

Raça e classe social como determinantes da situação profissional dos Relações Públicas formados pela UFPB¹

Isabella Freitas CAMARGO²

Hanna Pachu HAMAD³

Josilene Ribeiro de OLIVEIRA⁴

Universidade Federal da Paraíba - UFPB

RESUMO

Este estudo analisa como os marcadores sociais de raça e classe social impactam a situação profissional dos egressos do curso de Relações Públicas da Universidade Federal da Paraíba, formados entre os anos 2012-2019. Trata-se de um recorte de uma pesquisa mais ampla, de abordagem quantitativa e finalidade descritiva-explicativa, realizada com uma amostra de 135 profissionais. Nesta etapa, o foco são as possíveis correlações entre variáveis, cujos resultados evidenciam a reprodução das desigualdades estruturais no mercado de trabalho de comunicação.

PALAVRAS-CHAVE: Relações Públicas, Mercado de trabalho, Classe Social, Raça.

INTRODUÇÃO

Regulamentada no Brasil desde 1967, a profissão de Relações Públicas tem buscado se adaptar à realidade contemporânea, com a expansão das mídias sociais e valorização da comunicação digital pelas organizações. No entanto, apesar da ampliação do campo de atuação, que abrange desde o gerenciamento de crises até a comunicação institucional, os egressos da área continuam enfrentando barreiras significativas para ocupar funções e postos realmente estratégicos, condizentes com sua formação acadêmica.

Este trabalho discute dados da pesquisa “Diversidade e Desigualdade no Mercado de Trabalho em Comunicação: Situação dos Relações Públicas Diplomados pela UFPB”, a qual, em etapa anterior, revelou que muitos profissionais da área têm remuneração próximas a um salário mínimo e/ou não exercem funções relacionadas à formação.

Discutidos e apresentados em artigos de 2024, os resultados parciais da referida pesquisa indicaram que a maioria dos respondentes se autodeclara branca (40,7%) ou

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

² Graduanda, do Curso de Relações Públicas na UFPB -, e-mail: camargofisabella@gmail.com.

³ Co-orientadora e pesquisadora do Projeto "Diversidade e Desigualdade no Mercado de Trabalho em Comunicação: Situação dos Profissionais de Relações Públicas Diplomados pela UFPB", e-mail: hannapachu@gmail.com

⁴ Orientadora do trabalho. Professora do Curso de Relações Públicas da UFPB, e-mail: josilene.ribeiro@academico.ufpb.br

parda (38,5%), com presença significativamente menor de pessoas pretas (17%), amarelas (3%) e indígenas (0,7%). Além disso, 41,5% dos diplomados foram os primeiros da família a concluir o ensino superior e outros 28,3% relataram que a condição socioeconômica foi uma das principais dificuldades para consolidação no mercado. Entre os 99 respondentes inseridos no mercado formal no momento do levantamento dos dados, 9,1% afirma ter sofrido algum tipo de discriminação, seja por racismo ou em função da identidade de gênero. Ademais, 29 participantes afirmaram que as empresas onde atuavam não possuíam nenhum comprometimento com a implementação de projetos voltados à diversidade.

Diante disso, neste trabalho buscamos compreender de que forma os recortes de raça e classe influenciam a situação profissional, os cargos ocupados no mercado de trabalho e a renda desses profissionais.

NOVAS DINÂMICAS DE EMPREGO E DESAFIOS PARA INSERÇÃO PROFISSIONAL

O mercado de trabalho no Brasil tem passado por transformações intensas nas últimas décadas, influenciado por processos como a globalização, o avanço das tecnologias, crises econômicas sucessivas e mudanças nas legislações. Esses fatores vêm alterando a estrutura das relações de trabalho e impactando diretamente milhões de trabalhadores, com reflexos no aumento do desemprego, na expansão da informalidade e na precarização das condições de trabalho.

A realidade brasileira é marcada pela grande desigualdade no mercado de trabalho, onde convivem setores altamente formalizados e, ao mesmo tempo, uma grande parcela da população trabalhando informalmente, por conta própria ou em situações de subemprego (IBGE, 2023). Essa estrutura é reflexo de uma série de problemas históricos, como o acesso desigual à educação, desigualdades regionais e políticas públicas pouco consistentes na geração de emprego e renda.

Embora conhecida há muito tempo, a informalidade assumiu novas características nas últimas décadas, como observou Lima (2013), que chamou de “nova informalidade” esse fenômeno de trabalhadores sem vínculo formal, com renda instável e sem proteção social. Atualmente, cerca de 39% dos trabalhadores atuam sem carteira assinada, sem contribuir para a previdência ou em atividades econômicas não registradas (Brasil de Fato, 2024). O avanço da informalidade, aliado à flexibilização

promovida por reformas recentes⁵ compromete diretamente o acesso a direitos fundamentais como aposentadoria, férias e licença remunerada.

