

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE ARTES COMUNICAÇÃO E DESIGN
DEPARTAMENTO DE COMUNICAÇÃO SOCIAL
COMUNICAÇÃO SOCIAL – RELAÇÕES PÚBLICAS**

**A INTERAÇÃO DO TRABALHO DO RELAÇÕES PÚBLICAS E DO PSICÓLOGO
ORGANIZACIONAL: POSSIBILIDADES PARA A COMUNICAÇÃO INTERNA**

Gabriele Santos Paz

CURITIBA – PR

2019

GABRIELE SANTOS PAZ

**A INTERAÇÃO DO TRABALHO DO RELACIONAMENTO PÚBLICO E DO PSICÓLOGO
ORGANIZACIONAL: POSSIBILIDADES PARA A COMUNICAÇÃO INTERNA**

Monografia apresentada como Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) em Comunicação Social com habilitação em Relações Públicas, do Departamento de Comunicação Social, do Setor de Artes, Comunicação e Design da Universidade Federal do Paraná.

Orientadora: Profa. Dra. Claudia Irene de Quadros

CURITIBA – PR

2019



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE ARTES, COMUNICAÇÃO E DESIGN
DEPARTAMENTO DE COMUNICAÇÃO SOCIAL

**AVALIAÇÃO DA APRESENTAÇÃO ORAL DO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO II**

NOME DO ALUNO(A): GABRIELE SANTOS PAZ
TÍTULO: A interação do trabalho do relações públicas e do psicólogo organizacional. Possibilidades para a comunicação interna.

LOCAL E DATA DA APRESENTAÇÃO ORAL:

Sede do Departamento de Comunicação Social da UFPR,
realizada na sala 1, no dia 04/12/19, às 10h30.

BANCA EXAMINADORA – PROFESSORES	NOTA
CLAUDIA IRENE DE QUADROS (orientadora)	100
VIRGINIA LEMOS LEAL NEWTON	100 *
FRANCIELI MOGNON (convidada)	100
MÉDIA FINAL:	

BANCA EXAMINADORA	ASSINATURA
CLAUDIA IRENE DE QUADROS	<i>Claudia Irene de Quadros</i>
VIRGINIA LEMOS LEAL NEWTON	<i>100 Virginia Lemos Leal Newton</i>
FRANCIELI MOGNON	<i>100 Francieli Mognon</i>

Curitiba, 04 de dezembro de 2019.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer a minha família por todo o suporte durante essa longa trajetória acadêmica e o apoio durante a produção deste trabalho. Mais especificamente, agradeço a minha irmã Jessica pelas revisões pontuais e tira dúvidas e ao meu cachorro Thor pelos momentos de calma durante as tempestades nervosas que esse trabalho me trouxe.

Agradeço também as minhas quatro melhores amigas: Larissa Blasco, Isabela Marçal, Wivian Bruschi e Carolina Mouta. Nos conhecemos desde o ensino médio e eu sou a primeira de nós a se formar, saibam que não teria conseguido sem o apoio de vocês e principalmente sua amizade. Sou grata também a todos os amigos que fiz durante esses quatro anos de faculdade e que me apoiaram de alguma maneira durante o desenvolvimento deste projeto. Fosse apenas ouvindo meus desabafos, sanando alguma dúvida, me tirando da bolha que é o TCC, ou compartilhando histórias, sua amizade foi essencial para mim durante este ano.

Sou grata a todo que me auxiliaram de alguma maneira no desenvolvimento deste projeto. Sejam os maravilhosos professores que fizeram eu me apaixonar pela minha profissão, até os diversos professores que aceitaram expor suas opiniões para a realização deste trabalho e os alunos que eu não conhecia e me passaram informações sobre as matrizes curriculares.

Gostaria de agradecer a minha orientadora Claudia Quadros. Seus conselhos e orientações foram essenciais para o resultado deste trabalho, sei que esse trabalho não teria ficado o mesmo sem seu apoio e sou muito grata por ter tido a experiência de ter sido sua orientanda.

Por fim, agradeço a Universidade Federal do Paraná. Um lugar que me fez uma pessoa melhor e que me fez descobrir quem sou. Sou eternamente grata por ter completado minha graduação em uma universidade pública, gratuita e de qualidade.

RESUMO

Esta pesquisa busca encontrar caminhos possíveis para o trabalho conjunto do Relações Públicas e do Psicólogo nas organizações. Partimos das aproximações de cada profissão para compreender benefícios para os funcionários de uma organização. Para tanto, procuramos analisar uma área específica de atuação do Relações Públicas e do Psicólogo: a Comunicação Interna e a Psicologia Organizacional, respectivamente. Na Comunicação Interna o Relações Públicas atua para evitar problemas de comunicação, promover o bem-estar dos funcionários e melhorar o clima organizacional. E o Psicólogo Organizacional busca o bem-estar dos empregados ao estudar as relações e as manifestações existentes no ambiente laboral. Para compreender as aproximações, foi necessário estudar teóricos (KUNSCH, 2003; ANDRADE, 1989;) que trazem reflexões acerca da colaboração das Relações Públicas com outros subsistemas da organização. Pesquisadores específicos de cada uma das áreas, como (CURVELLO, 2012; SCHEIN 1982; ZANELLI; BASTOS; BORGES– ANDRADE, 2004), também foram utilizados como base teórica para alcançar os objetivos deste TCC – Trabalho de Conclusão de Curso. Acreditamos que os conhecimentos específicos de cada um desses profissionais podem certificar e/ou complementar as ações do outro, visto que muitas vezes esses profissionais exercem funções para as quais não foram completamente preparados. O objetivo geral deste trabalho é identificar os pontos de convergência entre as áreas da Comunicação Interna e da Psicologia Organizacional, e, assim, mostrar por que os profissionais dessas áreas podem atuar de forma conjunta. Logo, a questão problema deste TCC é a seguinte: Quais são as relações, semelhanças e contribuições existentes entre o trabalho do Relações Públicas na Comunicação Interna e a Psicologia Organizacional? Por meio de uma revisão bibliográfica sobre ambos os temas e seus subtemas buscamos a relação de ambas as áreas, além de analisar matrizes curriculares dos cursos de Psicologia e Relações Públicas da UFPR e da PUCPR. Também realizamos entrevistas com Relações Públicas e Psicólogos do meio acadêmico para refletir sobre a ação conjunta por meio de experiências reais. O conceito de análise de conteúdo (Bardin, 2011) foi utilizado para estudar os depoimentos coletados nas referidas entrevistas. Dos resultados encontrados, destacam-se as poucas oportunidades para troca de conhecimentos entre as áreas na graduação, como as áreas podem contribuir mutuamente uma à outra e quais as semelhanças entre ambas.

Palavras-Chave: Comunicação Interna. Relações Públicas. Organizações. Psicologia Organizacional.

ABSTRACT

This research seeks to find possible ways for the joint work of Public Relations and Psychologist in organizations. We start from the approaches of each profession to understand benefits for employees of an organization. To this end, we sought to analyze a specific area of Public Relations and Psychologist practice: Internal Communication and Organizational Psychology, respectively. In Internal Communication, Public Relations acts to avoid communication problems, promote employee welfare and improve the organizational climate. And the Organizational Psychologist seeks the well-being of employees by studying the relationships and manifestations that exist in the workplace. To understand the approximations, it was necessary to study theorists (KUNSCH, 2003; ANDRADE, 1989;) that bring reflections about the collaboration of Public Relations with other subsystems of the organization. Researchers specific to each area, such as (CURVELLO, 2012; SCHEIN 1982; ZANELLI; BASTOS; BORGES – ANDRADE, 2004), were also used as a theoretical basis to achieve the objectives of this TCC - Course Completion Paper. We believe that the specific knowledge of each of these professionals can certify and/or complement each other's actions, as these professionals often perform functions for which they have not been fully prepared. The general objective of this paper is to identify the points of convergence between the areas of Internal Communication and Organizational Psychology, and thus show why professionals in these areas can act together. Thus, the problem question of this CBT is: What are the relations, similarities and contributions that exist between the work of Public Relations in Internal Communication and Organizational Psychology? Through a bibliographic review on both themes and their subthemes, we sought the relations of both areas, besides analyzing curricular matrices of the Psychology and Public Relations courses at UFPR and PUCPR. We also conducted interviews with academic Public Relations and Psychologists to reflect on joint action through real experiences. The concept of content analysis (Bardin, 2011) was used to study the statements collected in the interviews. From the results found, we highlight the few opportunities for knowledge exchange between the undergraduate areas, how the areas can mutually contribute to each other and what are the similarities between them.

Keywords: Internal Communication. Public Relations. Organizations. Organizational Psychology.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1: BREVE HISTÓRICO DA COMUNICAÇÃO INTERNA	20
FIGURA 2: ATIVIDADES DESENVOLVIDAS PELO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL	34

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – DEFINIÇÕES DE COMUNICAÇÃO INTERNA	25
QUADRO 2 – ÁREAS DE ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL	32
QUADRO 3 – ATRIBUIÇÕES DO PSICÓLOGO DO TRABALHO	33
QUADRO 4 – DISCIPLINAS DO CURSO DE PSICOLOGIA DA UFPR RELACIONADAS À PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL OU DO TRABALHO	37
QUADRO 5 – MATRIZES CURRICULARES DO CURSO DE RELAÇÕES PÚBLICAS DA UFPR	37
QUADRO 6 – DISCIPLINAS DO CURSO DE RELAÇÕES PÚBLICAS DA PUCPR RELACIONADAS À PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL OU DO TRABALHO	39
QUADRO 7 – DISCIPLINAS OBRIGATÓRIAS DO CURSO DE PSICOLOGIA DA PUCPR RELACIONADAS À PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL OU DO TRABALHO	39
QUADRO 8 – ATIVIDADES DE COMUNICAÇÃO INTERNA SIMILARES APESAR DAS DIFERENTES GERÊNCIAS DO SETOR	45
QUADRO 9 – INTERSECÇÕES ENTRE COMUNICAÇÃO INTERNA E PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL	46
QUADRO 10 – ALGUMAS ATRIBUIÇÕES DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL DE ACORDO COM CFP	50
QUADRO 11 – PROFESSORES DAS ÁREAS DE COMUNICAÇÃO E PSICOLOGIA ENTREVISTADOS	55
QUADRO 12 – PARTE 1 DOS DEPOIMENTOS DOS ENTREVISTADOS DA CATEGORIA DE ANÁLISE A	57
QUADRO 13 – PARTE 2 DOS DEPOIMENTOS DOS ENTREVISTADOS DA CATEGORIA DE ANÁLISE A	59
QUADRO 14 – PARTE 1 DOS DEPOIMENTOS DOS ENTREVISTADOS DA CATEGORIA DE ANÁLISE B	60
QUADRO 15 – PARTE 2 DOS DEPOIMENTOS DOS ENTREVISTADOS DA CATEGORIA DE ANÁLISE B	62
QUADRO 16 – PARTE 1 DOS DEPOIMENTOS DOS ENTREVISTADOS DA CATEGORIA DE ANÁLISE C	63

QUADRO 17 – PARTE 2 DOS DEPOIMENTOS DOS ENTREVISTADOS DA CATEGORIA DE ANÁLISE C	65
QUADRO 18 – PARTE 1 DOS DEPOIMENTOS DOS ENTREVISTADOS DA CATEGORIA DE ANÁLISE D	66
QUADRO 19 – PARTE 2 DOS DEPOIMENTOS DOS ENTREVISTADOS DA CATEGORIA DE ANÁLISE D	67
QUADRO 20 – PARTE 3 DOS DEPOIMENTOS DOS ENTREVISTADOS DA CATEGORIA DE ANÁLISE D	68
QUADRO 21 – PARTE 4 DOS DEPOIMENTOS DOS ENTREVISTADOS DA CATEGORIA DE ANÁLISE D	70

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 COMUNICAÇÃO INTERNA E PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL	19
2.1 COMUNICAÇÃO INTERNA	19
2.2 PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL	27
3 PERSPECTIVAS DE INTERSECÇÃO	36
3.1 MATRIZES CURRICULARES	36
3.2 ATUAÇÃO CONJUNTA	41
3.3 SIMILARIDADES	46
4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	52
5 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS POR CATEGORIA E SEUS RESULTADOS	57
5.1 CATEGORIA A: INTERSECÇÃO ENTRE AS ÁREAS: IMPORTÂNCIA E POSSIBILIDADES	57
5.2 CATEGORIA B: CONTRIBUIÇÃO ENTRE AS ÁREAS: POSSIBILIDADES	60
5.3 CATEGORIA C: PERSPECTIVA(S) DOS PROFISSIONAIS DE PSICOLOGIA SOBRE RELAÇÕES PÚBLICAS E/OU COMUNICAÇÃO	63
5.4 CATEGORIA D: INTERSECÇÃO DENTRO DAS UNIVERSIDADES: MATRIZES TEÓRICAS E DEMANDA DOS ALUNOS	66
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	72
REFERÊNCIAS	76
APÊNDICE 1 – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA COM FRANCIELI MOGNON	82
APÊNDICE 2 – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA COM THAISE LOHR TACLA	85
APÊNDICE 3 – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA COM ULISSES NATAL	86
APÊNDICE 4 – TRANSCRIÇÃO ENTREVISTA VIRGÍNIA LEMOS LEAL	88
APÊNDICE 5 – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA COM JAIR ANTONIO DE OLIVEIRA	91
APÊNDICE 6 – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA COM JOÃO ROSSLER	93
ANEXO 1 – EMENTA DA MATÉRIA PSICOLOGIA SOCIAL – PUCPR	95
ANEXO 2 – LISTA DE MATÉRIAS COMUNICAÇÃO SOCIAL – RELAÇÕES PÚBLICAS UFPR	100

ANEXO 3 – PLANO DE ESTUDO – PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO PUCPR.....	103
ANEXO 4 – PLANO DE ESTUDO – PSICOLOGIA, ORGANIZAÇÕES E INSTITUIÇÕES	107
ANEXO 5 – MATRIZ CURRICULAR DO CURSO DE PSICOLOGIA PUCPR	112
ANEXO 6 – EMENTA DA DISCIPLINA “PRÁTICAS PSICOLÓGICAS” DA PUCPR	115

1 INTRODUÇÃO

Uma organização é uma combinação de esforços individuais que têm como finalidade concretizar propósitos coletivos, conforme destaca Antonio Cesar Amaru Maximiano (1992. p.278). Normalmente são compostas por um grupo de pessoas que executam funções específicas de um modo controlado e coordenado para tentar atingir um objetivo pré-determinado. Neste TCC – Trabalho de Conclusão de Curso nos debruçamos sobre as interconexões entre as funções de Relações Públicas e do Psicólogo no desenvolvimento da comunicação interna de uma organização.

Com o desenvolvimento da internet e suas consequências, o modo como a sociedade se comporta mudou – informações são disseminadas de uma maneira mais ágil, o acesso ao conteúdo é mais amplo e as tarefas são realizadas de maneira mais eficiente. Ao seguir esse padrão, o modo como uma organização interage com seus públicos também mudou significativamente e, conseqüentemente, a forma como o Relações Públicas desenvolve seu papel. Por meio do crescimento da profissão, os Relações Públicas devem considerar os fluxos comunicacionais redimensionados e os públicos cada vez mais participativos e dispostos a dialogar. (DREYER, 2017. p.7) Portanto, na contemporaneidade, a informação passa a ser considerada um fator estruturante e estratégico da gestão nas organizações (MORESI, 2000. p.1). Logo, informar os funcionários de uma instituição passa a ser fundamental.

Devido à evolução das organizações, que se tornaram mais complexas com a divisão de setores em localidades diferentes e o crescente aumento no número de funcionários, surge a Comunicação Interna – uma subárea específica das Relações Públicas. Devido às trocas de informações cada vez mais rápidas, do aumento das demandas laborais e das constantes mudanças, a Comunicação Interna ganhou um papel estratégico. Deixa de ser simplesmente uma troca de informações entre organização e colaboradores, a Comunicação Interna estratégica também passa a ser relacionada com a satisfação e a produtividade no trabalho. Para Candance White (2010, p.13), os empregados, quando bem informados, podem contribuir “para fazer o esforço externo de relações públicas da organização”.

Assim, as atividades que o profissional de relações públicas pode exercer na Comunicação Interna se expandem para aprimorar relacionamentos, melhorar o bem-estar dos funcionários, gerar satisfação e garantir a informação de todos eles

com a intenção de formar capital social. Raquel Recuero (2006. p. 8) define capital social como um conjunto de recursos que um determinado grupo possui por causa de suas relações sociais. Um agrupamento, representado por aspectos específicos da estrutura social, que trabalha para atingir objetivos e interesses coletivos. Neste contexto, cabe ao profissional de Relações Públicas, que conhece hábitos e preferências dos diversos públicos organizacionais, compreender os motivos específicos para tomadas de decisões, como a análise das interações que contribuem para a construção do capital social dos funcionários de uma organização.

Na Comunicação Interna, o profissional das Relações Públicas também desempenha essas novas funções. Entretanto, as matrizes curriculares pouco ou nada oferecem para que o futuro comunicador compreenda o que acontece individualmente com os funcionários. Por exemplo, a disciplina de Teoria e Pesquisa de Opinião Pública oferece subsídios para compreender o comportamento de multidão e de uma massa, a de Teoria das Relações Públicas e de Teorias e Técnicas de Relações Públicas possibilitam que o futuro profissional consiga fazer o mapeamento dos públicos de uma organização, mas são poucos os cursos que oferecem disciplinas específicas para compreender o comportamento de cada indivíduo.

Com a falta de conhecimento sobre comportamento humano, bem como sobre a forma como analisá-lo e interpretá-lo, o profissional de Relações Públicas pode cometer falhas em seus diagnósticos e propor uma ação de comunicação pouco eficaz. Por esse motivo, neste TCC defendemos como é de fundamental importância o trabalho integrado do Relações Públicas e do Psicólogo Organizacional.

A Psicologia é uma ciência da área da saúde que estuda os processos mentais, comportamento humano e suas interações com ambiente físico e social. A Psicologia Organizacional concentra-se no estudo das relações estabelecidas dentro da empresa entre funcionários com os instrumentos de trabalho, com seus superiores, com o ambiente e com outros colaboradores. A intervenção do psicólogo ocorre quando necessária. De acordo com José Carlos Zanelli, Antonio Virgílio Bittencourt Bastos e Jairo Eduardo Borges–Andrade (2004. p. 56), a Psicologia Organizacional analisa pessoas, grupos e organizações para “construir estratégias e procedimentos que promovam, preservem e reestabeleçam o bem-estar”.

O Psicólogo Organizacional tem capacidade e conhecimento para realizar funções de análise dos ambientes de trabalho, do clima organizacional, de grupos de trabalho e de reações a estímulos internos e externos. Na maioria das vezes, esses profissionais estão inseridos em departamentos de recursos humanos e exercem funções de recrutamento, seleção, treinamento e até funções administrativas, fora da sua área, como plano de salários e documentação de férias, por exemplo. (CORAZZA, 2008. p. 23).

Percebe-se assim que, geralmente, esse profissional não tem todas as suas competências aproveitadas pelas organizações. Nota-se também que algumas das funções que o Psicólogo Organizacional pode desenvolver são similares e/ou complementares a prática do Relações Públicas na Comunicação Interna. Podem até mesmo certificar as ações comunicacionais desenvolvidas pelos Relações Públicas – por meio de um diagnóstico mais profundo e compreendedor das nuances psíquicas, comportamentais e relacionais dos colaboradores – ou ver seus diagnósticos específicos postos em prática de maneira mais eficiente graças a ação comunicacional estratégica do Relações Públicas.

Esse Trabalho de Conclusão de Curso pretende, a partir da pesquisa das áreas da Comunicação Interna e da Psicologia Organizacional, responder a seguinte questão problema: Quais são as relações, semelhanças e contribuições existentes entre o trabalho do Relações Públicas na Comunicação Interna e a Psicologia Organizacional? Portanto, o objetivo geral deste trabalho é identificar os pontos de convergência entre as áreas da Comunicação Interna e da Psicologia Organizacional, e, assim, mostrar por que os profissionais dessas áreas podem ter atuação conjunta.

