

I Seminário Nacional de Trabalho e Gênero

A profissão de Relações Públicas – uma análise do processo de profissionalização e das relações de gênero

André Ribeiro Coutinho
Mestrando do Programa de Pós-Graduação em Agronegócios - UFG

Abstract

A profissão de Relações Públicas é praticada há quase 100 anos no Brasil. Os primeiros registros da atividade datam da década de 1910, com o Serviço de Informações Agrícolas do Ministério da Agricultura e com a instalação do Departamento de Relações Públicas da Light Co. em São Paulo-SP. Este artigo busca levantar questões acerca da evolução da atividade enquanto profissão a luz das teorias da “sociologia das profissões” desenvolvidas por Dubar, Abbott e Freidson e de trabalhos sobre o gênero em Relações Públicas no Brasil e nos Estados Unidos. O objetivo desta reflexão é contribuir para a compreensão do processo de profissionalização da atividade e também para pesquisas futuras sobre Relações Públicas.

Palavras- chaves:

Relações Públicas, profissionalização, gênero, mercado de trabalho

Introdução

O início das relações públicas no Brasil é marcado pela instalação, em 1914, do Departamento de Relações Públicas na The San Paulo Tramway Light and Power Company Limited, atual Eletropaulo. Apesar deste fato constar como marco inicial da atividade no país, é somente a partir da década de 1950 que se deu início de fato à profissionalização.

Para muitos autores, como Brandão (Brandão, 2001), os primeiros estudos e as primeiras práticas de Relações Públicas datam do início dos anos 1950, correspondendo ao período da expansão do capitalismo no Brasil. Foi também nesta década que se iniciou a consolidação dos meios de comunicação de massa no país. O contexto de crescimento econômico foi propício para o aumento da adoção de práticas de relações públicas que, assim como das outras disciplinas da comunicação – jornalismo e publicidade, está intimamente ligada ao crescimento das relações comerciais e institucionais capitalistas. Desta forma, o caráter inicialmente capitalista da profissão se relacionou aos movimentos de crescimento econômico de países americanos e europeus.

Este período foi marcado pela entrada no país de empresas multinacionais que traziam consigo novas técnicas e métodos de tratamento de empregados e no relacionamento com seus clientes. Esta década foi marcada por um nacionalismo influenciado pelo governo JK e exigiu destas empresas estratégias de “defesa” e também de entendimento e negociação. Apesar de ser considerada a mais significativa para as Relações Públicas, (Brandão, 2001) ressalta que :

“Foi apenas o período das iniciativas pioneiras, como os cursos de curta duração, conferências, encontros e alguns registros históricos significativos como a fundação da ABRP, Associação Brasileira de Relações

Públicas, em 1954. Porém, é na década de 60 que a profissão adquire status na sociedade e que se institucionaliza, fato marcado pela sua regulamentação e pela instituição dos órgãos de fiscalização e controle, os Conselhos de Profissionais de Relações Públicas”.

Um destaque deve ser dado ao fato de que as forças de direita buscavam nas Relações Públicas o que Brandão (2001, p.40) chamou de “uma forma de divulgação mais persuasiva e menos explícita do que a conhecida propaganda política, que carregava o peso da história nazista, acrescida, no Brasil, da péssima lembrança deixada pela propaganda política utilizada pela ditadura de Getúlio Vargas”. Para Brandão, este sentimento foi o propulsor para a criação da ABRP. Destacamos a partir deste ponto de vista, que o caráter inicialmente capitalista da profissão, ganha contornos políticos muito fortes o que será evidenciado pelo crescente interesse do governo central pós-golpe com a criação, em 1968, da Assessoria Especial de Relações Públicas – AERP, em 1968. A AERP era um órgão ligado à presidência da república com o objetivo de “ativar emocionalmente a grande massa” (FICO, apud Brandão, 2001, p.42) e deveria controlar todas as ações de Relações Públicas do Governo.

A profissão de Relações Públicas foi reconhecida no Brasil em 1967, por meio do decreto-lei nº 5.377. O espírito regulador deste decreto ficou evidente com a posterior criação do Sistema Conferp, constituído do Conselho Federal dos Profissionais de Relações Públicas e dos respectivos Conselhos Regionais de Profissionais de Relações Públicas – Conrerp pelo Decreto Lei nº 860 de 1969. A função primária dos conselhos é regulamentar, disciplinar e fiscalizar a profissão e o seu exercício, trabalhando para a divulgação da profissão e zelar pela conduta ética de seus profissionais.

