

A disciplina *Comunicação e Diversidade* nos cursos de Relações Públicas das universidades brasileiras¹

Mateus Pacheco Braga Evangelista ²
Aline Lira ³

Resumo

Este trabalho apresenta a inserção da disciplina Comunicação e Diversidade nas estruturas curriculares dos cursos de graduação em Relações Públicas das universidades brasileiras, sejam elas públicas ou privadas.⁴ Como metodologia foi utilizada a pesquisa documental, por meio da qual se analisou documentos oficiais das instituições de ensino que se dispuseram a compartilhar dados sobre seus Projetos Político-Pedagógicos. Identificou-se que os cursos de graduação em RP, em geral, não oferecem disciplinas voltadas à Comunicação e Diversidade em seus currículos, embora alguns cursos abordem o tema de forma direta ou indireta.

Palavras-chave: Relações Públicas; Comunicação e Diversidade; Graduação

1 Introdução

As discussões sobre diversidade têm-se tornado cada vez mais presentes na sociedade e isso tem refletido nos ambientes organizacionais, principalmente por gerar resultados positivos para as organizações. Organizações que consideram a multiculturalidade e a interseccionalidade em seus sistemas de gestão acabam por gerar pautas que as diferenciam. Como consequência, os processos de relacionamento se tornam mais favoráveis para a imagem organizacional.

De acordo com o Centro Integrador Empresa-Escola (2021) principal agência de integração entre jovens e o mercado de trabalho, a diversidade pode ser um diferencial competitivo entre as organizações, uma vez que ampliam visões e perspectivas de liberdade de expressão, de empatia e de respeito, podendo assim criar um clima organizacional favorável. Com isso, é necessário entender que a diversidade deve ser colocada como primordial e um bem valioso para as empresas (SOUZA et. al, 2021).

A abordagem do tema diversidade tornou-se mais expressiva nos últimos dez anos (MUNDY, 2015), e pensar sobre isso, no século XXI, torna-se mais relevante se avaliarmos os comportamentos sociais e o desenvolvimento da sociedade. Por isso, as organizações precisam

¹ Trabalho apresentado no Grupo de Trabalho (GT) 5 – Comunicação Intercultural e Interseccionalidade, atividade integrante do XV Congresso Brasileiro Científico de Comunicação Organizacional e de Relações Públicas.

² Graduado em Relações Públicas pela Universidade Federal do Amazonas. E-mail: mateuspacheco@gmail.com

³ Professora do curso de Relações Públicas pela Universidade Federal do Amazonas. Doutora em Linguística pela Universidade Federal de Santa Catarina. E-mail: aline@ufam.edu.br

⁴ Este trabalho apresenta resultados do trabalho de conclusão de curso em Relações Públicas pela Universidade Federal do Amazonas, de autoria de Mateus Pacheco Braga Evangelista e orientado por Aline Ferreira Lira.

estar cada vez mais atentas a essas discussões e tomar um posicionamento que as destaquem entre as que, efetivamente, promovem e agem de acordo com os parâmetros da comunicação intercultural e da interseccionalidade, como propõem Ferrari e Cabral (2019).

Partindo do princípio de que o relações-públicas deveria ser o profissional responsável por gerir o processo de comunicação e diversidade nas organizações (MUNDY, 2015), surgiu o questionamento sobre como o tema comunicação e diversidade está sendo abordado na formação acadêmica desse profissional. Assim, a proposta da pesquisa que deu origem a este trabalho surgiu a partir da inquietação sobre a abordagem que se dá ao tema de Comunicação e Diversidade nos cursos de graduação em Relações Públicas das universidades brasileiras. Por isso, a pesquisa tinha por objetivo investigar de qual maneira o presente tema, em forma de disciplina, está inserido na formação dos futuros profissionais de Relações Públicas, por meio de análise quantitativa, quanto à aplicação nas estruturas curriculares dos cursos de RP no Brasil, e qualitativa, quanto à análise das ementas destes cursos.

Para investigar a inserção do tema Comunicação e Diversidade como disciplina nos cursos de graduação, optou-se por adotar uma metodologia que consiste na pesquisa de natureza exploratória que, segundo Prodanov e Freitas (2013), possibilita o delineamento do tema pesquisado, bem como orienta a fixação dos objetivos a fim de que se possam descobrir novos enfoques e discussões para o tema.

2 As Diretrizes Curriculares dos cursos de Relações Públicas no Brasil

As Relações Públicas no ambiente acadêmico aparecem, inicialmente, na criação dos primeiros cursos de Comunicação Social. Segundo Moura (2002), ainda na década de 1940, o curso de Comunicação, com o ensino do Jornalismo⁵, trazia referências às Relações Públicas.