Com base nos teóricos (KUNSCH, 2003) e (CURVELLO, 2012) na área de Relações Públicas e (SCHEIN 1982) e (ZANELLI; BASTOS; BORGES– ANDRADE, 2004) na área de Psicologia Organizacional, encontramos objetivos comuns entre os campos. Cândido Teobaldo de Souza Andrade (1989) afirma que as Relações Públicas evoluíram para ter sua definição calcada na significação de um estado de espírito que coloca o interesse público em primeiro lugar. Ou seja, o Comunicador Interno não deve apenas informar e integrar os diversos setores organizacionais existentes. É primordial considerar o público interno e seus interesses, com a intenção de manter um diálogo construtivo.

Já o Psicólogo Organizacional tem como um dos seus propósitos promover a qualidade de vida e o bem-estar dentro das organizações ZANELLI; BASTOS; BORGES-ANDRADE (2004, p. 483). Para isso, leva em conta a personalidade dos trabalhadores, além de estudar e conhecer seus talentos individuais para que possam ampliar ao máximo seu potencial e desenvolver planos de carreira. Isso resulta em maior satisfação pessoal do funcionário e tem impacto positivo nos resultados da empresa.

Para demonstrar essas similaridades de forma mais abrangente, este trabalho tem como objetivos específicos analisar os pontos de convergência e divergência entre ambas as áreas, perceber práticas de uma área que podem ser utilizadas de maneira a contribuir para a outra, relatar as perspectivas que os profissionais do meio acadêmico de ambas as áreas têm sobre as mesmas, e se essa relação se dá na prática, bem como elencar possíveis pontos positivos da atuação conjunta desses profissionais para as organizações.

Dentro de uma instituição pessoas diferentes convivem diariamente por muitas horas, sofrendo pressão para obter resultados, o que gera diversos problemas de convívio. Se cabe ao Psicólogo Organizacional diagnosticar os problemas de comportamento, cabe ao Relações Públicas propor ações de Comunicação Interna para melhorar o ambiente de trabalho. Essas ações, no entanto, podem estar atreladas a decisões administrativas, como, por exemplo, diminuir a carga produtiva. Outras, mais relacionadas à comunicação, como integração de funcionários em eventos específicos, também podem contribuir para melhorar o bem-estar do funcionário, quando recebem o apoio do quadro diretivo. Todas essas ações, no entanto, podem falhar ou nem mesmo ser propostas.

Afinal, o Comunicador Interno pode cometer erros em seu diagnóstico sobre os problemas organizacionais. A falta de conhecimento específico para compreender o comportamento humano pode induzir ao erro e, conseqüentemente, gerar ações comunicativas pouco ou nada eficazes. Por sua vez, o Psicólogo Organizacional não possui o conhecimento das estratégias comunicacionais para os variados públicos de uma instituição, como o Relações Públicas e, desse modo, suas ações correm o risco de não serem eficientes. A partir desta perspectiva, os esforços podem ser em vão e as organizações arriscam ainda perder tempo e dinheiro se o problema continuar a existir. Há necessidade de outro diagnóstico e, obviamente, outra ação deve ser posta em prática. A atuação conjunta desses profissionais – cada um com

seus conhecimentos específicos – favorece, a princípio, o processo de diagnóstico e de ações do Comunicador Interno e do Psicólogo Organizacional.

Neste trabalho, defendemos a ação conjunta do Relações Públicas na Comunicação Interna e do Psicólogo Organizacional e/ou o compartilhamento de conhecimentos entre as áreas.

Esse TCC possui caráter qualitativo e utiliza diversos procedimentos metodológicos. Primeiramente, uma pesquisa bibliográfica foi realizada. Essa se trata, na visão de Jiani Bonin (2006. pág. 31), de: “literalmente o revisitar, interessado e reflexivo, das pesquisas já realizadas sobre o tema/problema a ser investigado ou próximas a ele”. Portanto, uma revisão bibliográfica relacionando os temas Comunicação Interna, Relações Públicas e Psicologia Organizacional foi feita. Poucos trabalhos que relacionam as áreas da Psicologia e Comunicação foram encontrados, onde três sobressaem: “Psicologia Organizacional e Relações Públicas: diferenças e convergências – um estudo de caso na área de Comunicação Interna de duas empresas de transporte municipal de Porto Alegre” (CUSTÓDIO, 2008), “A Interdisciplinaridade entre Comunicação Organizacional e Psicologia Organizacional nos Processos de Mudança Cultura – Estudo de caso do Programa Valor Humano” (LAMPERT, 2005) e “A Contribuição da Psicologia Social para a Teoria e a Prática da Atividade de Relações Públicas” (RIVOIRE, 2006) – dois trabalhos de conclusão de curso e uma dissertação de mestrado, respectivamente.

Ao analisar, em seguida, esses três trabalhos, percebemos que alguns autores foram muito utilizados para o embasamento das pesquisas: Margarida Kunsch (1997) e Roberto Paulo Simões (1995), importante pesquisadores do campo das Relações Públicas, bem como José Carlos Zanelli, Antonio Virgílio Bittencourt Bastos e Jairo Eduardo Borges–Andrade, pesquisadores da Psicologia Organizacional são recorrentes.

Desses autores citados as obras mais frequentes são, “Relações públicas e modernidade: novos paradigmas na comunicação organizacional” (1997) e “Planejamento de relações públicas na comunicação integrada” (2003) da primeira e “Relações Públicas: Função Política” (1995) do segundo. Na área das ciências da saúde, a obra mais recorrente nos trabalhos analisados é “Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil” (2004) dos últimos autores citados no parágrafo anterior.

A segunda fase da pesquisa foi realizada por meio de estudos relacionados às duas áreas. Para isso, livros base de ambas as temáticas foram relevantes para

esclarecimento e definição dos campos de atuação. Entre as obras que norteiam este estudo, estão “Comunicação Interna e Cultura Organizacional”, de João José Azevedo Curvello (2012) e “Psicologia, Organização e Trabalho no Brasil”, escrito por três psicólogos: José Carlos Zanelli, Jairo Eduardo Borges Andrade e Antonio Virgílio Bittencourt Bastos (2004). Margarida Kunsch (2003) e Edgar Schein (1982) também foram muito utilizados, bem como artigos científicos, dissertações e outros trabalhos acadêmicos que abordam as temáticas da Psicologia Organizacional e da Comunicação Interna.

Além do embasamento teórico, entrevistas semiestruturadas foram realizadas com seis profissionais do meio acadêmico de cada área – quatro professores formados em Psicologia e dois Relações Públicas, com o intuito de obter a opinião desses profissionais sob as intersecções e divergências das áreas. Compreender como a relação entre essas duas áreas pode se dar na prática e a opinião desses profissionais sobre a atuação em conjunto delas também faz parte dos objetivos deste estudo.

Este Trabalho de Conclusão de Curso está separado em introdução e dois capítulos teóricos. O primeiro capítulo apresenta duas temáticas: Comunicação Interna e Psicologia Organizacional. Neste capítulo, traçamos um breve histórico das atividades, definições e práticas das áreas para a compreensão e maior entendimento do leitor. Em seguida, apresentamos os fatores de aproximação e diferenças entre as subáreas da Comunicação e da Psicologia. O segundo capítulo aborda as perspectivas de uma atuação conjunta das áreas. Isso é feito por meio de uma análise das matrizes curriculares das graduações de Psicologia e Relações Públicas de duas universidades curitibanas que oferecem os dois cursos: a UFPR e a PUC-PR. Ainda neste capítulo, apresentaremos o entendimento de profissionais sobre ambas as áreas, destacando as aproximações e similaridades entre elas. No quarto capítulo, apresentamos com detalhes a nossa trilha metodológica, descrevendo a construção de cada etapa da pesquisa: Primeiro através da pesquisa bibliográfica referente aos assuntos da temática deste trabalho, seguida da análise documental das matrizes teóricas das disciplinas de ambos os cursos e, por fim, por meio de diversas entrevistas semiestruturadas com profissionais do meio acadêmico de ambas as áreas, as quais, foram analisadas com apoio de Laurence Bardin (2011). Nas considerações finais, um balanço sobre os importantes dados

encontrados nesta pesquisa, bem como as possibilidades de investigações futuras são demonstrados.

2 COMUNICAÇÃO INTERNA E PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

Os temas principais deste Trabalho de Conclusão de Curso são a Comunicação Interna e a Psicologia Organizacional. E um dos seus principais objetivos é demonstrar as similaridades entre essas duas áreas. Para poder compreender as possíveis convergências entre essas áreas, descrevemos primeiramente cada uma delas.

Neste capítulo definições de ambas as áreas são apresentadas com o intuito de elucidar o quanto são complementares. Suas práticas, contexto e evolução histórica também são encontrados aqui para possibilitar uma compreensão mais efetiva e abrangente dessas diferentes áreas e proporcionar desde já, algumas reflexões sobre suas semelhanças.

2.1. COMUNICAÇÃO INTERNA

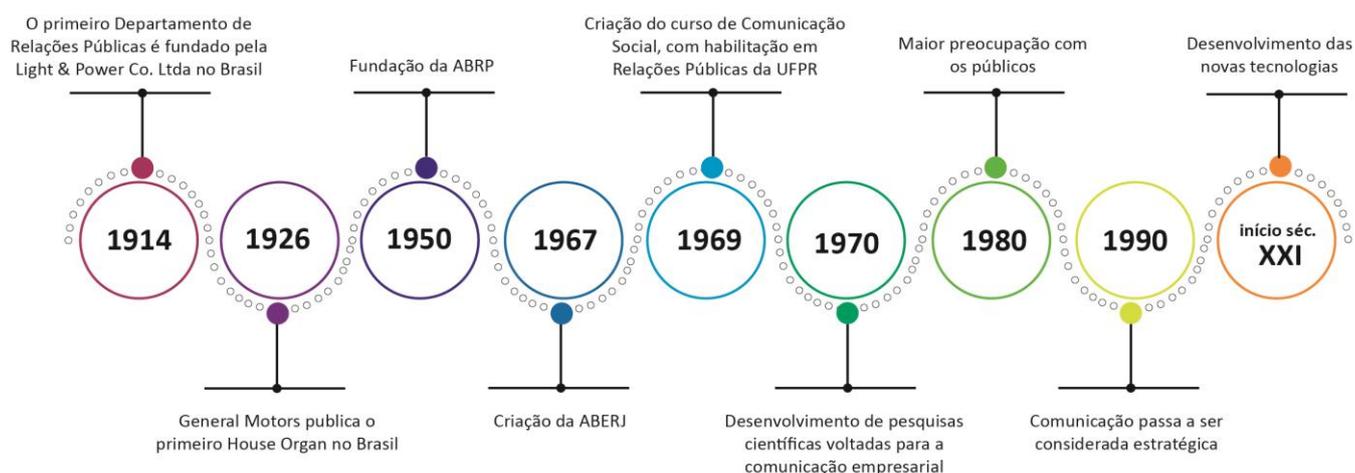
De acordo com Rildeni Medeiros (2006), a Comunicação Interna é um conjunto de atos que visa o relacionamento da administração com os demais funcionários numa via de mão dupla. A Comunicação Interna, portanto, deve ser de cima para baixo e de baixo para cima na hierarquia. É importante destacar que a Comunicação Interna é uma função estratégica das Relações Públicas dentro das instituições.

Apesar dessa conceituação, a Comunicação Interna demorou a ser classificada como uma função estratégica dentro das organizações. O desenvolvimento desta subárea das Relações Públicas inicia-se durante a Revolução Industrial, com a mudança dos processos de manufaturas (LEMOS, DEL GÁUDIO, 2010). As novas configurações dos modos de trabalho trouxeram mudanças significativas para a sociedade, dado que essa estava acostumada a um modo “agrícola” de vida. Uma nova configuração na forma como as organizações funcionavam também foi necessária. Ao reunir uma quantidade enorme de pessoas em um mesmo espaço para trabalhar por diversas horas seguidas, as empresas viram-se obrigadas a informar esses funcionários – visto que insatisfações para com

as condições de trabalho começaram a surgir. Assim, nasceu um dos primeiros canais de Comunicação Interna: os *house organs*¹.

Entretanto, foi muito tempo depois que a Comunicação Interna passou a ser vista com um papel mais estratégico dentro das organizações, perdendo o seu carácter exclusivamente informacional.

FIGURA 1: BREVE HISTÓRICO DA COMUNICAÇÃO INTERNA



FONTE: a autora deste TCC com base em diferentes autores, 2019.

O primeiro *house organ*, considerado a primeira ferramenta de Comunicação Interna, surge no Brasil em 1926 na General Motors (LEMONS, DEL GÁUDIO, 2010). Desde então, as publicações empresariais têm evoluído. Ainda que o primeiro departamento de Relações Públicas no Brasil tenha sido fundado em 1914 pela Light & Power Co. Ltda, hoje Eletropaulo Eletricidade de São Paulo S/A, não se pode afirmar que as atividades de Relações Públicas começaram a ser exercidas

¹ House organs, ou jornais empresariais, são dirigidos ao público interno e tem como objetivo conectar a organização com seus colaboradores por meio da informação. De acordo com Carlos Alberto Rabaça e Gustavo Barbosa (2001), o house organ é um meio de comunicação institucional que pode possuir diversos formatos e é sempre dirigido ao público interno. Esse foi o primeiro meio de comunicação relevante para a comunicação interna, já que se refere ao relacionamento empresa-colaborador.

nesta organização. Esse departamento ficou encarregado de funções governamentais e de “negócios da companhia” (PERUZZO, 1986). O papel do Relações Públicas passou a ser melhor definido apenas na década de 50, com a fundação da ABRP – Associação Brasileira das Relações Públicas.

De acordo com Wilson da Costa Bueno (2003) durante os anos 1970 a comunicação empresarial ainda não tinha sua importância reconhecida e os departamentos de comunicação eram quase inexistentes. Nesse período surgem os primeiros cursos de Comunicação Social no Brasil, o que significa que não havia muitos profissionais com conhecimentos específicos da área. O curso de Comunicação Social, com habilitação em Relações Públicas da UFPR foi criado em 1969, conforme destaca o projeto pedagógico do curso de 2015. Tal fato nos faz inferir que a falta de debate sobre os desafios da profissão, bem como suas habilidades e competência, impediam a evolução da área.

Em 1967, a Associação Brasileira de Comunicação Empresarial² – Aberje foi criada. Esse foi um marco importante para a validação da Comunicação Organizacional e das Relações Públicas no Brasil (STAZAUSKAS, 2011). A comunicação passou a ter mais relevância dentro das organizações e literatura específica sobre a área começou a ser desenvolvida. Somente no final do século XX que a Comunicação Interna passa a ter uma perspectiva mais ampla e torna-se uma subárea específica das Relações Públicas.

Ivone Lourdes de Oliveira (2008) afirma que durante os anos 1970 as pesquisas científicas voltadas para a comunicação empresarial foram muito exploradas. Tal fato contribuiu para mudar a perspectiva instrumental e unidirecional da comunicação, que não era mais viável. Afinal, não bastava mais a organização disseminar informações. Era preciso dar voz aos funcionários para que eles pudessem dar a sua opinião. Desse modo, novos processos de Comunicação Interna foram introduzidos, guiados pela perspectiva de comunicação bidirecional e horizontal – onde funcionários podiam expressar suas expectativas e opiniões perante a gestão superior.

Já na década seguinte, as empresas se preocuparam mais com seus públicos (DRYER, 2017). Bianca Dreyer ainda afirma que a concepção do processo

² Associação Brasileira de Comunicação Empresarial – ABERJE – tem como objetivo discutir e promover a Comunicação como instrumento ligado à gestão estratégica das organizações e ao fortalecimento da cidadania. Fundada em 1967, a ABERJE congrega mais de 1000 empresas e instituições públicas e privadas, dos mais variados ramos de atividade.

comunicativo como linear dominou os estudos da década de 1980. Segundo a autora, aspectos como cultura, processos simbólicos e interação entre as pessoas passaram a ser considerados durante o processo comunicativo. O potencial estratégico da comunicação, entretanto, só é considerado na década de 1990:

Nos anos 90 é que a Comunicação Empresarial finalmente passou a ser vista como área estratégica. Não era mais um aglomerado de funções independentes, mas sim ações interdependentes com o poder de nortear a empresa no seu relacionamento com os *stakeholders*. Também já se falava em cultura da organização, ética e transparência. Além de ganhar importância e status, a Comunicação Empresarial evoluiu em suas formas. Nessas três décadas de amadurecimento, deixou de ser somente um boletim ou um simples jornal-mural (...). Tornou-se uma área que tem como responsabilidade gerenciar toda e qualquer informação relacionada à empresa. (STAZAUSKAS, 2011, p.15).

Com a necessidade das organizações interagirem com seus públicos, a demanda da sociedade por mais informações e transparência, a indispensabilidade de manter funcionários informados e motivados e o desenvolvimento de tecnologias emergentes, outros meios de Comunicação Interna foram criados. Vídeos, displays, folhetos, revistas, jornais, painéis eletrônicos, intranets, revistas com papel nobre e diagramação moderna, TVs corporativas e painéis eletrônicos são alguns exemplos desses novos dispositivos de Comunicação Interna.

A utilização desses novos dispositivos proporcionou uma melhora no relacionamento empresa–empregados, visto que quando uma Comunicação Interna faz uso dos mais variados meios – dispositivos – o funcionário envolve-se com os assuntos da organização, fazendo com que exerça suas funções em consonância com a instituição onde trabalha (KUNSCH, 2003).

Ainda com o desenvolvimento das tecnologias da comunicação e da informação, que geraram outras formas de interação na sociedade – visto que a maioria dessa passou a ter acesso a informação e poder para disseminá-la – a demanda por mais transparência organizacional e possibilidades de diálogo com os colaboradores se tornaram imprescindíveis. O público não recebia apenas informações, ele passou a interagir com mais intensidade. De acordo com Georges Gilder (2001), a revolução da microinformática liquidou com o problema da falta de informação, criando uma nova abundância dessa. Devido às tecnologias de comunicação houve uma “democratização” da informação, cada indivíduo que tenha acesso às novas tecnologias poderia se expressar diante de qualquer tipo de

informação e/ou dado que tenha acesso. Por isso que para Noah Harari (2018), no século XXI, quem detêm o poder é aquele indivíduo ou instituição que tiver maior clareza para com a grande quantidade de informação disponível.

Essas mudanças também alteraram a cultura empresarial e as formas de comunicação, que passaram a ser mais interativas, justas e transparentes. Afinal, é preciso atender as demandas dos mais variados públicos. Desse modo, abre-se espaço para um novo modelo de Comunicação Interna baseado em fluxos comunicacionais bidirecionais e horizontais, onde os públicos internos possuem mais autonomia para expressar suas opiniões perante a alta gestão.

Hoje a Comunicação Interna é vista como uma área estratégica dentro das organizações, conforme destacado anteriormente. Seu papel possui relevância extrema, visto que mediar as informações internas das organizações reflete na imagem da instituição, pois o público interno é o multiplicador e o porta-voz da organização (KUNSCH, 2003).

A Comunicação Interna possui seu fator estratégico por disseminar os objetivos da organização e permitir a compreensão desses pelos colaboradores. Isso faz com que os funcionários desenvolvam uma visão ampla da organização, tornando-os coparticipantes para o alcance dos objetivos organizacionais. Entretanto, para se sentirem envolvidos, os colaboradores precisam receber informações que os permitam conhecer seus papéis na organização. Ter colaboradores informados aumenta a motivação, fazendo-os se sentirem responsáveis pelos objetivos e conquistas da empresa. Uma boa Comunicação Interna possibilita não só transmitir dados, como também contribui para uma correta divulgação dos valores, condutas, hábitos e sentimentos que a empresa deseja passar. É através desses pontos de atuação que a Comunicação Interna adquire sua característica estratégica.