Observa-se também o aumento do número de Microempreendedores Individuais (MEIs), categoria criada para facilitar a formalização de pequenos negócios e autônomos, mas que, em muitos casos, têm sido utilizados como alternativa à contratação formal, resultando no chamado “desassalariamento” (COMSEFAZ, 2023). Essa prática transforma empregados em prestadores de serviço, reduzindo seus direitos e aumentando sua vulnerabilidade.

Outro fator relevante é a criação da modalidade de trabalho intermitente, em que o trabalhador não trabalha de forma contínua, possuindo períodos de alternância em atividade e inatividade e só recebe quando é chamado para trabalhar. Como analisa Antunes (2018), essa modalidade transfere ao trabalhador os riscos do negócio e torna sua vida financeira instável, dificultando o planejamento de médio e longo prazo. E, diante da escassez de empregos formais, muitas pessoas acabam recorrendo ao trabalho informal ou ao empreendedorismo por necessidade. Situação em que empreender não é uma escolha consciente ou planejada, mas uma saída frente à falta de alternativas (Sebrae, 2022).

Nesse contexto, é possível constatar que os desafios do mercado de trabalho brasileiro vão além da oferta de empregos, incluindo a urgência de garantir condições dignas, estabilidade e proteção social. Por outro lado, segundo Cembranel (2020), mulheres enfrentam desafios específicos para ocupar cargos de liderança, entre eles a falta de oportunidades de ascensão e os preconceitos de gênero e raça, que se somam às dificuldades já existentes no início da trajetória profissional. Essa realidade é ainda mais evidente quando se observa a trajetória de profissionais recém-formados, que muitas vezes se deparam com um mercado que valoriza experiências práticas e redes de contato mais do que a qualificação formal.

Dados do Instituto Ethos (2024) apontam que apenas 4,7% dos cargos de liderança nas maiores empresas do país são ocupados por pessoas negras, e mulheres negras representam menos de 1% dessas posições. Essa estatística se relaciona ao conceito de racismo estrutural, discutido por Lopes, Novais e Santos (2024), que

⁵ Refere-se, principalmente, à Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), que flexibilizou contratos, ampliou a terceirização e criou o trabalho intermitente, e à Reforma da Previdência (EC nº 103/2019), que endureceu as regras para aposentadoria, impactando diretamente trabalhadores informais e precarizados.

demonstra como a exclusão de mulheres negras dos espaços de poder nas organizações não é acidental, mas resultado de um sistema histórico de opressão e desigualdade.

Mesmo entre diplomados do ensino superior, as disparidades permanecem. Vieira, Paul e Barbosa (2023) apontam que, entre os graduados, pessoas negras e de baixa renda enfrentam maiores dificuldades para ingressar no mercado formal de trabalho. Isso mostra que o diploma, embora importante, não é garantia de acesso justo e equitativo às oportunidades profissionais, principalmente para aqueles que carregam múltiplas vulnerabilidades sociais.

Por fim, ressaltamos que a gestão da diversidade, frequentemente promovida como valor institucional, nem sempre resulta em mudanças concretas. Como afirmam Silva, Faria e Teixeira (2021), muitas ações empresariais voltadas à diversidade são superficiais e não desafiam as estruturas de poder que excluem sistematicamente grupos minorizados. Assim, a inclusão muitas vezes se limita ao nível simbólico, representações em campanhas publicitárias ou ocupação de cargos operacionais, sem transformar o núcleo decisório das organizações.

Dessa forma, como enfatiza Cembranel (2020), promover a equidade, ou seja, a garantia de que todos possuam a mesma chance de sucesso no mercado de trabalho, requer estratégias organizacionais que enfrentem, de forma interseccional⁶, a interação entre os marcadores de gênero, raça e classe.

METODOLOGIA

O presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa descritiva-explicativa de abordagem quantitativa, considerando o objetivo de descrever as características da população de egressos e o estabelecimento de relações entre variáveis, a partir das opiniões e atitudes dos egressos sobre a inserção no mercado de trabalho.

O universo pesquisado compreendeu 329 egressos do curso de relações públicas da UFPB, diplomados entre os períodos letivos 2012.1 e 2019.2, sendo todos eles convidados a responder a pesquisa através de email-convite, que os direcionava para um *site* oficial, disposto dentro do diretório do CCTA/UFPB. O elemento definidor para o recorte temporal é o ano de 2012, quando a primeira turma do Curso de Bacharelado em

⁶ Interseccionalidade é a interação ou sobreposição de fatores sociais que definem a identidade de uma pessoa e a forma como isso irá impactar sua relação com a sociedade e seu acesso a direitos (MORAGAS, 2023).

