



O profissional de relações públicas como gestor de pessoas: contribuições acadêmicas sob o olhar do discente¹

Adriane Geralda Alves do Nascimento César²

Mayana Paula de Souza Santos³

Universidade Federal de Goiás (UFG) / Goiânia-GO

Resumo

O objetivo do presente *paper* é investigar as afinidades entre o estudo da área de relações públicas e a área de gestão de pessoas, bem como fomentar a discussão sobre o papel do profissional de RP nesta área. A metodologia utilizada contemplou uma pesquisa exploratória, de caráter bibliográfico, utilizada para a construção do referencial teórico e também uma pesquisa qualitativa, desenvolvida por meio de entrevistas em profundidade com os futuros egressos do curso de Relações Públicas da Universidade Federal de Goiás de 2014. A análise dos resultados demonstrou que os entrevistados percebem afinidades entre as duas áreas e destacou também, a dificuldade dos discentes, em desenvolver atividades práticas a partir dos conhecimentos teóricos adquiridos. A necessidade de especializar-se foi apontada como inerente a capacidade de aperfeiçoamento profissional.

Palavras chave: relações públicas; gestão de pessoas; afinidades; percepção profissional

Introdução

A execução do trabalho, em sua essência, constitui a materialização do ser no ambiente com o qual se relaciona. Além garantir o sustento, o trabalho deve ser razão de satisfação e estar sempre atrelado à qualidade, refletida nas condições para a realização das atividades em si e também no resultado por elas alcançado. Nessa perspectiva, gerenciar pessoas, motivá-las e conduzi-las no sentido de executar da melhor maneira o papel ao qual estão dispostas a desempenhar, quer dizer, sua profissão, é imprescindível a uma gestão excelente.

Esse discurso é utilizado com frequência no âmbito das organizações na atualidade. Políticas de valorização do trabalhador e promoção da qualidade de vida no ambiente de trabalho elencam o rol de preocupações dos gestores. A descoberta da importância do público interno, entendido como o grupo de pessoas ligado à empresa por

¹ Trabalho apresentado no DT 3 – Relações Públicas e Comunicação Organizacional do XVII Congresso de Ciências da Comunicação na Região Centro-Oeste, realizado de 4 a 6 de junho de 2015.

² Doutoranda em Sociologia pela Universidade Federal de Goiás/UFG e professora efetiva do curso de Relações Públicas da Faculdade de Informação e Comunicação (FIC/UFG).

³ Graduada em Relações Públicas pela Universidade Federal de Goiás (2015).



relações funcionais oficializadas (FORTES, 2003), e de seu significado na composição da imagem e reputação das instituições confere à área de relações públicas e gestão de pessoas maior visibilidade dentro do universo organizacional.

Uma gestão inteligente deve contemplar ações estratégicas que assegurem um relacionamento equilibrado entre os interesses dos colaboradores e os da organização a qual estão vinculados. A comunicação, bem como o profissional por ela responsável tendo em vista esse propósito, assume papel de destaque nesse processo, visto que, é por meio deles que se efetiva a construção e manutenção dos relacionamentos. A medida que a sociedade evolui, as organizações se deparam com o desafio de se adequarem aos novos padrões demandados pelos públicos a elas interligados e isso interfere efetivamente no comportamento a ser adotado na conquista de uma boa imagem e reputação favorável.

Nesse contexto, a crescente preocupação por parte das organizações na busca por solidez e estabilidade no mercado impulsiona a procura pelo fortalecimento interno através da compreensão mútua e equilíbrio entre os interesses organizacionais e as necessidades de seus colaboradores. Dentro dessa visão, a gestão de relacionamentos é essencial. O capital humano de uma organização constitui o principal recurso para o alcance de suas finalidades. “As organizações são constituídas por pessoas e dependem delas para atingir seus objetivos e cumprir suas missões” (CHIAVENATO, 2002, p.19). Isso justifica a importância de áreas que trabalham com gerenciamento de pessoas, como administração de recursos humanos (ARH) ou de gestão de pessoas, bem como a área de relações públicas.

Assim, emerge para os profissionais de relações públicas a oportunidade de desempenhar seu trabalho nesse cenário. No universo da comunicação social, a habilitação em relações públicas atribui ao profissional a autonomia para lidar com os públicos de forma organizada, estratégica e alinhada aos objetivos e filosofia organizacionais, tudo isso com vistas à consolidação do posicionamento e reputação da instituição, o que constitui também, elementos importantes na gestão de pessoas.

