

COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS NA FORMAÇÃO DOS ESTUDANTES DE RELAÇÕES PÚBLICAS: UMA VISÃO DE PROFESSORES E PROFISSIONAIS DO MERCADO

Ana Cristina da Costa Piletti Grohs¹
Maria Aparecida Ferrari²

RESUMO

Este texto tem como objetivo identificar as competências necessárias para a formação dos profissionais de Relações Públicas para o mercado de trabalho e para a sociedade contemporânea. Como referencial teórico foram utilizadas as definições de competência de Perrenoud (2000), Durand (2006) e as novas Diretrizes Curriculares Nacionais (2013) para os cursos de Relações Públicas. Foi realizado um levantamento nacional com 255 professores de disciplinas específicas e entrevistas com 10 executivos de comunicação de empresas nacionais e multinacionais. Como principal resultado percebeu-se que as competências valorizadas pelos profissionais de mercado e professores não estão totalmente alinhadas nas apresentadas nas Diretrizes Curriculares. Outra importante reflexão é que as competências são essenciais para a formulação do projeto pedagógico e para o planejamento curricular dos cursos de Relações Públicas, além de ajudar os docentes a preparar

¹ Doutoranda do Programa de Ciências da Comunicação da Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo (ECA-USP). Bolsista convênio FAPESP/ CAPES* (processo nº 2014/ 26010-5). E-mail: anacris.piletti@usp.br

² Doutora e mestre em Ciências da Comunicação pela Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo (ECA-USP). Docente na pós-graduação e na graduação do Departamento de Relações Públicas, Propaganda e Turismo da ECA-USP. E-mail: maferrari@usp.br * *As opiniões, hipóteses e conclusões ou recomendações expressas neste material são de responsabilidade dos autores e não necessariamente refletem a visão da FAPESP e da CAPES*

os conteúdos tendo como objetivo atingir as competências necessárias para a formação profissional.

Palavras-chave: Relações Públicas; Competências; Conhecimentos; Habilidades; Atitudes.

INTRODUÇÃO

O último relatório da Unesco (2015) sobre a “*Educação para o século XXI*” orienta para uma educação que tenha como objetivo a formação para a cidadania global, isto é, preparar os estudantes para os crescentes desafios do mundo interconectado e interdependente. Para isso, incentiva a formação preparatória e em serviço dos docentes nas práticas pedagógicas participativas e transformadoras. Estas devem ser centradas no estudante, estimular o diálogo, promover o pensamento crítico, ser empoderadoras, orientar para soluções, desenvolver resiliência e “competência para ação” (UNESCO, 2015).

Na perspectiva de Perrenoud (2000), a competência não pode ser compreendida separada da ação. O autor destaca que em vários países os currículos tendem a ser orientados para a construção de competências desde a escola fundamental. No Brasil, o tema é frequente na área de Recursos Humanos desde a década de 1990 e por isso na área de Administração o assunto é mais recorrente. Fleury e Fleury (2001, p. 193) destacam ainda que “é por meio dos processos de aprendizagem que a organização desenvolve as competências essenciais à realização de suas estratégias de negócio”, sendo fundamental pensa-la a nível individual, ou seja, em relação a Educação e formação dos profissionais.

Na área de Relações Públicas no Brasil, Tondato (2006) avaliou o perfil dos egressos do curso de Relações Públicas da Universidade Metodista de São Paulo do período de 1998 a 2000. Identificou a não permanência dos egressos na área escolhida e as dificuldades de colocação no mercado de trabalho para os recém-formados. Como resultado, na perspectiva dos empregadores, verificou-se que a dificuldade de colocação dos egressos estava relacionada com os pré-requisitos que o profissional devia apresentar no momento da contratação. Conhecimentos gerais, boa redação,

visão estratégica, noções de economia e administração foram competências identificadas como necessárias na formação destes profissionais.

Freire *et al* (2013) apresentaram os resultados de pesquisa realizada com 132 diplomados e com um grupo focal com sete egressos do curso de Relações Públicas da Universidade Federal da Paraíba e chegaram a um índice de 86,4% de empregabilidade dos ex-alunos em empresas, órgãos públicos e como empreendedores e apenas 1,5% de desempregados. No entanto, os resultados mostraram também que apenas 3% dos diplomados atuavam como Relações Públicas. Os autores apontaram para a existência de dissonâncias entre a academia e o mercado de trabalho que, segundo eles são resultantes da inadequação da formação (currículo defasado) às características do mercado regional.

Em levantamento com 293 dos 580 formandos no período de 1996 a 2013 na ECA/USP e a realização de um grupo focal com 06 participantes, Ferrari e Grohs (2015) detectaram que entre os 113 (38%) egressos que declararam que a profissão de Relações Públicas supriu suas expectativas profissionais, 59% exercem mais do que seis tipos de atividades de Relações Públicas em seu cotidiano profissional.

