para alavancar o debate sobre a formulação de políticas e estratégias pedagógicas que valorizem a diversidade nos cursos de relações públicas, as quais favoreçam a atuação dos RPs nas organizações, contribuindo para equidade no mercado de trabalho. Na sequência, trazemos os conceitos essenciais à discussão e, em seguida, apresentamos a metodologia da pesquisa e debatemos os dados coletados.

REFERENCIAL TEÓRICO

O discurso da diversidade foi se intensificando a partir da década de 1990 e vem ganhando maior destaque nos últimos 10 anos (Mundy, 2015). Porém, o assunto carece de ser discutido em maior profundidade tanto pelas organizações, quanto pelos profissionais, pois ainda não há uma definição consensual sobre o que é a diversidade no contexto organizacional. Fleury (2000) salienta que, em seu sentido mais elementar, a diversidade refere-se ao conjunto das diferenças entre as pessoas que interagem dentro de um mesmo sistema social. Segundo o referido autor, “o conceito de diversidade cultural incluem não somente a raça e o sexo, mas também grupos étnicos, região de origem, idade e etc” (Feury, 2000, p. 20).

A pesquisa realizada pelo Instituto Ethos em conjunto com o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) considera que “a implementação de políticas que valorizam a diversidade é uma das principais estratégias contemporânea para a consolidação do sucesso das organizações[...]” (Ethos, 2016, p. 68).

Segundo Sales (2016), no cenário brasileiro, o assunto da diversidade tem mobilizado as organizações nas últimas décadas, sendo apontado como umas das estratégias de gestão para geração de resultados positivos, isso quando a organização está comprometida com a implementação de políticas para a diversidade. É o que apontam os resultados de uma pesquisa realizada pelo Instituto Ethos e a Revista Exame (2020, citado por Andres, 2021) com o objetivo de avaliar as práticas de diversidade e inclusão nas organizações. Conforme o estudo, “[...] 90% dos entrevistados acreditam que a diversidade é um fator que contribui para melhorar o clima organizacional; já 84% entendem que aumenta a produtividade” (Andres, F. 2021, p. 96).

Além de promover um ambiente de trabalho mais equitativo, a aplicação de políticas da diversidade nas organizações é importante para manter a empregabilidade dos profissionais, que é entendida como a capacidade de conseguir uma vaga de emprego e, principalmente, de continuar nele e de se manter ativo no mercado de trabalho, a empregabilidade está condicionada à educação e às oportunidades de desenvolvimento profissional (Unileao, 2023).

No entanto, pesquisas indicam que grupos sub-representados frequentemente enfrentam barreiras significativas em termos de acesso à educação de qualidade (Santos, 2019), situação que resulta em disparidades e afetam negativamente a situação profissional desses indivíduos. Além de criar condições de acesso à formação de qualidade, promover a diversidade envolve a criação de condições para que tais grupos possam progredir na carreira.

De acordo com Ferreira e Silva (2018), a formação acadêmica deve ser direcionada para preparar profissionais capazes de atuar em ambientes diversos, fomentando habilidades interculturais e uma compreensão profunda sobre as dinâmicas sociais. O campo da comunicação, como campo de estudo e prática, pode desempenhar um papel importante para superação dos desafios desses profissionais.

Ao longo do dia a dia, entram em choque de debates, conflitos e diálogos, as pautas de gênero, sexualidade, etarismo, etnias, crenças, vivências e afins. É importante que essas discussões entrem nas salas de aula e virem objetos de discussão e estudo por parte de professores e estudantes. Na comunicação, especificamente as Relações Públicas, isso toma mais força, uma vez que o trabalho envolve a construção e manutenção de relacionamentos entre públicos (Pacheco M, 2023, p. 7).

O profissional de Relações Públicas é entendido como o responsável pela gestão de imagem, criação de valores e relacionamento com os diferentes públicos através de estratégias de comunicação, com o objetivo de manter um vínculo entre as organizações e seu público de interesse, aumentando os resultados, reconhecimento e a rentabilidade (Fernanda Andres, 2021). Assim, os RPs podem contribuir para promoção da diversidade nas organizações.