Uma das conseqüências da regulamentação foi a apropriação pela ditadura militar da natureza política das atividades de relações públicas, que até então se desenvolviam como uma filosofia e técnica de administração de empresas próprias de sua natureza capitalista.

A decisão de se regulamentar a profissão no Brasil, repercutiu no mundo todo. Sendo o primeiro país a efetivar este tipo de decisão, foi também alvo de estudos acerca de regulamentação em outros países. Estados Unidos e Canadá, principalmente, têm discutido a regulamentação em seus países e tomado como referencial de discussão. A regulamentação acabou por trazer mais problemas para a profissão do que benefícios. (Molleda e Athaydes, 2003) afirmam que a regulamentação (a exigência do diploma em Comunicação Social – habilitação em Relações Públicas, em especial) tem dificultado a consolidação da profissão mesmo com mais de 30 anos de legislação. Isso porque o caráter amplo do campo tem resultado em disputas com outras áreas – marketing, recursos humanos e jornalismo, por exemplo – por algumas práticas de Relações Públicas. Além disso, acordos regionais têm possibilitado que profissionais estrangeiros possam trabalhar na área no país sem que seja necessária a sua graduação conforme prevista na lei.

A regulamentação da profissão é questionada por muitos autores como sendo um entrave para o desenvolvimento das atividades de Relações Públicas. Brandão (2001, p. 50) encara como absurda a proposta de que a prática das Relações Públicas deve ser privativa de profissionais registrados nos Conselhos sob pena de sanções legais. Como argumentos apresenta o fato de que os cargos e funções em empresas não se pautam mais pela formação universitária, a estrutura para fiscalização necessária seria tão grande a ponto de ser impossível montá-la e por último, que o campo de Relações Públicas é tão amplo que a sua delimitação não traria vantagens por restringir uma área que a cada dia se expande. Lesly (apud Molleda e Athaydes, 2003) também critica a regulamentação que, para ele, traria

aumento de burocracia, limitação de negociações e a limitação da mobilidade profissional. Outros autores americanos se dedicaram à discussão deste tema apresentando prós e contras. Para Forbes (apud Molleda e Athaydes, 2003) o benefício da regulamentação seria a obrigatoriedade de se definir relações públicas. Autores como Sharpe afirmam que o reconhecimento da profissão vem da manutenção de altos padrões de conduta e resultados. É certo que também nos Estados Unidos (país no qual a atividade é mais desenvolvida) o tema levanta opiniões a favor e contra. O que se reconhece é que o padrão da atividade é que irá definir o seu espaço no mercado de trabalho.

Outro problema encarado com a criação de mecanismos de controle e fiscalização é a crescente negação de profissionais recém egressos dos cursos de nível superior em se registrarem. Dentre as principais razões podemos levantar: a falta de contato com o seu respectivo Conselho Regional, o desejo de benefícios por meio da afiliação (é constante a afirmação “o que eu ganho me registrando” ou “o Conrerp não faz nada por mim”) e a cobrança de fiscalização como meio para obter uma vaga no mercado de trabalho.

A organização profissional e status profissional

O breve histórico apresentado nos levanta algumas questões relacionadas ao que sociólogos chamam de processo de profissionalização. Analisando o processo de regulamentação e criação da figura do Conselho Federal acabou por gerar uma organização artificial. Podemos definir como artificial uma vez que não foi estabelecida por um consenso da classe profissional (que, de fato, era diminuta na época) e sim por um pequeno grupo e por iniciativa do governo central.

Abbott (Abbott, 1991) propunha a avaliação do processo de profissionalização baseado em seis acontecimentos (a associação dos profissionais, o controle do trabalho, o interesse em educação profissional, o desejo de criação do conhecimento profissional, o surgimento de estruturas organizadas de trabalho profissional e formas de especificação e análise). A associação de profissionais surge sempre antes, uma vez que não há como obter um consenso e mesmo regular as relações sem um corpo de profissionais.