Os resultados destes estudos nos fazem refletir sobre a formação do futuro profissional de Relações Públicas e quais são as competências necessárias para sua inserção no mercado de trabalho e na sociedade contemporânea. Embora as novas Diretrizes Curriculares Nacionais (2013) descrevam as competências e habilidades necessárias para os profissionais de Relações Públicas, não encontramos na literatura pesquisas específicas na área sobre este tema.

Assim, este trabalho inédito tem como objetivo identificar o que é competência e quais são as competências necessárias para a formação dos profissionais de Relações Públicas a partir de um levantamento nacional com 255 professores de disciplinas específicas e entrevistas com 10 executivos de comunicação de empresas nacionais e multinacionais.

Inicialmente, apresentamos o conceito de competência na perspectiva educacional, em seguida a metodologia utilizada, os principais resultados e, por fim, as conclusões do estudo.

O QUE É COMPETÊNCIA SEGUNDO OLHAR DA EDUCAÇÃO

Competência é um termo utilizado em diferentes áreas e segmentos. No campo jurídico é utilizado para atribuir a alguém o poder de julgar questões. Na área de recursos humanos, o conceito ganhou destaque no Brasil a partir da década de 1990. Autores como Fleury e Fleury (2001) e Maturro (2005) destacam que a palavra é um termo do senso comum utilizada para designar uma pessoa qualificada para realizar alguma tarefa ou exercer alguma função e o seu oposto pode implicar um sentimento pejorativo. Porém, nos últimos anos a competência tem sido muito usada com o intuito de oportunizar a aprendizagem, tanto no mundo do trabalho e da formação profissional como no do ensino. Assim, a compreensão do significado de competência é bastante discutida na literatura e depende da área na qual se discute.

Ao analisar diferentes definições de competência, Maturro (2005) identifica os elementos apresentados no Quadro 1 presentes nos conceitos.

QUADRO 1: TERMOS RELACIONADOS A DEFINIÇÃO DE COMPETÊNCIA

CONCEITO	DEFINIÇÃO
Aptidão	Condição ou conjunto de características inatas e relacionadas com características individuais.
Atitude	Estrutura tridimensional que tem caráter ao mesmo tempo cognitivo, afetivo e conativo, sendo que alguns autores a relacionam com as variáveis de personalidade e outros a consideram relacionadas a variáveis extrínsecas como condicionamento e aprendizagem social.
Capacidade	Possibilidade de sucesso e de competência num domínio prático ou especulativo, podendo ser verificada diretamente no contexto escolar ou profissional.
Conhecimento	Acervo de informações conservadas e entendidas (assimiladas) por um indivíduo ou por uma cultura.

Desempenho	Está relacionado a um resultado decorrente do que uma pessoa faz quando está realizando determinada tarefa, e a performance depende, além dos recursos individuais, da capacidade de mobilizá-los da melhor maneira para a tarefa.
Habilidade	Relacionada a forma como as atividades são realizadas e pode ser desenvolvida por meio de treinamento.

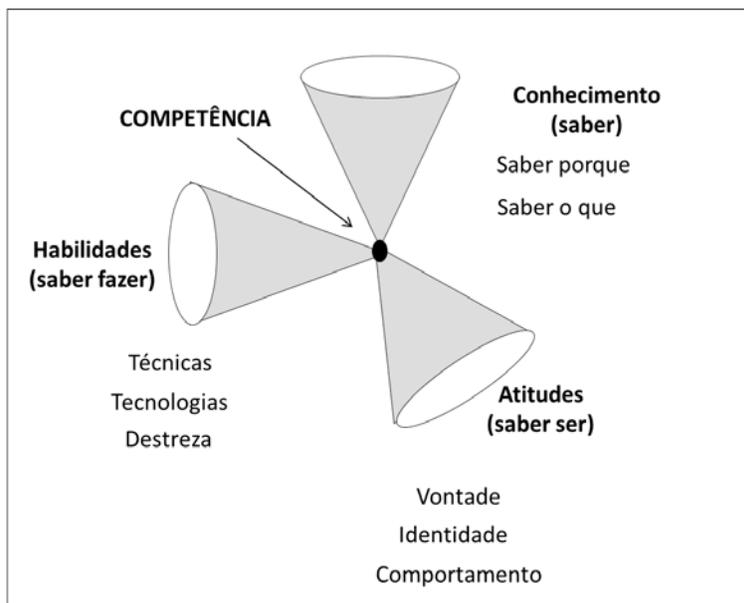
Fonte: elaborado a partir de Maturó, 2005, p. 211-212

A partir do Quadro 1 pode-se dizer que a competência está relacionada às características pessoais, às aprendizagens e a forma como as pessoas se comportam e utilizam seus conhecimentos para agir no mundo a partir de um objetivo resultando em uma determinada consequência.