Relações Públicas ingressou, após a transformação das antigas habilitações do bacharelado em Comunicação Social em cursos independentes.

Com margem de erro de 5%, nível de confiança de 90%, e “p” mínimo de 0,21, a amostra é composta por 135 respondentes de diferentes períodos, equivalente a 41% de todo universo. A amostra é estratificada proporcional e o questionário foi construído e aplicado via formulário na plataforma *Google Forms*, entre fevereiro e março de 2024.

Com conteúdo não-disfarçado, o questionário foi organizado em quatro seções: 1) contribuição da graduação para inserção no mercado de trabalho; 2) atuação profissional dos egressos; 3) percepção dos egressos sobre a diversidade nas organizações onde eles estavam trabalhando; 4) perfil sociodemográfico dos respondentes. Destacamos que a segunda e a terceira seções foram respondidas exclusivamente por aqueles que estavam trabalhando formalmente no momento da coleta de dados, o que resultou na criação de uma subamostra com respondentes que mantinham pelo menos um vínculo empregatício formal no momento da aplicação da pesquisa.

Seguindo as recomendações do Comitê de Ética em pesquisa com seres humanos, no preâmbulo do questionário, disponibilizou-se o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), informando aos participantes os objetivos, os riscos, os benefícios da pesquisa e as formas de contactar a equipe responsável.

Quanto à forma de distribuição dos dados, a partir da variável idade, gerou-se as estatísticas descritivas e foi possível observar que a amostra coletada apresenta uma distribuição assimétrica positiva baixa (0,63). Trata-se, portanto, de uma distribuição não típica, com curtose positiva (0,48), ou seja, com valores concentrados elevando a média de idade. Dessa forma, embora com desvio padrão de apenas 4 anos de idade, os dados revelam uma distribuição não padrão.

As análises foram realizadas em duas etapas: na primeira, obteve-se a frequência para cada variável analisada; na segunda, aplicou-se o teste do Qui-quadrado para determinar se havia associação significativa entre diferentes categorias de uma ou mais variáveis categóricas, ou seja, se elas são independentes entre si (não há associação). Em artigos anteriores, de 2024, discutimos os resultados da primeira etapa.

Neste artigo contemplamos a segunda etapa, trabalhando as possíveis correlações entre as seguintes variáveis: cor/etnia e renda; cor/etnia e inserção em trabalho formal; investimento em qualificação após a graduação e renda.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os dados analisados trazem um recorte do estudo em andamento e se debruçam sobre os marcadores sociais de raça e classe enquanto determinantes da situação dos diplomados em Relações Públicas da UFPB entre 2012 e 2019.

Ao relacionarmos as variáveis cor/etnia e renda, observamos que a maior parte dos profissionais, independentemente do grupo racial e étnico, está concentrada na faixa entre 2 e 4 salários mínimos, que representa 62,2% do total. Porém, observa-se que as pessoas pretas estão concentradas majoritariamente nas rendas mais baixas, sendo 10,4% entre 2 e 4 salários e 1,5% com até 1 salário mínimo. Nenhuma pessoa preta aparece nas faixas de rendimento mais altas, acima de 8 salários mínimos.

As pessoas pardas seguem um padrão bastante semelhante, também com forte concentração nas faixas mais baixas, sendo 24,4% entre 2 e 4 salários e 4,4% com até 1 salário mínimo. Contudo, uma parcela desse grupo aparece em faixas de renda mais altas, sendo 0,74% entre 8 e 10 salários e 2,2% acima de 10 salários.

Entre as pessoas brancas, embora também haja uma alta concentração na faixa de 2 a 4 salários (24,4%), percebe-se uma distribuição mais expressiva nas faixas de renda intermediárias e altas: 5,2% recebem entre 8 e 10 salários e 2,2% acima de 10 salários. As pessoas amarelas e indígenas representam um percentual muito pequeno da amostra e estão praticamente ausentes nas faixas de maior renda.

Apesar das desigualdades observadas na distribuição da renda entre os grupos raciais, o teste do Qui-Quadrado não confirmou uma relação estatisticamente significativa entre raça e renda. Isso indica que, estatisticamente, não foi possível comprovar que a cor ou raça influencia diretamente a renda dos egressos analisados. Entretanto, tal circunstância pode ser uma consequência do tamanho e distribuição dos grupos na amostra (como descrevemos na introdução).