O conhecimento profissional é uma das tarefas centrais no processo de profissionalização de uma ocupação para Abbott (1991, p. 357). Desta forma é necessário que as instituições intelectuais e de educação apareçam anteriormente à regulamentação pelo Estado. A profissão de Relações Públicas foi regulamentada num momento em que ainda se estabelecia no país. Exigiu-se um curso superior, quando as matrizes curriculares ainda estavam sendo definidas e poucos cursos existiam no Brasil. Exigiu-se artificialmente por lei uma qualificação, que não era possível oferecer. Neste ponto a afirmação de (Freidson, 1998) acerca da importância do conhecimento:

“O único recurso genérico das profissões é, como em toda a tarefa, a sua capacidade de realizar determinados tipos de trabalho. Distinguem-se de outras ocupações pelas tarefas específicas que reivindicam e pelo caráter especial do conhecimento e competência exigidos para realizá-las. A autoridade do conhecimento é decisiva para o profissionalismo, e é expressa e transmitida por uma diversidade de agentes e instituições: não depende

exclusivamente das relações profissional/cliente ou das atividades oficiais de associações”.

No caso da regulamentação precoce de RP, é evidente que o conhecimento profissional não existia e tampouco associações amadurecidas e que fossem capazes de obter um consenso verdadeiramente significativo. Aconteceu neste caso o processo inverso. Primeiro se regulamentou a profissão para então buscar a construção de seu conhecimento, com a criação de cursos superiores, e a posterior associação forçada numa instituição artificial.

Desta forma, podemos afirmar que a profissão foi “fechada” com exclusividade aos bacharéis de RP, aqui vemos o diploma como instrumento mais importante do mecanismo de burocratização e transformação da profissão em uma organização fechada (Dubar, 1997), quando estes ainda não existiam e também quando o campo de relações públicas ainda não havia definido por si só a sua amplitude. Embora as primeiras iniciativas para o estabelecimento de cursos regulares de RP no país datem de 1953, com a Escola Brasileira de Administração da Fundação Getúlio Vargas do rio de Janeiro, é somente em 1967 (ano da regulamentação) que surgirá o primeiro curso superior regular, com duração de quatro anos na Escola de Comunicações Culturais da Universidade de São Paulo, atual Escola de Comunicação e Artes.

O conhecimento científico em Relações Públicas produzido no Brasil não é volumoso, nem chega perto disso. Kunsch (Kunsch, 2003) apresenta uma análise da produção científica na área no país e constata o pouco que foi produzido em termos de contribuições para uma teoria geral das Relações Públicas. A autora conclui (p.121) que “Relações públicas e comunicação organizacional ainda não ocupam um lugar merecido nos diversos cursos de pós-graduação em Comunicação Social no Brasil, que hoje somam um total de 20”. Domínio do conhecimento, requisito para a construção de uma identidade profissional (Dubar,1997) não foi até hoje atingido.

Buscando resolver estes impasses foi realizado entre os anos 1992 e 1997 o Parlamento Nacional de Relações Públicas, no qual foram debatidos alguns dos problemas da profissão e foram estabelecidas algumas diretrizes como a permissão do registro a profissionais que tivessem participado de programas de pós-graduação e a criação de uma entidade que possibilitasse congregar todos os profissionais de comunicação para dar maior força e reconhecimento ao campo (o que está sendo levado á frente com a apresentação no Senado Federal do Projeto de Lei nº 342 que permite o registro de outros profissionais mediante exames qualificatórios)

Podemos considerar este movimento como uma tentativa de se restabelecer uma ordem que não foi historicamente respeitada e buscar congregar profissionais para as discussões acerca da profissão que deveriam ter sido realizadas ainda na década de 1960. No entanto, os esforços do Conferp em reunir os profissionais em torno de iniciativas têm sido em parte anulados pela rejeição à instituição e também pelo enfraquecimento da categoria que não foi capaz de realizarem o “fechamento social” (Dubar, 1997, p.148) e acabaram por aceitar passivamente a entrada de profissionais de outras áreas de comunicação em seu campo profissional.