De acordo com Sandberg (2000) e Garavan e McGuire (2001), as definições de competências refletem três abordagens particulares: orientada para o indivíduo; orientada para o cargo/função e a multidimensional.

Nesse texto, a competência será tratada sob a abordagem orientada para o indivíduo, ou melhor, para o aluno e como os cursos de Relações Públicas estão se preocupando em relacionar os conteúdos com as competências na formação do profissional de Relações Públicas.

Perrenoud (2000, p. 15) define competência como uma “capacidade de mobilizar diversos recursos cognitivos para enfrentar um tipo de situações”. Para ele, as competências passam por operações cognitivas complexas que permitem ao indivíduo realizar uma ação relativamente adaptada a uma situação que é singular. O autor explica que competência consiste na mobilização e na integração de saberes ou atitudes para a realização de uma determinada ação. Durand (2006) reconstrói o conceito de competência a partir das perspectivas da gestão estratégica e da educação. A Figura 1 mostra as três dimensões interdependentes que compõem a competência segundo o autor.

FIGURA 1 – AS TRÊS DIMENSÕES DA COMPETÊNCIA

Fonte: baseado em Durand, 2006, p. 281

A Figura 1 mostra que a competência é formada pelo conjunto interdependente de conhecimentos (saber), habilidades (saber fazer) e atitudes (saber ser) necessárias para realizar um trabalho ou atingir um propósito.

Segundo Durand (2006), os conhecimentos são o conjunto de informações estruturadas assimiladas e integradas que permitem uma organização ou indivíduo realizarem as suas atividades e atuarem em situações específicas. Estão relacionados com o “saber o que” e o “saber por que” e tal triangulação é fruto do conjunto de informações e conteúdos adquiridos pelo indivíduo no decorrer da sua vida, seja por meio dos seus estudos, como também das suas experiências pessoais e profissionais.

As habilidades relacionam-se com a capacidade de agir concretamente num processo ou objetivo pré-definido. Incluem as tecnologias e técnicas, ou seja, ao “saber como” e refere-se à capacidade do indivíduo em saber aplicar e fazer uso produtivo do conhecimento adquirido para determinada finalidade.

As atitudes combinam-se com diferentes subdimensões tais como o comportamento, a cultura, a identidade e as ideias de vontade, ou seja, o compromisso e motivação e também está conectada com aspectos sociais e afetivos do indivíduo.

Ao aproximar as dimensões da competência definida por Durand (2006) com as três grandes categorias descritas na taxonomia dos objetivos educacionais propostos por Bloom (BLOOM *et al.*, 1973a, 1973b; KRATHWOL, 2002; DAVE, 1975), Freitas e Brandão (2005) relacionaram a dimensão dos conhecimentos com o domínio cognitivo, a dimensão das habilidades com o domínio psicomotor e a dimensão das atitudes com o domínio afetivo.

O domínio cognitivo refere-se aos conhecimentos e capacidades intelectuais e evoluem desde a recordação de algum conteúdo presumidamente aprendido (lembrando) até maneiras altamente originais e criadoras de combinar e sintetizar novas ideias (criando). O domínio psicomotor relaciona-se com as habilidades como as de tarefas manuais, movimento físico ou a maneira como a pessoa busca por meio de suas experiências e conhecimentos examinar e solucionar um problema. O domínio afetivo refere-se aos sentimentos, emoções, aceitação ou rejeição variando desde a simples atenção até qualidades de caráter, atitudes, valores, disposições ou tendências emocionais.

É necessário destacar que estas três dimensões, conhecimentos, habilidades e atitudes são interdependentes, pois para que o indivíduo coloque uma ação em prática ou demonstre uma habilidade é necessário que ele tenha os conhecimentos específicos para tal tarefa, assim como a disposição para executá-la.

Maturo (2005) ressalta ainda que não se pode pensar competência como o trinômio desarticulado entre conhecimentos, habilidades e atitudes porque ela está associada a resultados. Para Bruno (2000), a competência conta com três variáveis: intenção, comportamento e resultados, ou seja, existe uma intenção ou necessidade envolvida que leva a um comportamento e, conseqüente, gera resultados (MATURO, 2005).

Desta forma, retomando o propósito educacional da Unesco (2015) em desenvolver competências para a ação nos estudantes, é preciso que os sistemas escolares elaborem currículos e implementem programas de ensino-aprendizagem que trabalhem de forma articulada os

conhecimentos, as habilidades e as atitudes necessárias para o estudante agir no mundo de forma cooperativa e transformadora.

A ORGANIZAÇÃO CURRICULAR DOS CURSOS DE RELAÇÕES PÚBLICAS NO BRASIL

Em relação à organização curricular dos cursos superiores no Brasil, da primeira versão da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei 4.024 de 20 de dezembro de 1961) à sua última reforma promulgada pela Lei 9.394 de 20 de dezembro de 1996, prevaleceu a estrutura do Currículo Mínimo.