No plano de comunicação da Rhodia (1985), considerado um clássico nos estudos de Relações Públicas, a Comunicação Interna já era observada como estratégica:

A comunicação interna é uma ferramenta estratégica para a compatibilização dos interesses dos empregados e da empresa, através do estímulo ao diálogo, à troca de informações e experiências e à participação de todos os níveis. (RHODIA, 1985. p. 9).

Apesar da maioria das conceituações centrarem-se na característica gerencial e informacional dos comunicados internos de uma organização, a Comunicação Interna possui outras características importantes. Margarida Kunsch (2003, p. 159), lembra que “a comunicação interna deve contribuir para o exercício da cidadania e para a valorização do homem”. Em outras palavras, é necessário considerar o “fator humano” do funcionário, pois ele possui necessidades, pensamentos próprios e sentimentos. Além disso, constantemente os funcionários de uma organização estão conectando-se uns com os outros e/ou com o ambiente ao seu redor e estabelecendo relações diariamente.

Outro ponto importante a se considerar, é o de que as pessoas passam a maior parte do seu tempo diário trabalhando para organizações. Esse fato por si só, já mostra o quão relevante é fazer com que o ambiente organizacional seja agradável para o bem dos funcionários, e conseqüentemente o da própria empresa. Estudos do Gallup Management Journal (KRUEGER e KILLHAM, 2005) afirmam que funcionários felizes possuem melhores condições para lidar com relacionamentos, estresse e mudanças. Pesquisas relacionadas à felicidade vêm sensibilizando economistas e levando-os a descobrir como a felicidade e o emocional podem afetar o desempenho das pessoas nas organizações. Empresas que procuram entender as conexões entre stress, saúde e bem-estar dos seus funcionários, a fim de obterem maior equilíbrio nessas relações, têm conquistado ambientes internos de maior engajamento, o que faz com que na contemporaneidade, a Comunicação Interna tenha o bem-estar organizacional como um de seus objetivos.

Marlene Marchiori (2008) conceitua a Comunicação Interna dentro dessa visão ao propor que um novo olhar sobre as relações internas. Para ela, essas relações possibilitam a criação e o desenvolvimento de ambientes organizacionais mais saudáveis:

A comunicação interna oportuniza a troca de informações, contribuindo para a construção do conhecimento organizacional, o qual é expresso nas atitudes das pessoas. [...] Promove, portanto, a interação social e fomenta a credibilidade, agindo no sentido de manter viva a identidade de uma organização. (MARCHIORI, 2008, p. 213 – 214).

O conceito de Comunicação Interna passou a ser muito mais amplo quando perdeu o caráter exclusivamente informacional. Diversas variáveis complexificam o conceito, como a sua amplitude prática e a sua multidisciplinaridade corporativa.

Afinal, a Comunicação Interna desempenha suas funções em conjunto com outras áreas organizacionais na grande parte de suas atuações. Durante todo o seu tempo de existência, criação, desenvolvimento e evolução, essa área se expandiu largamente e passou a ser cada vez mais trabalhada e explorada. Neste Trabalho de Conclusão de Curso focamos nas conceituações que mostram a abrangência da Comunicação Interna, bem como seu lado multidisciplinar e voltado para a melhoria do bem-estar dos colaboradores. No (QUADRO 1), é possível acompanhar essas principais constatações:

QUADRO 1 – DEFINIÇÕES DE COMUNICAÇÃO INTERNA

AUTOR	DEFINIÇÃO ³
Justo Villafãne,(1998)	<p>Defende que a comunicação interna deve ter quatro pontos principais de atuação: 1) Traduzir-se por meio de um envolvimento expressivo para que os colaboradores se sintam reconhecidos no lugar que ocupam na organização e sua consequente integração;</p> <p>2) Proporcionar harmonia nas ações organizacionais, garantindo a coerência com os objetivos e valores da organização;</p> <p>3) Ajudar na mudança de atitudes que se revelem necessárias face a novos desafios que surjam;</p> <p>4) Sensibilizar os colaboradores dos objetivos principais da organização para que se empenhem com dedicação nas suas competências e, assim, fazer com que sintam os objetivos organizacionais como seus.</p>
Marc Amaral, (2017)	Ajuda a criar uma cultura de diálogo vibrante com <i>stakeholders</i> internos e externos.
Flávia Apocalypse, (2017)	Dar voz aos empregados.
Deborah Hinton, (2017)	É um exercício de empatia com todos os empregados/atores sociais.

³ Alguns dos autores citados acima foram extraídos de dois livros lançados em 2017. “Sem megafone, com smartphone”, de autoria de Paulo Henrique Leal Soares e Rozália Del Gáudio, que conseguiram reunir 70 depoimentos de profissionais e pesquisadores de vários países sobre as principais mudanças e maiores desafios na gestão da comunicação interna. E “Disrupting the function of internal communication: a global perspective”, editado pela Internal Communication Kollektiv, uma organização global sem fins lucrativos, com sede no Canadá, que se propõe a discutir com especialistas o que há de mais avançado na área. Além disso, foram agregadas definições encontradas de pesquisadores brasileiros.

Margarida Kunsch, (2017)	Viabiliza a comunicação da organização com seus funcionários. Ela proporciona o fato de que a comunicação produzida organicamente atenda aos interesses dos trabalhadores.
José Curvello, (2012)	A comunicação interna pode ser definida hoje como o conjunto de ações que a organização coordena com o objetivo de ouvir, informar, mobilizar, educar e manter coesão interna [...] Geralmente, engloba a comunicação administrativa (por meio de memorandos, cartas-circulares, instruções), a comunicação social (que se utiliza de boletins, jornais internos, vídeo-jornais, revistas, intranet) e a comunicação interpessoal (comunicação face-a-face, funcionários/funcionários, chefias/subordinados).
Raúl Navarro, (2017).	A Comunicação Interna tem como sua função principal alinhar objetivos da organização e os pessoais dos empregados.

FONTE: autora deste TCC com base em diversas obras, 2019.

A constatação de Justo Villafãne (1998), referente aos quatro pontos de atuação da Comunicação Interna, existe com base em determinados objetivos específicos da área. Dito de outro modo, a Comunicação Interna deve proporcionar a compreensão e todas as informações necessárias para que um colaborador exerça suas funções diariamente, deve também promover satisfação, cooperação e motivação dos funcionários dentro de suas respectivas funções e ser responsável por estimular a promoção de relacionamentos entre o público interno organizacional. Funcionários não devem apenas ser informados do que acontece no ambiente organizacional e/ou ter a oportunidade de serem ouvidos. Devem também ser motivados constantemente, pois só assim eles se engajarão para trabalhar melhor e, conseqüentemente, proporcionarão mais resultados às organizações.

Já a definição do pesquisador holandês Marc Amaral (2017), trabalha com a cultura do diálogo. Para ele, ambos os públicos, interno e externo, estão em colaboração diária sobre questões estratégicas. O diálogo promove um clima que estimula a participação dos empregados. Ao falarem livremente, eles podem apontar problemas e apresentar ideias para solucioná-los. Para Flávia Apocalypse (2017), é necessário dar voz aos empregados. Desse modo, os fluxos de comunicação devem ser bidirecionais para que os funcionários sejam ouvidos e também tenham poder de fala. As reivindicações deles devem ser expostas sem que se sintam oprimidos.

As definições feitas por Margarida Kunsch (2017) e José Curvello (2012) abordam a característica multidisciplinar da Comunicação Interna. Kunsch tem uma visão integrada da comunicação dentro da organização, onde há diálogo, troca de informações e experiências, com a participação de todos. Já Curvello, demonstra como a característica multidisciplinar da Comunicação Interna é intrínseca para que ela alcance seus objetivos.

Por fim, a canadense Deborah Hinton (2017) ressalta a forma como a organização olha para o colaborador. A instituição não deve o ver apenas como funcionário, mas como humano, percebendo suas nuances e o compreendendo.

As definições ressaltadas neste tópico têm algo em comum: não tratam a Comunicação Interna apenas como uma perspectiva informacional, pois imbricam funções dessa área com o bem-estar dos funcionários. Por meio da Comunicação Interna, informações são levadas ao empregado, poder de voz é dado a cada funcionário de uma organização, ela incentiva a participação desses e percebe os seus colaboradores como fundamentais para o funcionamento da organização.

2.2 PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

A Psicologia Organizacional é uma área que se concentra no comportamento humano relacionado às organizações, ao trabalho e à produtividade. Na maioria das vezes, essa linha específica da Psicologia atua junto aos Recursos Humanos (RH) das instituições (CORAZZA, 2008), tendo como base as teorias da Psicologia Geral e da Psicologia Social.

De acordo com José Carlos Zanelli, Antonio Virgilio Bittencourt Bastos e Jairo Eduardo Borges–Andrade (2004), a aparição da Psicologia Organizacional está associada a crescente onda de industrialização presente nos países dominantes do ocidente durante o final do século XIX e início do século XX. A deficiência de procedimentos e critérios a fim de suprir as necessidades de avaliação e seleção de funcionários para as crescentes indústrias e militares para os exércitos, fez com que os métodos e as teorias tivessem seus primórdios na área da Psicologia Organizacional. O desempenho no trabalho e a eficiência organizacional constituíram, desde o princípio, preocupações que orientam as atividades dos Psicólogos nas organizações.

Em 1913, o psicólogo experimental Hugo Munsterberg publicou um livro denominado “*Psychology and industrial efficiency*”, onde tratava daquilo que viria a ser por muito tempo a principal função dos psicólogos organizacionais: a seleção de pessoal e o uso de testes psicológicos com o intuito de maximizar o ajuste das pessoas a seus cargos. No final do século XIX e início do século XX, o engenheiro Frederick Winslow Taylor torna-se com sua obra outro autor relevante para os primórdios da Psicologia Organizacional. Esse pesquisador criou a Administração Científica, abordagem da Psicologia Organizacional, que, de acordo com Ian Rothmann & Cary Cooper (2009), concentra-se na maximização da eficiência e na obtenção da maior produção possível dos empregados.

Foi a partir dos postulados de Taylor que o engenheiro Frank Gilbreth e a psicóloga Lillian Gilbreth, em 1926, passaram a investigar o modo como as tarefas são executadas pelas pessoas, desenvolvendo o que veio a ser chamado de “estudo do tempo e movimento”. As investigações sobre eficiência do casal Gilbreth estiveram na base do campo denominado Fatores Humanos, voltados para analisar e projetar ambientes de trabalho e tecnologias que levassem em consideração as características humanas. A partir dos estudos dos Gilbreth foi possível concluir que “os funcionários apresentavam distintas competências e podiam render mais – ou menos – em virtude do setor em que atuavam” (DIÁLOGOS, 2007, p. 26).

Em seguida, já na década de 1930, a experiência de Hawthorne⁴ considera as implicações de fatores sociais no trabalho. Entretanto, não foi até as décadas seguintes que as atividades do Psicólogo Organizacional dirigiram-se para os incentivos não financeiros, como liderança e supervisão, relações interpessoais, atitudes dos empregados, moral no trabalho, avaliação de executivos, relações homem-máquina, entrevistas e aconselhamento.

Até a metade do século XX, graças à pressão dos sindicatos para garantir os direitos dos trabalhadores, acentuaram-se as inquietações com práticas organizacionais punitivas e discriminatórias que colocavam em risco a liberdade e os

⁴ Nessa pesquisa, realizada pelo Conselho Nacional de Pesquisas dos Estados Unidos no bairro de Hawthorne em Chicago, funcionários foram colocados em uma sala onde os níveis de iluminação eram alterados. Buscando observar os efeitos das mudanças sobre produtividade, dependendo do dia, as luzes ficavam mais fortes ou mais fracas. Durante o período da experiência a produtividade aumentava sem muita relação com os níveis de luminosidade, fato que surpreendeu os pesquisadores. A explicação que surgiu para o acontecimento refere-se ao fato de que “o conhecimento da existência de uma experiência, ou o que tem sido chamado, efeito Hawthorne, causou o aumento do desempenho” (SPECTOR, 2006, p.17).

valores pessoais. Os dirigentes tiveram que rever procedimentos administrativos que levavam em conta apenas às necessidades individuais físicas, como fome, segurança, saúde etc. (ZANELLI; BASTOS; BORGES-ANDRADE, 2004). Paralelamente aos avanços da tecnologia, ao aumento do tamanho das organizações, à explosão populacional e imposição de novos valores, as necessidades sociais, de autoestima e de auto realização foram trazidas para a pauta administrativa. As características que relacionam sistematicamente os indivíduos, os grupos e a própria organização, sob o controle de fatores internos e externos ao seu sistema, passaram a ter relevância na interpretação do comportamento humano. Questões tradicionais, como aquelas relativas a recrutamento, testagem, seleção, treinamento, análise de tarefas, incentivos, condições de trabalho e outras passaram a ser vinculadas ao sistema social da organização (SCHEIN, 1982). A segunda metade do século XX foi marcada por intenso desenvolvimento tecnológico e movimentos que culminaram nas novas práticas de gestão.

No Brasil, a Psicologia relacionada ao trabalho apareceu em função dos avanços técnico-industriais do início do século XX (CARVALHO, 1999). Com a transformação da economia brasileira de agroexportadora para industrial, foi necessário formar trabalhadores aptos às demandas da indústria focada no progresso. Assim, ainda com base no autor citado anteriormente, essa Psicologia serviu para ajudar esses trabalhadores a se adaptarem às obrigações da produção com o intuito de obter máxima produtividade. Seus objetivos eram examinar, classificar e selecionar, formando assim um conjunto de discursos e práticas para submissão e controle. A Psicologia Organizacional abordava o ser humano como uma máquina que deveria atingir o melhor funcionamento possível, e, por meio dos testes psicológicos, buscava identificar indivíduos aptos para as fábricas, fazendo uma "triagem" onde se identificava os potencialmente nocivos – pessoas que não atingiram as metas empresariais – e os aptos a trabalhar nas condições impostas pelas organizações. Ou seja, as primeiras investidas da Psicologia relacionada ao trabalho no Brasil fazem parte de um conjunto de saberes e práticas psicológicas que serviram principalmente ao avanço do comércio e da indústria. Tratavam-se de saberes/poderes voltados à disciplinar e normatizar os trabalhadores frente ao contexto político-econômico brasileiro.

Ao analisar esse breve histórico da Psicologia Organizacional, percebe-se que esse campo foi constituído buscando responder a desafios específicos postos pelos contextos sociais, econômicos, políticos e tecnológicos que marcaram o século XX. Em cada contexto e período ocorreram transformações que deram novas feições ao modo da Psicologia compreender, pesquisar e intervir sobre o trabalho. E esse fato reproduziu-se com as mudanças, principalmente tecnológicas, do século XXI, fazendo com que as possibilidades de área de atuação do Psicólogo Organizacional expandissem para administração de pessoal, qualificação, desenvolvimento, comportamento organizacional, condições e higiene do trabalho, relações de trabalho e mudança organizacional (ZANELLI; BASTOS; BORGES-ANDRADE, 2004).

A Psicologia Organizacional e do Trabalho é a segunda área da psicologia, em seguida da clínica, com o maior número de profissionais no mercado⁵. Percebe-se, portanto, que essa área possui um amplo campo de atuação. Essa linha da Psicologia, ainda, possui diversas expressões, sinônimas, que servem para designá-la, como psicologia do trabalho, Psicologia Organizacional e do trabalho, clínica do trabalho, psicologia do trabalho e organizacional, comportamento organizacional e psicologia aplicada ao trabalho. Esses são alguns exemplos dessa multiplicidade de significantes, que mostra a variedade de teorias e práticas presentes nessa relação entre psicologia e trabalho. Neste Trabalho de Conclusão de Curso trazemos definições que permitem compreender o que é essa área específica da Psicologia, suas atribuições e relevância para o mundo organizacional.

Um fato importante a se ressaltar sobre a Psicologia Organizacional, imprescindível para a compreensão do que essa representa, é a sua definição de organização. A Psicologia Organizacional não se refere apenas à esfera industrial, na verdade, compreende variados tipos de ambientes, como hospitais, sindicatos e ongs, por exemplo.

De acordo com José Carlos Zanelli, Antonio Virgilio Bittencourt Bastos e Jairo Eduardo Borges-Andrade (2004), a Psicologia do Trabalho pode ser designada como campo de intervenção e compreensão sobre o trabalho e as organizações. Esse campo busca analisar as interações das múltiplas dimensões que caracterizam pessoas, grupos e organizações com a finalidade de construir estratégias e

⁵ Dados do Conselho Federal de Psicologia em 2005

procedimentos que promovam, preservem e reestabeleçam o bem-estar. Essa abordagem da Psicologia Organizacional, difere-se das definições iniciais da Psicologia Industrial dos anos 1920 – 1940, o que mostra que essas duas não podem ser vistas como sinônimas. As mudanças, alterações e mesclas do modelo taylorista/fordista⁶ de produção e emergência do toyotismo⁷, dentre outras modalidades de organização do trabalho, como incrementos tecnológicos, informatização e flexibilidade potencializaram o surgimento de outras práticas da Psicologia Organizacional.

Edgar Schein (1968) afirma que a diferença entre essas duas vertentes é de duas ordens. Primeiro, os problemas tradicionais, como recrutamento, testes, seleção, treino, análise de tarefas, incentivos e condições de trabalho passam a ser tratados como inter-relacionados e ligados ao sistema social da organização. Segundo, a Psicologia Organizacional se interessa por uma nova série de problemas da organização enquanto um sistema complexo, como o comportamento de grupos, subsistemas e a organização global como reação aos estímulos externos e internos.

Essas conceituações servem para demonstrar que, novamente, a Psicologia Organizacional corresponde às demandas sociais. Esse campo da Psicologia, hoje, busca entender mais profundamente as intersecções presentes entre homem, trabalho e felicidade. Não basta mais apenas compreender as nuances humanas para melhor encaixar colaboradores em determinadas áreas e setores organizacionais. Precisa-se analisar como esses funcionários podem contribuir melhor para o sucesso da organização. Para alcançar todos esses objetivos é preciso, antes de tudo, pensar no bem-estar de cada funcionário.

A Psicologia Organizacional tem como objetivo a eficiência organizacional, e para alcançá-la, busca-se tentar conciliar as necessidades individuais dos trabalhadores com as exigências da organização, enfatizando os modos de utilizar o potencial humano para conseguir a sobrevivência das organizações. Essa área específica da Psicologia problematiza as causas do comportamento humano dentro dos espaços de trabalho entendendo que, para o indivíduo, a organização existe como “entidade psicológica à qual ele reage” (SCHEIN, 1968) e que as características organizacionais exercem influência sobre seu comportamento

⁶ Foram duas formas de organização da produção fabril que revolucionaram o século XX. Esses dois sistemas visavam à racionalização extrema da produção e à maximização da produção e do lucro.

⁷ Modelo de produção industrial criado no Japão que visa o princípio da acumulação flexível, evitando principalmente os desperdícios ao longo do processo.

(ZANELLI, 1994). A Psicologia Organizacional, portanto, está baseada no esquema de relação entre estímulos internos e externos, a partir da noção de que as forças psicológicas atuantes sobre o indivíduo estão ligadas aos grupos e à organização a que pertence.

Os Psicólogos Organizacionais precisam promover e garantir um ambiente saudável e produtivo que assegure tanto as necessidades dos empregados quanto a dos empregadores:

[...] a grande tarefa dos profissionais [Psicólogos Organizacionais] é justamente estabelecer uma relação dinâmica de reciprocidade nas empresas, capaz de gerar um compromisso cooperativo entre proprietários e gestores, de um lado, e trabalhadores, de outro. " (DIÁLOGOS, 2007, p.27).

A partir dessas constatações, podemos afirmar que essa área específica da Psicologia compreende o estudo e a aplicação desses métodos e técnicas específicas para alcançar um dos seus principais objetivos: o bem-estar dos colaboradores.