Relações Públicas: o conceito

De acordo com Ferrari (2009), Relações Públicas diz respeito à atividade responsável pela construção e manutenção das redes de relacionamento formadas entre organizações e público. São um conjunto de funções abrangentes e complexas que substanciam o gerenciamento da comunicação entre uma organização e seus públicos.



Assim, constitui uma atividade de responsabilidade pública e social que possui a ética como base para sua construção.

Quando entendida em sua dimensão política, a mesma autora salienta que se trata de uma filosofia, pois procura um ponto de equilíbrio entre as intenções públicas e privadas, e está orientada pela observância aos princípios corporativos que embasam a constituição de relacionamentos das organizações, tanto com o mercado como com seus públicos de interesse.

A partir do momento em que as organizações, para sua gestão, precisam de uma comunicação estruturada, planejada e direcionada ao cumprimento de metas e objetivos, as relações públicas se estabelecem como um campo de atuação profissional que exige prestação qualificada de serviços com alto grau de responsabilidade de quem se dispõe a fazer, além de uma considerável bagagem de conhecimentos teóricos e competências em habilidades específicas. Nesse sentido, assume uma função corporativa que contribui para organização na definição das políticas de comunicação e relacionamento com vistas ao atendimento dos interesses institucionais.

Faz parte de sua natureza ajudar a organização a interagir com os componentes sociais e políticos do seu ambiente, de forma a contribuir preventivamente para que ela não seja fonte de problemas para a sociedade e assuma seu papel de agente do desenvolvimento coletivo. O valor das relações públicas, portanto, pode ser determinado pela qualidade das relações que estabelece com os componentes estratégicos de seu ambiente institucional. (FERRARI, 2009, p.159)

Nessa perspectiva, a ordenação e a administração dos relacionamentos entre públicos e organizações, a elaboração de diretrizes e mensagens adequadas a cada público específico, o que implica em definir, localizar e classificar todos esses públicos, somadas a descoberta da maneira mais assertiva de atingi-los e da capacidade de compreendê-los, correspondem atribuições relevantes para o desempenho das relações públicas.

Trabalhar o papel da organização identificando seus públicos com o intuito de estabelecer relacionamento com a opinião pública, ou seja, a opinião de públicos distintos que se encontra em contínuo processo de formação, faz parte dessa tarefa. (ANDRADE, 1982). Ter uma visão estratégica da comunicação e de como construir as mensagens para saber o que de fato a organização vai manifestar, além de entender o seu interlocutor é imprescindível, assim como perceber a cultura dos processos internos e externos. A partir dessa compreensão, pode-se identificar o que a organização é de fato, a identidade dela.



As relações públicas, nesse sentido, trabalham como orientadora e facilitadora dos processos de comunicação.

Segundo Fortes (2003), às Relações Públicas está reservada a atribuição de conhecer e analisar as características do cenário estratégico de atuação das empresas, com o propósito de equilibrar os diversos interesses. Para tanto, deve identificar, nas pessoas e nos grupos organizados, comportamentos e meios de contato que facilitem o estabelecimento do processo relacional.

O papel das Relações Públicas nas organizações

O êxito das organizações está diretamente vinculado à qualidade dos relacionamentos existentes entre estas e as pessoas que atuam em seu contexto. Recursos financeiros e tecnologia, insumos fundamentais à constituição dos negócios, perdem o valor na medida em que as relações, estabelecidas pela comunicação, entre a instituição e os públicos a ela ligados não alcançam sua eficácia.

Administrar uma organização implica em gerenciar uma vasta gama de relacionamentos. E nesse sentido, a comunicação é o fundamento da administração, a busca da harmonia e da compreensão mútua das partes para se estabelecer o equilíbrio entre interesses individuais e coletivos o que traduz o objetivo da comunicação.

Relações Públicas é a comunicação na administração, no que diz respeito à sua visão institucional. Ela permeia toda a organização orientando, assessorando e apoiando, de modo estratégico, todas as suas funções, no tocante a forma mais adequada de conduzir suas relações junto ao público. Nesse contexto, é preciso buscar conscientização de todos, dentro da organização, do papel e da responsabilidade que têm pelo seu conceito. (IANHEZ, 2006, p.181)

Sob a visão das relações públicas, quando a comunicação, que parte das organizações, se atenta às características e necessidades de seus públicos de interesses, ela servirá de recurso para prosperidade da empresa. Tão importante quanto respeitar o público é ser por ele respeitado. Nesse sentido, relações públicas deve ter o compromisso de posicionar a instituição perante seu público, através do planejamento do conceito institucional e da valorização de um elemento imprescindível à organização: o seu nome.