Caberia ao Conselho Federal de Educação estabelecer o Currículo Mínimo e a duração dos cursos superiores (Lei 4.024/1961, art. 70). De acordo com Souza (1991) o Currículo Mínimo estabelecia as matérias de um campo de saber que poderiam ser desdobradas em disciplinas específicas pelas Instituições de Ensino Superior, compondo assim o currículo pleno (MOURA, 2002).

No entanto, as críticas em relação ao Currículo Mínimo aconteceram tanto na área de Comunicação Social quanto em outras áreas. Entre os pontos desfavoráveis, Moura (2002) destaca a instabilidade do currículo e constantes modificações nos conteúdos das disciplinas e matérias (MELO, 1986; PASQUALI, 1987), o exagero de normatização que reduzia a liberdade e criatividade na formatação dos cursos (OLIVEIRA, 1989) além de distanciá-los das demandas locais, regionais, nacionais e globais (KUNSCH, 2003). Entre os pontos favoráveis, Moura (2002) destaca que o Currículo Mínimo possibilitava a inclusão de outras disciplinas permitindo a organização de currículos diferenciados nas instituições (TARGINO e MAGALHÃES, 1993) e a relevância de normas para garantir a formação mínima, principalmente com a oferta das matérias obrigatórias para a produção dos projetos experimentais (FREITAS e FRANÇA, 1997).

Com a promulgação da nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB, Lei nº 9.394/ 1996), os tradicionais currículos mínimos foram extintos e substituídos pelas Diretrizes Curriculares Nacionais. Em 13 de março de 2002, tendo em vista o Parecer CNE/CES 492/2001 e o Parecer CNE/CES 1.363/2001, é aprovada a Resolução CNE/ CES nº. 16 que estabelece as Diretrizes Curriculares para a área de Comunicação Social e suas habilitações. Tais diretrizes orientavam para a formulação

de projetos pedagógicos que explicitassem o perfil dos egressos, assim como as competências, habilidades gerais e específicas e os conteúdos básicos a serem estudados. No entanto, a habilitação de Relações Públicas ainda estava vinculada às diretrizes que tratavam dos cursos de Comunicação Social em geral.

Em 2013, no entanto, visando maior autonomia para os cursos de Relações Públicas, foi promulgada a Resolução nº02 do CNE/CES de 27 de setembro de 2013 que instituiu as novas Diretrizes Curriculares Nacionais para os cursos de graduação em Relações Públicas. De acordo com o Relatório CNE/CSE nº85/2013, as mudanças nas Diretrizes tiveram como principal objetivo aproximar a formação acadêmica dos estudantes da realidade profissional, assim como flexibilizar o currículo para atender às constantes modificações das práticas comunicacionais e organizacionais. O Quadro 2 sintetiza as características pessoais, competências e habilidades descritas das Diretrizes Curriculares (2013) importantes para este estudo.

QUADRO 2: DIRETRIZES CURRICULARES NACIONAIS, 2013

PROPOSTA PEDAGÓGICA DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO DEVERÁ ASSEGURAR A FORMAÇÃO DE PROFISSIONAIS GENERALISTAS CAPAZES:
I – 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;
II – de realizar atividades de pesquisa e análise, de assessoria e consultoria, de planejamento e divulgação, podendo ser também empreendedor da área de diversos segmentos.
CARACTERÍSTICAS PESSOAIS, COMPETÊNCIAS E HABILIDADES NECESSÁRIAS PARA A FORMAÇÃO DO PROFISSIONAL DE RELAÇÕES PÚBLICAS:
Reflexão e crítica
Ética
Percepção das dinâmicas socioculturais
Compreensão das problemáticas contemporâneas

Liderança
Negociação
Tomada de decisão
Visão empreendedora
Criatividade
Visão sistêmica do processo de comunicação
Domínio das linguagens e das técnicas de comunicação
Capacidade de articular diferentes disciplinas
Capacidade de integrar a teoria e a prática
Capacidade de produzir conhecimento científico
Capacidade para exercer a docência
Habilidade nos âmbitos da gestão de processos comunicacionais, da cultura organizacional e das inovações tecnológicas
Conhecimento de técnicas e instrumentos adequados ao desenvolvimento de atividades específicas: assessoria de imprensa, organização de eventos, cerimonial e protocolo, ouvidoria, comunicação interna, pesquisa de opinião pública e de mercado
Capacidade de realizar serviços de auditoria, consultoria e assessoria de comunicação de empresas
Condições de atuar de forma qualificada em atividades de relações governamentais e de comunicação pública
Habilidade para administrar crises e controvérsias
Habilidade para promover ações para a construção e preservação da imagem e da reputação das organizações.
Capacidade de análise conjuntural
Capacidade de analisar dados qualitativos e quantitativos – econômicos e sociais

Fonte: elaborado a partir das DCN's, Resolução nº2 27/09/2013.