Mas foi no ano de 1967, de acordo com Kunsch (2009), que surge o primeiro curso superior de Relações Públicas no Brasil, na Escola de Comunicações Culturais, hoje Escola de Comunicação e Artes (ECA), da Universidade de São Paulo (USP), com duração de quatro anos. Esse coincide com o mesmo período em que a profissão é regulamentada no país, por meio da Lei nº 5.377, de 11 de dezembro de 1967, o que priva as atividades elencadas no Art. 2º da Lei aos bacharéis em Relações Públicas.

⁵ O primeiro curso de Comunicação Social no Brasil foi homologado no ano de 1943, na então Faculdade Nacional de Filosofia (FNF), conforme a promulgação do Decreto-Lei nº 5.480, de 13 de maio de 1943, do então Ministério da Educação e Saúde Pública, com o ensino direto ao Jornalismo, uma vez que os precursores eram advindos da imprensa. No mesmo período, o curso de jornalismo, em instituição privada, também passa a ser ofertado na então Faculdade de Jornalismo Cásper Líbero, em São Paulo.

A construção histórica dos cursos de Relações Públicas no ensino superior é marcada por significativas reformas estruturais que levam em consideração as mudanças sociais, políticas, econômicas e culturais do Brasil. Essas mudanças também consideram as realidades regionais, uma vez que o País é visto como um ambiente continental. Gomes (2014) aponta que essas diferenças não podem ser vistas como fatos isolados, uma vez que acompanharam todo o desenvolvimento do ensino superior no país.

A estruturação dos cursos de Relações Públicas inicia no ano de 1968, com a promulgação da Lei nº 5.540, de 28 de novembro⁶, que estabelecia as normas de organização e funcionamento do ensino superior brasileiro.

Cabestré (2008) aponta esse momento das Relações Públicas como o de aperfeiçoamento, ocorrendo entre os anos 1969 e 1980. Moura (2002) afirma que os cursos de Comunicação Social no Brasil tiveram cinco currículos mínimos, compostos por pareceres do Conselho Federal de Educação (CFE)⁷ e de resoluções do Ministério da Educação (MEC)⁸. Gomes (2014) complementa que foi a partir de 1969, com a Resolução nº 11/69, que os cursos de Comunicação Social passaram a formar profissionais por meio de habilitações, em que as Relações Públicas foram introduzidas na graduação.

Em 1972, foi realizado o I Congresso Brasileiro de Relações Públicas, na cidade de Petrópolis, no Rio de Janeiro. No decorrer do evento, destacou-se a atividade programada da Associação Brasileira de Relações Públicas (ABRP), que criou a Comissão de Ensino da entidade. Essa representação tinha por objetivo, segundo Cabestré (2008, p.121), de “manter intercâmbio entre as escolas que cuidavam da formação dos futuros profissionais de Relações Públicas e estudar os currículos de graduação e pós-graduação”.

Com a Comissão de Ensino da ABRP, foi possível realizar um estudo mais desenvolvido sobre a prática das Relações Públicas no Brasil. As situações apresentadas fizeram com que o CFE reformulasse o currículo para que, assim, o titulado em relações públicas pudesse exercer, em condições favoráveis, as atividades que lhe fossem outorgadas em grau.

A partir de 1981, houve um aumento na produção de teses e dissertações na área de comunicação e a pós-graduação em Comunicação Social, pelo Brasil, ganha mais impulso, pela geração de produção considerável, quanti e qualitativamente.

Cabestré (2008) pontua esse momento como uma nova fase, mais fundamentada e científica, visto que o aumento de produção acadêmica de mestrado e de doutorado trouxe

⁶ Revogada pela Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

⁷ Pareceres nº323/62; nº984/65; nº631/69; nº 1203/77; nº02/78; nº480/83

⁸ Resoluções nº 11/69; nº03/78; nº 01/79; nº02/84

estudos mais aprofundados para a discussão teórica das Relações Públicas, feita por pesquisadores que atuavam na área docente. Consequentemente houve um aumento na produção literária nacional. Nesse momento, a área de relações públicas mostra um desenvolvimento qualitativo, que se mantém até os dias atuais, frente às mudanças sociopolíticas do nosso país.