Observamos que a artificialidade das medidas tomadas não favoreceu o crescimento da profissão. As etapas sugeridas por autores da sociologia das profissões não foram ultrapassadas naturalmente e o amadurecimento do campo não ocorreu. A própria definição legal da profissão, um tanto vaga e limitadora, permitiu o surgimento de outras nomenclaturas

para os praticantes de Relações Públicas que não se enquadravam na lei ao mesmo tempo em que engessava a fiscalização obrigatória por não permitir punir os mesmos. É mister lembrar que este fato foi corrigido, no entanto tardiamente, em 2002 com a edição de uma nova resolução normativa 43/2003 redefinindo o campo de atividades de RP.

Com a criação dos Conselhos Federais e Regionais observou-se um esvaziamento da Associação Brasileira de Relações Públicas (entidade anterior e que possibilitava a qualquer profissional – independente de sua formação acadêmica se associar), que até então era o organismo propulsor da divulgação da profissão por meio de cursos de curta-duração e debates de temas relacionados à profissão.

Relações Públicas e gênero

Além da questão da regulamentação precoce, outro ponto de destaque na discussão da profissão de RP é o grande número de mulheres praticantes da atividade. Muitas questões podem ser levantadas para a melhor compreensão da atualidade do mercado de trabalho.

A profissão de Relações Públicas é marcada pela presença feminina. Ainda nos cursos de graduação a predominância de mulheres é evidente. No Brasil o retrato não é diferente. No entanto, nos salta aos olhos a produção científica sobre o papel da mulher em Relações Públicas. Num geral a profissão carece de estudos mais sistematizados sobre si mesmo. Na maioria das vezes os estudos são relacionados à história da atividade no Brasil, sem buscar uma compreensão mais aprofundada do assunto. Destacam-se dois trabalhos, ambos relacionados com o resgate histórico (Attuch, 1993 e Torres, Grupo de Pesquisa em história de RP – Rede Alcar).

Uma pesquisa recentemente realizada em 193 empresas (entre as 1.000 maiores do país) pela Associação Brasileira de Comunicação Empresarial – ABERJE buscou retratar a presença da mulher na área de comunicação empresarial. Alguns dados comprovaram o que já pensava a respeito do mercado, como a predominância feminina nas equipes de comunicação (cerca 65% das equipes das empresas é composta majoritariamente por mulheres) ou a pessoa mais graduada em comunicação corporativa ser do sexo feminino (60%). Neste último caso, chama a atenção pra o fato de que nas empresas em que a comunicação corporativa tem status de diretoria, o percentual masculino para o cargo é quase o dobro. A pesquisa também contribui para a visualização da comunicação interna como um campo de melhor desempenho feminino e que não se identifica discriminação quanto ao salário. Embora as entrevistadas considerem que lidem melhor com pessoas, elas acreditam que no mundo corporativo há uma preferência por homens na liderança. Quanto a característica feminina que mais atrapalha as mulheres, foi identificada a emotividade como a que mais escolhida em contrapartida com a sensibilidade, a que mais ajuda.

Embora a pesquisa tenha certa representatividade, ela pouco colabora para a compreensão do problema em Relações Públicas, uma vez que incluiu profissionais das mais diversas áreas (marketing, administração, propaganda e jornalismo) que atuassem na comunicação corporativa.

Fora os exemplos citados não observam outros estudos que tenham sido realizados no Brasil privilegiando a profissão RP e as relações de gênero inerentes a ela. Desta forma, para propormos novas abordagens no Brasil, observaremos algumas pesquisas e trabalhos realizados nos Estados Unidos.

Relações Públicas e gênero nos Estados Unidos da América

O tema mulher X profissão de Relações Públicas gerou muitos ensaios nos Estados Unidos. As temáticas são variadas: desde buscar explicações para o fenômeno de feminilização da profissão até relações de trabalho, liderança e remuneração.

Algumas autoras buscaram relacionar os atributos da atividade de relações públicas com os atributos femininos para justificar a predominância na área. Esta corrente ficou conhecida como a Perspectiva Feminista de Relações Públicas. Os trabalhos de maior destaque nessa área foram os de Grunig, Toth & Hon(2000) e do de Hon (1995). Um dado interessante na pesquisa dessas autoras é como a presença feminina pode influenciar a média salarial dos profissionais femininos e masculinos. Esta discussão salarial também é presente nas Relações Públicas americanas.