Observa-se no Quadro 2 que o título “Características pessoais, competências e habilidades necessárias para a formação do profissional de Relações Públicas” apresentado nas Diretrizes Curriculares menciona as palavras “competências e habilidades”, porém o documento não traz a definição operacional das mesmas. O fato do documento não trazer as referidas definições causa dificuldade para o docente estabelecer as diferenças e as interfaces destas palavras, pois o texto coloca a competência e as habilidades como se fossem elementos em separado, quando na realidade Durand (2006) define que conhecimento, habilidades e atitudes são dimensões da competência. Portanto, a partir deste ponto, podem surgir dificuldades para coordenadores e docentes planejarem pedagogicamente as disciplinas e as aulas articulando os conteúdos com as habilidades e atitudes necessárias para o desenvolvimento integral do estudante.

Vale lembrar que apesar de existirem 66 cursos de Relações Públicas no Brasil (2015) é vasto campo de trabalho para o profissional atuar, tanto no primeiro, segundo e terceiro setor. Na literatura o relações-públicas é descrito como o profissional que analisa cenários, mapeia os públicos, planeja a comunicação, além de cuidar do relacionamento harmônico entre a organização e seus *stakeholders*. Em linhas gerais, o relações-públicas deve ter uma visão global e formação humanística que o habilite a compreender os cenários político, econômico, social, cultural e midiático para estabelecer políticas de comunicação e assessorar a alta administração. É necessário que a prática profissional esteja alinhada as novas diretrizes e que estas proporcionem o alcance da qualidade de ensino desejada, segundo a sua contextualização no tempo e espaço, assim como das competências.

MÉTODO DE PESQUISA

Uma vez que, após a realização de uma varredura na literatura de Relações Públicas não foram encontrados estudos relacionados com o tema da presente pesquisa, os objetivos propostos para esse estudo foram de identificar as competências necessárias para a formação dos egressos de Relações Públicas.

Dos 342 docentes de disciplinas específicas dos 66 cursos de Relações Públicas existente no Brasil, 255 (75%) participaram da pesquisa. Além dos docentes dos cursos de Relações Públicas foram entrevista-

dos 10 executivos da área de comunicação com a intenção de comparar as competências requeridas por eles para com os relações-públicas e as competências descritas nas Diretrizes Curriculares Nacionais (2013).

Um formulário eletrônico com questões sobre as competências necessárias aos futuros profissionais de relações-públicas foi enviado aos professores no período de fevereiro a março de 2015. De uma lista de 15 conhecimentos, 13 habilidades e 16 atitudes, ele assinalaram cinco características que consideravam mais importantes. No questionário também havia a possibilidade do docente sugerir outros aspectos que considerassem importante para a formação dos estudantes.

Para os profissionais de mercado foi apresentada uma relação com 11 conhecimentos, 08 habilidades e 11 atitudes para que eles destacassem as mais relevantes, podendo citar outras que consideravam necessárias para prática profissional. Os conhecimentos, habilidades e atitudes foram listadas a partir de dados extraídas da literatura especializada assim como outras informações mencionadas por egressos do curso de Relações Públicas da ECA/USP em pesquisa coordenada por Ferrari (2014, 2015).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir dos resultados obtidos, buscou-se primeiramente comparar o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes considerados necessários para a formação dos estudantes de Relações Públicas de acordo com a opinião de professores e profissionais de mercado como apresentado na Tabela 1.

**TABELA1 - CONHECIMENTOS, HABILIDADES E ATITUDES PARA O
PROFISSIONAL DE RELAÇÕES PÚBLICAS**

	PROFESSORES	PROFISSIONAIS
CONHECIMENTOS		
1º	Processos de Comunicação	Processos de comunicação/ Mapeamento de públicos
2º	Mapeamento de públicos	Instrumentos de comunicação (impressos, digitais, eletrônicos, etc.)
3º	Cultura Organizacional	Pesquisa e seus métodos/ planejamento de crises/ Orçamento e custos
4º	Pesquisa e seus métodos	Estatística aplicada/ Responsabilidade social/ Políticas de comunicação/ Marketing
5º	Políticas de comunicação	Leis e funcionamento dos poderes públicos
HABILIDADES		
1º	Saber planejar estrategicamente	Excelente redação/ Fluência no idioma inglês
2º	Saber analisar cenários	Facilidade para superar conflitos/ crises
3º	Excelente redação	Saber liderar
4º	Saber superar conflitos/ crises	Saber analisar dados, números e estatística
5º	Saber analisar dados/ estatística	Saber elaborar um orçamento/ Avaliar a sua performance e tomar decisões