A comunicação para ser eficaz e atingir os interesses da organização deve ser harmoniosa e coerente com as atitudes que desempenha. A exigência de adequação do discurso às ações institucionais, incorpora-se cada vez mais ao perfil da sociedade



contemporânea. Isso implica no crescente compromisso das organizações com a ética, a justiça e os valores maiores do ser humano.

Nota-se, portanto, o compromisso que as organizações devem ter com sua imagem e reputação, preocupação primária das relações públicas diante da opinião pública. A importância da reputação somada à necessidade das empresas em suprir as demandas atuais do mercado, bem como a expectativa dos públicos, justifica a relevância das relações públicas para as organizações. Ao profissional de rp é atribuído, a dinâmica de interpretar os contextos políticos, econômico e ambiental a fim de conquistar a eficácia nos relacionamentos.

Importância da comunicação nas empresas

Típica da contemporaneidade, a alta criticidade, decorrente do volume de informação recebida e do aprimoramento dos conhecimentos por parte das pessoas, motivou as organizações a produzirem um processo de comunicação estratégico a fim de contribuir no relacionamento com seus colaboradores.

Para atender esse propósito, a comunicação interna, que segundo Kunsch (1997) constitui uma ferramenta estratégica que com o intuito de harmonizar os relacionamentos entre empresa e colaboradores propicia o diálogo e a troca de informações e ideias, assume o papel de instrumento de gestão inteligente, sendo que, sua contribuição para o sucesso do negócio está vinculada a importância a ela dedicada.

Atualmente, a comunicação, sob o ponto de vista das empresas, é entendida como ferramenta imprescindível de informação e de motivação dos empregados na execução de seus trabalhos. Por conta dessa compreensão, os departamentos de comunicação incrementaram sua estrutura com o trabalho de profissionais especializados, pois o improvisado e amadorismo são abandonados e a comunicação evolui em suas formas.

A comunicação inteligente é trabalhada através de metodologias e processos que são aplicados às situações que lhe são apresentadas. A alteração de seu perfil, transferindo-se do tático para o estratégico, ampliou as possibilidades que a comunicação tem para contribuir para a organização manter efetivamente seu público interno bem informado (BUENO, 2003).

Dentro dessa perspectiva, a criação de um programa estratégico de comunicação que influencie todos os integrantes de uma organização deve comportar a clareza e a transparência em sua estrutura. Esses elementos servirão para definir as informações de modo programado com o intuito de potencializar a consciência dos públicos e garantir a



assertividade do processo. Em um grupo de trabalho, a possibilidade de erro no desempenho das funções é quase que eliminado quando há a transmissão e recebimento de mensagens claras e confiáveis.

A relevância da transparência nos processos estratégicos de comunicação também é comentada por Figueiredo (1999). O autor afirma que em qualquer processo realizado no âmbito da organização é primordial o conhecimento pelas lideranças bem como a participação dos públicos internos. O que vem a contribuir com o desenvolvimento e manutenção de um clima positivo que irá influenciar positivamente as metas da organização, além de ampliar suas próprias atividades, produtos e serviços o que determina, segundo Torquato (1986, p. 46.), o propósito da comunicação interna definida “como a ação comunicativa que transcorre no interior da organização”.

Isso justifica porque os líderes empresariais devem possuir como adjetivo o entendimento de como processar a comunicação internamente e conservar a firmeza, de modo inteligente e estratégico, perante seus colaboradores para estimulá-los a participar de fato da empresa. Dessa atitude, segundo o autor, surtirá efeitos positivos tanto na comunidade interna quanto na externa.

De fato, a crescimento da importância da comunicação nas organizações foi significativo, pois incorporou uma missão própria a cumprir a tarefa de manter os colaboradores informados e motivados em relação ao seu trabalho, o que colabora positivamente no desenvolvimento da empresa.