Segundo Nassar, Farias e Oliveira (2016), as Relações Públicas surgiram no Brasil no início do século XX, sendo regulamentada pela Lei nº 5377, de 1967, mesmo ano da criação do primeiro curso de graduação na Universidade de São Paulo. Na Universidade Federal da Paraíba (UFPB), o ensino superior em Relações Públicas foi autorizado pelo Conselho

Superior de Ensino, Pesquisa e Extensão (CONSEPE) em 1977, como uma das habilitações do curso de Comunicação Social. A primeira turma de concluintes saiu em 1980 e, desde então, passou por alguns ajustes, com destaque para passagem da oferta para o turno da noite, a transformação da habilitação em curso independente - Bacharelado em Relações Públicas, cuja primeira turma iniciou no período letivo de 2012.1, sob nova estrutura curricular, e a primeira turma de bachareis em RP saiu no ano de 2016 (Oliveira, J. R. et al., 2014).

METODOLOGIA

Esta pesquisa adota a abordagem quantitativa, fundamentando-se na coleta e análise de dados segundo critérios estatísticos (Marconi e Lakatos, 2008). Quanto aos fins, caracterizou-se como descritiva, uma vez que descreve as características de determinada população e estabelece relação entre as variáveis apresentadas (Gil, 2017).

O universo pesquisado compreendeu 329 egressos do curso de relações públicas da UFPB, diplomados entre os períodos letivos 2012.1 e 2019.2, sob dois Projetos Pedagógicos de Curso (PPC) e matrizes curriculares distintas. Porém, apesar de termos uma população finita e reconhecível, devido à dispersão geográfica após a conclusão do curso, optamos pela realização de uma amostragem probabilística, por meio de questionário aplicado via internet.

Tomando por base Levin, Fox e Forde (2012), procedemos o cálculo amostral⁵ com os seguintes parâmetros: margem de erro de 5%; nível de confiança de 90%. Chegamos a uma amostra (mínima) de 117 indivíduos, o que corresponde a 34,65% da população do universo pesquisado. Para dar mais qualidade aos dados e não haver perda das características essenciais da população, optamos pela realização de uma amostragem estratificada proporcional, tomando como parâmetro a quantidade previamente conhecida de egressos formados em cada ano letivo no curso de relações públicas.

Na amostragem estratificada proporcional, o número de elementos amostrais de cada estrato é proporcional ao número de elementos existentes no estrato, o que faz com que a probabilidade de inclusão de um indivíduo seja diferente de um estrato para outro (Levin, Fox e Forde, 2012). Por outro lado, a amostra de cada estrato deve seguir as mesmas proporções observadas para cada um em face da população total. Para alcançar tal meta,

⁵ Fórmula de cálculo amostral: $n = N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1-p) / Z^2 \cdot p \cdot (1-p) + e^2 \cdot N - 1$ (em que 'n' => tamanho da amostra; N => tamanho da população (329); e => erro amostral tolerável de 5% (e = 0,05); Z => desvio-padrão relacionado ao índice de confiança; p => proporção que esperamos encontrar na população/ probabilidade do evento) (Levin, Fox e Forde, 2012).

todos os egressos foram convidados a responder a pesquisa, através de email-convite que os direcionava para o site da pesquisa, onde foram fornecidas diversas informações e o link para responder o questionário, construído através de um formulário na plataforma Google Forms, aplicado de 20 de fevereiro a 19 de março de 2024.

O questionário foi dividido em quatro seções: a primeira seção abordou a contribuição da graduação para inserção no mercado de trabalho; a segunda tratou da atuação profissional dos egressos no momento atual; a terceira seção investigou a percepção dos egressos sobre a diversidade nas organizações onde eles estavam trabalhando; a quarta seção levantou dados sociodemográficos de todos para construção do perfil dos respondentes. Destacamos que a segunda e a terceira seções foram respondidas exclusivamente por aqueles que estavam trabalhando formalmente no momento da coleta, reduzindo o número de 135 para 99 respondentes.

Obtivemos 159 questionários respondidos, sendo 15 deles descartados por estar fora do recorte temporal dos anos de conclusão dos egressos e outros 09 inconsistentes devido ao conteúdo das respostas (incompletas ou contraditórias). O descarte de 24 questionários respondidos ocorreu em conformidade com os Critérios de Inclusão e Exclusão da pesquisa, definidos no projeto. Dessa forma, nossa amostra constituiu-se efetivamente de 135 respondentes, o que é equivalente a 41% de todo universo, portanto, seis pontos percentuais acima do mínimo pré-definido.