ATITUDES		
1º	Proatividade/ Postura ética	Proatividade/ Postura ética
2º	Disciplina/ Organização	Disciplina/ organização/ entusiasmo
3º	Curiosidade	Persistência/ cooperação/ negociação
4º	Flexibilidade	Foco/ bom senso
5º	Cooperação	Liderança

Fonte: autores

Em negrito estão destacados os conhecimentos, atitudes e habilidades que apareceram nos dois grupos, docentes e profissionais. Verificou-se também que professores e profissionais de mercado concordaram que os conhecimentos mais relevantes para a formação dos estudantes de Relações Públicas são: processos de comunicação, mapeamento de públicos, pesquisa e seus métodos e políticas de comunicação. Em relação às habilidades, a redação, saber superar conflitos e crises e saber analisar dados/ estatísticas foram os aspectos comuns apontados como mais relevantes por ambos. Em relação às atitudes, a postura ética, proatividade, disciplina, organização e cooperação foram as que se destacaram entre os dois grupos.

Outros conhecimentos citados pelos entrevistados foram *public affairs*, planejamento estratégico, atualidades, *branding*, planejamento de eventos, planejamento e gestão de projetos. Sobre as habilidades também foram mencionadas a capacidade de analisar cenários, de assumir riscos, reconhecer erros, trabalhar em equipe, criatividade, lidar com várias tarefas, negociar e ter inteligência emocional. Entre as atitudes destacaram curiosidade, engajamento, senso de pertencimento, flexibilidade e resiliência. Interessante mencionar que para um dos profissionais entrevistados “o *mínimo necessário é que a pessoa domine a técnica daquilo que ela estudou. (...) Ela precisa ter capacidade de articular a teoria à prática*”.

A maioria dos entrevistados destacou a necessidade de disciplinas relacionadas à gestão e estratégia de negócios e de maior aproximação da teoria com a prática, como comentou outro entrevistado ao dizer “(...) *eu sinto falta é noção de negócio, de business. Entender como funciona um negócio e como fazer com que as atividades do dia a dia beneficiem o negócio, estejam alinhados com a estratégia de negócio da companhia*”.

A visão holística também foi uma característica considerada relevante para ser trabalhada na formação dos futuros profissionais de Relações Públicas e um dos entrevistados mencionou que “*eu tenho que saber muito bem da minha área, mas eu também preciso ter uma visão holística*” e, em seguida outro completou dizendo “*o que define a qualidade dos profissionais é um misto de perfil dos alunos + grade do curso+ mais qualidade do docente*”.

De maneira geral, os profissionais destacam que na contratação dos profissionais o mais relevante é o conjunto de competências das pessoas e não a área de formação, tal como afirmou um respondente: “*eu acho que as organizações não diferenciam um profissional de Relações Públicas de outros profissionais de Comunicação*.”

Os professores também mencionaram a necessidade de conteúdos de planejamento estratégico, análise de contextos, mensuração de resultados, ética, ciências políticas, administração entre outros. As habilidades como saber trabalhar em equipe, saber lidar com dilemas éticos, ter interesse na pesquisa científica também foram citadas pelos docentes. Em relação às atitudes foram destacadas a empatia, criatividade, autonomia, curiosidade, criticidade, força de vontade entre outros.

Analisando as competências destacadas por professores e profissionais de mercado a partir das orientações das novas diretrizes Curriculares Nacionais, verificamos que:

- a). As novas diretrizes Curriculares contemplam os principais conteúdos relacionados pelos profissionais de mercado e professores. O eixo de Relações Públicas parece ser o mais adequado às expectativas desses públicos. No entanto, nos depoimentos dos profissionais de mercado percebe-se a relevância dos conteúdos do eixo de formação suplementar, como os de gestão de negócio. Já os docentes demonstraram significativa preocupação com os

conteúdos de humanidades, ou seja, aqueles descritos no eixo de formação geral, conforme as diretrizes.

- b). Uma vez que as novas Diretrizes Curriculares não apresentam separadamente as três dimensões das competências foi utilizado neste texto o conceito de Durand (2006) que define competência como o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes. A habilidade de redigir destacada pelos professores e profissionais de mercado não está especificada nas Diretrizes, no entanto, o documento aponta para necessidade do domínio das linguagens e das técnicas utilizadas no processo de comunicação. A habilidade para administrar crises e controvérsias e de analisar dados e estatísticas relevantes para profissionais de mercado e professores também aparece nas Diretrizes de forma ampla como a capacidade de analisar dados qualitativos e quantitativos. Vale reforçar que as habilidades mais importantes mencionados pelos docentes na formação dos egressos foram: planejar estrategicamente e analisar cenários. Para os profissionais de mercado, a fluência no inglês e a habilidade de liderar são mais importantes e, vale notar que tais características não estão explicitadas nas Diretrizes.
- c). Em relação às atitudes, profissionais de mercado e professores mencionaram a proatividade, postura ética, disciplina, organização e cooperação. Nas Diretrizes Curriculares Nacionais estão explícitas a necessidade da ética e da visão empreendedora. Os professores apontam ainda para a importância de atitudes como a empatia, criatividade, autonomia, curiosidade, criticidade, força de vontade. Para os profissionais de mercado é preciso que os profissionais sejam curiosos, engajados tenham senso de pertencimento, flexibilidade e resiliência.
- d). Para transformar o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes em competências para ação (UNESCO, 2015), os cursos devem adequar seus currículos e elaborar projetos pedagógicos considerando o contexto regional e as necessidades do mercado que em que está inserido. Cabe ressaltar que para desenvolver a cidadania global a qual se refere a Unesco (2015) é necessário desenvolver