Outro dado que se observou no trabalho de Hon (Hon, 1995) é que há uma apreensão, no que tange à característica gerencial da profissão, de que uma vez dominada por mulheres, a mesma deixe de ter o status profissional atual devido à discriminação existente e evidenciada nas entrevistas realizadas com profissionais por meio de constatações do tipo: ganhar menos que subordinados, o rótulo da mulher como mais flexíveis e “suaves” quando se precisam de líderes fortes e rígidos (embora tenha se constatado que mulheres com este comportamento não são bem vistas por não estarem de acordo com o que se espera do perfil feminino) e a dupla jornada (doméstica-escritório).

As entrevistadas por Hon também apresentaram queixas ao que pode chamar de preferência similar, ou a tendência de se promover ou empregar pessoas semelhantes. Assim a tradição masculina das corporações leva a situação onde os homens enxergam a si mesmos como mais qualificados, sem considerar as mulheres com mesma capacidade. Da discriminação identificada e da aceitação de características semelhantes entre a profissão de RP e o sexo feminino, Hon define o modelo feminino de liderança. As contradições entre este estilo e o encontrado nas corporações, juntamente com a discriminação sexual, são enumerados como fatores que explicam o abandono de empregos e abertura de seu próprio escritório por mulheres nos Estados Unidos (o crescimento estimado é três vezes maior que entre os homens).

Com o propósito de analisar se os pleitos a cerca de discriminação salarial em Relações Públicas podem ser evidenciados ou não, (Hutton, 2005) analisou dados da pesquisa salarial da *PR Week* de 2001 para concluir que a discriminação salarial, não existe, ou não é tão forte quanto apregoa a Escola Feminista. Para o autor haveria outras razões para se compreender porque mulheres obtêm médias salariais menores que homens e que deveriam ser levadas em consideração:

“Simplesmente aceitar que as diferenças salariais são resultados de discriminação é ilógico. A questão não é simplesmente se homens ganham mais dinheiro que mulheres, mas sim quais as razões pelas quais a diferença é legítima ou não. Desta forma, a abordagem em muitos outros campos deve ser mais aprofundada, para se encontrar as razões específicas para diferença salarial” (p.75, tradução nossa)

A amostra utilizada foi de aproximadamente 5000 respondentes à pesquisa (cerca de 15% do total que compõem a base de dados da pesquisa eletrônica). Hutton chegou a conclusão que outros fatores influenciam mais a diferença salarial: experiência, número de horas trabalhadas na semana, tipo de organização (corporações X entidades sem fins lucrativos) e até mesmo idade. Mesmo por meio dessa conclusão o autor afirma ser necessária a condução de estudos ainda mais detalhados e que utilizem novas variáveis para verificar a discriminação salarial por gênero.

O estudo de Hutton serve para observar que há outros fatores, também relacionados a gênero que contribuem para as diferenças entre homens e mulheres no mercado de trabalho de Relações Públicas. Até que ponto a orientação profissional está relacionada com o gênero? Como esta escolha pode influenciar os ganhos com salário ou a abertura de consultorias? Porque a profissão tem sido cada vez mais dominadas por mulheres? Estas são questões que nos ampliam o horizonte de pesquisa para além da questão discriminação X salário.

Outro trabalho interessante foi desenvolvido por (Andsager e Hust, 2005) sobre a temática gênero e orientação de carreira. Neste estudo foram entrevistados 113 estudantes (69% mulheres) na Washington State University os quais foram questionados sobre sua posição ideal no futuro, avaliaram 12 áreas específicas (especialidades) de RP e posteriormente avaliaram as características de cada área. Os resultados proporcionaram uma distinção de preferências quanto a gênero. As áreas mais relacionadas com os homens englobavam finanças, internacional, indústria, alta tecnologia e esportes, ao passo que as áreas melhores avaliadas por mulheres englobavam terceiro setor, diversão, turismo, alimentação, moda e saúde. Quanto às características mais desejadas pelos homens obteve-se prestígio, competição, pesquisa e áreas em crescimento enquanto as mulheres apresentaram resultados relacionados a ética, diversidade e cuidados com as pessoas.