Para atingir esses objetivos os profissionais dessa área podem atuar em diferentes esferas, como demonstrado na tabela abaixo (QUADRO 2):

QUADRO 2 – ÁREAS DE ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL

ÁREA DE ATUAÇÃO	FUNÇÕES DESENVOLVIDAS
Administração de pessoal e gestão de pessoas	Análise de pessoal, recrutamento e seleção, plano de cargos e salários, desligamento, planejamento de recursos humanos – RH.
Desenvolvimento organizacional	Mudança organizacional, qualidade de vida no trabalho, programas de qualidade total.
Qualificação e desenvolvimento	Treinamento, avaliação de desempenho, desenvolvimento de equipes, gerentes etc.
Comportamento organizacional	Grupo e liderança, motivação, satisfação, cultura organizacional.
Condições de trabalho	Segurança e saúde no trabalho, ergonomia, estresse, assistência psicossocial.
Relações de trabalho	Padrões de gestão, organização do trabalho, regulação de conflitos.

FONTE: autora deste TCC com base em (ZANELLI; BASTOS; BORGES-ANDRADE, 2004), 2019.

Percebe-se, entretanto, que nem todas essas práticas podem estar relacionadas com o bem-estar dos colaboradores na organização, mas são funções que geram contato com o público interno. Tal constatação evidencia o conhecimento gerado sobre os trabalhadores, o que pode ajudar a compreender as ações que proporcionam um bom ambiente de trabalho.

O Conselho Federal de Psicologia (CFP) indica algumas atribuições do psicólogo do trabalho. Estas se resumem a (QUADRO 3):

QUADRO 3 – ATRIBUIÇÕES DO PSICÓLOGO DO TRABALHO

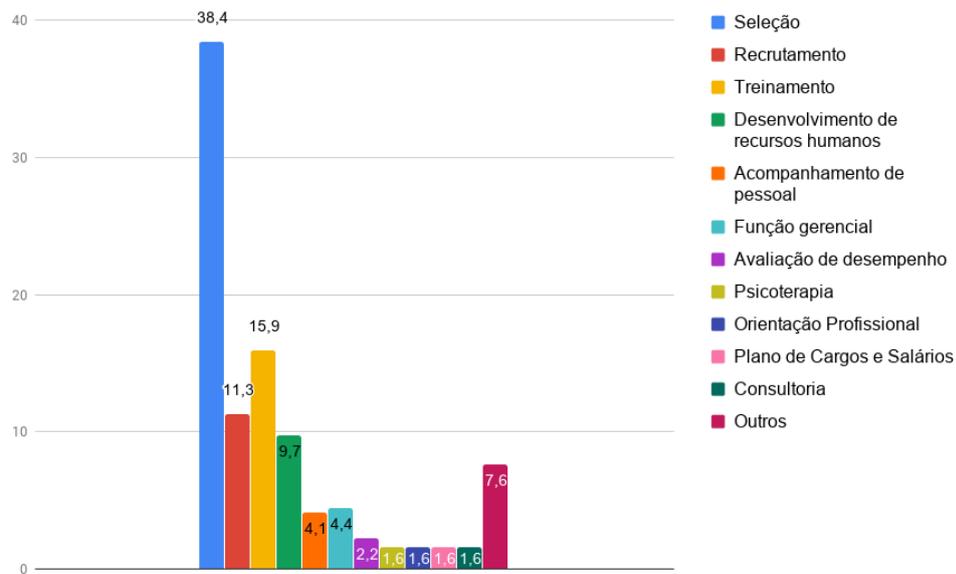
ATRIBUIÇÕES DO PSICÓLOGO DO TRABALHO DE ACORDO COM CFP
Participar do recrutamento e seleção de pessoal
Executar e avaliar programas de treinamento e formação de mão-de-obra
Participar do processo de avaliação dos funcionários e de atividades relacionadas a área de segurança no trabalho
Assegurar a prevenção de saúde mental do trabalhador
Realizar diagnósticos psicossociais
Desenvolver atividades destinadas a atingir maior produtividade e realização pessoal dos indivíduos

FONTE: autora deste TCC com base no Conselho Federal de Psicologia (CFP), 2019.

Novamente, todas essas práticas mostram o quão ampla é a área de atuação dos Psicólogos Organizacionais. Ainda que a multiplicidade de práticas tenha como objetivo o bem-estar de funcionários, é importante ressaltar que as funções do psicólogo ficam limitadas dentro das organizações.

Ainda conforme o Conselho Federal de Psicologia (CFP), em um levantamento nacional realizado no ano de 1989, 2/3 das atividades desenvolvidas por esses profissionais são as de seleção, recrutamento e treinamento. Outras atividades também foram detalhadas conforme o gráfico:

FIGURA 2 – ATIVIDADES DESENVOLVIDAS PELO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL



FONTE: gráfico criado pela autora deste TCC com base nos dados do CFP, 2019.

Dentro da categoria “outras” foram citadas: assessoria a grupos e chefias, assistência pessoal (0,9%), supervisão, análise de função, pesquisa (0,6%) e benefícios, relações públicas, coordenação de CQC, diagnósticos organizacionais, encontros interpessoais, planejamento e projetos (0,3%).

Apesar da amplitude de práticas exercidas pelos Psicólogos Organizacionais, as suas principais atividades resumem-se a recrutamento, seleção, treinamento e acompanhamento de pessoal, como já enfatizada por autores da área em publicações mais recentes:

[...] O psicólogo ainda não é incluído no âmbito profissional das organizações e do trabalho pela maior parte da população (incluindo dirigentes) ou é visto, algumas vezes, como profissional restrito à seleção de pessoal’ (ZANELLI, BASTOS, BORGES-ANDRADE, 2004, p 999.).

Com as explicitações aqui apresentadas podemos concluir alguns fatos primordiais sobre a Psicologia Organizacional: O objeto de estudo dessa área da psicologia está na “intersecção das ações da pessoa e da organização, como um todo complexo, dinâmico, inserido em uma ampla conjuntura” (ZANELLI, 1994, p. 104). Essas interações devem ser analisadas para que o sucesso organizacional seja alcançado, visto que funcionários motivados e felizes com seu ambiente de trabalho geram menos atritos com a empresa. Apesar da diversidade de conceituações que essa área científica e profissional possui, um dos seus principais

objetos de estudo são os fenômenos relativos aos processos organizacionais e do trabalho enquanto fazer humano.

3 PERSPECTIVAS DE INTERSECÇÃO

O capítulo anterior introduziu as duas principais temáticas deste Trabalho de Conclusão de Curso por meio de suas delimitações teóricas e histórico de desenvolvimento, entretanto pouco foi mostrado sobre suas similaridades efetivamente. O capítulo abaixo possui exatamente esse objetivo: demonstrar quais são as aproximações existentes entre essas duas áreas, bem com onde e de que maneira elas acontecem. Seja na prática, dentro de uma organização, ou no conhecimento disseminado na formação de ambos os profissionais. Por isso, destacamos as matrizes curriculares de duas instituições de Curitiba (UFPR e PUCPR) que possuem os dois cursos investigados: Relações Públicas e Psicologia.

3.1 MATRIZES CURRICULARES

O curso de Relações Públicas é oferecido em apenas duas universidades na cidade de Curitiba: Pontifícia Universidade Católica (PUCPR) e Universidade Federal do Paraná (UFPR). Já o curso de Psicologia está presente em diversas instituições de ensino superior de Curitiba. Aqui citamos alguns deles por serem das universidades com as notas mais altas no MEC de 2017: Universidade Católica (PUC-PR), Universidade Federal do Paraná (UFPR), Universidade Tuiuti (UTP), Unicuritiba, Faculdades Pequeno Príncipe, FAE Centro Universitário e a Universidade Positivo (UP).⁸

Neste TCC, optamos em analisar as matrizes curriculares dos cursos de Relações Públicas e de Psicologia da UFPR e da PUCPR, por que somente essas instituições que ofertam os dois cursos de graduação em Curitiba. Portanto, o *corpus* de análise é constituído por todas as disciplinas obrigatórias ofertadas por quatro cursos, dois de Relações Públicas e dois de Psicologia. As ementas das disciplinas foram coletadas nos sites e portais de alunos das duas instituições no primeiro e segundo semestre de 2019.

Na Universidade Federal do Paraná o curso de psicologia possui 10 períodos, com a oferta de 60 disciplinas. Dentro dessa amplitude disciplinar nenhum conteúdo obrigatório aborda aspectos da comunicação e apenas quatro matérias levam em

⁸ As universidades citadas possuem nota 4 no MEC de 2017. A UFPR é a única que possui nota 5.

consideração a Psicologia em nível organizacional ou têm relação com trabalho. O (QUADRO 4) mostra quais são essas quatro disciplinas:

QUADRO 4 – DISCIPLINAS DO CURSO DE PSICOLOGIA DA UFPR RELACIONADAS À PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL OU DO TRABALHO

Psicologia e Trabalho I
Psicologia e Trabalho II
Estágio Específico em Psicologia e Trabalho I – Ênfase 3
Estágio Específico em Psicologia e Trabalho II – Ênfase 3

FONTE: Organização da autora com base nos dados do Departamento de Psicologia da UFPR, 2019.

A disciplina “Psicologia e Trabalho I” aborda diversos aspectos sobre trabalho, como definições, histórico, fatores sociais e psicológicos das organizações. Considerações sobre o sofrimento no trabalho, inserção do psicólogo nas relações de trabalho, Psicologia Organizacional e a Psicologia do Trabalho e perspectivas de atuação também são conteúdos presentes na ementa da referida disciplina. A disciplina “Psicologia e Trabalho II” trata de questões mais práticas, como diagnóstico, planejamento, intervenção e avaliação na gestão de pessoas, bem como estudos sob o sistema e/ou os subsistemas de recursos humanos⁹. Dentre as disciplinas obrigatórias do curso de Psicologia da UFPR, nenhuma delas traz temas de Relações Públicas e/ou Comunicação.

Já o curso de Relações Públicas, na mesma universidade, tem duas matrizes em andamento, conforme apontado no (QUADRO 5) a seguir:

QUADRO 5 – MATRIZES CURRICULARES DO CURSO DE RELAÇÕES PÚBLICAS DA UFPR

CURSO	ANO DE CRIAÇÃO	PERÍODOS	TOTAL DE DISCIPLINAS OBRIGATÓRIAS	DISCIPLINAS OBRIGATÓRIAS QUE ABORDAM O COMPORTAMENTO HUMANO COM BASE EM CONHECIMENTOS DA PSICOLOGIA
Comunicação Social – Habilitação em Relações Públicas	1968	8	36	0

⁹ Dados retirados do site oficial do Departamento de Psicologia da UFPR.

Relações Públicas	2017	8	60	0
-------------------	------	---	----	---

Fonte: Autora deste TCC, com base em dados do Departamento de Comunicação Social da UFPR.

Uma das matrizes é do curso de Comunicação Social com habilitação em Relações Públicas, que será extinto a partir do ano de 2020 quando os últimos alunos desse curso se formarem. A outra matriz é do curso de Relações Públicas, que foi criado para atender as Diretrizes Curriculares do MEC de 2013.

Ambos os cursos são divididos em oito períodos: o de Comunicação Social – Relações Públicas possui 36 disciplinas obrigatórias e o de Relações Públicas, 60. Dentre essas matérias obrigatórias nenhuma aborda conceitos referentes ao comportamento humano advindos da psicologia.

No conjunto da versão 2018 do currículo de Psicologia da UFPR, existem disciplinas optativas que integram a Psicologia com aspectos da comunicação. Duas que se destacam são: “Psicologia e Processos Simbólicos” e “Psicologia Comunicação e Semiótica”. Na primeira dessas, conceitos de teoria semiótica, semântica e simbologia são analisados, e na segunda, a semiótica dentro dos diferentes tipos de comunicação. Ambas estabelecem paralelos com a psicologia, obviamente. Já no curso de Relações Públicas da UFPR, uma optativa denominada “Tópicos Especiais em Teoria da Comunicação: Leituras em Psicologia” foi ofertada durante o segundo semestre de 2019. Essa introduziu conceitos básicos da Psicologia, bem como algumas linhas teóricas da referida área.¹⁰

Na outra universidade que possui ambas as graduações, a Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR), a periodização dos cursos também segue o padrão da UFPR.¹¹ Nesta universidade o curso de Relações Públicas oferece uma disciplina sobre Psicologia em sua matriz curricular: essa é denominada “Psicologia Social”. Nesta, aspectos subjetivos envolvidos no processo de comunicação, como o processo de recepção da informação e de controle social na comunicação são abordados. Algumas linhas teóricas da Psicologia – dentre elas a organizacional – também são estudados. Na matriz curricular da PUCPR, há ainda a disciplina de projeto “Comunicação Organizacional” que busca entender

¹⁰ Dados disponibilizados aos alunos do Curso de Comunicação Social da UFPR por meio da Coordenação deste.

¹¹ A matriz curricular do curso de Relações Públicas da PUCPR é referente ao ano de 2018. Uma nova matriz foi estipulada a partir de 2020.

como funcionam as organizações e seus colaboradores. A ementa também aborda aspectos relacionados à Psicologia.

QUADRO 6 – DISCIPLINAS DO CURSO DE RELAÇÕES PÚBLICAS DA PUCPR RELACIONADAS À PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL OU DO TRABALHO

Psicologia Social
Comunicação Organizacional

FONTE: Organização da autora com base nos dados do Curso de Relações Públicas da PUCPR, 2019.

No curso de Psicologia, as disciplinas “Psicologia, Instituições e Organizações”, “Psicologia Organizacional e do Trabalho” e ‘Práticas Psicológicas no contexto do Trabalho” são ofertadas¹¹. A primeira, “Psicologia, Instituições e Organizações”, oferece conceitos de Organizações e Instituições, as correlações e contribuições da Psicologia nas teorias da administração, que tipo de conceitos são utilizados na gestão das organizações e busca entender como a cultura influencia o comportamento organizacional. Já a disciplina denominada “Psicologia Organizacional e do Trabalho”, exercita os temas de trabalho, emprego e mercado, bem como as aplicações da Psicologia nas Organizações e na gestão de pessoas e relaciona os temas de saúde mental e trabalho. Por fim, a matéria de “Práticas Psicológicas no Contexto do Trabalho”, possui como algumas de suas competências desenvolver projetos de intervenção no contexto do trabalho e identificar ações com foco na saúde mental e ocupacional.

QUADRO 7 – DISCIPLINAS OBRIGATÓRIAS DO CURSO DE PSICOLOGIA DA PUCPR RELACIONADAS À PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL OU DO TRABALHO

Psicologia, Instituições e Organizações.
Psicologia Organizacional e do Trabalho’
Práticas Psicológicas no contexto do Trabalho

FONTE: Organização da autora com base nos dados do Curso de Psicologia da PUCPR, 2019.

Dentre as optativas ofertadas pelo curso de Relações Públicas da PUCPR duas relacionam-se a temática deste TCC: “Comunicação Interna” e “Psicologia

¹¹ Informações retiradas do Portal do Aluno de estudantes dos cursos de Relações Públicas e da Psicologia da PUCPR.

Aplicada à Comunicação'. A primeira dessas matérias aborda conceitos e reflexões acerca da temática da Comunicação Interna e assuntos relacionados, como organizações, planejamento, fluxos de comunicação, públicos e cultura organizacional. Já a segunda, aborda aspectos subjetivos envolvidos no processo de comunicação. Mais a fundo, questões relacionadas ao processo de recepção da informação, bem como diversas linhas teóricas da Psicologia são explicitados. Um ponto específico dessa disciplina a ser posto em evidência, é o fato de que ela aborda a Psicologia Organizacional e institucional e aspectos psicológicos envolvidos no relacionamento interpessoal e na imagem organizacional. Aspectos importantes para o entendimento da intersecção proposta aqui neste Trabalho de Conclusão de Curso.

Não foi possível obter as ementas das disciplinas optativas do curso de Psicologia da PUC-PR devido ao fato de que a instituição não disponibiliza esse tipo de informação para não alunos. Tentamos obter essas informações através de alunos do curso e sua Coordenadora – como feita para se obter as informações do curso de Relações Públicas –, mas sem sucesso.

Por meio dessa breve análise das matrizes curriculares de duas universidades curitibanas, percebemos que quase não há intersecção de conhecimento entre essas áreas específicas de conhecimento em disciplinas obrigatórias. No curso de Relações Públicas, mais especificamente, em apenas uma das universidades aqui apresentadas observamos a presença de conhecimentos da psique humana advindos da psicologia no currículo obrigatório dos comunicadores. No entanto, não apresenta uma disciplina específica sobre Psicologia Organizacional. Já nos cursos de Psicologia de ambas as instituições analisadas, não há presença de matérias obrigatórias que relacionem o curso com a Comunicação, muito menos com as Relações Públicas. Vemos apenas a presença de disciplinas que analisam o potencial da Psicologia dentro das organizações e com relação a práticas laborais.

Percebemos que o espaço reservado para a potencial intersecção entre as áreas fica à disposição de disciplinas optativas e conteúdos transversais – atividades extracurriculares e disciplinas isoladas, por exemplo – podendo ou não ser estudadas pelos graduandos. Disciplinas optativas, normalmente, são oferecidas esporadicamente. Isso significa dizer que podem não ser ofertadas em todos os semestres, ou anualmente, ou apenas uma vez dentro do período de graduação de

determinado aluno. Outros fatores que contribuem para a não participação dos graduandos nessas disciplinas são o número de vagas limitado e os horários em que essas acontecem – normalmente são realizadas fora do período estipulado para as obrigatórias.

É perceptível a lacuna na formação de ambos os profissionais ao considerar que tanto as Relações Públicas como a Psicologia não trabalham de forma transdisciplinar. Desse modo, os alunos do curso de Relações Públicas não recebem conhecimentos aprofundados na graduação sobre Psicologia e nem os desta última área discutem questões sobre Comunicação na sua matriz curricular.

3.2 ATUAÇÃO CONJUNTA

Há na literatura poucos estudos abordando a relação entre Psicologia Organizacional e Comunicação Interna. Como demonstrado anteriormente neste Trabalho de Conclusão de Curso, tanto a Psicologia Organizacional como a Comunicação Interna têm sido valorizadas no contexto contemporâneo pelas organizações devido aos novos modos de produção e trabalho. Entretanto, pouco foi escrito ou relatado sobre a relação de ambas as áreas na prática e/ou literatura brasileira.

No livro “Comunicação Interna – A força das Empresas Volume 3”, organizado por Paulo Nassar (2006), encontramos diversos relatos de profissionais da Comunicação Interna sob suas experiências no mercado. Um desses relatos é de Simone Porto Loureiro, Psicóloga, mestre em Psicologia Social e gerente de Comunicação Interna da Petrobras. Neste breve capítulo, Loureiro reflete sobre como a Psicologia poderia se relacionar com a Comunicação Interna. Para ela, a Psicologia Organizacional poderia realizar essa ponte – visto que o potencial dessa área não tem sido totalmente aproveitado.

Para criar a ponte entre Comunicação Interna e Psicologia, a autora constata que organizações possuem desejos, que são intencionais – estabelecidos por meio de metas, estratégias e visões – e aleatórios – que acontecem por meio da síntese de todos os sujeitos organizacionais. Como as organizações são conglomerados de pessoas, o destino das empresas depende dessas variáveis econômicas, culturais e mais específicas. (LOUREIRO; NASSAR, 2006).

A Comunicação Interna deve proporcionar que a aliança entre empresa e a sua força de trabalho se dê no terreno afetivo das identificações. Para que isso se concretize, o foco das ações desse campo – da Comunicação Interna – não pode continuar através de ações pontuais (simples campanhas, mídias, eventos etc.). Caso essa realidade perpetue, a Comunicação Interna nunca atingirá seu potencial estratégico e continuará sendo vista apenas como uma tecnicidade (LOUREIRO in NASSAR, 2006).