as competências interculturais nos futuros profissionais. As competências interculturais não foram mencionadas pelos docentes e profissionais de mercado, assim como não constam nas novas Diretrizes Curriculares Nacionais. Para Aneas (2009) as competências interculturais constituem um conjunto holístico e aplicado dos elementos cognitivos, atitudinais e comportamentais que permitem ao profissional atender as necessidades do trabalho e dos relacionamentos gerados pela diversidade cultural.

Enfim, é importante que os conteúdos tratados em cada disciplina estejam associados as três dimensões da competência, a saber, os conhecimentos, as habilidades e as atitudes e que estejam articuladas a proposta pedagógica do curso. Para isso, sugere-se a adoção de um ensino orientado por competências que utilizem estratégias de ensino-aprendizagem diferenciadas e um processo de avaliação contínuo e focado no desenvolvimento integral do sujeito considerando os aspectos cognitivos, afetivos, sociais e psicomotores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse paper teve como objetivo discutir os resultados de um estudo comparativo realizado com docentes dos cursos de Relações Públicas no Brasil e profissionais de comunicação do mercado para verificar como esses dois grupos definem as competências, habilidades e atitudes necessárias para os dos alunos e futuros profissionais.

De acordo com Durand (2006) a competência é conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessário para realizar um trabalho ou atingir um propósito. Observamos que as novas diretrizes do curso de Relações Públicas colocam as competências e as habilidades como constructos separados, quando Durand afirma que os conhecimentos, habilidades e as atitudes são elementos da competência. Do ponto de vista conceitual, existe um equívoco na descrição desses elementos nas Novas Diretrizes do curso de Relações Públicas.

O estudo demonstrou que existem vários elementos da competência que foram mencionados, tanto pelos profissionais como pelos docentes pesquisados. Cabe destacar que a competência é uma inteli-

gência prática, aplicada a situações reais, que se apoia em conhecimentos adquiridos cuja transformação se dá na proporção que as ações vão se desenvolvendo e acaba indo além das atribuições da tarefa.

Podemos tomar a definição de Fleury e Fleury (2000) quando afirma que a competência é um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo. Tal afirmação é pertinente ao caso dos cursos de Relações Públicas que, a partir de 2015 passaram a adotar as novas diretrizes e com isso atentar mais para os conteúdos ministrados e as atividades práticas desenvolvidas e como elas podem gerar no aluno as competências tão esperadas pelo mercado laboral.

Esse *paper* não tem a pretensão de oferecer uma análise completa sobre a formação por competências aplicada aos cursos de Relações Públicas, nem tampouco definir um modelo a ser seguido ou adotado por outras Instituições de Ensino Superior. Porém revela as opiniões de dois grupos de que encontram em polos opostos e que, cada um a sua maneira, busca nos alunos e egressos competências, como conhecimentos, habilidades e atitudes que preencham os requisitos do mercado laboral e da formação do cidadão.

REFERÊNCIAS

ANEAS, A. Competencia intercultural: competencia clave en las organizaciones actuales. En E. Soriano “Vivir entre culturas: una nueva sociedad”. Madrid, ES: La Muralla, 2009, p. 151-175.

BLOOM, B.S. et al. Taxinomia de objetivos educacionais – 1. domínio cognitivo. Proto Alegre: Globo, 1973a.

BLOOM, Benjamin S.; KRATHWOHL, David R.; MASIA, Bertram B. Taxinomia de objetivos educacionais – 2. Domínio afetivo. Porto alegre: Globo, 1973b.

BRASIL. Lei 4.024 de 20 de dezembro de 1961. Fixa as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L4024.htm> Acesso em 05/ out./ 2015.

BRASIL. Lei 9.394 de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm> Acesso em 05/out./2015.

BRASIL. Parecer CNE/ CES nº 1363/2001. Retificação do Parecer CNE/ CES 492/2001, que trata da aprovação das Diretrizes Curriculares Nacionais dos Cursos de Filosofia, História, Geografia, Serviço Social, Comunicação Social, Ciências Sociais, Letras, Biblioteconomia, Arquivologia e Museologia. Disponível em < http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/2001/pces1363_01.pdf> Acesso em 06/out./2015.