Em 1984, fora fixado mais um currículo mínimo para o curso de Comunicação, para as habilitações em Relações Públicas, Jornalismo, Publicidade e Propaganda, Produção Editorial, Rádio e Cinema. De acordo com a aprovação da Resolução nº 02/84, o currículo estabelecia disciplinas categorizadas no tronco comum, que poderiam ser distribuídas ao longo do curso. Nessa versão curricular passou a ter exigência do uso das novas tecnologias de comunicação (à época), o aumento da carga horária de disciplinas e o fortalecimento do ensino da Língua Portuguesa.

Autores como Serra (2008) e Kunsch (1986) apontam que esse currículo deixava mais rígida a divisão dos campos teórico e prático, o que poderia ser uma questão a refletir. Serra (2008) ainda pontua uma problemática na aplicação desse currículo, que foi a postergação do tempo para que o aluno atingisse o conhecimento específico, uma vez que todas as disciplinas do tronco comum eram realizadas durante a primeira metade do curso de graduação. Para o autor, isso afetava no desejo imediato, do estudante, de acesso às práticas de comunicação e a não-preparação devida desse aluno que ingressava no mercado, por meio de estágios e empregos. Além disso, o autor considera que a teoria não é, necessariamente, uma parcela somada ao desenvolvimento prático do acadêmico, mas sim, um momento que gera reflexões, pensamento crítico e livre imaginação.

Ainda no período de vigência do currículo de 1984, Cabastré (2008) aponta que importantes entidades contribuíram para o desenvolvimento e para a consolidação das discussões das práticas de Relações Públicas, como a Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação (INTERCOM). Por meio dos seus congressos anuais, a INTERCOM criou grupos para cada habilitação da área possibilitando, assim, as questões de ensino, de pesquisa e de mercado de trabalho fossem discutidas de forma aprofundada.

Atualmente, encontra-se em vigência a Resolução nº 02/13, de 27 de setembro de 2013, que institui as Diretrizes Nacionais para o curso de Relações Públicas. O documento foi elaborado por uma Comissão de Especialistas instituída por meio da Portaria nº 595, de 24 de maio de 2010 - MEC/SESu, formada pelos professores Margarida Kunsch, Cláudia Peixoto de Moura, Esnel José Fagundes, Márcio Simeone Henriques, Maria Aparecida Ferrari, Paulo Nassar e Ricardo Freitas.

A atual Resolução institui, no inciso I, do parágrafo 1º, do Art. 3º, o estabelecimento de componentes curriculares obrigatórios e optativos para os projetos político-pedagógicos de Relações Públicas que formem profissionais generalistas, que sejam capazes de “atuar nas áreas de comunicação nas organizações públicas, privadas e do terceiro setor, por meio do estabelecimento de políticas, estratégias e instrumentos de comunicação e relacionamento (BRASIL, 2013, p.2)

Já o parágrafo 2º, no Art. 3º, estabelece que os cursos devem determinar ações pedagógicas que visem ao desenvolvimento de condutas e atitudes com responsabilidade social e profissional sob os seguintes princípios

I - consideração para com os aspectos sociais, culturais e relacionais na interação com os públicos, na política, no planejamento e nas ações da comunicação organizacional; II - reflexão e crítica junto com os processos comunicativos, produzindo conhecimentos e práticas adequadas às mudanças e demandas, sem perder a ênfase nos interesses da sociedade; III - preocupação com a formação humanística, crítica e ética e com a formação multidisciplinar; IV - adoção de linhas de formação condizentes com as demandas sociais das instituições, sua vocação e sua inserção regional e local.

Já o perfil do egresso de Relações Públicas é instituído com base no Art. 4º, que deve ter uma formação ética, humanística, crítica e reflexiva, seguindo as características de

I - capacidade acurada de análise conjuntural, de forma que se lide quantitativa e qualitativamente com dados estatísticos, econômicos e sociais, transformando-os em indicadores para a elaboração de políticas de comunicação; II - percepção das dinâmicas socioculturais, tendo em vista interpretar as demandas dos diversos tipos de organizações e dos públicos; III - compreensão das problemáticas contemporâneas, decorrentes da globalização, das tecnologias de informação e da comunicação e do desenvolvimento sustentável necessária ao planejamento de relações públicas; IV - entendimento do campo técnico-científico da comunicação, capaz de estabelecer visão sistêmica das políticas e estratégias de relacionamentos públicos; V - capacidade de liderança, negociação, tomada de decisão e visão empreendedora

A formação profissional de Relações Públicas, no curso de graduação, deve ser organizada em quatro eixos: Formação Geral, Formação em Comunicação, Formação em Relações Públicas e Formação Suplementar. Toda a construção de Projetos Político-Pedagógicos (PPPs) deve seguir as orientações e as normas apresentadas, criando atividades acadêmicas que possibilitem o desenvolvimento das competências esperadas.