As pesquisadoras chegaram a algumas conclusões, embora assumam que o fato de ter sido feito em somente uma universidade é uma limitação do estudo, como somente três áreas de todas pesquisadas apareceram como marcadamente feminina. Moda/beleza não é uma palavra mais aceita para fazer referências à mulheres do que a homens e pode ter influenciado as respostas. Outro setor que tradicionalmente emprega mais mulheres do que homens é o terceiro setor e isso pode ter influenciado as respostas femininas uma vez que isso é perceptível no mercado e pode ser encarado como uma boa oportunidade de emprego imediato.

Os estudantes de RP pesquisados atribuíram diferentes características para setores que eles percebem como masculino ou feminino. Assim os considerados masculinos, são os que têm maiores salários, ao passo que as mulheres tendem a procurar áreas nas quais os valores femininos (como ética e cuidados com o ser humano) mesmo sendo essas percebidas como as que oferecem salários menores. Assim, a orientação de gênero influencia as intenções de carreiras dos estudantes.

Outro estudo com estudantes foi realizado com os integrantes da Sociedade de Estudantes de Relações Públicas da América – PRSSA (Sha e Toth, 2005). As pesquisadoras enviaram 6284 questionários entre Abril e Agosto de 2002, recebendo 566 respostas (9,05%). Assim como nos outros estudos, o número de respondentes do sexo feminino foi muito superior ao masculino (86,9% contra 13,1%). O objetivo do estudo foi identificar as percepções de carreira e as relações e como o gênero pode influenciar ou não as decisões que serão tomadas. Percebeu-se que homens e mulheres divergem em questões como discriminação salarial, promoção e assuntos relacionados a trabalho. Chegou-se a uma conclusão de que homens e mulheres continuam tendo uma visão diferenciada quanto ao

campo de trabalho e carreira em RP e que, numa realidade na qual o feminino é cada vez mais presente que o masculino as Universidades deveriam se preparar para enfrentar esta realidade.

Noutro estudo, (Farmer e Waugh, 1999) identificaram que as estudantes americanas de relações públicas têm demonstrado interesse em ocupar cargos gerenciais tanto quanto estudantes masculinos. No entanto, foi identificada uma tendência a desejar realizar de tudo um pouco na sua carreira profissional, enfatizando a dualidade identificada por outras pesquisadoras (Toth e Grunig). A expectativa de melhores salários e promoções mais rápidas entre os homens do que as mulheres, o que demonstra as diferenças de percepção no que tange a carreira de relações públicas.

As contribuições norte-americanas são bastante pontuais e, na discussão sobre gênero, tendem mais a buscar visualizar percepções e diferenças salariais, deixando um pouco de lado questões como rotina de trabalho, processos de exclusão/inclusão e carreira. Outro fato que podemos observar é que há uma certa tendência a discordância entre pesquisadores homens e mulheres acerca de problemas de pesquisa, o que reflete alguns resultados obtidos principalmente por pesquisadoras. Percebe-se assim como no Brasil, como o tema é deixado de lado pelas organizações e associações profissionais, ficando relegado a estudos acadêmicos, algumas vezes limitados ao universo dos estudantes de Relações Públicas sem levar em consideração os profissionais. Os profissionais parecem ser objeto de pesquisa mais no que se refere à médias salariais e ocupação de cargos em corporações.

Questões para estudo no Brasil

A pequena revisão realizada neste trabalho objetivava identificar algumas questões acerca da realidade da profissão de Relações Públicas no Brasil que nos ajudasse a compreender melhor os problemas e desafios enfrentados pelos profissionais. As questões referentes à defesa do campo profissional, legitimação das organizações profissionais, “invasões” do campo por outros profissionais, dificuldades da delimitação do campo frente ao seu constante desenvolvimento, as relações de gênero, do processo de profissionalização e das possibilidades de “reprofissionalização” podem ser melhor compreendidas com a utilização do instrumental teórica da sociologia das profissões. A grande parte dos estudos ou ensaios realizados sobre Relações Públicas ainda não tem usado um referencial teórico que seja mais adequado para a discussão de mercado de trabalho, gênero, organização e produção de conhecimento científico a respeito da profissão. Desta forma, estes trabalhos muitas vezes apresentam vieses originados de impressões pessoais sem métodos de coletas de dados adequados e pouco contribuídos para a construção de um corpo teórico específico do campo profissional.