BRASIL. Parecer CNE/ CES nº 492/ 2001. Diretrizes Curriculares Nacionais dos cursos de Filosofia, História, Geografia, Serviço Social, Comunicação Social, Ciências Sociais, Letras, Biblioteconomia, Arquivologia e Museologia. Disponível em < <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CES0492.pdf>> Acesso em 06/out./2015.

BRASIL. Relatório CNE/ CES nº 85/ 2013. Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Relações Públicas. Disponível em < http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=14115-pces085-13&Itemid=30192> Acesso em 08/ out./2015

BRASIL. Resolução CNE/ CES nº 2 de 27 de setembro de 2013. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso de graduação em Relações Públicas. Disponível em < http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=14243-rces002-13&Itemid=30192> Acesso em 08/ out./2015

BRASIL. Resolução nº 16 de 13 de março de 2002. Estabelece as Diretrizes Curriculares Nacionais para a área de Comunicação Social e suas habilitações. Disponível em < <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CES162002.pdf>> Acesso em 06/out./2015.

DAVE, R.H. Developing and Writing Behavioral Objectives. RJ Armstrong, ed. Educational Innovators Press, 1975.

DURAND, Thomas. L'alchimie de la compétence. Revue française de gestion, 2006/1 (nº 160). DOI : 10.3166/rfg.160.261-292. Disponível em < <http://www.cairn.info/revue-francaise-de-gestion-2006-1-p-261.htm>> Acesso em 14/mar./2006.

FERRARI, Maria Aparecida; Grohs, Ana Cristina da Costa Piletti. Perfil e trajetória dos egressos de Relações Públicas da ECA/USP: subsídios para excelência acadêmica e competitividade no mercado de trabalho. In: Anais do IX Congresso Brasileiro Científico de Comunicação Organizacional e de Relações Públicas, 2015, p. 127-148.

FLEURY, A.; FLEURY, M.T.L. Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeças caleidoscópico da indústria brasileira. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. Construindo o conceito de competência construindo o conceito de competência. RAC, Edição Especial 2001, p. 183-196. Disponível em < <http://www.scielo.br/pdf/rac/v5nspe/v5nspe10.pdf>> acesso em 17/ març./2016.

FREIRE, Gustavo David Araújo *et al.* A contribuição da academia para a empregabilidade dos Relações Públicas. XXXVI Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação, Manaus, AM, 2013.

FREITAS, Isa Aparecida de; BRANDÃO, Hugo Pena. Trilhas de Aprendizagem como Estratégia para Desenvolvimento de Competências. EnAnpad, 2005. Disponível em < http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2005/GPR/2005_GPRA316.pdf> Acesso em 18/març./2016.

GARAVAN, T.N.; McGUIRE, D. Competencies and workplace learning: some reflections on the rhetoric and the reality. Journal of Workplace Learning, Bradford, v.13, n.4, p.144- 164, 2001.

KRATHWOHL, David R. A Revision of Bloom's Taxonomy: An Overview. Theory into Practice, Volume 41, Number 4, Autumn 2002. Disponível em < http://www.unco.edu/cetl/sir/stating_outcome/documents/Krathwohl.pdf> Acesso em 04/ set./2015.

KUNSCH, Margarida M. Krohling. Propostas pedagógicas para o curso de Relações Públicas: análises e perspectivas. In: PERUZZO, Cicília M. Krohling; SILVA Robson Bastos (org.) Retrato do Ensino em Comunicação no Brasil. São Paulo: INTERCOM, Taubaté: UNITAU, 2003, p. 45 – 62.

MATURO, Regiane de Cássia R. Maturo. Competência: análise dos conceitos que fundamentaram as principais propostas de gestão por competências. In: NERI, Aguinaldo (org.). Gestão de RH por competências e a empregabilidade. Campinas, SP: Papirus, 2005. p. 209 – 224.

MOURA, Claudia Peixoto de. O curso de Comunicação Social no Brasil: do currículo mínimo às novas diretrizes curriculares. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2002.

PERRENOUD, Philippe. Dez novas competências para ensinar. Porto Alegre, Artmed, 2000.

SANDBERG, J. Understanding human competence at work: an interpretative approach. *Academy of Management Journal*, Briarcliff Manor, v.43, n.1, p.9-25, Feb. 2000.

TONDATO, Márcia Perencin. UESP: Avaliação de desempenho dos egressos na vida dos egressos de Relações Públicas. In: MELO, José Marques de. *Pedagogia da Comunicação: matrizes brasileiras*. São Paulo: Angellara, 2006. P. 279 – 294.

UNESCO. Educação para a cidadania global: preparando alunos para os desafios do século XXI. Brasília : UNESCO, 2015. Disponível em < <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002343/234311por.pdf> > Acesso em 20/ dez./2015.