Gestão de Pessoas

A constituição de uma organização, seja qual for sua finalidade, necessita dos esforços das pessoas que dela fazem parte. Para atingir seu objetivo, as organizações dependem, imprescindivelmente, de recursos humanos, que são as pessoas que desempenham papéis e possuem atribuições dentro das instituições (CHIAVENATO, 2002). Em contrapartida, no mundo globalizado, as pessoas também dependem das organizações para concretizarem suas intenções.

Percebe-se aí a reciprocidade existente entre os participantes dessa história. De um lado as organizações viabilizam seu negócio, seja a prestação de serviços ou a produção de bens, por meio da apropriação do trabalho desempenhado pelas pessoas. Do outro, as pessoas garantem sua sobrevivência e realização, seja intelectual, emocional ou econômica, através das organizações, quando disponibilizam a elas sua força de trabalho.



Desse contexto, emerge a necessidade de uma estrutura que defina princípios, estratégias, políticas, práticas e processos que oriente a atuação dos gestores com aqueles que trabalham nas organizações, fala-se, nesse sentido, sobre gestão de pessoas ou “a maneira pela qual uma empresa se organiza para gerenciar e orientar o comportamento humano no trabalho” (FISCHER, 2002, p.12).

As mudanças advindas do novo milênio, sobretudo das influências da globalização, que salientam a competitividade, estimulou as organizações a adquirir uma nova roupagem para fazer frente a essa realidade. A partir daí, cresce a consciência de que para o sucesso da organização é necessário mais do que administrar pessoas. Agora a preocupação volta-se a uma administração com pessoas, e não sobre pessoas, que são enxergadas como parceiras e entendidas como “os únicos recursos vivos que as organizações dispõem para enfrentar os desafios pela frente” (CHIAVENATO, 2002, p.20)

Dentro dessa perspectiva, as pessoas são visualizadas como fonte de conhecimento e disponibilizam para as organizações habilidades e capacidades que serão revertidas em lucratividade e patrimônio para as empresas. Tratar os colaboradores como parceiros constitui uma atitude racional para o bom andamento dos negócios e alcance dos objetivos organizacionais. Quando a organização encontra-se verdadeiramente voltada para as pessoas e alimenta a crença de que elas podem maximizar ou minimizar as forças e fraquezas de uma instituição está trilhando seu caminho em direção ao sucesso.

Procedimentos Metodológicos

O presente estudo utilizou-se da pesquisa exploratória, com enfoque bibliográfico, para revisão da literatura sobre os temas trabalhados e também a pesquisa qualitativa que, conforme nos orienta Sampieri *et al.* (2013), é selecionada quando pretende-se compreender a perspectiva dos participantes, entendidos como indivíduos ou grupos pequenos de pessoas que serão pesquisados no que diz respeito aos fenômenos e acontecimentos que os cercam. A partir do aprofundamento em suas experiências coloca-se em relevo a maneira como percebem subjetivamente sua realidade.

Para a coleta de dados, a técnica utilizada foi a de entrevista individual em profundidade. Recurso metodológico que, substanciado por teorias e pressupostos definidos pelo pesquisador, visa o recolhimento de respostas por meio da experiência



subjativa de uma fonte, escolhida por conter informações a respeito do que é investigado ou daquilo que se pretende conhecer. Trata-se, portanto, de:

técnica qualitativa que explora um assunto a partir da busca de informações, percepções e experiências de informantes para analisá-las e apresentá-las de forma estruturada (...). Este tipo de entrevista procura intensidade nas respostas, não-quantificação ou representação estatística. (SAMPIERI *et. al*, 2013)

O mesmo autor coloca entre as principais qualidades dessa abordagem a flexibilidade, uma vez que permite ao informante a oportunidade de definir os termos da resposta, ao mesmo tempo em que proporciona ao investigador o ajuste livre das perguntas durante a condução do procedimento. Desse modo, cada questão, a partir da resposta do entrevistado, é aprofundada e perguntas gerais levam a perguntas específicas.

Dentro desse formato, foram realizadas quatro entrevistas semiestruturadas com acadêmicos do curso de Comunicação Social com habilitação em Relações Públicas da Universidade Federal de Goiás, integrantes do último período do curso, no ano de 2014, em fase de conclusão da graduação e na eminência de atuação no mercado de trabalho. A partir dessa condição, os entrevistados foram selecionados por conveniência segundo o critério de viabilidade, proximidade e disponibilidade em participar da pesquisa. As entrevistas foram realizadas em uma sala de reuniões, nas dependências da UFG.

