

## **Uma análise sobre as Tendências da Comunicação Organizacional e as Diretrizes Curriculares Nacionais de Relações Públicas <sup>1</sup>**

Emilly Evellyn Lima de SEIXAS<sup>2</sup>

Inara Regina Batista da COSTA<sup>3</sup>

Universidade Federal do Amazonas, Manaus, AM

### **Resumo**

Tem como objetivo apresentar resultados parciais do projeto de iniciação científica que analisa tendências da comunicação organizacional à luz das Diretrizes Curriculares Nacionais de Relações Públicas. A pesquisa em questão foi desenvolvida pela Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (ABERJE) intitulada “Tendências da comunicação organizacional” referente ao ano de 2023. A metodologia envolveu pesquisa bibliográfica, documental e análise qualitativa de dados secundários. O recorte é a dimensão humana da comunicação. Os achados preliminares apontam a existência de uma tensão entre racionalidade instrumental e abordagem humanística, tornando desafiador o fortalecimento da dimensão humana diante de contextos de transformação tecnológica.

**Palavras-chave:** comunicação organizacional; relações públicas; dimensão humana; tendências organizacionais.

### **INTRODUÇÃO**

Ao longo das últimas décadas, o campo da comunicação organizacional ampliou seu escopo teórico e prático, passando a considerar as organizações como realidades sociais complexas, constituídas por relações, interações simbólicas, disputas de sentido e processos comunicacionais contínuos. De acordo com Moretti e Batista (2020), o poder das palavras usadas pode, de fato, fazer com que as pessoas se sintam valorizadas ou totalmente desvalorizadas. Nesse contexto,

---

<sup>1</sup> Trabalho apresentado no Grupo de Pesquisa Ensino, Formação e Pesquisa, atividade integrante do XX Congresso Brasileiro Científico de Comunicação Organizacional e Relações Públicas.

<sup>2</sup> Estudante de graduação do curso de Relações Públicas da Universidade Federal do Amazonas, Bolsista de Iniciação Científica (Pibic) da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Amazonas (FAPEAM), e-mail: [emilly.seixas@ufam.edu.br](mailto:emilly.seixas@ufam.edu.br)

<sup>3</sup> Doutora em Administração (UFMG), Pós em Neurociência e Psicologia Positiva (PUC-PR), Professora da Faculdade de Informação e Comunicação da Universidade Federal do Amazonas, Coordenadora do Lab.Conexão, e-mail: [inaracosta@ufam.edu.br](mailto:inaracosta@ufam.edu.br)

comunicar deixa de ser apenas um instrumento e passa a assumir um papel estruturante no relacionamento com a equipe de trabalho e na mediação das relações com diferentes públicos.

No âmbito teórico da comunicação organizacional brasileira, destaca-se a contribuição de Kunsch que compreende a comunicação a partir de uma abordagem integrada, composta pelas dimensões instrumental, estratégica e humana (Kunsch, 2012). A dimensão humana, em específico, enfatiza a centralidade das pessoas nos processos comunicacionais, reconhecendo que o ambiente organizacional é vivenciado por sujeitos dotados de subjetividades, valores, expectativas e diferenças.

É nesse contexto que se insere o presente estudo, cujo objeto é a análise das tendências da comunicação organizacional com ênfase na dimensão humana, a partir da percepção dos gestores de comunicação. A pesquisa baseia-se no relatório “Tendências da Comunicação Organizacional”, elaborado pela ABERJE, reconhecida como uma das principais instituições de referência na área no Brasil.

Adicionalmente, o estudo propõe um diálogo entre as tendências identificadas no relatório da ABERJE (2023) e as Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN) do curso de Relações Públicas (2013), documento normativo que orienta a formação dos profissionais da área no país. Buscou-se verificar em que medida as competências e os desafios apontados pelos gestores de comunicação encontram respaldo nas DCNs, bem como identificar possíveis lacunas ou necessidades de atualização curricular.

O estudo tem como objetivo geral analisar as tendências da comunicação organizacional de 2023 com ênfase na dimensão humana, à luz das Diretrizes Curriculares Nacionais do curso de graduação em Relações Públicas. Os objetivos específicos são: (i) identificar as necessidades de desenvolvimento do gestor de comunicação para os próximos anos; (ii) constatar os desafios no gerenciamento das equipes internas; (iii) especificar as habilidades consideradas relevantes pelos gestores de comunicação; (iv) comparar as principais necessidades de desenvolvimento, desafios e habilidades com as DCNs do curso de Relações Públicas.

## **METODOLOGIA**

A análise do relatório sobre as tendências da comunicação organizacional como fonte de dados secundários oferece informações valiosas sobre o cenário em constante evolução, identificando práticas emergentes, desafios e oportunidades. Os resultados de 2023, com recorte para a dimensão humana da comunicação, foram analisados à luz da última versão do documento emitido em 2013 pelo Ministério da Educação (MEC).

Pelo fato de a ABERJE ter realizado uma pesquisa nacional, os parâmetros serão comparados com as DCNs e não especificamente com o projeto pedagógico do curso de Relações Públicas da UFAM. A metodologia empregada na pesquisa original, de acordo com a ABERJE, envolveu o autopreenchimento de um questionário online pelos gestores de comunicação de empresas de todas as regiões do país, adotando uma amostra não probabilística por conveniência.