No que diz respeito à relação entre cor/etnia e inserção no trabalho formal, os dados mostram que 28,1% de brancos estão inseridos no mercado de trabalho formal, enquanto o percentual de inserção deste grupo na informalidade é de 12,6%. De maneira

semelhante, a população parda também registra um percentual elevado no mercado semiformal (29,6%) em comparação àqueles que estavam em situação informal (8,9%).

Por outro lado, a população preta apresenta os menores índices de participação tanto no trabalho formal (11,9%) quanto no informal (5,2%), o que sugere uma maior dificuldade de acesso a oportunidades de emprego em geral, refletindo um cenário de exclusão e marginalização socioeconômica historicamente construído. No caso das populações amarela (3%) e indígena (0,7%), os percentuais indicam uma presença reduzida no mercado formal, o que pode estar associado tanto às limitações amostrais quanto aos processos de invisibilização e exclusão desses grupos no contexto laboral.

De modo geral, os dados reforçam que a raça permanece como um marcador social determinante na dinâmica do mercado de trabalho brasileiro. As populações negra (pretos e pardos) e indígena continuam enfrentando barreiras estruturais que limitam seu acesso a empregos formais. Esse cenário corrobora os apontamentos de Seyferth (2002), ao destacar que as hierarquias raciais seguem operando como mecanismos de subordinação e exclusão no tecido social brasileiro.

Os dados evidenciam ainda uma correlação direta entre as variáveis cor/etnia e a inserção no mercado de trabalho formal e informal, posto que há maior percentual de pessoas sem cargo ou vínculo empregatício entre as pessoas negras (pretos e pardos), que representam, juntas, 26,7% do total de respondentes. Este percentual é significativamente superior quando comparado às pessoas brancas, que somam 12,6% nessa mesma condição. Isso demonstra uma tendência de maior presença da população negra na informalidade, no desemprego ou em atividades sem vínculo formal, refletindo as desigualdades estruturais do mercado de trabalho.

Por outro lado, quando analisamos a ocupação de cargos de maior prestígio e formalização, como gestores, diretores e coordenadores, percebe-se que os percentuais são proporcionalmente mais altos entre pessoas brancas. Por exemplo, pessoas brancas ocupam 5,9% dos cargos de gestores e 4,4% de diretores ou gerentes, enquanto os percentuais para pessoas negras são 5,2% (gestores) e 1,5% (diretores ou gerentes), indicando uma sub-representação da população negra em funções de liderança e decisão.

Além disso, nota-se que pessoas negras estão mais concentradas em funções operacionais ou de menor hierarquia, como auxiliar, técnico ou assistente, o que reforça

a dificuldade histórica de acesso da população negra a espaços de poder e formalização. A presença desproporcional de pessoas negras sem vínculo formal evidencia a manutenção das desigualdades raciais no mercado de trabalho, onde a raça segue sendo um marcador que impacta diretamente as oportunidades, a estabilidade e a mobilidade profissional.

Quando se observa o investimento em qualificação após a graduação, constatou-se que dentre as 68 pessoas que declararam ter feito uma pós-graduação, 44,1% são brancas, 39,7% pardas, 11,8% pretas e apenas 4,4% indígenas e amarelas. Assim, a raça mais uma vez baliza o processo. Outrossim, verificamos que aqueles que realizaram Especialização/MBA tem maior representação nas faixas de renda mais altas. Do total de 35,6% dos respondentes que realizaram especializações, 17% ganham entre 2 e 4 salários mínimos, 11,1% entre 5 e 7 salários e 3,7% mais de 10 salários mínimos. Essa tendência pode ser parcialmente explicada pelo fato de que MBAs e especializações, em sua maioria, exigem investimento financeiro significativo. Assim, profissionais que já possuem uma renda mais elevada conseguem investir em formações complementares, o que, por sua vez, potencializa ainda mais sua ascensão social e econômica.

Noutro sentido, os que não realizaram nenhuma qualificação adicional (16,3%) recebem no máximo 4 salários mínimos. Já aqueles que optaram por cursos específicos/treinamentos de curta duração (10,4%) estão exclusivamente na faixa de 2 a 4 salários. Vale ressaltar que nessa amostra também tivemos respondentes que residem no exterior, fato este que afeta tanto nas oportunidades de investimento na qualificação profissional quanto nos valores dos salários, especialmente quando convertidos para a moeda brasileira - o Real.