As perguntas do questionário foram pensadas a partir de três grandes categorias: afinidades e percepção profissional da área de relações públicas com a área de gestão de pessoas, as principais contribuições acadêmicas do curso, no campo teórico e prático para o exercício da atividade de gerenciamento de pessoas e o interesse de atividades relacionadas ao campo de atuação do profissional de relações públicas, bem como os principais desafios. As entrevistas foram gravadas em áudio e posteriormente transcritas, para análise dos resultados.

Análise dos resultados

Categoria I: Afinidades e percepção profissional

Na primeira parte do questionário, as perguntas estavam focadas no entendimento que os entrevistados possuem sobre a área de gestão de pessoas, bem como a percepção das afinidades desta área de conhecimento com a de relações públicas, ou seja, visou identificar quais as principais atividades eram visualizadas pelos entrevistados, como



sendo comuns ou similares ao exercício desses dois campos profissionais. Os entrevistados destacaram pontos relacionados a comunicação interna, gerenciamento de crises e clima organizacional. Nessa perspectiva, pode-se inferir pelos discursos, que há coerência ao relacionar a atividade do profissional de recursos humanos com as atividades de relações públicas.

Comunicação interna

Um dos elementos comuns citados para a execução das atividades de ambos os profissionais foi a comunicação interna, um instrumento estratégico que possui por finalidade a busca por harmonia entre os interesses dos colaboradores e a empresa e que viabiliza o estímulo ao diálogo, a troca de informações e experiências, além da participação de todo o corpo organizacional (KUNSCH, 1997).

Olha pra mim gestão de pessoas é muito similar à comunicação interna [...]. E1

Dentro do ambiente de trabalho, tudo que está ligado às pessoas faz parte da gestão de pessoas. Isso implica em lidar com as pessoas, mesmo que seja coisas muito técnicas, como recrutamento, seleção. E2

[...] eu acho que esse relacionamento de gerenciamento ele é muito importante para evitar vários problemas dentro de uma empresa, como conflitos, fofoquinhas, intrigas dentro da empresa e isso faz uma equipe. E3

Dentro de uma empresa, o gerenciamento de pessoas pra mim é uma peça muito fundamental. Porque você saber lidar com o outro, você saber ter um relacionamento dentro de uma empresa que possa fazer com que a equipe se sinta unida, se sinta parte daquilo, um gerenciamento dentro da empresa é muito importante. E3

A coesão na expressão do entendimento sobre a temática de gestão de pessoas colocada pelos respondentes se esbarra na conceituação dada por Chiavenato (1999, p.9) ao definir gestão de pessoas como “a função que permite a colaboração eficaz das pessoas – empregados, funcionários, recursos humanos ou qualquer denominação utilizada – para alcançar os objetivos organizacionais e individuais”. Esses elementos fazem sentido quando relacionados à compreensão da gestão de relacionamento, ao considerar que relações públicas, também diz respeito à atividade responsável pela construção e manutenção das redes de relacionamento entre uma organização e seus públicos, conforme apontado por Ferrari (2009). O que foi expresso pelos respondentes, também vai ao encontro da colocação de Bueno (2003) que afirma que a comunicação é uma



ferramenta imprescindível de informação e de motivação dos empregados na execução de seus trabalhos.

Gestão de crises

De acordo com França e Leite (2007) os profissionais de gestão de pessoas ou recursos humanos carecem de uma formação específica no que diz respeito à certas ações de comunicação, como por exemplo, gestão de crises, o que representa um diferencial para os relações públicas. Isso também ficou perceptível na fala de um dos entrevistados: *Acredito que na parte de gestão de crises. Eu acho que o rp sairia melhor do que outro profissional. E1*

Clima organizacional

Outra associação de sentido feita pelos entrevistados ao discorrerem sobre o entendimento da temática em questão, diz respeito ao clima organizacional, que interfere diretamente na harmonia e estabilidade dos relacionamentos entre a instituição e as pessoas que nela trabalham (CHIAVENATO, 1999).