DISCUSSÃO DOS RESULTADOS DA PESQUISA

Nesta seção, trazemos algumas informações sobre o perfil geral dos respondentes, a partir das quais destacamos as diferenças socioculturais de gênero, raça e classe social. Em seguida, apresentamos dados sobre a trajetória profissional daqueles que declararam estar trabalhando no momento da coleta de dados, a fim de discutir como as diferenças socioculturais influenciam a entrada e a atuação dos egressos de Relações Públicas. Por último, procuramos identificar as percepções deles sobre a diversidade nas organizações.

Perfil dos respondentes

A amostra analisada é composta por 135 diplomados em Relações Públicas, com idade média de 34 anos e a maior parte deles (83,7%) concentrou-se na faixa etária de 30 e 39 anos de idade, indicando que a maior parte dos respondentes estão em fase de consolidação da carreira. Em sua maioria, 113 (83,70%) reside na região Nordeste, 15 (11,11%) em outras regiões do país e 7 (5,19%) no exterior.

Quando questionados sobre a identidade de gênero, 91 (67,41%) auto declararam-se ‘mulher cisgênero’, 42 (31,11%) se identificam como homens cisgênero e apenas 2 (1,48%) respondentes escolheram a opção “prefiro não responder”. Quanto à orientação sexual, 107 (79,26%) respondentes se identificam como heterossexuais, enquanto outros 19 (14,07%) declararam ser homossexuais, 6 (4,44%) disseram ser bissexualidade, 1 (0,74%) afirmou ser assexual e 2 (1,48%) preferiram não informar. Logo, pelo menos 19,25% dos RPs fazem parte da população LGBTQ+. Em relação à raça/etnia, 55 (40,74%) se declararam pessoas brancas, enquanto 52 (38,52%) afirmaram ser pardos e 23 (17,04%) pessoas pretas, já outros 4 (2,96%) se declararam amarelos e 1 (0,74%) disse ser indígena. Somados, pardos, pretos, indígenas e amarelos representam 59,26% dos egressos de RP da década de 2010.

Quando perguntados sobre filhos, verificou-se que: 90 (66,67%) não têm filhos e 45 (33,33%) disseram ser mães/pais. Dentre estes últimos, 32 (23,70%) disseram ter um filho/filha, 12 (8,89%) tem dois filhos e apenas 1 (0,74%) tem três ou mais filhos. Considerando a média de idade de 34 anos dos respondentes, entende-se que o alto percentual de RPs sem filhos é reflexo da tendência⁶ de diminuição da natalidade no Brasil e no mundo. Além disso, atualmente, a decisão de ter ou não filhos é influenciada pelas prioridades em termos de suporte e busca por estabilidade no mercado de trabalho, uma vez que impactam diretamente a disponibilidade e a flexibilidade dos profissionais.

A determinação da origem social dos diplomados é de difícil mensuração, pois classe social é um conceito abstrato e ao mesmo tempo um assunto sensível, sobre o qual as pessoas não gostam de falar. Assim, durante a aplicação do questionário, tentamos mensurar essa variável através do levantamento do nível de escolaridade dos pais, da posição do egresso dentro de sua família em relação à conclusão do ensino superior e da sua renda atual.

Em relação à conclusão do ensino superior, 56 (41,48%) afirmaram que foram os primeiros de suas famílias (considerando pais, irmãs e irmãos) a concluir uma graduação.

⁶ De acordo com os dados do IBGE, houve uma redução de 3,5% no número de nascimentos em 2022, em comparação com o ano anterior (IBGE, 2024).

Quanto ao nível de escolaridade dos genitores, segundo os respondentes, pelo menos 84 (62,22%) mães e 85 (65,19%) pais concluíram apenas o ensino médio. Tais resultados sugerem que a maior parte dos diplomados em RP da década de 2010 provém de famílias de origem social humilde, sem acesso ao ensino superior.

Quando perguntados sobre renda individual, apenas 6 (4,44%) egressos declararam receber mais de dez salários mínimos mensalmente e 9 (6,67%) perfazem renda líquida de oito a dez salários mínimos, 23 (17,04%) disseram receber de quatro a sete salários mínimos. A maior parte, 84 (62,2%) recebem entre um a quatro salários mínimos e 13 (9,63%) estão sem renda ou recebem no máximo um salário mínimo por mês.