Atualmente, existem 92 (noventa e dois) cursos de Relações Públicas em atividade no País⁹, públicas ou privadas, com o grau de bacharelado, sendo 79 na modalidade presencial e 13 na modalidade a distância. A maior concentração desses cursos encontra-se nas regiões Sudeste e Sul. Na região Norte, destaca-se o fato de ter, na forma ativa, somente o curso de Relações Públicas¹⁰ da Universidade Federal do Amazonas (UFAM).

3 Comunicação e Diversidade

A diversidade é um tema muito presente dentro dos campos das ciências humanas e sociais, principalmente por contribuir com o entendimento e o posicionamento do indivíduo dentro de um ambiente coletivo, como a sociedade. Compreender o seu conceito é englobar marcadores sociais como gênero, identidade, sexualidade, etnia, culturas, crenças, faixa etária e tantos outros que se diferenciam na construção social de um grupo de indivíduos.

Fleury (2000) aponta que a diversidade é tida como uma pluralidade de indivíduos distintos que interagem num mesmo espaço social e deve considerar diversos aspectos, como graus de instrução, origem e, até mesmo, a língua. Já Sales (2016) aponta que os debates sobre diversidade, com avanços significativos nessa questão, é algo que vem crescendo, mas ainda é um tema que gera distanciamento por parte de algumas pessoas, o que dificulta a difusão das práticas e do entendimento sobre o assunto.

De acordo com Sales (2016) apud Thomas Jr (2002), foi na década de 1980 que o tema diversidade passou a ser um objeto de gestão nas organizações já que havia preocupações com a questão de representatividade em altos cargos, bem como a associação de que resultados seriam mais positivos se houvessem políticas de diversidades implementadas.

Porém, o discurso de diversidade foi sendo apropriado de forma mais intensa pelas organizações a partir da década de 1990, ganhando maior visibilidade nos últimos dez anos (MUNDY, 2015). O autor identifica que nesse mesmo período as organizações têm-se esforçado para que, cada vez mais, questões de diversidade estejam mais presentes nos discursos organizacionais, embora ainda se adote, tanto pelas organizações quanto pelos profissionais, uma definição mais genérica do assunto.

Entretanto, atualmente as organizações tendem a ouvir mais sobre essas questões e, de algum modo, buscam colocar em práticas ações mais afirmativas que não discriminem indivíduos e suas particularidades, embora isso seja apontado por Peruzzo (2019) como uma

⁹ Informações coletadas por meio da lista de cursos de Relações Públicas oferecidos por instituições de ensino superior, disponível no Portal E-MEC, do Ministério da Educação, por meio do endereço eletrônico <http://emec.mec.gov.br/>. Acesso em 25 jul. 2022.

¹⁰ Até o ano de 2021, o curso era denominado como Comunicação Social - Relações Públicas.

forma de lucro por meio de desempenho e reputação perante a sociedade, uma vez que a organização corresponderia às pressões sociais.

Como já dito anteriormente, o profissional de Relações Públicas é o mais indicado para gerir a gestão da diversidade nas organizações (MUNDY, 2015). Assim, ao refletir sobre o papel do profissional de relações públicas no mercado de trabalho, suas funções básicas e suas técnicas, entende-se que, em tese, essas atividades são desenvolvidas ainda no ambiente acadêmico a fim de que a formação deste futuro profissional garanta um retorno positivo para sua atuação. Para compreender mais sobre o assunto, é preciso voltar à base e entender como os cursos e universidades têm abordado essa questão.

A universidade é uma instituição que necessita acompanhar as mudanças sociais para que as discussões e formações feitas, por meio do ensino, da pesquisa e da extensão, estejam atualizadas às demandas que a sociedade apresenta. Por tal fato, os cursos de graduação sempre necessitam passar por reformulações em seus projetos político-pedagógicos e currículos a fim de atender às necessidades ali expressadas.

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 aulas e virem objetos de discussão e estudo por parte de professores e estudantes. Na comunicação, especificamente nas relações públicas, isso toma mais força, uma vez que o trabalho envolve a construção e manutenção de relacionamentos entre públicos.

Nessa perspectiva, coloca-se em questão a construção dos currículos dos cursos de graduação em Relações Públicas e as habilidades e conhecimentos que o aluno necessita adquirir antes de entrar na prática de sua profissão. A necessidade de disciplinas que abordam a comunicação e diversidade nos cursos de RP tem-se tornado mais evidente, frente ao crescimento e reconhecimento das ações de gestão da diversidade mais presentes dentro das organizações.