Olha pra mim gestão de pessoas é muito similar à comunicação interna, ambiente organizacional, o clima. E1

Ah, eu acredito assim, que o ambiente de trabalho ele precisa ser um ambiente feliz e agradável pra todos os funcionários de uma empresa. E eu acredito muito que o fato de gerir as pessoas é saber proporcionar a elas um ambiente de trabalho agradável [...] E4

As colocações apontam o reconhecimento da importância da prática de gestão de pessoas para as organizações bem como incorpora a validade dos conhecimentos de relações públicas no tratamento dessa temática.

Categoria II: Principais contribuições acadêmicas

As questões que nortearam essa categoria, considerou o que a academia ofertou em termos de conhecimento ao futuro egresso para sua atuação no campo da gestão de pessoas. Nesse sentido evidenciou a contribuição das disciplinas teóricas e práticas, que foram tidas como as mais importantes e relevantes da grade do curso. A categoria analisada aponta algumas críticas dos discentes entrevistados, no que diz respeito a parte prática do curso para a utilização na vida profissional do recém graduando.

As colocações indicaram que o curso oferece recursos para a atuação do relações públicas com gestão de pessoas, pois contempla o estudo de ferramentas que são



fundamentais ao desempenho dessa função. As principais disciplinas citadas foram: planejamento em RP, planejamento estratégico, psicologia organizacional e Simetria (Agência Experimental do curso de RP, em que os alunos trabalham em grupo e em unidades específicas da UFG, prestando atividades de relações públicas). Todavia, o discurso dos entrevistados, demonstrou a dificuldade do aluno em trabalhar a parte mais prática do curso (Agência), ou seja, colocar em prática os conhecimentos adquiridos na teoria.

Planejamento em RP, e planejamento estratégico, pois fala dos níveis tático, operacional. Acredito que essas disciplinas deram maior visibilidade a essa parte de conduzir as pessoas. E1

Em planejamento estratégico, nas ações. Na sua ação tem o público interno e a comunicação interna, então tem a gestão de pessoas. E3

A disciplina mais recente foi a Psicologia Organizacional. Não gostei muito da forma como foi abordado, mas teve exatamente a parte que falou de gestão de pessoas. Tudo o que englobava o ambiente de trabalho, sabe assim, como gerir, como proceder, enfim, o que a gente deveria fazer para motivar o pessoal dentro de uma organização. No começo do curso, teve a parte de administração, mas está muito vago na minha memória. A mais recente é Psicologia Organizacional. E4

Mesmo sendo o conteúdo facilmente apontado como contribuições válidas, ou quase válidas, ao desempenho da função de gerenciar pessoas, a experiência prática foi colocada como uma importante fonte de aprendizagem, porém sem muita facilidade. Ao descreverem a experiência que tiveram com a realização dos trabalhos da agência experimental Simetria, ficou evidente a surpresa e dificuldades que os entrevistados enfrentaram na aplicação dos conhecimentos teóricos na função de gerenciar pessoas.

Foi um pouco complicado, pois não esperávamos. Era um grupo de cinco meninas e esperava de tudo, menos mexer muito no clima organizacional. A gente não foi esperando que o maior objetivo ia ser a melhora do clima organizacional. Até pensamos um pouco em comunicação interna e externa, mas tivemos dificuldades com os servidores. Fomos pegos de surpresa. E1

[...] o processo de entender a importância do que a gente estava fazendo lá foi demorado e isso dificultou os trabalhos que a gente tentou iniciar lá. Parecia que era só um trabalho de faculdade. A principal dificuldade foi essa de entender mesmo o que era o papel da comunicação lá dentro do departamento. E2

Um aspecto interessante identificado com a pesquisa foi o formato de organização da disciplina prática da Simetria: trabalho em grupos de aproximadamente cinco alunos, que desempenham atividades de rp, em unidades dentro UFG, selecionadas pelo professor



orientador, de acordo com as solicitações feitas pelas diferentes unidades da UFG. A própria experiência de convívio dentro do grupo de trabalho foi apresentada como necessidade de saber gerenciar pessoas pelos entrevistados.