Atestando os resultados identificados, o teste do qui-quadrado indicou uma associação significativa entre as variáveis acima ($p\text{-valor} = 0,002$), sugerindo que, nesta amostra, o investimento em qualificação após a graduação influencia diretamente os níveis de renda. Portanto, para este grupo analisado, a formação complementar, especialmente por meio de especializações e MBAs, aparece como um diferencial relevante para obtenção de rendas mais altas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo observa que, embora a formação acadêmica em Relações Públicas contribua para ampliar as oportunidades profissionais, ela não é suficiente, por si só, para superar as barreiras estruturais impostas pelos marcadores sociais de raça e classe. Os dados demonstram que as desigualdades presentes na sociedade se reproduzem no mercado de trabalho, impactando diretamente as condições de empregabilidade, os cargos ocupados e a faixa de renda dos egressos.

A população negra, especialmente, permanece sub-representada nos cargos de liderança e mais exposta às situações de informalidade e desemprego. A qualificação profissional, embora se apresente como um fator de ascensão salarial, não neutraliza os efeitos das desigualdades sociais. Dessa forma, os resultados evidenciam a urgência de políticas públicas e organizacionais que promovam a equidade racial, de gênero e social, além de reforçarem a necessidade de revisões curriculares que preparem os profissionais para atuar de maneira crítica e consciente frente às dinâmicas desiguais do mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL DE FATO. Reforma trabalhista impede redução da informalidade mesmo com melhora na economia. *Brasil de Fato*, Curitiba, 1 maio 2024. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2024/05/01/reforma-trabalhista-impede-reducao-da-infomalidade-mesmo-com-melhora-na-economia>. Acesso em: 10 jun. 2025.

CEMBRANEL, Raquel. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho: desafios para a equidade nas organizações. *Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional*, Lajeado, v. 16, n. 2, p. 223-241, 2020.

COMITÊ NACIONAL DE SECRETÁRIOS DE FAZENDA, FINANÇAS, RECEITA OU TRIBUTAÇÃO DOS ESTADOS E DO DISTRITO FEDERAL (COMSEFAZ). MEI: especialista alerta para distorções no programa e os desafios a serem enfrentados. Brasília, 2023. Disponível em: <https://comsefaz.org.br/novo/mei-especialista-alerta-para-distorcoes-no-programa-e-os-desafios-a-serem-enfrentados/>. Acesso em: 10 jun. 2025.

FERNANDES, Fernanda Andres. O papel estratégico do profissional de relações públicas na gestão da comunicação organizacional. *Revista Comunicação & Sociedade*, Braga, v. 43, n. 3, p. 58-75, 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2023*. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102144.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2025.

INSTITUTO ETHOS. *Perfil social, racial e de gênero das 1.100 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas: 2023-2024*. São Paulo: Instituto Ethos, 2024. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/iniciativa/perfil-social-racial-e-de-genero-das-1100-maiores-e-mpresas-do-brasil-e-suas-aco-es-afirmativas/>. Acesso em: 10 jun. 2025.

LIMA, José Marcio. Nova informalidade e mercado de trabalho: velhos problemas, novos desafios. *Revista Econômica*, Niterói, v. 15, n. 1, p. 77-96, 2013.

LOPES, Valéria; NOVAIS, Lucas; SANTOS, Michele. Racismo estrutural e mercado de trabalho: desafios para inclusão de mulheres negras nas organizações brasileiras. *Caderno CRH*, Salvador, v. 37, e024002, 2024.

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

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE). *Pesquisa mundial de empreendedorismo divulgada no Projeto Sebrae 50+50*. Brasília: Sebrae, 2024. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/sebrae50mais50/noticias/pesquisa-mundial-de-empreendedorismo-divulgada-no-projeto-50mais50>. Acesso em: 10 jun. 2025.

SEYFERTH, Giralda. O beneplácito da desigualdade: breve digressão sobre racismo. In: *RACISMO NO BRASIL*. São Paulo: Peirópolis; ABONG, 2002. p. 17-41. Disponível em: http://www.bibliotecadigital.abong.org.br/bitstream/handle/11465/189/ABONG_RACISMO%20NO%20BRASIL.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 10 jun. 2025.

SILVA, Amanda; FARIA, José; TEIXEIRA, Camila. Diversidade nas organizações: discurso, práticas e desafios para a equidade no mercado de trabalho brasileiro. *Organizações & Sociedade*, Salvador, v. 28, n. 97, p. 399-424, 2021.

VIEIRA, André de Holanda Padilha; PAUL, Jean-Jacques; BARBOSA, Maria Lígia de Oliveira. A entrada dos egressos de licenciaturas da educação superior na docência. *Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior*, Campinas; Sorocaba, v. 28, e023006, 2023.