Inserção e desempenho profissional dos egressos no mercado de trabalho

Conforme os dados coletados, a maior parte dos respondentes ingressou no mercado de trabalho através do estágio 50 (37,04%), de indicação/networking 30 (22,22%) ou de processos seletivos formais 28 (20,74%), formas de acesso que juntas representam 80% de toda a amostra. Sabemos que, além de fazer parte do processo de formação, para muitos estudantes o estágio é uma fonte de renda que permite arcar com as despesas da universidade. Na verdade, muitos estudantes escolhem um curso superior noturno, tal como o bacharelado em RP, justamente porque precisam trabalhar para se manter. Assim, o predomínio do estágio como primeira forma de inserção no mercado não surpreende, ainda mais considerando que, para os empregadores, é uma forma de manter no quadro de colaboradores mão de obra qualificada a baixo custo. Atestando a importância do estágio, verificou-se ainda 69 (51,11%) egressos continuaram no mesmo local de trabalho ou estágio após a conclusão da graduação.

Adicionalmente, vale destacar que apenas 2,96% dos respondentes tiveram sua primeira experiência no mercado trabalhando nos negócios e/ou empresas familiares, sugerindo que poucos egressos provêm de famílias que possuem seus próprios negócios.

Ao serem questionados a respeito do tempo decorrido até o ingresso no mercado de trabalho, 13 (9,63%) respondentes afirmaram ter encontrado emprego em no máximo um mês após a conclusão do curso, 12 (8,89%) levaram de dois a seis meses, 16 (11,85%) mencionaram um período de sete a onze meses, 17 (12,60%) indicaram ter levado um ano ou mais e 8 (5,93%) egressos relataram não ter procurado um emprego formal até o momento da

pesquisa, 7 deles porque estavam dedicando-se a estudar para concurso público e um deles afirmou possuir seu próprio negócio.

Quadro 1: Situação profissional (considerando apenas vínculo de trabalho principal).

Situação profissional	N.Abs.	%
Sem vínculo empregatício.	36	26,7
Sou servidor(a) público concursado.	15	11,1
Sou proprietário/sócio(a) de uma empresa.	14	10,4
Sou prestador(a) de serviços autônomo com MEI ou CNPJ.	18	13,3
Trabalho com carteira assinada.	43	31,9
Trabalho em cargo comissionado no governo municipal/estadual ou federal.	6	4,4
Trabalho como freelancer/temporário (avulso).	2	1,5
Outra.	1	0,7
Total	135	100,0

Fonte: Autoras, 2024

A pesquisa avaliou a situação profissional dos egressos e o tipo de trabalho que desenvolvem, obtendo-se os seguintes resultados: 36 (26,7%) não estavam trabalhando formalmente no momento da pesquisa,; 43 (31,9%) trabalhavam com carteira assinada; 18 (13,3%) eram prestadores de serviços autônomos com MEI ou CNPJ; 15 (11,1%) informaram ser servidores públicos concursados e 14 (10,14%) eram proprietários/sócios de uma empresa. A presença de proprietários ou sócios de empresas é significativa, indicando uma inclinação para o empreendedorismo mostrando a variedade nas formas de ocupação dos profissionais de Relações Públicas.

Considerando apenas as 99 (noventa e nove) respostas dos diplomados que declararam estar trabalhando formalmente, verifica-se que o setor privado ocupava 74 (74,75%) egressos, ou seja, a maioria. Em seguida vem o serviço público, ocupando 19 (19,19%) respondentes, empresas públicas empregavam 4 (4,04%) e o terceiro setor apenas 2 (2,02%) egressos. Por sua vez, quando questionados sobre o segmento de atuação da organização em que trabalhavam, constatamos que: 81 (81,82%) diplomados atuavam em empresas do ramo de serviços, que podem incluir áreas como comunicação, consultoria, marketing, educação, saúde, entre outras; 11 (11,11%) respondentes disseram trabalhar no ramo do comércio; e apenas 7 (7,07%) em indústrias. Em grande medida, entende-se que esses dados refletem a realidade do mercado local, já que a maioria dos respondentes reside no Nordeste e, mais precisamente, na Paraíba. Assim, conclui-se que a forte presença do setor

de serviços é reflexo da pequena participação do segmento da indústria, reforçando o entendimento de que os serviços públicos são grandes empregadores na região.