Tem a Simetria também. Porque a gente teve um grupo e esse grupo a gente tem que saber conversar dentro dele e saber entender o outro. A minha Simetria foram muitas pessoas e tinham muitos conflitos. E3

Foi feita uma divisão de grupos de trabalho onde não necessariamente eram todos amigos, então assim, nós tivemos que aprender a lidar com o outro e saber impor umas regras de atividades pra que não ficassem sobrecarregados a um ou a outro e era muito difícil [...] Foi uma parte que a gente teve que treinar bastante a lidar com o outro. E4

Apesar de possuir bagagem teórica para aplicação prática, ainda fica perceptível na fala dos entrevistados a dificuldade do exercício prático das atividades de rp. A percepção que os entrevistados possuem a respeito das contribuições acadêmicas para o desempenho da função de gerir pessoas, indica que a verdadeira assimilação dos conteúdos só é efetivada quando posta em exercício, mesmo diante dos desafios e dificuldades:

A gente chegou lá e querendo cuidar da comunicação do órgão em si. Divulgação, produção de notícias, gerenciamento de redes sociais, monitoramento. Achamos que seria essa a rotina de comunicação organizacional, mas não tanto com as pessoas. Como foi a minha primeira atividade prática, cheguei com a ideia que seria simplesmente fazer um passo a passo da teoria: começar pelo briefing, planejar... E1

Eu acredito que tem que conhecer mais assim o que é trabalhar com essas pessoas, assim, o que é estar lá no meio. Eu acho que a gente não tem, assim, conhecimento suficiente pra falar: “eu sou totalmente capacitado para gerir pessoas”. Eu acho que é uma coisa que envolve muita psicologia é uma coisa, assim, que você tem que conhecer mesmo a cabeça do ser humano, querendo ou não. E2

Acho que a universidade tem que estimular mais o estudante a pensar e praticar e não ficar só no teórico. Que é o que mais acontece. E2

Em relação às contribuições acadêmicas o que pode ser observado foi que os estudantes tem dificuldades de colocar em prática o aprendizado teórico, além de considerá-la excessiva. Para os entrevistados, a experiência profissional obtida fora da universidade, garante uma bagagem maior para o exercício e compreensão das atividades de relações públicas.



Categoria III: Atuação Profissional e desafios

Essa categoria buscou identificar o interesse dos alunos em atuar profissionalmente na área de gestão de pessoas bem como verificar se há segurança dos interessados para o exercício de trabalho nesse segmento de atuação. Os respondentes se mostraram disponíveis a essa possibilidade, justificada pela oportunidade de trabalho e as afinidades com a área em questão. Nesse sentido, a identificação com o exercício da profissão pela afinidade foi apresentada pelos respondentes como fator de peso.

Porque eu acho que é o meu perfil. Consigo enxergar dentro das coisas de Relações Públicas que eu já aprendi um perfil que eu consigo gerir pessoas, trabalhar com elas, para um melhor convívio e do que necessitar. E2

Eu gostei desse sentimento de querer trabalhar com equipe de tentar entender esses conflitos internos, gerir esses relacionamentos. E3

Eu me considero mais apta pela a minha afinidade. Eu confesso que a faculdade, assim, não que ela não tenha me ensinado. Ela me ensinou. Ela me deu base (teórica). [...] Nós saímos muito nus e crus da faculdade, muito teóricos também, infelizmente, e teoria para aplicar na prática é muito difícil. Você precisa de um tempo para conseguir adaptar, pra conseguir realmente pegar já andando, entendeu? E4

Acredito que a faculdade deu sim base e que somos capazes de pegar todas essas ferramentas e aplica-las sim. Mas existem muitas pessoas que estão mais perdidas do que cego em tiroteio. Elas não conseguiriam gerir pessoas, porque elas não conseguem gerir um debate dentro de sala de aula. [...] Eu acredito que são muitas personalidades e o jeito que a pessoa é, vai influenciar muito, muito, muito no mercado de trabalho. E4

Embora tenham se declarado capazes para a atuação no mercado de trabalho, os entrevistados demonstraram insegurança no que diz respeito a assumir a função de gerenciar pessoas. O entendimento é de precisam de conhecimento mais aprofundado para a atuação profissional

Acredito que sim. Mas claro, como tudo, demanda um pouco mais de aprofundamento, até porque depende do lugar que terá que realizar esse trabalho. Mas me sinto capaz sim. E1

Totalmente, totalmente, não. No caso teria que fazer uma especialização, estudar mais, um curso. Especialização em gestão de pessoas para agregar mais os aspectos operacionais e aos ligados as pessoas em si. E2

A princípio sim, mas teria que procurar uma especialização. Uma pós- graduação em gestão, que seria fundamental. Acho que sim. Vou sim. Buscando outras ferramentas e leituras, mas eu acho que sim. E3



Ao considerar a própria natureza da atividade de gerenciar pessoas que constitui algo desafiador e entende “as pessoas como seres humanos profundamente diferentes entre si, dotados de personalidade própria, com uma história pessoal particular e diferenciada” (CHIAVENATO, 2002), a insegurança em assumir o posto de gestor de pessoas foi posta como um desafio.