Com esse raciocínio Loureiro, demonstra como a relação entre essas duas diferentes áreas pode tornar-se realidade: organizações são feitas de pessoas. Toda uma cultura organizacional, ações e posicionamento refletem nos colaboradores e em como esses absorvem, ou não, as informações e normas que a organização lhes passa. Conseqüentemente, a imagem organizacional depende das pessoas que estão inseridas nela. É necessário compreender essas pessoas em um nível mais profundo e saber como passar informações a elas da melhor maneira possível – evitando ruídos e informações errôneas.

Ainda de acordo com Loureiro (LOUREIRO in NASSAR, 2006, p. 94), as ações de Comunicação Interna devem sempre ter em mente quais atributos, comportamentos e visões a organização precisa ter compartilhada com seus trabalhadores. Temas ou assuntos específicos, quando trabalhados pelas diferentes ferramentas de Comunicação Interna, devem refletir constantemente tais posicionamentos com coerência e intencionalidade. Só assim a mensagem, que a organização visa passar para seu corpo funcional, pode ser efetivamente percebida e os sujeitos que a compõem podem perceber mais claramente o que é esperado deles, mas essa não é uma tarefa simples de ser cumprida.

Esse tipo de tarefa não pode ser feita com base em conhecimentos de apenas uma área, disciplina ou apenas um só profissional, pois é um trabalho multidepartamental. Para Loureiro “o sucesso da comunicação interna depende da comunicação entre as áreas, unidades ou departamentos da organização”. (LOUREIRO in NASSAR, 2006, p. 94).

Com essa reflexão, o contexto da Psicologia deve ser inserido. Falta clareza acerca da aplicação e possível contribuição da Psicologia no contexto empresarial, sobretudo pelo fato do senso comum em associá-la com a Psicologia Clínica, relacionando com terapia e atendimento.

No entanto, nas organizações a Psicologia é muito utilizada nas atividades de seleção, recrutamento e treinamento. Há, inclusive, muitas empresas que terceirizam o desenvolvimento dessas atividades. A proliferação desses serviços acaba por limitar a atuação do psicólogo na área organizacional.

Como ainda há muito a ser delimitado em termos teóricos e práticos sobre essa atuação, a comunicação com os públicos internos parece ser um bom campo a ser explorado. E não apenas por profissionais da Psicologia, mas de diversas áreas, visto que esse setor é uma área de intersecção com diversos outros campos. Como já dizia Paulo Nassar (2004, p. 35): “a comunicação empresarial é um campo mestiço”.

De modo simplificado, tentaremos apresentar as funções da Psicologia Organizacional e da Comunicação Empresarial trazidas por Loureiro para melhor compreensão do leitor. O psicólogo percebe as relações interpessoais e as traduz para que as pessoas possam compreendê-las. (LOUREIRO in NASSAR 2006, p. 97). Dentro desta perspectiva, o Psicólogo ainda estuda comportamentos, afetos, estados e representações mentais. Já a Comunicação Empresarial cuida da marca, da imagem e da reputação da instituição.

Marca, imagem e reputação são construídas a partir da interpretação humana, logo esses elementos são construtos psicológicos. Afinal, essa interpretação – negativa ou positiva –, que nasce da psique humana, é construída com base em experiências e/ou pensamentos prévios sobre as organizações.

Na Comunicação Interna, imagem e reputação empresarial refletem no dia a dia do trabalhador. Isso significa que uma empresa com boa reputação pode trazer orgulho aos colaboradores de uma organização. “Uma imagem positiva da empresa, por parte do trabalhador o transforma em um efetivo e verdadeiro embaixador de marca” (LOUREIRO in NASSAR 2006, p. 98). Desse modo, a comunicação passa a ser indispensável para que empresa e empregados atinjam objetivos organizacionais e pessoais.

Inserido nesse contexto, o papel do Psicólogo na Comunicação Interna pode estar imbricado na tradução dos objetivos organizacionais em mensagens possíveis de serem compreendidas pelos colaboradores. Loureiro destaca que nesse processo ambos, empresa e trabalhadores, devem entrar em harmonia:

Promover o encontro entre empresa e trabalhador, alinhando o objetivo de ambos, parece ser um dos mais essenciais e nobres objetivos da Comunicação Interna. Missão tão complexa quanto o conjunto de variáveis que envolvem a relação empresa–empregado. Para cumpri-la, é preciso estar atento a todas as contradições e motivos que movimentam os dois termos dessa equação: a força de trabalho e a própria instituição. Tarefa que transcende departamentos e formações profissionais, mas para a qual a psicologia pode dar uma bela contribuição. (LOUREIRO in NASSAR 2006, p. 98).

Até aqui neste capítulo destacamos mais o papel da Psicologia nas organizações, mas a Comunicação Interna também pode apoiar outros departamentos e trazer benefícios para ambos. Ao considerar que o contato com os empregados é muito importante, a área de Recursos Humanos – RH – pode valer-se das Relações Públicas para estabelecer diálogo com seu público interno¹². A comunicação, que traduz a linguagem burocrática, pode transformar o público interno em embaixadores da organização.

O setor de Relações Públicas pode trabalhar em junção com o departamento de Recursos Humanos, por meio de parcerias e desenvolvendo atividades específicas de Comunicação Interna. De acordo com Kunsch (2003, p 121.) essas devem ser “atividades que estimulem a participação, a integração e o interesse do funcionário na organização, tornando-o um coparticipante ativo de sua vida. ”

Como já demonstrado neste Trabalho de Conclusão de Curso, o psicólogo, quando inserido numa organização, fica alocado no departamento de Recursos Humanos. As intersecções entre a Comunicação Interna e Psicologia Organizacional podem contribuir para a participação do trabalhador como destacado anteriormente por Kunsch (2003).

Os funcionários não podem ser vistos como simples números numa folha de papel ou máquinas geradoras de lucros. É preciso vê-los como pessoas. Pessoas que possuem necessidades e passam a maior parte das suas vidas trabalhando e, portanto, merecem ser bem tratadas. “De nada adianta investir em extensos programas de relações públicas, tentando conscientizar os empregados de que são parte da organização, se os sentimentos deles não corresponderem à realidade.” (KUNSCH, 2003, p. 122). Desse modo, tanto o Psicólogo como o Relações Públicas podem atuar de forma integrada, pois ambos têm condições de contribuir para o

¹² De acordo com França (2008), o público interno abrange as pessoas que tem uma dependência financeira (socioeconômica) e que estão incluídas "dentro" da organização, como por exemplo: funcionários do setor administrativo, do setor de comunicação, do alto escalão da empresa, entre todos os outros.

bem-estar dos empregados e, conseqüentemente, das organizações. Por meio da comunicação transparente, os Relações Públicas na Comunicação Interna incentivam a participação dos funcionários e, assim, criam laços de confiança. O Psicólogo Organizacional observa os comportamentos e, desse modo, propõe ações para melhorar a qualidade de vida de seus colaboradores e o ambiente de uma empresa. Juntos, potencializam suas ações.

Para ilustrar um pouco mais sobre essa intersecção entre as áreas, trazemos agora como objeto de análise a pesquisa realizada por Marla Francine Custódio no seu Trabalho de Conclusão de Curso em 2008. Custodio também abordou a relação entre a Comunicação Interna e a Psicologia Organizacional, buscando suas diferenças e convergências.

Em sua pesquisa, Custódio (2008) analisou duas empresas que possuíam a Comunicação Interna gerida por profissionais diferentes: a primeira por uma Relações Públicas, chefe do Departamento de Comunicação e Marketing, e na outra por uma Psicóloga Organizacional, Diretora do Departamento de Recursos Humanos.

Custódio demonstrou algumas atividades exercidas pelas profissionais, que apesar de não receberem a mesma nomenclatura, possuem finalidades similares. A figura abaixo ilustra quais atividades de Comunicação Interna entre ambas as profissionais eram similares (QUADRO 8) :

QUADRO 8 – ATIVIDADES DE COMUNICAÇÃO INTERNA SIMILARES APESAR DAS DIFERENTES GERÊNCIAS DO SETOR

Atividades da Organização com profissional de Relações Públicas	Atividades da Organização com profissional de Psicologia Organizacional
Socialização dos funcionários	Integração
Manuais	Manuais
Murais	Murais
Programa de Qualidade e Produtividade	Capacitação e reciclagem
Pesquisa de clima organizacional	Pesquisa de clima organizacional
Eventos	Eventos
Balanço Social	Balanço Social

FONTE: autora deste TCC, com base na pesquisa de Marla Francine Custódio (2008).

As atividades de “Programa de Qualidade e Produtividade” e “Capacitação e reciclagem” possuem os mesmos objetivos, que são de “promover a atualização dos funcionários quanto às atividades exercidas nos diferentes setores das organizações pesquisadas.” (CUSTÓDIO, 2008, p.60).

Fora as atividades mostradas no (QUADRO 8), cada organização ainda possuía ações específicas de Comunicação Interna: a instituição com a profissional de Relações Públicas produzia house-organ, campeonato de futebol, homenagem por tempo de serviço, cartões de aniversário e cursos de motivação. Já a organização com a profissional de Psicologia Organizacional exercia as funções de recrutamento, seleção, treinamento, acompanhamento e desenvolvimento de pessoal, descrição de cargos e salários, controle da rotatividade, atendimento psicológico para funcionários e familiares, promoção interna, encaminhamento para cursos técnicos, escola motorista e voluntariado.

Percebemos que, apesar das diferenças de formação entre ambas as gerentes de setor/departamento, algumas das ações de Comunicação Interna de ambas as empresas se repetiam – principalmente as relacionadas a integração e informação dos funcionários. Também é notável que a profissional de Psicologia Organizacional, alocou funções específicas de sua profissão como atividades da Comunicação Interna. Entretanto, esse fato não obscurece que há similaridades entre as áreas – visto que ambas as profissionais conseguiram desenvolver seus departamentos/setores.

Por meio destas breves exposições podemos perceber que há similaridades entre Comunicação Interna e a Psicologia Organizacional. E essas similaridades não estão presentes apenas ao comparar suas literaturas, mas também na prática. Desse modo, a hipótese de que esses profissionais podem ter atuação conjunta e aprimorar práticas por meio de trocas de conhecimentos fica mais próxima da realidade quando observamos essas exposições.

3.3 SIMILARIDADES

Como observado anteriormente, podemos notar a presença de interseções entre as áreas da Comunicação Interna e da Psicologia Organizacional. Para ilustrar esses fatores de maneira mais clara, segue abaixo um quadro ilustrativo

comparando ambas as profissões e suas áreas e/ou práticas convergentes (QUADRO 9):

QUADRO 9 – INTERSECÇÕES ENTRE A COMUNICAÇÃO INTERNA E PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

Foco de atuação voltado aos colaboradores
Grande diversidade de conceituações
Papel estratégico no contexto organizacional do século XXI
Visam o bem-estar dos colaboradores
Necessitam de valorização do alto escalão gerencial para sua efetividade
Objetivam a solução e/ou prevenção de problemas organizacionais
Auxiliam no desenvolvimento organizacional
Possuem relação direta com o clima organizacional
Realizam diagnósticos e propõe ações

Fonte: Autora deste TCC, 2019.

Tanto o Relações Públicas quanto o Psicólogo Organizacional, trabalham em prol do colaborador. Esse é o foco de atuação de ambos esses profissionais, ainda que, cada qual com sua área de atuação e práticas específicas. Como evidenciado nos capítulos anteriores, esses profissionais buscam o bem-estar dos funcionários de uma organização.

Apesar desse objetivo primordial, é necessário realizar um balanço entre as necessidades dos funcionários para com as demandas e objetivos empresariais. Não se pode apenas levar em consideração os desejos dos colaboradores e deixar de lado o aspecto capitalista e comercial das instituições. O contrário também é inadequado. Um equilíbrio entre esses dois lados da balança se faz necessário para que conflitos sejam evitados.

Conflitos organizacionais podem ser extremamente prejudiciais a uma organização. Esses podem levar a ruídos comunicacionais, insatisfação, queda de produção e gerar, assim, consequências financeiras a empresa. Tanto o Psicólogo Organizacional, quanto o Relações Públicas dentro da Comunicação Interna atuam em busca do bem-estar. A revista (Diálogos 2007), como já mostrado previamente, evidencia esse fato no papel do Psicólogo Organizacional quando diz que a grande

tarefa desses profissionais é estabelecer uma relação de reciprocidade nas empresas, capaz de gerar uma cooperação entre proprietários e trabalhadores.

O profissional de Relações Públicas também busca esse balanço diariamente dentro das organizações. Pode-se afirmar que o objetivo desse profissional é organizar o interesse dos públicos com o da organização:

Relações Públicas ou RP, constituem uma atividade organizacional voltada para a promoção da boa-vontade entre uma empresa e seus vários públicos. As atividades de RP dirigem-se aos vários componentes corporativos, incluindo empregados [...]. (SHIMP, 2002, p.480).

A grande diversidade conceitual desses dois campos já foi demonstrada neste trabalho por meio do histórico evolutivo de ambos. Várias definições, de diferentes autores e enfoques, também foram expostas nas páginas anteriores. Esse fato evidencia como ambas as áreas possuem diversas ramificações teóricas e práticas, mostrando seu potencial interdisciplinar e suas diversas áreas de atuação.

Devida às grandes mudanças nos meios de produção e de relação no ambiente laboral, foi necessário que as organizações prestassem mais atenção a seu capital humano. Seres humanos não “funcionam” – e muito menos produzem de maneira efetiva – tendo apenas suas necessidades básicas supridas. É preciso olhar o colaborador como ser humano e perceber além de suas necessidades básicas – por isso, fala-se tanto em bem-estar do colaborador. Assim, vê-se o porquê dos dois profissionais abordados na temática principal deste Trabalho de Conclusão de Curso, terem esse objetivo em mente.

Apesar disso, esse objetivo não pode ser atingido sem apoio das cúpulas superiores empresariais. O Comunicador Interno e o Psicólogo Organizacional não possuem, na maioria das vezes, autonomia suficiente para pôr em práticas as ações necessárias. É fundamental que os dirigentes acreditem no trabalho desses profissionais e lhes deem a devida importância.

Grunig (2003) aponta que a eficiência da atividade do Relações Públicas está diretamente relacionada à sua participação na tomada das decisões estratégicas da organização. Esse fato já tem se tornado realidade: A Comunicação Interna ganha seu espaço junto à cúpula administrativa das organizações e tem sido mais valorizada devido ao aumento da produtividade e da qualidade dos funcionários. Vários autores concordam que a Comunicação Interna tem se configurado como um dos mais importantes instrumentos estratégicos a disposição da empresa. Ao

melhorar o relacionamento destas com seus funcionários, há possibilidade de integração e fortalecimento na criação e/ou manutenção da imagem institucional. Aliado a isso, funcionários informados, sentem-se considerados.

Entretanto, o mesmo ainda não acontece para o segundo profissional. O potencial do Psicólogo Organizacional em contribuir com os desafios empresariais voltados aos colaboradores, ainda não é muito visto. Ao permanecer apenas como algo que pode contribuir:

Podemos contribuir efetivamente, criando alternativas para que o indivíduo vivencie autenticamente os desafios da empresa, numa ação associada especialmente à oferta de condições que permitam a melhoria de desempenho (DIÁLOGOS, 2007, p.27).

Outra característica comum a ambos os profissionais é sua atuação para com o clima organizacional. Segundo Idalberto Chiavenato (1997), o clima organizacional se trata do conjunto de propriedades mensuráveis no ambiente de trabalho percebido, direta ou indiretamente, pelos indivíduos que vivem e trabalham neste ambiente. Essas propriedades influenciam a motivação e o comportamento dessas pessoas.

Percebemos que o clima organizacional reflete no comportamento das pessoas e como elas interpretam e reagem à organização e seus costumes, valores, usos, cultura e normas. Inferimos, assim, o motivo pelo qual a Psicologia Organizacional está relacionada a esse tema, visto que o clima organizacional está intrinsecamente relacionado ao comportamento dos colaboradores. O autor Peter Spink (2004) corrobora essa afirmação ao declarar que um dos campos de estudo e atuação da Psicologia Organizacional e do Trabalho é o clima e a cultura organizacional.

Já a Comunicação Interna tem como um de seus objetivos o estabelecimento de um "clima positivo". Esse clima seria estabelecido por meio da disseminação de informação para os funcionários – tarefa da Comunicação Interna. Colaboradores informados são menos suscetíveis a criarem ruídos dentro da organização e até mesmo fofocas, o que é um empecilho para as instituições. De acordo com Cleusa Maria Andrade Scroferneker (2007, p. 83) a Comunicação Interna deve:

Contribuir para o desenvolvimento e a manutenção de um clima positivo, propício ao cumprimento das metas estratégicas da organização e ao

crescimento continuado de suas atividades e serviços à expansão de suas linhas de produto (SCROFERNEKER, 2007, p. 83).

Outras características inerentes a ambas as áreas se trata do diagnóstico e a elaboração de ações. Diagnóstico é uma palavra da área da medicina que significa a qualificação de um médico em relação a uma doença ou condição física ou mental com base nos sintomas observados. Traduzindo isso para o contexto institucional, o processo de diagnóstico empresarial se trata da observação de comportamentos organizacionais e apontamentos acerca do que esses podem ser ou porque são causados. A fase de delimitação de ações vem em seguida: caso o que foi diagnosticado traga empecilhos à organização, caminhos práticos serão traçados para ajustar essa situação.

Tanto o Relações Públicas na Comunicação Interna, quanto o Psicólogo Organizacional realizam diagnósticos cotidianamente dentro das organizações e com bases nesses, desenvolvem ações. De acordo com o Conselho Federal de Psicologia, dentre as atribuições do Psicólogo Organizacional estão algumas das seguintes atividades presente no (QUADRO 10):

QUADRO 10 – ALGUMAS ATRIBUIÇÕES DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL DE ACORDO COM CFP

Elaborar diagnósticos psicossociais das organizações
Desenvolver ações destinadas a atingir as relações de trabalho, no sentido da maior produtividade e da realização pessoal dos indivíduos e grupos, desenvolvendo papéis, modificando atitudes, saneando conflitos indesejáveis e estimulando criatividade.

Fonte: Autora deste TCC com base em dados do CFP, 2019.

Para o Relações Públicas essas características também são presentes, como afirma Margarida Kunsch:

[...] a pesquisa em Relações Públicas assegura que informações sobre o ambiente cheguem de forma clara e contribuam para o processo de tomada de decisões nas organizações (KUNSCH, 2003, p.281).

A diferença entre essas funções para cada um dos profissionais é acerca do nível de aprofundamento de cada uma dessas atividades: por ter conhecimentos da psique humana e seus comportamentos, o Psicólogo Organizacional pode reunir diagnósticos muito mais elaborados e completos do que o comunicador. Já o

Relações Públicas, possui mais conhecimentos práticos e estratégicos para colocar em prática ações efetivas frente aos problemas organizacionais diagnosticados.

Todas essas breves características em comum das áreas citadas, refletem em outra questão importante: o papel estratégico que ambas possuem no sucesso organizacional.

Devido às mudanças dos meios produtivos e tecnológicos, o mundo empresarial se tornou muito mais rápido, interativo e exigente. Não é à toa que a frase “tempo é dinheiro” representa o mundo capitalista. As empresas buscam atingir maiores marcas de produção e efetividade continuamente e esse tipo de pressão reflete nos funcionários – os possibilitadores do alcance dessas metas. De nada adianta ter objetivos bem delimitados e não possibilitar as condições organizacionais necessárias para isso. Assim percebemos a importância do trabalho do Relações Públicas na Comunicação Interna e do Psicólogo Organizacional.

Ambas essas profissões surgiram da necessidade de se valorizar o colaborador: De observá-lo por suas características e necessidades realmente humanas – e não apenas as biológicas que são bases da sobrevivência humana. É preciso viver e não apenas sobreviver. Assim, foi necessário gerar oportunidades dentro do mundo empresarial para que os funcionários sintam-se bem e satisfeitos ao trabalhar, que seu ambiente de trabalho não seja ruim e sim, o mais confortável e agradável possível, proporcionando satisfação.