Quanto as questões relacionadas a gênero em Relações Públicas, listamos algumas questões que poderiam ser utilizadas em estudos futuros acerca da profissão:

- Como se dão as relações entre os gêneros no mercado de trabalho?
- Há diferenciação entre as carreiras masculinas e femininas?
- A forte presença feminina no campo tem influenciado de alguma forma o mercado de trabalho?
- Quais as orientações que os gêneros seguem na escolha dos campos de trabalho e formação após a conclusão do curso de graduação?
- Quais as expectativas de alunos e alunas que ingressam no curso de Relações Públicas e o que tem motivado a sua escolha por essa área de estudo?
- Quais as áreas de RP que são mais atrativas para homens e mulheres?

- Quais as características dos relacionamentos entre homens e mulheres em equipes de trabalho nas empresas? Como o gênero influencia a interação?
- Quais os impactos da maternidade na carreira feminina? Há alguma reorientação? Quais as estratégias de reinserção no mercado de trabalho?
- O gênero é diferenciador na inserção e/ou reinserção do profissional no mercado?

Procuramos neste ensaio apresentar algumas idéias de um trabalho que ainda está em gestação e deve ser concluído posteriormente. Mas o intento de escrever e apresentá-lo para este Seminário é motivado pelo desejo de obter uma análise crítica da orientação do trabalho e coletar contribuições de pesquisadores mais experientes e com maior bagagem teórica. Algumas questões (como as negociações e conflitos com jornalistas, o desconhecimento da profissão, a pouca força política da profissão e outros) ainda não foram trabalhadas e devem ser inseridas juntamente com uma reflexão mais densa da sociologia das profissões e uma releitura de autores como Hirata, Abbott, Dubar e Freidson.

Referências Bibliográficas

ABBOTT, ANDREW. The order of professionalization: an empirical analysis. **Work and Occupations**. v.18, n.4, p.355-384, Novembro. 1991.

ANDSAGER, JULIE L. e STACEY J. T. HUST. Differential gender orientation in public relations: implications for career choices. **Public Relations Review**. v.31, n.1, p.85-91, 2005.

BRANDÃO, ELIZABETH PAZITO. **O desafio das Relações Públicas no Brasil**. In: Antonio Teixeira De Barros, Jorge Duarte e Regina Estevez Martinez (Org.) (Ed.). **Comunicação: discursos, práticas e tendências**. Brasília-DF: UniCeub, 2001. 37-54p.

DUBAR, CLAUDE. **A socialização - Construção das identidades sociais e profissionais**. Annette Pierrette R. Botelho E Estela Pinto Ribeiro Lamas. Porto - Portugal: Porto Editora. 1997. 240 p.

FARMER, BETTY e LISA WAUGH. Gender differences in public relations student's career attitudes: A benchmark study. **Public Relations Review**. v.25, n.2, p.235-249, Summer. 1999.

FREIDSON, ELIOT. **Renascimento do profissionalismo**. Celso Mauro Paciornik. São Paulo-SP: Edusp. 1998

HON, LINDA. **Feminism and Public Relations**. 1995.
www.prsa.org/resources/profession/6k29520.html. Acessado em 04 de março de 1995

HUTTON, JAMES G. The myth of salary discrimination in public relations. **Public Relations Review**. v.31, p.73-83, 2005.

KUNSCH, MARGARIDA M. KROHILNG. Tendências da produção científica em relações públicas e comunicação organizacional no Brasil. **Comunicação & Sociedade**. São Bernardo do Campo, v.24, n.39, p.93-126, 1º semestre. 2003.

MOLLEDA, JUAN CARLOS e ANDRÉIA ATHAYDES. Public relations licensing in Brazil: evolution and de views of professionals. **Public Relations Review**. v.29, n.3, p.271-279, Junho. 2003.

SHA, BEY-LING e ELIZABETH L. TOTH. Future professional's perceptions of work, life and gender issues in public relations. **Public Relations Review**. v.31, n.1, p.93-99, 2005.

Conselho Federal de Profissionais de Relações Públicas – Conferp. www.conferp.org.br