Assim, acredito que gerir pessoas é um desafio para qualquer profissional que aceite, porque não é fácil. Querendo ou não, são mentes que pensam muito diferente. São pessoas totalmente diferentes, por mais, assim, que seja um trabalho específico, não importa, as pessoas aceitam propostas muito diferentes umas das outras então, assim, tem que tomar muito cuidado com o que você fala, com que você faz. Você tem que gerir as pessoas, mas primeiro você tem que se gerir. E4

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo apresentou, sob a perspectiva dos discentes em fase de conclusão de curso, quais as afinidades e percepções, eles tem da área de relações públicas e gestão de pessoas. A pesquisa demonstrou que os entrevistados veem semelhanças entre as duas áreas profissionais e que ambas possuem atividades, também semelhantes. Segundo a pesquisa, as principais disciplinas que colaboram para lidar com a compreensão de gestão de pessoas são: planejamento estratégico, planejamento em RP, psicologia organizacional e Agência Simetria (prática).

Conforme apresentado nos relatos dos entrevistados o curso é compreendido, quase que em sua plenitude, como teórico. Entretanto a experiência prática oferecida pela faculdade por meio da Agência Experimental de Relações Públicas – Simetria – constituiu uma importante contribuição acadêmica para o entendimento do papel do profissional de relações públicas em gerenciar pessoas. Ainda que os alunos apresentem dificuldades para o exercício prático das atividades de rp, eles consideram que a experiência vivenciada durante o cumprimento da disciplina foi considerada válida e proporcionou o contato com a gestão de pessoas em dois momentos diferentes: ao depararem com situações específicas dentro de unidades específicas da UFG e ao desenvolverem atividades em equipe dentro do próprio grupo de trabalho.

Conforme o que foi apresentado, a pesquisa revelou que, sob a perspectiva do graduando de Relações Públicas, em fase de conclusão da graduação, o curso oferecido pela UFG confere conhecimento para a atuação profissional com gestão de pessoas, entretanto ainda existem lacunas para a efetiva realização dessa função pelo recém-formado. Essa realidade resulta em insegurança em atuar nesse segmento de mercado, entretanto esta poderá ser sanada com a realização de uma especialização, sendo que o interesse em trabalhar com gestão de pessoas é despertado pela afinidade com a profissão e pela oportunidade de trabalho.



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANDRADE, C. T. de S. Administração de relações públicas no governo. São Paulo, Loyola, 1982.
- BUENO, Wilson da Costa. Comunicação empresarial: teoria e pesquisa. Baurueri: Manole, 2003.
- CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas; o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- _____. Recursos Humanos. Edição Compacta. 7º ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- FRANÇA, Fábio; LEITE, Gutemberg. A comunicação como estratégia de recursos humanos. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007.
- FERRARI, Maria Aparecida. Relações Públicas: teoria, contexto e relacionamentos. São Caetano do Sul, SP: Difusão Editora, 2009.
- FIGUEIREDO, José Carlos. Comunicação sem fronteiras: da pré-história à era da informação. São Paulo: Editora Gente, 1999.
- FISCHER, André Luiz. Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. In: FLEURY, Maria Tereza Leme. As pessoas na organização. São Paulo: Editora Gente, 2002.
- FORTES, Waldyr G. Relações públicas processo, funções, tecnologia e estratégias. 2. ed. São Paulo: Summus, 2003.
- IANHES, João Alberto. Relações Públicas nas organizações. In: KUNSCH, Margarida Maria Krohling (org). Obtendo resultados com relações públicas. 2. Ed. Revista. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006.
- KUNSCH, Margarida M. K. (org.) Obtendo resultados com relações públicas. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 1997.
- SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, Maria Del Pilar Baptista. Metodologia de pesquisa. 5ª ed., Porto Alegre. Editora Penso, 2013.
- TORQUATO, Francisco Gaudêncio. Comunicação Empresarial/Comunicação Institucional: conceitos, estratégias, sistemas, estrutura, planejamento e técnicas. 5. ed. São Paulo: Summus, 1986.