## **RESULTADOS PARCIAIS**

### **1. Capital Humano**

As DCNs enfatizam a formação de um profissional ético, crítico, reflexivo e humanista (BRASIL, 2013), alinhando-se ao dado de que 53% das empresas consideram o capital humano mais importante que a tecnologia. Mesmo diante do avanço da inteligência artificial e da automação, competências como empatia, escuta ativa, ética e inteligência emocional permanecem estratégicas. Ferreira e Malheiros (2016 *apud* Clementino, 2021) destacam que a comunicação eficaz contribui para a construção de culturas organizacionais orientadas à produtividade e ao desempenho.

### **2. Gestão de Pessoas**

No eixo da gestão de pessoas, destacam-se desafios como retenção de talentos (52%), treinamento e desenvolvimento (47%) e motivação das novas gerações (33%). Tais questões relacionam-se diretamente às competências de liderança, negociação e tomada de decisão previstas nas DCNs. A necessidade de requalificação contínua (29%) reforça a atualização tanto como gestores de pessoas quanto com a tecnologia utilizada. De acordo com Nery Sinnott e De Lima Santos (2023), o gestor deve promover o desenvolvimento dos membros de sua equipe,

favorecendo o fortalecimento da autoconsciência acerca de seus potenciais e estimulando sua aplicação no contexto organizacional.

### **3. Competências Técnicas**

Embora as DNCs mencionem o domínio das TICs, a pesquisa da Aberje evidencia a necessidade de adaptabilidade tecnológica (61%), mensuração de resultados (43%) e planejamento estratégico (30%). A comunicação organizacional torna-se cada vez mais orientada por dados. Clementino (2021) enfatiza que a gestão eficaz da comunicação é essencial em contextos de transformação tecnológica.

### **4. Integração e Estratégia**

A adoção de planos integrados de comunicação por 72% das empresas confirma a relevância da visão sistêmica defendida pelas DCNs. Esse resultado reforça a importância da integração entre teoria e prática, incluindo habilidades de persuasão. Moretti e Batista (2020) alertam que limitações em habilidades comunicacionais, especialmente na comunicação oral, impactam negativamente a liderança.

### **5. Plataformas Digitais**

A pesquisa também evidencia o predomínio da comunicação em plataformas digitais. Redes sociais (87%), portais corporativos (68%) e aplicativos internos (37%) consolidam-se como canais estratégicos. Esse cenário indica uma comunicação multicanal, dinâmica e interativa. Kunsch (2016 apud Clementino, 2021) ressalta que sistemas comunicacionais deficientes comprometem a eficácia organizacional. À luz dessa perspectiva, torna-se imperativo que a formação acadêmica acompanhe as transformações tecnológicas e organizacionais, incorporando competências digitais ao currículo, a fim de preparar profissionais aptos a estruturar e gerir processos comunicacionais mais eficientes.

### **Considerações finais**

Com base nos dados analisados, observa-se que ainda predomina, nas organizações, um modelo de gestão e comunicação centrado no controle, na eficiência técnica e na obtenção de resultados mensuráveis. Nesse contexto, competências relacionadas à escuta, à empatia e à liderança humanizada tendem a

ser secundarizadas, o que pode limitar o reconhecimento das pessoas como sujeitos com valores, expectativas, emoções e diferenças. Essa tensão entre racionalidade instrumental e abordagem humanista torna-se ainda mais evidente diante das transformações tecnológicas e das novas exigências impostas aos profissionais da área.

Além da contribuição analítica para o campo da comunicação organizacional, o estudo contribui para a construção de um olhar crítico sobre a formação acadêmica e a realidade dos gestores de comunicação no mercado de trabalho. A continuidade da análise dos dados de 2024 permitirá aprofundar a comparação com as Diretrizes Curriculares Nacionais, possibilitando uma compreensão mais ampla das tendências e de seus desdobramentos para a formação acadêmica em Relações Públicas.

## Referências

ABERJE. **Tendências da comunicação organizacional 2023**. São Paulo, 2023.

Disponível em:

<https://www.aberje.com.br/wp-content/uploads/2023/05/PesqTendenciasComunicacaoOrganizacional2023.pdf>.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Superior. Resolução nº 2, de 27 de setembro de 2013. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso de graduação em Relações Públicas, bacharelado. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1º de outubro de 2013, Seção 1, p. 28.

CLEMENTINO, Bruna. Gestão da comunicação em projetos: impactos no desenvolvimento da atividade empresarial. **Revista Científica Semana Acadêmica**. Fortaleza, ano MMXXI, Nº. 000206, 06/04/2021. Disponível em:

<https://semanaacademica.org.br/artigo/gestao-da-comunicacao-em-projetos-impacto-s-no-desenvolvimento-da-atividade-empresarial>

KUNSCH, Margarida Maria Krohling. **A comunicação como fator de humanização das organizações**. 1. ed. São Caetano do Sul, SP: Difusão Editora, 2010.

MORETTI, Sarah de Andrade; BATISTA, Eraldo Carlos. Saúde mental no ambiente organizacional: os desafios de uma comunicação não violenta e eficaz com os trabalhadores. **Saber Humano: Revista Científica da Faculdade Antonio Meneghetti**, [S. l.], v. 10, n. 17, p. 124–140, 2020. DOI:

10.18815/sh.2020v10n17.424. Disponível em:

<https://saberhumano.emnuvens.com.br/sh/article/view/424>.

NERY SINNOTT, E.; DE LIMA SANTOS, J. Os desafios e a importância da manutenção da saúde mental no ambiente corporativo no atual cenário. **Revista Organização Sistêmica**, [S. l.], v. 12, n. 21, p. 24–34, 2023. Disponível em:

<https://www.revistasuninter.com/revistaorganizacao sistemica/index.php/organizacaoSistemica/article/view/521>.