De acordo com a pesquisa realizada por Pérsigo e Athaydes (2019), cerca de 70% de profissionais já inseridos no mercado consideram extremamente importante a diversidade no ambiente de trabalho. A pesquisa registra, também, que 18,9% desses profissionais concordam que a pauta pode ser conflituosa se não trabalhada de forma adequada e planejada.

Portanto, a partir do que foi discutido até aqui, é possível inferir a importância da disciplina Comunicação e Diversidade para os cursos de RP.

4 A disciplina Comunicação e Diversidade nos cursos de Relações Públicas

A pesquisa que deu origem a este trabalho iniciou com um levantamento quantitativo de cursos de Relações Públicas em atividade no Brasil, registrados no portal do MEC¹¹, para que, posteriormente, se tivesse acesso aos portais ou sites de cada instituição de ensino, nos quais as estruturas curriculares¹² dos cursos estivessem disponíveis para análise e, assim, atender o objetivo de identificar a presença da Comunicação e Diversidade (C&D) como disciplina nesses cursos.

De acordo com os dados do portal do MEC, atualmente, existem noventa e dois cursos de Relações Públicas ou Comunicação Social - Relações Públicas cadastrados no país, no grau de bacharelado, sejam nas modalidades presencial ou a distância, que estão classificados como “em atividade”. Ao realizar o levantamento nos portais e sites das instituições de ensino, identificou-se que essa lista não está totalmente atualizada: catorze cursos, embora estejam regulamentados junto ao MEC, não iniciaram, efetivamente, as suas atividades e oito cursos não se encontram mais em funcionamento.

Do quantitativo analisado, somente nove não disponibilizaram a estrutura curricular em seus portais ou sites, o que impossibilitou a contabilização desses para a análise. Portanto, os dados foram analisados com o quantitativo de cinquenta e sete cursos de Relações Públicas ativos no país.

Dos cursos estudados, constatou-se que somente cinco oferecem disciplinas que abordam diretamente o tema Comunicação e Diversidade, como pode ser observado no Quadro 1. As disciplinas possuem carga horária, em média, de 60 horas, sendo a UFAL e a Feevale com maiores cargas horárias, 80h, e a UFPR a de menor carga horária, 30h.

Das disciplinas ofertadas, três estão dispostas no quadro de obrigatórias: sendo a Universidade Federal do Alagoas (UFAL), ofertando-a no 1º ano de graduação (no 1º semestre para o curso diurno e no 2º semestre para o curso noturno) e as Faculdades Integradas Hélio Alonso (FACHA), que oferta a disciplina logo no 1º semestre do curso, ou seja, no ingresso do estudante na academia. A Universidade Feevale oferta a disciplina no 5º período, quando o aluno já concluiu, no mínimo, 50% do curso. A Universidade Federal do Paraná (UFPR) e a Universidade de São Paulo (USP) dispõem das disciplinas no quadro de optativas, em que o

¹¹ Disponível em <https://emec.mec.gov.br/>. Acesso em 09 ago. 2022.

¹² Esse método foi possibilitado devido à Portaria nº. 2.864, de 24 de agosto de 2005, do Ministério da Educação, que estabeleceu que todas as instituições de ensino superior devem tornar públicas e manter atualizadas, em página eletrônica própria, as condições de oferta dos cursos por elas ministrados, incluindo o programa de cada curso oferecido e demais componentes curriculares, sua duração, requisitos e critérios de avaliação.

aluno, em qualquer período, pode optar por cursar a disciplina, se essa estiver em oferta pelo curso no semestre em vigência.