Neste subcapítulo, bem como durante toda a extensão deste Trabalho de Conclusão de Curso, similaridades entre a Comunicação Interna e a Psicologia Organizacional foram apontadas. Ao analisar os pontos aqui apresentados, é possível perceber a existência de imbricações teóricas e práticas entre ambas as áreas, e por vezes até complementares.

Ilustrar as possibilidades de contribuição mútua entre as áreas é um dos objetivos deste trabalho, fato que foi realizado por meio deste subcapítulo teórico, e a melhoria da efetividade organizacional gerada por esses dois profissionais comprova, e por vezes justifica, a existência dessa convergência.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este Trabalho de Conclusão de Curso – TCC demonstra as fronteiras teóricas e práticas da Comunicação Interna e da Psicologia Organizacional. Por meio de embasamento teórico, apresentamos definições e histórico dessas duas áreas, bem como suas práticas organizacionais. Para tanto, utilizamos a pesquisa bibliográfica com levantamento de teses, livros, documentos e registros que abordassem os temas principais presentes na problemática deste trabalho.

A pesquisa bibliográfica teve importante papel na compreensão dos objetos de estudo deste TCC. Por meio dela foi possível compreender o que são as áreas de Comunicação Interna e Psicologia Organizacional, suas imbricações, respectivas evoluções históricas, campos de atuação e como e onde essas duas podem se relacionar.

A principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente. (...) Em muitas situações, não há outra maneira de conhecer os fatos passados se não com base em dados bibliográficos. (GIL, 2016, p.30).

Em primeiro lugar, uma leitura exploratória de todos os materiais foi feita com o intuito de identificar quais poderiam ser proveitosas para o objetivo principal deste projeto e refletir sobre suas especificidades. De acordo com Jiani Bonin (2006, p. 35) a pesquisa exploratória “implica um movimento de aproximação à concretude do objeto empírico (fenômeno concreto a ser investigado) buscando perceber seus contornos, suas especificidades, suas singularidades”.

Após a pesquisa exploratória, realizamos uma leitura analítica dos materiais reunidos. Por meio desta, foi possível identificar os diversos conceitos relacionados com a temática do estudo e separá-los dentre os tópicos que seriam explorados no desenvolver do projeto. Construir uma atenta reflexão perante aos dados reunidos, e conseqüentemente uma aproximação empírica do fato estudado, permite delinear características específicas do que se está investigando, o que leva a desdobramentos que refinam e definem o objeto de estudo (BONIN, 2006. p. 28).

O próximo passo nesta trilha metodológica foi o da pesquisa da pesquisa. Nesta etapa pesquisamos diversos trabalhos acadêmicos que abordassem a

Comunicação Interna e a Psicologia Organizacional individualmente e de maneira conjunta. Pouco foi encontrado nessa última perspectiva.

Realizar pesquisa da pesquisa implica trabalhar concretamente com investigações produzidas no campo (e em áreas de interface) relacionadas ao problema/objeto, para fazer desta produção elemento ativo na sua elaboração. Tal movimento exige desde ações mais operativas de levantamento das pesquisas quanto trabalho alentado de reflexão e desconstrução, que permita ao pesquisador empreender apropriações, reformulações e alargamentos de proposições, em vários níveis. Um mapeamento geral das pesquisas realizadas é importante para situar-se neste processo, e orientará o trabalho de reflexão aprofundada daquelas que se mostrem relevantes. Programas de pesquisa da pesquisa devem então ser elaborados para que este movimento se concretize efetivamente na investigação. (BONIN, 2008, p. 123).

A pesquisa exploratória e a pesquisa da pesquisa permitiram que uma visão ampliada sobre ambas às áreas fosse descrita e perceber como o bem-estar dos trabalhadores é um conceito de extrema importância para ambas. As características multidisciplinares e complementares de ambas as profissões também foi algo percebido por meio desses dois procedimentos metodológicos. Apesar dessas constatações, depreendemos que não há literatura brasileira suficiente sobre as relações entre Comunicação Interna e Psicologia Organizacional. Esse fato levou-nos a buscar outros procedimentos metodológicos para fundamentar este trabalho: uma análise das matrizes curriculares das duas universidades curitibanas que possuem ambos os cursos foi realizada por meio da pesquisa documental.

A pesquisa documental se caracteriza pela pesquisa “[...] de materiais que não receberam ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetos da pesquisa” (GIL, 2008, p. 45). Neste caso, foram utilizadas as ementas das disciplinas obrigatórias dos cursos de Relações Públicas e Psicologia de ambas as universidades curitibanas que possuíam os cursos.

Como o objetivo da análise documental é identificar, em documentos primários, informações que sirvam de subsídio para responder alguma questão da pesquisa, esta metodologia específica se encaixou com os procedimentos estabelecidos anteriormente ao permitir uma análise com perspectiva educacional das intersecções entre as áreas expostas nos objetivos deste Trabalho de Conclusão de Curso.

De acordo com Gilberto de Andrade Martins e Carlos Renato Theóphilo (2009), a etapa documental pode complementar a pesquisa, subsidiando dados

encontrados por outras fontes, no sentido de corroborar a confiabilidade dos dados. Esse fato se confirmou, visto que o uso desse tipo de documentação, ementas das disciplinas obrigatórias que possuíam algum tipo de interseção com outra área, trouxe grande riqueza de informações para a investigação ao contextualizar o objeto de pesquisa no meio acadêmico.

Para analisarmos quais são as possíveis intersecções entre o trabalho do Relações Públicas na Comunicação Interna e do Psicólogo Organizacional, buscamos as perspectivas de profissionais da área acadêmica dos dois campos. Por meio dos *inputs* dos coordenadores e professores dos cursos foi possível analisar as aberturas existentes para intersecção entre as áreas, bem como as demandas vindas dos alunos e do mercado.

Uma das técnicas de pesquisa utilizada para a próxima parte do presente trabalho de graduação acadêmica, foi a da entrevista semiestruturada. Para Augusto Triviños (1987, p. 146) a entrevista semiestruturada tem como característica questionamentos básicos que são apoiados em teorias e hipóteses que se relacionam ao tema da pesquisa. Os questionamentos dariam frutos a novas hipóteses surgidas a partir das respostas dos informantes.

Por meio de um planejamento para a coleta de informações criamos roteiros com possíveis perguntas. Roteiro é por definição uma relação de tópicos mais importantes a serem abordados em apresentações, ou seja, não se trata efetivamente de um plano a ser seguido restritivamente. Há presença de espaço para abordagem de tópicos e/ou perguntas não programadas previamente. O roteiro antes de mais nada, serve como um meio para o pesquisador se organizar para o processo de interação com o informante. Como afirma Eduardo José Manzini:

A entrevista semi-estruturada está focalizada em um assunto sobre o qual confeccionamos um roteiro com perguntas principais, complementadas por outras questões inerentes às circunstâncias momentâneas à entrevista. Esse tipo de entrevista pode fazer emergir informações de forma mais livre e as respostas não estão condicionadas a uma padronização de alternativas. (MANZINI, 1991, p. 154)

De acordo com Marcelo Dantas e Vanessa Cavalcante (2006), a entrevista se constitui de ideias livres dos entrevistados a respeito de um determinado tema. Através dessas reflexões é possível obter a percepção dos entrevistados, neste caso profissionais do meio acadêmico das áreas pesquisadas neste trabalho, sobre

a temática principal e foram essas constatações que permitiram estabelecermos uma análise teórico-empírica de viés qualitativo.

Laurance Bardin (2011) define a análise de conteúdo como uma abordagem metodológica usada para descrever e interpretar conteúdos de todas as classes e de documentos e textos. Consiste em descrições sistemáticas, qualitativas ou quantitativas, que ajudam a reinterpretar as mensagens e a atingir uma compreensão de seus significados, além de uma leitura comum.

Essa foi a metodologia utilizada para analisarmos os pareceres obtidos durante a pesquisa de campo. No total, foram realizadas 6 entrevistas com professores dos cursos de Relações Públicas, Comunicação Social e Psicologia das universidades PUCPR e UFPR. O (QUADRO 11) identifica os entrevistados:

QUADRO 11 – PROFESSORES DAS ÁREAS DE COMUNICAÇÃO E PSICOLOGIA ENTREVISTADOS

NOME	FORMAÇÃO	OCUPAÇÃO
Francielli Mognon	Relações Públicas	Coordenadora do curso de Relações Públicas da PUC-PR
Thaise Lohr	Psicóloga	Coordenadora do curso de Psicologia da PUC-PR
Ulisses Natal	Psicologia	Professor e ex-coordenador do curso de Psicologia da PUC-PR
Jair Oliveira	Comunicador Social, com formação polivalente (Jornalismo, RP e Publicidade)	Coordenador do curso de Relações Públicas da UFPR
Virgínia Leal	Psicóloga	Professora do Departamento de Comunicação Social da UFPR
João Henrique Rossler	Psicólogo	Coordenador do curso de Psicologia da UFPR

Fonte: a autora deste TCC, 2019.

Foram entrevistados mais profissionais da área da Psicologia do que da área de Relações Públicas e da Comunicação. Isso se deu pelo fato de que os coordenadores dos cursos de Psicologia das universidades aqui estudadas não possuem a Psicologia Organizacional como principal área de estudo. Assim, entrevistas com professores específicos dessa área também foram conduzidas, além

do fato de que uma das professoras do Departamento de Comunicação da UFPR é formada em Psicologia.

A ordem das entrevistas se deu de maneira aleatória, de acordo com a disponibilidade dos entrevistados. Essa etapa do processo ocorreu durante o mês de outubro de 2019.

Depois de coletarmos as entrevistas, os conteúdos dessas foram assimilados por meio do conceito de leitura flutuante de Laurance Bardin (2011), que se trata de um primeiro contato com os documentos que serão submetidos à análise, a escolha deles, a formulação das hipóteses e objetivos, a elaboração dos indicadores que orientarão a interpretação e a preparação formal do material, a qual objetiva gerar impressões iniciais acerca do material a ser analisado. Em seguida, as constatações foram organizadas em quatro categorias analíticas. Essas são:

- a) *Intersecção entre as áreas: Importância e Possibilidades:* quais são as possibilidades de intersecção entre as áreas e como esses profissionais as percebem.
- b) *Contribuição entre as áreas: Possibilidades:* de que maneira essas duas áreas podem contribuir entre si mutuamente
- c) *Perspectiva(s) dos profissionais de Psicologia sobre Relações Públicas e/ou Comunicação:* o que os profissionais da área da Psicologia sabem sobre as Relações Públicas e a Comunicação.
- d) *Intersecção dentro das universidades: Matrizes teóricas e demanda dos alunos:* Como a intersecção entre essas duas áreas acontece dentro das universidades, quais são os impedimentos para isso e se há demanda estudantil para isso.

Vale ressaltar que este trabalho não inclui uma perspectiva de alunos dos cursos de Comunicação e/ou Psicologia, nem de profissionais do mercado de trabalho acerca das possíveis intersecções entre essas duas áreas na Comunicação Interna. Essas perspectivas podem surgir futuramente como uma continuação da temática elaborada neste Trabalho de Conclusão de Curso.

5 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS POR CATEGORIA E SEUS RESULTADOS

Com base na fundamentação teórica apresentada, este capítulo expõe a análise dos dados coletados e os resultados obtidos por meio das entrevistas realizadas com profissionais do meio acadêmico das áreas de Relações Públicas e de Psicologia. Para se chegar a esses pontos, inicialmente, são definidas as categorias analíticas descritas na metodologia deste trabalho, que ao funcionar como recortes organizadores dos conteúdos obtidos nas entrevistas, permitem que seja possível chegar a conclusões interpretativas, que serão apresentadas a seguir.

São usados os prefixos “E1” a “E6” ao citar as falas dos entrevistados, representando de quais entrevistas esses recortes vieram. Na análise não houve preocupação em utilizar falas de todos os entrevistados, mas sim aqueles com respostas mais relevantes acerca da temática deste Trabalho de Conclusão de Curso e seus desdobramentos.

5.1 CATEGORIA A: INTERSECÇÃO ENTRE AS ÁREAS: IMPORTÂNCIA E POSSIBILIDADES

A intersecção entre o trabalho do Relações Públicas na Comunicação Interna com a Psicologia Organizacional foi evidenciada por meio de diversas perspectivas ao longo deste trabalho. Apesar de essa temática ser pouco aproveitada nas organizações e na literatura de ambas as áreas, essa, é percebida como extremamente crucial aos profissionais de ambas as áreas acadêmicas conforme os relatos abaixo expõem.

QUADRO 12 – PARTE 1 DOS DEPOIMENTOS DOS ENTREVISTADOS DA CATEGORIA DE ANÁLISE A

PROFISSIONAL IDENTIFICADO COMO	DEPOIMENTO
E2	<i>É essencial (o curso de Relações Públicas ter contato com Psicologia). Acredito que o cerne das relações interpessoais nas organizações envolve um capital efetivo. As relações interpessoais são essenciais para a saúde da organização, pra mim isso é fundamental e quem pode trabalhar isso com bastante efetividade é o Relações Públicas, mas desde que ele tenha dados da Psicologia. Não vai se</i>

	<p><i>transformar no Psicólogo das organizações, mas é necessário informações de base. Essa disciplina é importante</i></p>
E3	<p><i>Eu vejo que só tem como agregar. Não vejo disputa de áreas. São áreas bem diferentes, mas elas se convertem em algum momento e pra nós, RP's, como trabalhamos muito essa questão de relacionamento, percepção do indivíduo dentro da empresa, faz muito sentido termos uma noção da psique humana e se pudermos trabalhar de forma multidisciplinar é muito mais rico. [...] São áreas cada uma na sua complexidade, mas que podem trabalhar de forma integrada.</i></p>
E4	<p><i>Acho que Relações Públicas, por esse adjetivo público e esse primeiro nome relações implica muito na questão das pessoas. [...] Acho que a Psicologia faz esse recorte. Ela é possível de dar um suporte pra perspectiva das Relações Públicas: Como que é esse público? Como que são essas relações? Como que é o ser humano funcionando nas organizações, nas empresas, no relacionamento interpessoal. Acho que é um pouco da base que a Psicologia pode dar pro RP.</i></p> <p><i>[...] a Psicologia Organizacional possui vários focos dentro da organização. Mas acho que um dos principais que ela pode contribuir muito, é o desenvolvimento de pessoas. E acho que junto com o RP eles podem trabalhar muito bem. Dar uma sinergia muito interessante.</i></p>
E4	<p><i>Penso que o momento da interdisciplinaridade chegou. Do trabalho colaborativo e o RP é fundamental para esse processo (dentro de uma organização), ele exerce isso muito bem. E tendo isso com a psicologia, tendo uma formação com essas pitadas de conhecimento sobre organização, relacionamento interpessoal, autoconhecimento, enfim, várias dessas outras portas de conhecimento, ele pode fazer um trabalho de outros caminhos. E junto com o Psicólogo mais ainda, e o psicólogo junto com ele mais ainda também.</i></p>
E3	<p><i>Eu trabalho a Comunicação Interna. É uma disciplina que eu leciono já faz um tempo e eu vejo que é muito importante estar junto com esse olhar da Psicologia. Se a gente tiver o olhar da Psicologia nesse contexto, junto com Comunicação Interna, faz um diferencial para o aluno. [...]</i></p> <p><i>Essa parte, quando a gente trabalha tanto público interno quanto, enfim, quando a gente tem essa possibilidade de ter o olhar do Psicólogo, eu sempre coloco isso em sala. Que é muito importante. Depende do processo que</i></p>

	<p><i>você vai realizar, não tem como desassociar essas duas áreas. Então, eu acho que enriquece muito quando essas duas áreas de conhecimento estão próximas.</i></p>
--	--

Fonte: Autora deste TCC, 2019.

Neste primeiro recorte é possível perceber que os profissionais do âmbito das Relações Públicas evidenciam a intersecção como de extrema importância para esse profissional. De acordo com Bertrand Canfield (1970) o Relações Públicas tem como objetivo servir o interesse de cada um dos segmentos do público com o qual as empresas se relacionam, ou seja, está em contato com essas diversas facetas de público diariamente. Portanto, ter um pouco de entendimento acerca do comportamento humano é essencial ao Relações Públicas e a Psicologia Organizacional pode ajudar a suprir essa demanda: seja por meio da integração de conhecimentos na graduação, na atuação conjunta dentro do contexto organizacional ou em ambos.

Os aspectos que o profissional de Relações Públicas poderia agregar ao profissional de Psicologia Organizacional não são mencionados, o que leva a perceber que a relevância do profissional da psicologia para com suas contribuições ao profissional de comunicação possui um destaque dentre os depoimentos. Entretanto esses profissionais entrevistados – (E2) e (E3) principalmente – estão inseridos no mundo da comunicação e, portanto, possuem sua percepção voltada para esse universo. Tal fato, todavia, não impossibilita ou nega que hajam contribuições do comunicador ao psicólogo.

QUADRO 13 — PARTE 2 DOS DEPOIMENTOS DOS ENTREVISTADOS DA CATEGORIA DE ANÁLISE A

PROFISSIONAL IDENTIFICADO COMO	DEPOIMENTO
E5	<p><i>Quando trabalhamos a questão da organização em Psicologia Organizacional, - diagnóstico, mudança organizacional, liderança, etc - nesse contexto, há o processo de comunicação da organização com as pessoas. E muitas vezes o foco em Endomarketing, o marketing interno dessa relação entre a organização e os empregados. E aqui há um processo importante, que é de manter essa relação: O processo de comunicação, manter as pessoas conectadas ao que está acontecendo, entenderem os processos, estarem informadas,</i></p>

	<i>mostrar o que a organização tem como possibilidade, o porquê isso acontece etc.</i>
--	--

Fonte: A autora deste TCC, 2019.

De acordo com Cleusa Scroferneker (2007, p.87), “o endomarketing consiste em atrair e reter o cliente interno – os funcionários – com a função de obter resultados eficientes para a empresa, atraindo e retendo seus clientes internos”. Muitas vezes, essa terminologia é, erroneamente, empregada como sinônima de Comunicação Interna devido às suas práticas voltadas ao público interno. Muito provavelmente, foi esse o caso no relato acima do entrevistado (E5), que não é da área de Comunicação/Relações Públicas.

Ao falar sobre Marketing Interno o profissional de Psicologia menciona o quão importante dentro da prática da Psicologia Organizacional é a manutenção dos relacionamentos internos da organização para com seus colaboradores. Essa função é uma essencialidade do profissional de Relações Públicas:

A relação com os públicos é considerada da maior importância: são eles que constroem a imagem da empresa e de sua marca e a empresa depende deles para sobreviver. São essenciais no desenvolvimento de toda a estratégia operacional da empresa. (FRANÇA, 2008, p 59)

Percebe-se, portanto, que a intersecção entre o trabalho do Relações Públicas na Comunicação Interna para com o do Psicólogo Organizacional está presente de ambos os lados desta relação.

5.2 CATEGORIA B: CONTRIBUIÇÃO ENTRE AS ÁREAS: POSSIBILIDADES

As possibilidades de intersecção entre as áreas aqui abordadas neste Trabalho de Conclusão de Curso ainda são pouco exploradas – reflexo, isso, da intersecção entre o trabalho do Relações Públicas na Comunicação Interna e do Psicólogo Organizacional ainda não ser muito pesquisada dentro das universidades e organizações brasileiras. Esta seção da análise de conteúdo busca explicitar onde e de qual maneira essa contribuição mútua pode ocorrer.