Por fim, prevendo os efeitos das mudanças recentes no mundo do trabalho, perguntamos o número de vínculos de trabalho e obtivemos os seguintes resultados: 66 (66,7%) disseram ter apenas um vínculo empregatício formal; 29 (29,3%) informaram ter dois vínculos; 4 (4%) declararam ter três ou mais vínculos de trabalho. Tais resultados podem ser reflexo tanto da precarização das relações de trabalho como das novas configurações de teletrabalho (*home office*), que obrigam os trabalhadores a buscar formas de complementar a renda e a se atualizar constantemente.

Percepções dos RPs sobre a Diversidade nas organizações em que atuam

Este tópico busca entender como os egressos de Relações Públicas percebem a diversidade nas organizações em que trabalham. O Quadro 2 abaixo traz as dificuldades enfrentadas pelos respondentes ao longo da trajetória profissional em função das diferenças socioculturais e políticas.

Quadro 2: Dificuldades enfrentadas ao longo da trajetória profissional em função das diferenças socioculturais e políticas

VARIÁVEIS	NÃO	SIM	Totais
Cor da pele/etnia.	90 (90,9%)	9 (9,1%)	99
Condição socioeconômica.	71 (71,7%)	28 (28,3%)	99
Orientação sexual.	94 (94,9%)	5 (5,1%)	99
Identidade de gênero.	90 (90,9%)	9 (9,1%)	99
Expressão de gênero	95 (96,0%)	4 (4,0%)	99
Condição de saúde.	97 (98,0%)	2 (2,0%)	99
Práticas religiosas.	94 (94,9%)	5 (5,1%)	99
Posição política.	83 (83,8%)	16 (16,2%)	99
Xenofobia.	86 (86,9%)	13 (13,1%)	99

Fonte: Autoras, 2024

De acordo com os resultados, 28 (28,3%) respondentes relataram dificuldades em decorrência das condições socioeconômicas, 16 (16,2%) relataram haver enfrentado dificuldades por causa de suas posições políticas, 13 (13,1%) disseram ter sofrido xenofobia no local de trabalho. Discriminação por racismo ou por causa da identidade de gênero foram, cada uma, citadas por 9,1% dos respondentes. Apesar de índices baixos, verifica-se que

muitos egressos de RP já enfrentaram diferentes tipos de dificuldade, sugerindo que o mercado de trabalho nem sempre valoriza a diversidade política, religiosa, étnica ou cultural ou respeita os membros da comunidade LGBTQ+. Vale ressaltar que, em alguns casos, ocorre interseccionalidades entre os diferentes tipos de opressão, transformando as diferenças em desigualdades.

Os egressos também podem enfrentar dificuldades devido à situação de parentalidade, uma vez que a responsabilidade com filhos pode influenciar significativamente a carreira, especialmente das egressas. Contatou-se que, dentre as/os 45 (33,33%) respondentes que disseram ter filhos, 23 (17,04%) disseram ter sido afetadas em algum momento de suas carreiras pela maternidade/paternidade; para outras(os) 9 (6,67%) houve uma interferência constante da maternidade ou paternidade em suas vidas profissionais; e 13 (9,63%) afirmaram que a parentalidade não interferiu em nenhum momento na sua carreira profissional. Sabe-se que a parentalidade implica em desafios adicionais e sobrecarrega principalmente as mulheres, que costumam ser até mesmo preteridas nas seleções pela possibilidade de vir a ser mães. Assim, é possível deduzir que a maioria dos registros sobre interferência da parentalidade na carreira profissional seja desse grupo, algo que iremos analisar na próxima fase da pesquisa, fazendo a correlação entre variáveis..

Além dos já mencionados, sabe-se que há muitos desafios para consolidar-se na carreira de relações públicas. Em uma questão que permitia marcar no mínimo uma e no máximo três alternativas, obteve-se 154 respostas, a partir das quais os egressos apontaram os maiores desafios.