Quadro 1: Ementas das disciplinas que abordam Comunicação e Diversidade

Instituição	Disciplina	Ementa
Universidade Federal do Alagoas	Comunicação, Cultura e Diversidades Étnico-Sociais	Interpretação e construção dos desenvolvimentos complexos da Comunicação na sua interseção com abordagens étnicas. Reflexões sobre: identidade social e identidade cultural; diversidade e sua intersecção com a mídia; raça e racismo na comunicação midiática; sexualidade humana e sua representação na comunicação midiática; multiculturalismo; cultura africana e representações midiáticas; diversidades culturais e étnico-sociais nas organizações.
Universidade de São Paulo	Comunicação, Cultura e Diversidades Étnico-Sociais	Interpretação e construção dos desenvolvimentos complexos da Comunicação na sua interseção com abordagens étnicas, de grupos sócio acêntricos e etnomidialógicos, atendendo as demandas da história plural e das diferentes matrizes culturais da contemporaneidade. O programa contempla as perspectivas da Lei 10.639/2003, que propõe a história e cultura afro-brasileira e africana nos currículos escolares, e introduz ainda as questões das diversidades socioculturais contemporâneas, envolvendo os grupos sócio acêntricos.
Faculdades Integradas Hélio Alonso	Diversidade e Cultura	Ampliar o repertório acerca da diversidade no mundo empresarial e da diversidade na formação social brasileira. Compreender as diversas linguagens da mídia <i>online</i> e <i>offline</i> . Reconhecer as linguagens apropriadas para a redação de textos em suportes de mídia. Desenvolver visão crítica das linguagens, tendo por base o estudo da natureza, gênese e função delas para operar com a pluralidade das formas de expressão em mídias impressas, eletrônicas e digitais. Relacionar antropologia, sociologia, cultura, diversidade e design como partes constituintes do conhecimento do profissional de comunicação moderno e contemporâneo. Prototipar peças de comunicação para testar se a linguagem e o design são apropriados para o objetivo estabelecido. Empregar e ter pensamento crítico em relação à variedade e ao estilo de linguagem adequado à situação comunicativa, ao interlocutor e ao gênero textual e/ou digital.
Universidade Feevale	Laboratório de Comunicação Organizacional e Diversidade	Aborda a responsabilidade das organizações empresariais pela questão da diversidade, para além dos resultados e da eficácia organizacional: debate o papel da comunicação para inclusão das pessoas com deficiência no mercado, além de questões de gênero, sexualidade e raça

Universidade Federal do Paraná	Comunicação e Diversidade	Tópicos especiais em comunicação, mídia e diversidade cultural
--------------------------------	---------------------------	--

Fonte: elaborado pelos autores.

Analisando as ementas, é possível observar que grande parte dessas disciplinas são ofertadas na matriz curricular obrigatória dos cursos de RP e são apresentadas em disciplinas que abordam as questões de cultura e sustentabilidade. Somente duas apresentam-se no quadro de disciplinas optativas, que podem ser de livre escolha do aluno.

Embora os nomes das disciplinas variem, é possível perceber que todos os cinco cursos que oferecem comunicação e diversidade diretamente possuem ementas similares, abordando questões relacionadas a marcadores sociais de diversidade, multiculturalidade, identidade e outros assuntos relacionados ao tema. A interseccionalidade¹³, entretanto, não é abordada por nenhuma das ementas de forma explícita.

Collins e Bilge (2021, p. 16) consideram que a interseccionalidade é “uma forma de entender e explicar a complexidade do mundo, das pessoas e das experiências humanas” e lembram que classe, raça, gênero e outros marcadores sociais se apresentam de forma sobreposta nas relações de poder da sociedade, funcionando de maneira unificada. Akotirene (2019, p.63) indica que a interseccionalidade é “uma lente analítica sobre a interação em seus efeitos políticos e legais”, não estando relacionada apenas à identificação de múltiplas identidades. Assim, embora complexa, de difícil entendimento e muitas vezes considerada por alguns autores como apropriação inadequada¹⁴, seria interessante que os cursos de RP também considerassem abordar a interseccionalidade nas ementas das disciplinas de comunicação e diversidade, uma vez que, como lembra Crenshaw (1989), as discriminações dificilmente virão sozinhas.

Também a partir da análise das ementas é possível identificar que essas buscam objetivos comuns, principalmente, com relação à promoção da diversidade dentro das organizações e mostram que o papel da disciplina é nortear o aluno para um preparo mais sólido do mercado.

Além dessas cinco instituições que possuem disciplinas voltadas à diversidade, mais onze universidades oferecem disciplinas com conteúdos relacionados ao assunto, abordando temas voltados à cultura, à multiculturalidade, ao gênero, à etnia e à raça, entre outros. Algumas

¹³ Akotirene (2019) indica que *interseccionalidade* é um termo cunhado a partir dos estudos de teoria crítica de raça, por Kimberlé Crenshaw em 1989. A partir de 2001, após a Conferência Mundial contra o Racismo, Xenofobia e Formas Conexas de Intolerância, ocorrida na África do Sul, o termo tornou-se popular.

¹⁴ Para saber mais sobre o assunto, consultar Akotirene (2019).

dessas instituições ainda trabalham o tema como unidade temática ou subitem, como os casos da Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA), que oferta a disciplina “Comunicação, cidadania e diversidade sociocultural”, da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), que oferta a disciplina “Seminário Étnico-Raciais”, e da Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUC Campinas), com a disciplina “Sociologia contemporânea e diversidade”.