PROFISSIONAL IDENTIFICADO COMO	DEPOIMENTO
E3	<i>Não tenha dúvidas, que com um diagnóstico mais fidedigno [por meio do Psicólogo Organizacional] conseguimos ser mais assertivos na comunicação.</i>
E3	<i>Conversando com Psicólogos da área Organizacional, vemos muito a questão do diagnóstico e da pesquisa de clima. Eu acho que enriquece muito, quando têm esses dois olhares. Quando fica só de um lado, acho que fica um pouco fragilizado. Conseguir incrementar com a área de um e do outro, contribui bastante.</i>
E6	<i>No caso específico da Psicologia Organizacional, [...] porque elas (A Psicologia Organizacional e a Relações Públicas) atuam em conjunto, em sintonia, dentro das empresas, principalmente no que se refere às relações e comunicações ao público interno. Porque a Psicologia Organizacional ela tá focada no público interno, nos colaboradores da organização. Então nessa medida que a Rp trabalha essa dinâmica não só interna, mas externa também, eu acho que a Psicologia Organizacional teria uma interface direta com o que se trata do público interno.</i>

Fonte: A autora deste TCC, 2019.

Nos primeiros dois relatos é possível perceber como o Psicólogo Organizacional pode contribuir com a atividade do Relações Públicas na Comunicação Interna: através de diagnósticos mais assertivos devido aos conhecimentos da psique humana do primeiro profissional. Já o terceiro confirma que a grande contribuição da Psicologia Organizacional para as Relações Públicas é para com o público interno.

Diversos problemas organizacionais internos podem surgir no dia a dia de uma organização e, muitas vezes, cabe ao Relações Públicas identificar esses empecilhos e corrigi-los por meio de ações específicas de Comunicação Interna.

Para chegar às ações, o Relações Públicas realiza uma de suas principais atividades: o diagnóstico. Cândido Teobaldo Souza de Andrade (1996) ressalta que essa atividade é “uma das mais importantes atribuições de relações públicas” e a define como: “método de levantamento e análise do desempenho de uma empresa ou instituição, interna ou externamente, de modo a facilitar a tomada de decisões”.

Apesar do seu preparo para realizar diagnósticos, o Relações Públicas não conhece a fundo os entendimentos do comportamento humano e como esses se relacionam, o que pode acarretar em más interpretações, diagnósticos errôneos, e assim, ações que não terão efeito perante o problema.

Com *inputs* do Psicólogo Organizacional, e todo seu conhecimento acerca das relações humanas no mundo do trabalho e seus comportamentos, os diagnósticos de problemas organizacionais podem ser feitos de maneira mais completa e assertiva corroborando e/ou cooperando com o trabalho do Relações Públicas. Assim, o trabalho deste último profissional mencionado, consegue ser mais efetivo ao erradicar os problemas organizacionais e evitar gastos desnecessários da organização caso mais de uma ação fosse necessária para se atingir o resultado desejado.

QUADRO 15 – PARTE 2 DOS DEPOIMENTOS DOS ENTREVISTADOS DA CATEGORIA DE ANÁLISE B

PROFISSIONAL IDENTIFICADO COMO	DEPOIMENTO
E4	<p><i>Quando fiz meu estágio na área de organizacional vários acidentes [...] de trabalho estavam acontecendo. Éramos em três psicólogos e ao ouvi-los decidimos fazer uma série de entrevistas para descobrir o que estava acontecendo: [...] entrevistamos todos os funcionários para ver como é a inserção deles na empresa, [...] e fizemos um grande diagnóstico organizacional [...]. E a equipe ficou preocupada em como devolver esse resultado [...] Acabamos contratando outra psicóloga mais experiente para nos ajudar e ainda assim foi difícil. E hoje eu entendo o porque disso: faltou alguém da área de RP pra sentar e pensarmos quais estratégias teríamos para comunicar e melhorar aquilo. Alguém com um pensamento mais rápido nesse sentido fez falta. Então eu acho uma contribuição muito importante e uma sinergia muito bacana.</i></p> <p><i>Creio que as organizações que tenham essa visão, (da intersecção do trabalho do Relações Públicas na Comunicação Interna e do Psicólogo Organizacional) que tenham essa oportunidade, atingirão resultados muito bons.</i></p>
E5	<p><i>É por meio do diagnóstico que se pode intervir corretamente e eu vejo que esse diagnóstico poderia englobar vários profissionais, inclusive os profissionais de RP. Cada um aportando seus conhecimentos. Sua especialidade. Na minha experiência profissional, tivemos uma</i></p>

	<p><i>questão na área de segurança sobre o não uso dos equipamentos de segurança. [...] E nós conseguimos criar uma cultura de segurança no trabalho através do trabalho em conjunto de todos os profissionais da área de Recursos Humanos. Tivemos que realizar um trabalho de comunicação e teria sido muito melhor se tivesse um Relações Públicas junto.</i></p>
--	--

Fonte: A autora deste TCC, 2019.

A contribuição do Relações Públicas para com o Psicólogo Organizacional também se demonstra presente: apesar do grande leque de conhecimentos acerca da psique humana e seu(s) comportamento(s) o Psicólogo Organizacional não é um profissional voltado para ações estratégicas. Independente de possuir o melhor diagnóstico organizacional possível, de nada adiantará se os dados ali obtidos não forem utilizados para mediar interferências presentes no mundo organizacional. É por meio desta constatação que o Relações Públicas pode contribuir com o Psicólogo Organizacional: como é um profissional da comunicação, ele possui diversas competências acerca de ações estratégicas e pode colocá-las em prática da maneira mais assertiva. O Relações Públicas pode tornar os resultados obtidos pelo Psicólogo Organizacional, por meio de seu amplo diagnóstico, em ações comunicativas que trarão resultados positivos internamente à organização.

5.3 CATEGORIA C: PERSPECTIVA(S) DOS PROFISSIONAIS DE PSICOLOGIA SOBRE RELAÇÕES PÚBLICAS E/OU COMUNICAÇÃO

Durante as entrevistas semiestruturadas realizadas para a construção desta análise, percebemos que os profissionais de Psicologia não possuíam grande entendimento acerca da área de Relações Públicas e/ou Comunicação Interna.

QUADRO 16 – PARTE 1 DOS DEPOIMENTOS DOS ENTREVISTADOS DA CATEGORIA DE ANÁLISE C

PROFISSIONAL IDENTIFICADO COMO	DEPOIMENTO
E5	<p><i>Vejo que trabalhar a questão da comunicação é olhar esse processo externamente, assim como internamente também. Todo o trabalho de manter essa relação com o público externo, com outras organizações, e internamente com os funcionários.</i></p>

E4	<i>[...] conheço um pouco de comunicação interna, do que é o perfil do RP, do foco do Relações Públicas e vejo o quanto esse profissional é importante, mas parece que é apenas agora que ele tá se colocando no mercado e sendo reconhecido.</i>
E6	<i>É um campo de pesquisa e atuação voltado a relação das organizações com o seu público. Tanto interno, quanto externo, principalmente no que diz respeito a promoção da imagem da organização e pode ser também um indivíduo. Hoje, a gente sabe que há muitas pessoas da área de RP que atuam na construção da imagem de políticos, atuam em campanhas. Acho que é uma área que aborda essa relação, organização e indivíduo, nessa questão da comunicação e em especial a imagem.</i>

Fonte: A autora deste TCC, 2019.

Nesses fragmentos das entrevistas podemos perceber uma dualidade entre a percepção dos psicólogos: dois possuem uma inferência um tanto quanto correta acerca do trabalho do Relações Públicas. De acordo com Margarida Kunsch (2003, p. 38) “na prática as relações públicas buscam criar e assegurar relações confiantes ou formas de credibilidade entre uma organização e os públicos com os quais se relaciona”. Essa definição confirma a inferência feita pelo entrevistado E5, entretanto, esta última, não chega a mencionar a profissão do Relações Públicas e sim comunicação num geral – o que não é errado, mas pode indicar que o profissional em questão não possui real noção do que são as Relações Públicas. Já a segunda, não chega a entrar em detalhes acerca de uma definição da Comunicação Interna ou das Relações Públicas, apenas informa que possui uma noção do que é.

O relato do entrevistado E6 também está correto no que diz respeito aos relacionamentos organizacionais e construção da imagem organizacional. De acordo com Jeffrey Pfeffer (1997) a imagem organizacional é uma das formas de conhecimento compartilhado, sendo considerada importante para o funcionamento da organização por duas razões. Primeiro, a imagem está relacionada a respostas afetivas e de comportamento dos membros e não membros. Segundo, porque a imagem informa sobre as características de uma organização, o que é importante para estimular e manter a aliança com os seus membros, potenciais membros e todos aqueles que estão parcialmente envolvidos. Percebe-se que imagem

organizacional está intrinsecamente ligada ao trabalho do Relações Públicas, já que esse é o responsável por criar e manter os relacionamentos organizacionais com seus diferentes públicos. Entretanto, não é o ponto principal da profissão como indicado no relato, além de haver diversas outras nuances ao trabalho do Relações Públicas.

Percebemos aqui que apesar de os profissionais da área de ciências da saúde conhecerem brevemente a área, suas percepções não são completamente moldadas com toda corporeidade do que um Relações Públicas pode ser e fazer.

QUADRO 17 – PARTE 2 DOS DEPOIMENTOS DOS ENTREVISTADOS DA CATEGORIA DE ANÁLISE C

PROFISSIONAL IDENTIFICADO COMO	DEPOIMENTO
E1	<i>A comunicação é algo que temos nas disciplinas, a importância da comunicação, como conversar, como interagir, como se relacionar [...]</i>
E1	<i>Acho que é um campo a ser investigado e buscar relações. Mas hoje nós não temos, tirando a área Organizacional que tem esse enfoque, não temos muitas relações. Poderíamos buscar parcerias, mas no momento eu vejo mais nesse direcionamento.</i>
E3	<i>Nós temos muitas possibilidades e quando a gente fala de Rp, a gente é muito acolhedor e aberto a essas novas demandas. Diferente, talvez, do pessoal da Psicologia que não conheça a nossa área.</i>
E6	<i>Temos algumas disciplinas. optativas, [...] tínhamos as aulas de comunicação e semiótica, mais voltado a questão de signos.</i>

Fonte: A autora deste TCC, 2019.

A possível falta de real compreensão da essência de um Relações Públicas por meio dos profissionais de Psicologia pode ser o motivo exato da primeira constatação citada, pois a Comunicação não é um campo muito explorado pela área da Psicologia. Por todo este TCC, foi explicitado como o trabalho do Relações Públicas na Comunicação Interna é importante no dia-a-dia organizacional. O fato de sua atuação ser voltada a outras áreas, em busca da interdisciplinaridade como um modo de aprimoramento também foi demonstrado. Todavia, percebe-se, que outras

áreas não fazem o mesmo com o trabalho do Relações Públicas na Comunicação Interna.

Como já evidenciado no capítulo três deste Trabalho de Conclusão de Curso, a comunicação é pouco abordada dentro da graduação do curso de Psicologia. O pouco que se vê dessa área do conhecimento está muito relacionada às questões de signo e da semiótica. Um dos depoimentos do quadro 17 demonstra o básico, como “a importância da comunicação, como conversar, como interagir, como se relacionar” são abordados em disciplinas obrigatórias ou optativas. Se a Psicologia aborda pouca teoria da comunicação, inferimos que talvez a área de Relações Públicas e suas diversas facetas não sejam abordadas em momento algum pelos psicólogos. Desse modo, eles acabam não percebendo as possibilidades de intersecção entre as áreas.

5.4 CATEGORIA D: INTERSECÇÃO DENTRO DAS UNIVERSIDADES: MATRIZES TEÓRICAS E DEMANDA DOS ALUNOS

A intersecção entre as duas áreas de estudo deste Trabalho de Conclusão de Curso foi evidenciada por meio de literaturas de ambos os campos e da análise das matrizes teóricas das universidades curitibanas que possuem as duas graduações. Nesta última, verificou-se que a relação entre essas duas áreas de atuação é quase nula em conteúdos obrigatórios e as entrevistas com os profissionais do meio acadêmico da área corroboraram essa evidência.

QUADRO 18 – PARTE 1 DOS DEPOIMENTOS DOS ENTREVISTADOS DA CATEGORIA DE ANÁLISE D

PROFISSIONAL IDENTIFICADO COMO	DEPOIMENTO
E1	<i>Uma disciplina específica abordando a comunicação nós não temos, mas é um tema transversal. Trabalhamos em algumas disciplinas a questão da comunicação.</i>
E1	<i>[...] temos três disciplinas de Organizacional: “Psicologia e Instituições”, “Práticas no Contexto do Trabalho” e uma terceira disciplina onde trabalhamos conteúdos como clima organizacional, saúde mental do trabalhador, aspectos históricos e a comunicação. Como que é o contexto organizacional. E temos estágios também: no quinto ano os estudantes fazem</i>

	<i>estágios em organizações. Fazem consultorias, fazem intervenções específicas.</i>
--	--

Fonte: A autora deste TCC, 2019.

Os extratos acima corroboram com o que foi exposto no primeiro tópico do capítulo três deste trabalho: há poucos espaços para intersecção entre as Relações Públicas e a Psicologia Organizacional dentro da graduação. No currículo obrigatório dos cursos de Psicologia, não há disciplinas que abordam a Comunicação como temática principal ou algo mais voltado para conteúdos das Relações Públicas. Apenas abordam-se as temáticas relacionadas à organização dentro das disciplinas de Psicologia Organizacional, as quais serão explicitadas no tópico “Matrizes Teóricas”.

QUADRO 19 – PARTE 2 DOS DEPOIMENTOS DOS ENTREVISTADOS DA CATEGORIA DE ANÁLISE D

PROFISSIONAL IDENTIFICADO COMO	DEPOIMENTO
E2	<i>[...] vamos fazer uma reforma curricular. O currículo atual está muito teórico e uma das disciplinas que vamos inserir no núcleo duro do curso (de Relações Públicas) é Psicologia da ou nas Organizações, até para lincar mais a grade ao mercado.</i>
E3	<i>A gente tem na diretriz a Psicologia, que é importante que seja abordado no curso em algum momento. Então, sempre temos essa área do conhecimento sendo trabalhada no curso.</i> <i>Quando eu aplico a Comunicação Interna é importante resgatar isso e falar da importância. Não que eu dê esse conteúdo de Psicologia, porque eu não tenho competência pra isso, mas eu sempre tento trazer quando eu falo em Pesquisa de Clima a importância das áreas serem próximas, eu alinho com a professora (responsável pela matéria de Psicologia) quando ta no mesmo período - quando a matriz permite que seja no mesmo período - realizamos trabalhos comuns sempre com esse olhar do RP precisando dessa ponte da área da área da Psicologia pra agregar valor ao trabalho.</i>
E3	<i>A nossa matriz tem a Psicologia da Comunicação, Psicologia Social e a Psicologia Organizacional.</i>
E5	<i>(Sobre que aula deu para o curso de Relações Públicas) Era a área de Psicologia, mas mais</i>

	<i>voltada para termos que tinham a ver com Psicologia Organizacional e Gestão de Pessoas. Era esse o foco principal (das aulas que dava para o curso de Relações Públicas).</i>
--	--

Fonte: A autora deste TCC, 2019.

Já na matriz curricular dos cursos de Relações Públicas percebemos uma diferença: a interdisciplinaridade entre essas duas áreas é percebida como de extrema importância. Apesar da dualidade entre as duas universidades estudadas – uma possui conteúdos da Psicologia e Psicologia Organizacional, especificamente, já em sua matriz obrigatória, enquanto a outra objetiva isso para um futuro próximo – ambos os coordenadores entrevistados evidenciaram preocupação com *inputs* vindos da Psicologia para o curso de Relações Públicas.

QUADRO 20 – PARTE 3 DOS DEPOIMENTOS DOS ENTREVISTADOS DA CATEGORIA DE ANÁLISE D

PROFISSIONAL IDENTIFICADO COMO	DEPOIMENTO
E1	<i>Quando há uma demanda nos diferentes cursos tem a demanda de ter a Psicologia, a gente fica aberto pra poder trabalhar. Ai depende do que eles esperam. Qual a demanda. Somos muito abertos nesse sentido, para fazer essa interface e hoje vemos o quanto a interdisciplinaridade é importante. Quanto mais pudermos agregar e duas áreas trabalharem juntas, é o que temos buscado muito. Vemos que a Psicologia está em diversos cursos e pode ter uma contribuição. Somos muito abertos a fazer essas intersecções.</i>
E3	<i>[...] aqui (PUC) temos uma vantagem de ter uma Escola de Ciências da Vida, que tem o curso de Psicologia muito robusto, e então a gente solicita um professor pra escola de Ciências da Vida para dar essas aulas. A diretriz do MEC não especifica qual tipo de Psicologia deve ser abordada, portanto, por muito tempo tivemos uma Psicologia da Comunicação sendo abordada para abranger todos os cursos. Após um tempo, conseguimos alterar as matrizes, e foi possível fazer esse link com a Psicologia Organizacional. Também temos uma professora do curso de música, que é formada em Psicologia também, e ela dá as aulas de Psicologia. Quando ela não pode, solicitamos um professor para a Escola de Ciências da Vida e tivemos muita sorte de termos ótimos professores de Psicologia Organizacional dessa escola, dando aulas para o curso de RP.</i>

E2	<i>[...] não é obrigatória, caso fosse teríamos que contar com a disponibilidade e vontade do Departamento de Psicologia. Eles teriam que mandar um professor que estivesse disponível para dar a matéria, o que é bem difícil. Pode acontecer de não ter disponibilidade nem interesse de ministrar aula em outro departamento.</i>
----	--

Fonte: A autora deste TCC, 2019.

Por meio desses relatos somos capazes de inferir mais dois pontos: O primeiro ponto refere-se ao por que dessa interdisciplinaridade entre conteúdos de Relações Públicas e de Psicologia ser incomum para ambas as universidades. Já o segundo ponto, concerne ao porquê de uma dessas faculdades ainda possuir essas relações apenas como um objetivo futuro.

Apenas uma das universidades possui um professor específico dentro de seu departamento de Comunicação para ministrar aulas com conteúdos da Psicologia – e essa educadora compõe o Departamento há pouco tempo. Esse fato, provavelmente, dificulta a oferta de mais disciplinas que abordam a Psicologia Organizacional ou outros conteúdos dessa área, pois se depende da disponibilidade de uma única professora dentro do departamento ou de um professor de outro departamento.

Essa mesma justificativa pode explicar a falta de disciplinas que possam relacionar a Psicologia Organizacional na universidade do entrevistado E2: há pouca flexibilidade na matriz curricular e as burocracias internas impedem a inclusão de mais conteúdos sobre Psicologia no curso de Relações Públicas. Desse modo, a chefia de departamento depende da disponibilidade do departamento de Psicologia, que, atualmente, não oferece qualquer disciplina no Departamento de Comunicação. Por sua vez, pouco se busca professores em outros departamentos da universidade. A maioria deles está com o seu horário totalmente ocupado com encargos em seu próprio curso. Assim, restaria apenas a possibilidade de o estudante de Relações Públicas matricular-se em uma ou outra disciplina oferecida para o próprio curso de Psicologia, sem ênfases nesta área da Comunicação. Dito de outra maneira, essa burocracia e condições internas impedem adequar a matriz curricular de Relações Públicas às normas do MEC, pois oferecer uma disciplina obrigatória que trate de Psicologia pode significar um grande risco: não ter professor habilitado para ministrá-la.

QUADRO 21 – PARTE 4 DOS DEPOIMENTOS DOS ENTREVISTADOS DA CATEGORIA DE ANÁLISE D

PROFISSIONAL IDENTIFICADO COMO	DEPOIMENTO
E2	<i>O início por essa demanda dos conteúdos, dos ensinamentos, da Psicologia Organizacional. E por isso que na última reunião do colegiado insistimos: “permanece como optativa agora, na reforma passa a ser obrigatória no núcleo duro de RP. Psicologia Organizacional”. Mas é o começo e acho que isso vai ser bom.</i>
E4	<i>Vejo uma demanda de alguns alunos que gostariam de fazer coisas juntos. [...] Recentemente montei uma disciplina, está em fase experimental, que é leituras em psicologia, então tá tendo uma demanda. Os alunos aparecem e trabalhando, Acho que há uma necessidade para essa demanda sim de alguns alunos, principalmente os de Relações Públicas.</i>
E3	<i>Aqui na PUC os alunos fazem eletivas onde eles escolhem que disciplinas eles gostariam de fazer na instituição. Então, algumas pessoas vão pra Psicologia e fazem algumas disciplina mais voltada pra essa área de comportamento.</i>
E3	<i>É um perfil. Geralmente quem gosta de Comunicação Interna, vai pra essa linha. Temos bastante interesses de trabalhar nessa área de Comunicação Interna atrelada a Psicologia Organizacional.</i>

Fonte: A autora deste TCC, 2019.