Quadro 3: Maior(es) dificuldade(s) para consolidação profissional

Dificuldades para consolidação profissional⁷	N.Abs.	%
Não encontrei nenhuma dificuldade significativa.	20	20,2%
Baixos salários.	43	43,4%
Falta de experiência anterior.	18	18,2%
Falta de oportunidades/vagas na área de Relações Públicas.	42	42,4%
Falta de conhecimentos técnicos.	6	6,1%
Falta de uma boa rede de contatos/networking.	18	18,2%
As atividades inerentes ao papel de mãe ou pai me impedem de me dedicar à carreira profissional.	3	3,0%
Outro(s).	4	4,0%

⁷ As alternativas relacionadas a preconceitos e intolerâncias com condições sociais, posições políticas e religiosas, condições de saúde ou falta de atuação no Corerp/Conferp, não receberam nenhuma menção.

Total	154
--------------	-----

Fonte: Autoras, 2024

As dificuldades mais citadas foram: os baixos salários, com 43 (43,4%) das respostas, e logo em seguida, a falta de oportunidades na área de Relações Públicas, com 42 (42,4%), refletindo os desafios enfrentados por profissionais recém graduados no mercado de trabalho. Enquanto 20 (20,2%) dos respondentes disseram não ter encontrado dificuldades significativas, sugerindo que uma parte dos egressos conseguiu uma transição relativamente tranquila para o mercado de trabalho. Tais resultados reforçam problemas já apontados por pesquisas anteriores, a saber: a falta de reconhecimento e a fragilidade da identidade profissional pelo mercado de trabalho local / regional (Oliveira J. R. et al, 2014).

Avaliamos também o comprometimento das organizações com a valorização das mulheres, a equidade de gênero, a igualdade racial e a implementação de projetos voltados à diversidade e inclusão.

Quadro 4: Comprometimento da organização com a equidade de gênero, igualdade racial e políticas para a diversidade.

Variável	Não sei informar	Nenhum	Baixo	Médio	Alto
Comprometimento da organização em que trabalha com a valorização das mulheres e com a equidade de gênero	10 [10,1%]	3 [3,03%]	12 [12,12%]	22 [22,22%]	52 [52,53%]
Comprometimento da organização em que trabalha com a igualdade racial e a extinção de práticas racistas	10 [10,10%]	7 [7,07%]	15 [15,15%]	24 [24,24%]	43 [43,43%]
Comprometimento da organização em que trabalha no planejamento e implementação de projetos direcionados à diversidade e à inclusão	10 [10,10%]	12 [12,12%]	17 [17,17%]	24 [24,24%]	36 [36,36%]

Fonte: Autoras, 2024

Em geral, observou-se a predominância de avaliações positivas para todas as variáveis. No caso do comprometimento das organizações com a equidade de gênero e a valorização da mulher, cabe destacar que a maior parte dos respondentes desta pesquisa foram mulheres. Ainda assim, 15 (15,15%) respondentes não percebem comprometimento

nenhum ou identificam baixo comprometimento com a promoção da equidade de gênero por parte das organizações em que atuam.

No que tange a igualdade racial e extinção de práticas racistas no ambiente de trabalho, os dados evidenciam que 10 (10,10%) egressos não identificam esforço algum das empresas em que trabalham nesse sentido, em consonância com o que já haviam apontado como dificuldades enfrentadas ao longo de suas trajetórias profissionais. Esses resultados destacam a urgência de debates e da conscientização sobre políticas igualitárias para garantir um ambiente verdadeiramente inclusivo.

Quando perguntados sobre o comprometimento com a implementação de projetos direcionados à diversidade e à inclusão nas organizações em que atuam, verificou-se que 29 (29,29%) dos diplomados em RP identificam um baixo ou nenhum comprometimento por parte dos gestores com tais questões. Esses dados contrastam com a análise feita pela Revista Ethos (2016) que aponta que as práticas e políticas de diversidade são uma das principais estratégias de gestão atualmente para a consolidação e sucesso das organizações.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste artigo discutimos como as diferenças de gênero, classe social, raça/etnia influenciam na inserção dos egressos de Relações Públicas da UFPB e a forma com a qual eles percebem a diversidade nas organizações onde atuam. Os dados levantados juntos aos RPs formados pela UFPB possibilitaram um entendimento abrangente sobre as dificuldades enfrentadas pelos egressos na inserção e para consolidação profissional. A pesquisa confirmou a hipótese inicial de que as questões sociais, como gênero, etnia, classe social e deficiência poderiam constituir obstáculos adicionais para os graduados. Verificamos ainda que existem disparidades significativas para consolidação no mercado, que influenciam a trajetória profissional de egressas e egressos.