As disciplinas estão mais presentes em IES da região Sul, seguida da região Sudeste. Essa questão também é identificada na análise dos cursos que abordam o tema diversidade em outras disciplinas. Outras onze instituições também trabalham o tema, porém não identificadas de forma direta.¹⁵ Esse é o caso da Universidade Federal do Amazonas, da Universidade Estadual de Londrina, da Universidade de Caxias do Sul, da Pontifícia Universidade Católica de Campinas, de Minas Gerais e do Rio Grande do Sul, da Universidade Estadual Paulista – Júlio Mesquita Filho, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro, da Universidade Federal da Paraíba, do Centro Universitário Sul-Americana e da Universidade Federal do Pampa.

No caso dessas instituições, o tema é abordado em disciplinas não totalmente dedicadas ao assunto, como, por exemplo, Comunicação e Sustentabilidade, Tópicos Especiais em Relações Públicas e Comunicação e Cultura. Apesar de abordar temas diversos, as ementas das disciplinas também versam sobre questões étnico-raciais, cultura, sustentabilidade, multiculturalismo e cidadania. É importante ressaltar que, nem sempre, a nomenclatura “diversidade” é explícita na ementa, podendo desenvolver assuntos relativos às questões de sexualidade, gênero, etnias e outros marcadores sociais.

Embora as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso de RP requeiram que o egresso tenha a percepção das dinâmicas socioculturais, para que se interpretem as demandas dos vários tipos de organização e públicos, apenas 16 (dezesseis) das 57 (cinquenta e sete) instituições ativas, que fazem parte da amostragem desta pesquisa, oferecem a disciplina que aborde direta ou indiretamente as questões de Comunicação e Diversidade.

Destaca-se que essas Diretrizes se encontram em vigência há quase 10 anos e, dentro desse período, as IES teriam o prazo máximo de dois anos, após a publicação do documento, para adequarem as suas matrizes às demandas apresentadas. Analisando em porcentagem, somente 9,12% das instituições oferecem conteúdos relacionados ao tema desta pesquisa, sendo 2,85% de forma direta e 6,27% de forma indireta.

Entretanto, como abordado neste trabalho, as discussões a respeito da diversidade, da comunicação multicultural e da interseccionalidade é relativamente nova. No Brasil, na área de

¹⁵Para esta análise, considera-se somente abordagem quando a ementa traz uma ou mais variáveis que são colocadas no entendimento sobre diversidade.

Relações Públicas, tem ganhado mais força a partir da criação do GT Comunicação Multicultural e Interseccionalidade, da Associação Brasileira de Pesquisadores de Comunicação Organizacional e de Relações Públicas (ABRAPCORP), em 2019. Desde então, tem sido expressivo o número de trabalhos apresentados nesse GT, o que reforça a importância e a relevância de esse assunto ser, também, abordado pelos cursos de Relações Públicas no País.

Considerações Finais

Como visto ao longo deste trabalho, são poucas as instituições de ensino superior que oferecem disciplinas que abordem diversidade e comunicação intercultural. Considerando a necessidade de formação dos discentes de Relações Públicas para que eles atuem de forma a atender as necessidades do mercado, seria interessante que os cursos de Relações Públicas das universidades brasileiras revisassem seus projetos político-pedagógicos a fim de atender a essa demanda que surge não apenas por parte da organização, mas de movimentos sociais e da sociedade.

Para que isso seja possível, é necessária formação específica aplicada para esses profissionais. Essa visão é evidente na pesquisa realizada por Pérsigo e Athaydes (2019), já relatada neste trabalho, que mostra que os profissionais já inseridos no mercado sentem dificuldades na aplicação de ações de promoção à diversidade, não somente por obstáculos impostos pela filosofia organizacional, mas também pela falta de abordagem do tema ainda na formação acadêmica.

Como foi discutido neste trabalho, a abordagem sobre comunicação e diversidade ainda é mínima dentro dos cursos de graduação em Relações Públicas pelo Brasil, o que mostra um significativo atraso no atendimento às demandas sociais em um momento que já se impõem posicionamentos mais incisivos sobre isso. Ainda sim, é louvável colocar que as discussões, mesmo que mínimas, estão sendo feitas de alguma forma e abrangem marcadores sociais de diversidades e comunicação multicultural, embora não se pense, de forma direta, na interseccionalidade.

Na pesquisa realizada foi possível identificar, principalmente, que as discussões são mais voltadas às questões étnico-raciais, ponto importante, se considerarmos os dados censitários do país. Com um Brasil que ainda flerta com questões escravistas e escancara preconceitos estruturais, é de suma necessidade que essas discussões ocorram no ambiente acadêmico, principalmente para uma formação mais técnica do profissional de comunicação e de relações públicas.

No geral, todas as ementas analisadas propõem que o estudante desenvolva um pensamento crítico em relação ao que se aborda no tema, o que demonstra, por parte das instituições, a preocupação de formar um profissional que não apenas faz, mas que pensa e considera inúmeras perspectivas e contextos para agir de forma coerente.

Ao relacionar as propostas dessas disciplinas com as Diretrizes Nacionais Curriculares para os cursos de Relações Públicas, com a disciplina inserida na estrutura curricular, o profissional (egresso) encontra-se capacitado para analisar as conjunturas por meio de dados estatísticos, sociais e econômicos (inciso I, Art.4º), tendo a percepção das dinâmicas socioculturais para interpretar as demandas dos públicos de interesse (inciso II, Art.4º), além de compreender as problemáticas contemporâneas, principalmente do desenvolvimento sustentável, para exercer a função de planejamento em relações públicas (inciso III, Art.4º).

Não há dúvidas de que o caminho para atender essas demandas é a atualização das estruturas curriculares nas universidades. Por meio delas, a formação profissional é mais completa, já que apresentará soluções às demandas sociais, bem como as necessidades dos estudantes, que entrarão no mercado cada vez mais qualificados em termos de conhecimentos, posicionamentos críticos e aperfeiçoamento técnico.

Com quase uma década da publicação das diretrizes curriculares, é importante deixar o alerta para os cursos de Relações Públicas de todo o país quanto à necessidade de se discutir e debater sobre as questões de diversidade, considerando não somente o contexto geral e comum do tema, mas também as particularidades da região geográfica a qual a instituição está inserida.

Referências

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. São Paulo: Sueli Carneiro;Pólen, 2019.

CABASTRÉ, Sonia Aparecida. Contextualizando as relações públicas como atividade do campo profissional. In: MOURA, Cláudia Peixoto de. (org.) **A história das relações públicas: fragmentos da memória de uma área**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2008. [recurso eletrônico].

COLLINS, Patrícia Hill; BILGE, Selma. **Interseccionalidade**. São Paulo: Boi Tempo, 2021. Tradução de Rane Souza.

CRENSHAW, Kimberlé. Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. **University of Chicago Legal Forum**, n. 1, p. 139-167, 1989. Disponível em: <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=uclf>. Acesso em 04 de março de 2023.

FERRARI, Maria Aparecida; CABRAL, Raquel. Comunicação intercultural e interseccionalidade: breve reflexão sobre as perspectivas e desafios da diversidade nas

organizações. IN: CONGRESSO ABRAPCORP, XX [São Paulo-SP, 06-09 maio 2019]. São Paulo, SP: Faculdade Cásper Líbero, 2019.

FLEURY, Maria Tereza Leme. **Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras**. RAE-Revista de Administração de Empresas, v. 40, n. 3, p. 18-25, 2000
Acesso em 14 ago 2022.

GOMES, Marion Litaiff Azize. **Relações públicas internacionais: inserção da disciplina nas universidades brasileiras**. Trabalho de Conclusão de Curso]. Manaus: Bacharelado em Comunicação Social – habilitação em Relações Públicas. Instituto de Ciências Humanas e Letras. Universidade Federal do Amazonas. Manaus, 2014.

KUNSCH, Margarida Maria Krohling (org.). **Comunicação e educação – caminhos cruzados**. São Paulo, Loyola, 1986.

_____. Os campos acadêmicos da comunicação organizacional e de relações públicas no Brasil. In: KUNSCH, Margarida Maria Krohling (org). **Relações públicas e comunicação organizacional: campos acadêmicos e aplicados de múltiplas perspectivas**. São Caetano do sul, SP: Difusão Editora, 2009.

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, Flórida, vol. 2, n. 2, p. 1-35, Outubro de 2015.

PERUZZO, Cícília Krohling. Igualdade e direitos humanos nas organizações empresariais e cidadania. In: LEMOS, Else; SALVATORE, Patrícia. **Comunicação, diversidades e organizações: pensamento e ação** [recurso eletrônico]. São Paulo: Abrapcorp, 2019.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. [recurso eletrônico]. 2 ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

SALES, Ricardo Gonçalves de. **Políticas de diversidade nas organizações: breve histórico, modelos e reflexões**. In: Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação. 2016.

SOUZA, Ana Caroline da Silva [et al.]. **O valor da diversidade nas organizações: um mero discurso ou uma experiência efetiva**. *Revista Valore*, [S.l.], v.5, p.371-383, jul.2021. Disponível em <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/871>. Acesso em 13 fev. 2023.