Conseguimos alcançar uma compreensão significativa sobre o impacto das diferenças socioculturais na carreira dos egressos, bem como suas percepções sobre o comprometimento das organizações com as políticas de diversidade e inclusão. Contudo, é crucial destacar algumas limitações existentes na pesquisa. Primeiramente, os dados refletem exclusivamente as percepções das egressas e dos egressos de RP formados entre 2012 e 2019. Portanto, as

conclusões sobre as práticas empresariais baseiam-se apenas nas opiniões destes egressos, não podendo ser consideradas representações factuais das políticas organizacionais das empresas. Ademais, devido à dispersão geográfica dos indivíduos pesquisados e à natureza online da pesquisa, enfrentamos alguns desafios para contactar egressos de anos específicos, o que pode ter influenciado a representatividade da amostra.

Diante disso, ressaltamos a importância da realização de mais pesquisa sobre o tema e produção de correlações entre variáveis (gênero e renda, gênero e parentalidade, por exemplo), algo que pretendemos realizar na continuação da investigação. Também é importante investigar como as políticas de gênero, de inclusão e da diversidade são implementadas e comunicadas nas organizações e de que forma isso afeta o engajamento e a satisfação dos funcionários. Avançar este debate é essencial para que cada vez mais o mercado de trabalho se torne inclusivo e equitativo.

REFERÊNCIAS

ANDRES, F. S. Relações públicas inclusivas: a diversidade na Comunicação. *Disciplinarum Scientia | Ciências Humanas*, Santa Maria (RS, Brasil), v. 22, n. 2, p. 95–107, 2021. Disponível em <https://periodicos.ufn.edu.br/index.php/disciplinarumCH/article/view/3967>.

FLEURY, M. T. L. (2000). Gerenciando a Diversidade Cultural. *RAE, Revista de Administração de Empresas*, 40 (3), 18-25. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-75902000000300003>.

FERREIRA, J. M., & SILVA, T. M. (2018). Formação acadêmica e habilidades interculturais: preparando profissionais para um mercado diverso. *Revista de Educação e Sociedade*.

GIL, Antonio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Censo Brasileiro de 2022*. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: ibge.gov.br.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Pesquisa Nacional de Saúde de 2019*. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: agenciadenoticia.ibge.gov.br.

INSTITUTO ETHOS. *Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas*, 2016. São Paulo. Disponível em: ethos.org.br.

LEVIN, Jack; FOX, James Alan; FORDE, David. Estatística para Ciências Humanas. São Paulo: Pearson Education do Brasil Ltda, 2012.

MARCONI, Marina de Andrade e LAKATOS, Eva Maria. Técnicas de Pesquisa: Planejamento e execução de pesquisas. Amostragens e técnicas de pesquisa. Elaboração, análise e interpretação de dados. 7ª Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MUNDY, Dean. Diversity 2.0: how the public relations function can take the lead in a new generation of diversity and inclusion (D & I) initiatives. Research Journal of the Institute for Public Relations, Gainesville, Florida, vol. 2, n. 2, p. 1-35, Outubro de 2015.

NASSAR, Paulo. FARIAS Luiz Alberto e OLIVEIRA, Mateus Furlanetto. Cenário histórico das relações públicas no Brasil. 2016

OLIVEIRA, J. R. et al. Jogo da empregabilidade: identidade e atuação dos diplomados em Relações Públicas pela UFPB. Florianópolis, SC: Bookess, 2014.

PACHECO, M. (2023). A disciplina Comunicação e Diversidade nos cursos de Relações Públicas das universidades brasileiras. XVII Congresso Brasileiro Científico de Comunicação Organizacional e Relações Públicas. <https://doi.org/10.55592/524.2023.39006119>.

SANTOS, Adriana Barbosa. Material didático - Formas de amostragem. 2019. Disponível: <https://www.ibilce.unesp.br/Home/Departamentos/CiencCompEstatistica/Adriana/formas-de-amostragem.pdf> Acesso em 14 mai 2024.

SALES, Ricardo Gonçalves. Políticas de diversidade nas organizações: breve histórico, modelos e reflexões. Congresso Brasileiro de Ciência da Comunicação, São Paulo, 2016.

UNILEAO, Centro Universitário. O que é a empregabilidade?. Ceará, 2023. Disponível em: Unileao.edu.br.