Durante vários momentos deste trabalho as possibilidades e as necessidades para a intersecção entre o trabalho do Relações Públicas na Comunicação Interna com o Psicólogo Organizacional foram evidenciadas. Nas falas acima percebemos mais um motivo para essa intersecção ser presente no mundo acadêmico: há demanda dos alunos para tal. A maioria dos estudantes que se interessam por Comunicação Interna também buscam conhecer a área da Psicologia.

Os estudantes dos cursos de Relações Públicas, de ambas as universidades aqui analisadas, já buscam maneiras para encontrar esses novos conteúdos advindos da área de ciências da saúde através de disciplinas eletivas, como evidenciado no depoimento E3. Além disso, como é possível perceber por meio das falas E2 e E4, as demandas vindas dos alunos resultaram em mudanças – e

perspectivas de mudanças – dentro da matriz curricular que trará à tona conteúdos da Psicologia Organizacional.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como principal objetivo identificar as relações, semelhanças e contribuições existentes entre o trabalho do Relações Públicas na Comunicação Interna e a Psicologia Organizacional. Os objetivos específicos voltaram-se para analisar os pontos de convergência e divergência entre ambas as áreas. Além disso, procuramos perceber práticas específicas dos dois campos que podem ser utilizadas tanto no da Comunicação Interna como no da Psicologia Organizacional de modo a contribuir para ambos. Também relatamos perspectivas do meio acadêmico sobre a confluência dessas duas áreas, elencando possíveis pontos positivos da atuação conjunta desses profissionais para as organizações – O Relações Públicas e o Psicólogo Organizacional.

Para se chegar aos objetivos, uma trilha metodológica foi iniciada: primeiro, por meio de uma extensa leitura bibliográfica referente aos assuntos – a Comunicação Interna e a Psicologia Organizacional. Neste percurso, traçamos uma linha do tempo acerca das duas temáticas principais. Por meio desse caminho histórico, ainda foi possível compreender a formação desses dois campos, suas características principais, definições, áreas de atuação e, principalmente, sua importância dentro do ambiente organizacional. Em seguida, com base no entendimento proporcionado anteriormente, explicitamos como essas duas áreas podem ter uma atuação conjunta dentro das organizações por meio de três perspectivas: matrizes curriculares, atuação conjunta e similaridades.

A pesquisa documental acerca das ementas e planos de ensino das matrizes curriculares dos cursos de Psicologia e Relações Públicas foi fundamental para conhecer conteúdos e perspectivas de ensino. A análise desses documentos curriculares também evidenciou como as matrizes curriculares não proporcionam muitas oportunidades para intersecção entre os conteúdos dessas duas áreas dentro da graduação, com exceção de conteúdos transversais ou optativos. Contradizendo a falta de preparo dentro da graduação desses profissionais para situações interdisciplinares no dia a dia profissional, o segundo tópico trouxe casos reais da intersecção de conhecimentos entre esses dois profissionais – o Relações Públicas e o Psicólogo Organizacional – e essas duas áreas – a Comunicação Interna e a Psicologia Organizacional. Já o último tópico, reuniu de maneira sucinta quais são as principais similaridades entre as duas áreas temáticas deste trabalho: o

papel estratégico dentro das organizações, a grande diversidade de conceituações, preocupação com o bem-estar dos colaboradores, a necessidade de valorização do alto escalão gerencial para sua efetividade, a solução e/ou prevenção de problemas organizacionais, o auxílio no desenvolvimento organizacional, à relação direta que ambas possuem com o clima organizacional e o fato de realizarem diagnósticos e proporem ações.

Além do estudo bibliográfico, uma pesquisa exploratória foi feita com profissionais do meio acadêmico das duas universidades curitubanas que possuem os cursos – as mesmas de onde se foram analisadas as matrizes curriculares. Essas entrevistas foram executadas a fim de descobrir a percepção dos profissionais acerca da colaboração entre as áreas, as possibilidades de intersecção no mundo organizacional e as oportunidades de troca de conhecimentos dentro da graduação. Os participantes foram coordenadores dos cursos de Relações Públicas e de Psicologia e de professores específicos da área de Psicologia Organizacional.

O conteúdo dessas entrevistas foi analisado sob a inspiração da análise de conteúdo de Bardin (2011) e, assim, foi possível perceber que os profissionais veem como essencial a intersecção de conteúdos entre essas duas áreas. Neste momento também foi possível verificar de que maneira essas áreas podem se unir para contribuição mútua, além de evidenciar que os profissionais de Psicologia não possuem grande entendimento acerca da área das Relações Públicas. Há necessidade de ampliar o diminuto espaço existente para a troca de conhecimento entre as áreas dentro das universidades, pois é grande a necessidade dos estudantes para que isso aconteça. No entanto, por vezes, as burocracias das universidades dificultam ainda mais essa intersecção.

Acredita-se que os objetivos deste trabalho foram atingidos e a questão problema respondida.

Não se pode ignorar o fato de que esta pesquisa é limitada. Ela contou com uma perspectiva específica dentre as várias possíveis para intersecções entre os campos da Psicologia e das Relações Públicas, bem como utilizou uma perspectiva acadêmica para traçar suas considerações a respeito do tema. Futuras pesquisas podem buscar outros enfoques e maior aprofundamento da relação aqui exposta, bem como explorar outros tipos de relações. É premente pesquisar essas intersecções aqui expostas dentro de organizações reais e/ou entrevistar profissionais do mercado de trabalho que já experienciaram essas trocas.

Outras especialidades da Psicologia também podem contribuir para o desenvolvimento de Relações Públicas, por isso também devem ser estudadas. Como destacado pelo entrevistado E6, a área da Psicologia Social poderia fazer muitas relações com o trabalho do RP: “[...] uma área que eu acho que contribuiria muito para vocês, tanto nas relações com público externo quanto interno seria a Psicologia Social. Os estudos dessa área teriam aplicações diretas nessa dupla face das RP, por entenderem o funcionamento dos grupos, por estudar dinâmica dos grupos, formação dos grupos, comportamento grupal, os fenômenos sociais. ” Compreendemos que a Psicologia de forma geral pode contribuir com o trabalho de Relações Públicas, “como uma ciência do comportamento humano, estudando questões de valores quando você vai trabalhar com público você vai fazer uma comunicação, você trabalha com atitudes, valores, com representações, com o universo da consciência humana, ” destacou o entrevistado E6.

O estudo das convergências entre a atuação do Relações Públicas na Comunicação Interna e da Psicologia Organizacional presente neste trabalho já trouxe conclusões iniciais sobre essa temática, principalmente acerca de como as áreas podem aflorar contribuições mútuas. Afinal, o Psicólogo pode trazer maior clareza para os diagnósticos elaborados pelo Relações Públicas e, desse modo, conseguir colaborar para que as ações comunicacionais para resolver problemas organizacionais possam ser mais efetivas. As entrevistadas E3 e E4 corroboram com estas conclusões: “Não tenha dúvidas, que com um diagnóstico mais fidedigno [por meio do Psicólogo Organizacional] conseguimos (os Relações Públicas) ser mais assertivos na comunicação. ” (E3) e “[...] (ao falar sobre a dificuldade em pôr em prática um diagnóstico organizacional) faltou alguém da área de RP pra sentar e pensarmos quais estratégias teríamos para comunicar e melhorar aquilo.” (E4)

O campo das Relações Públicas é relativamente recente se compararmos com o da Psicologia. Logo, o seu processo de construção, teórica e prática, depende do esforço de acadêmicos e de profissionais para refletir sobre o desenvolvimento dessa área. De acordo com James Grunig (2009, p. 21), “as Relações Públicas somente poderão ser exercidas como uma profissão e função gerencial quando seus profissionais tiverem adquirido um cabedal de conhecimentos baseado em teorias e pesquisas científicas.”

Espera-se que este estudo colabore para o campo ao proporcionar percepções acerca da pluralidade de intersecções da Psicologia e das Relações Públicas. A

aproximação de ambos os cursos é urgente para que estudantes das duas áreas possam se beneficiar dessa integração de conhecimentos. Se as barreiras burocráticas persistirem, espera-se que, ao menos, os estudantes busquem adquirir essas competências que afloraram nos estudos entre as Relações Públicas e a Psicologia, principalmente para a área da Comunicação Interna.

REFERÊNCIAS

ABERJE. Disponível em: <<http://www.aberje.com.br/institucional/>> Acesso em: 04 abr. 2019.

AMARAL, Marc. A New Purpose for Corporate Communication. In: IC Kollektiv. **Disrupting the function of internal communication: a global perspective**. Canadá, 2017. Disponível em: <<https://www.ickollektiv.com/ebook-download-page>> Acesso em 15 abr. 2019.

ANDRADE, Cândido Teobaldo. **Psicossociologia das Relações Públicas**. 2. ed. São Paulo. Edições Loyola, 1989.

_____. **Dicionário profissional de relações públicas e comunicação e glossário de termos anglo-americanos**. 2. ed. São Paulo: Summus, 1996.

APOCALYPSE, Flávia. In: DEL GÁUDIO, Rozália; SOARES, Leal. **Sem Megafone, com smartphone**. 1 ed. São Paulo: Aberje Editorial, 2017.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2011.

BONIN, Jiani. Revisitando os bastidores da pesquisa: Práticas metodológicas na construção de um projeto. In: MALDONADO, Alberto Efendy. **Metodologias da Pesquisa em Comunicação: olhares, trilhas e processos**. Porto Alegre: Sulina. 2006. p. 21 – 40.

_____. **Explorações sobre práticas metodológicas na pesquisa em comunicação**. São Leopoldo: FAMECOS, 2008. v. 5 no 37. Disponível em: <<https://goo.gl/hBriaB>> Acesso em: 05. Jun. 2019.

BUENO, Wilson da Costa. **Comunicação Empresarial: teoria e pesquisa**. Barueri: Manole, 2003. 369 p.

CANFIELD, Bertrand. **Relações públicas: princípios, casos e problemas**. São Paulo: Pioneira, 1970, v. 1

CARVALHO, Rosita E. **Integração e inclusão: do que estamos falando?**. In: **Salto para o futuro: tendências atuais / Secretaria de Educação a Distância**. Brasília: Ministério da Educação, SEED, 1999.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**. Ed. Compacta, 4ª ed., São Paulo: Atlas, 1997.

CORAZZA, Fernanda. **Atribuições do Psicólogo Organizacional: Teoria x Prática**. Monografia de Pós- Graduação, Curitiba. 2008

COSTA DO LEÃO, Luís Henrique. **Psicologia do Trabalho: aspectos históricos, abordagens e desafios atuais**. Disponível em:

<<http://www.periodicoshumanas.uff.br/ecos/article/viewFile/1008/722>> Acesso em: 24 jun. 2019.

CURVELLO, João José Azevedo. **Comunicação Interna e Cultura Organizacional**. Edição Revista e Atualizada. Brasília: Casa das Musas, 2012.

CUSTÓDIO, Marla Francine. **Psicologia Organizacional e Relações Públicas: diferenças e convergências um estudo de caso na área de comunicação interna de duas empresas de transporte municipal de Porto Alegre**. Porto Alegre: UFRGS, 2006. 69 f. Monografia – Curso de Comunicação Social – Relações Públicas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2006.

DANTAS, Marcelo; CAVALCANTE, Vanessa. **Pesquisa qualitativa e Pesquisa quantitativa**. Recife: Universidade Federal de Pernambuco, 2006.

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: 20 jun. 2019.

DREYER, Bianca. **De Que Forma As Relações Públicas Podem Ser Estratégicas na Contemporaneidade? Uma Proposta de Modelo Estratégico para a Atividade**. Disponível em: <<http://ebooks.pucrs.br/edipucrs/acessolivre/anais/abrapcorp/assets/edicoes/2017/arquivos/12.pdf>> Acesso em 09 abr. 2019

EMENTAS disciplinas obrigatórias psicologia UFPR. Disponível em: <<http://www.humanas.ufpr.br/portal/psicologia/files/2018/04/Ement%C3%A1rio.pdf>> Acesso em 19 jun. 2019.

FRANÇA, Fábio. **Públicos: como identificá-los em uma nova visão estratégica**. 2. ed. São Caetano do Sul: Yendes. 2008.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GILDER, George. **Telecosmo, a Era Pós- Computador: Como Infinita Largura de Banda Irá Revolucionar o Mundo**. 1. Ed. Rio de Janeiro: Campus, 2001.

GRUNIG, James E. **A função das relações públicas na administração e sua contribuição para a efetividade organizacional e societal**. Comunicação & Sociedade, São Bernardo do Campo, Umesp, ano 24, n. 39, 1o semestre de 2003.

_____. **Relações Públicas: Teoria, contexto e relacionamentos**. 1ed., São Caetano do Sul: Difusão Editora., 2009

HARARI, Yuval Noah. **21 Lições para o Século 21**. Companhia das Letras, São Paulo, 2018.

HINTON, Deborah. Getting future ready: three steps to building your ic super power. In: IC Kollectif. **Disrupting the function of internal communication: a global perspective**. Canadá, 2017. Disponível em: <<https://www.ickollectif.com/ebook-download>> Acesso em 15 abr. 2019.

KRUEGER, J.; KILLHAM, E. **At work, feeling good matters**. Gallup Management Journal, dez. 2005. Disponível em: <https://www.gallup.com/topic/all_gbj_headlines.aspx>. Acesso em: 30 mar. 2019

KUNSCH, Margarida Maria Krohling. **Planejamento de Relações Públicas na Comunicação Integrada**. 5. ed. São Paulo: Summus Editorial, 2003

_____. In: DEL GÁUDIO, Rozália; SOARES, Leal. **Sem Megafone, com smartphone**. 1 ed. São Paulo: Aberje Editorial, 2017.

LAMPERT, Carla Pereira. **A Interdisciplinaridade entre Comunicação Organizacional e Psicologia Organizacional nos Processos de Mudança Cultural: Estudo de caso do Programa Valor Humano**. Porto Alegre. UFRGS, 2005. 88 f. Monografia – Faculdade de Biblioteconomia e Comunicação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2005.

LEMONS, C; DEL GÁUDIO, R. Publicações Jornalísticas. In: DUARTE, J. (org.). **Assessoria de imprensa e relacionamento com a mídia**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 278 – 306.

LOUREIRO, Simone P. O que deseja uma empresa? In: NASSAR, P. **Comunicação Interna, a Força das Empresas, Volume 3**. São Paulo: Aberje Editorial, 2006. cap. 10, p. 92– 98.

LOURDES, Ivone Oliveira. **Constituição do campo da comunicação no contexto organizacional: interfaces e construção de sentido**. In: Interações plurais: a comunicação e o contemporâneo. JESUS, Eduardo de; SALOMÃO, Mozahir (Org.). São Paulo: Annablume, 2008.

MANZINI, Eduardo José. **Entrevista Semi-estruturada: Análise de Objetivos e de Roteiros**. Depto de Educação Especial do Programa de Pós Graduação em Educação, Universidade Estadual São Paulo (UNESP), Marília, SP. 2004.

MARCHIORI, Marlene. (Org.). **Faces da cultura e da comunicação organizacional**. Vol. 1 Série Comunicação Organizacional. 2.ed São Caetano do Sul: Difusão, 2008

MARTINS, G. A.; THEOPHILO, C. R. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MATRIZ curricular psicologia PUC. Disponível em <https://www.pucpr.br/wp-content/uploads/2018/07/matriz_psicologia.pdf> Acesso em 19 jun. 2019

MATRIZ curricular relações públicas PUC. Disponível em <https://www.pucpr.br/wp-content/uploads/2018/07/matriz_relacoes_publicas_certo.pdf> Acesso em 19 jun. 2019

MAXIMIANO, Antonio Cesar A. **Introdução a administração**. 3^a ed., São Paulo, Editora Atlas, 1992.

MEDEIROS, Rildeniro. **A comunicação interna numa organização pública**. 2006. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Natal. Disponível em <<http://repositorio.ufrn.br:8080/jspui/handle/123456789/12216>> Acesso em 09 abr. 2019

MORESI, Eduardo. **Delineando o valor do sistema de informação de uma organização**. *Ci. Inf.* [online]. 2000, vol.29, n.1, pp.14– 24. ISSN 0100– 1965. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/ci/v29n1/v29n1a2.pdf>> Acesso em: 28 mar. 2019

NASSAR, Paulo. Viva a Mestiçagem. **Comunicação Empresarial**, São Paulo, No 53, dezembro de 2004.

NAVARRO, Raúl. In: DEL GÁUDIO, Rozália; SOARES, Leal. **Sem Megafone, com smartphone**. 1 ed. São Paulo: Aberje Editorial, 2017.

OPTATIVAS comunicação UFPR 2019-2. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/0B0gsur19-_a5V3oxR3N6OW1HZTBFN3dxQUE3eFpLWHcyYUNB/view?fbclid=IwAR1VIHyKgkqt7bQ4DKPE0iupipQxU7X-mb4FFDssVCzCfTg5_EAyU31pWnY> Acesso em: 21 jun. de 2019.

PERIODIZAÇÃO do curso de comunicação social – relações públicas UFPR. Disponível em:<<http://www.sacod.ufpr.br/portal/comunicacao/wp-content/uploads/sites/9/2015/04/Habilita%C3%A7%C3%A3o-em-Rela%C3%A7%C3%B5es-P%C3%BAblicas.pdf>> Acesso em 19 jun. de 2019.

PERIODIZAÇÃO do curso de relações públicas UFPR. Disponível em:<<http://www.sacod.ufpr.br/portal/comunicacao/168-a-curso-de-relacoes-publicas/grade-das-disciplinas-de-rp/>> Acesso em 19 jun. de 2019.

PERUZZO, Cicilia Krohling. **Relações Públicas no modo de produção capitalista**. São Paulo: Cortez, 1986.

PFEFFER, Jeffrey. **New Directions for Organization Theory**. New York, NY: Oxford University Press, 1997.

PROJETO pedagógico curso de comunicação social. Disponível em:<<http://www.sacod.ufpr.br/portal/wp-content/uploads/2018/05/projeto-pedag%C3%B3gico-Comunica%C3%A7%C3%A3o-Social.pdf>> Acesso em 17 mai de 2019.

RABAÇA, Carlos Alberto. BARBOSA, Gustavo. **Dicionário Essencial De comunicação**. Lexicon, 2001.

RIVOIRE, Eliane Benjamin. **A Contribuição da Psicologia Social para a Teoria e a Prática da Atividade de Relações Públicas**. Porto Alegre. PUCRS, 2006. 197 f. Monografia – Faculdade de Comunicação Social, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2006.

RECUERO, Raquel da Cunha. **Redes Sociais no Ciberespaço: Uma proposta de Estudo**. 2005 Disponível em: <<http://www.raquelrecuero.com/intercom2006.pdf>> Acesso em: 09 abr. 2019.

Revista **DIÁLOGOS** – Psicologia Ciência e Profissão. Brasília: Bárbara Bela Editora Gráfica, Ano 4, N° 5, Dez. 2007.

RHODIA S.A. **Plano de Comunicação Social**. São Paulo, 1985.

ROTHMANN, Ian; COOPER, Cary. **Fundamentos de Psicologia Organizacional e do Trabalho**. 1ª ed, Rio de Janeiro, Editora Elsevier. 2009.

SCHEIN, E. H. **Psicologia organizacional**. Rio de Janeiro: Prentice– Hall do Brasil. 1982.

_____. **Personal Change Through Interpersonal Relationships**. Ed. Homewood, Ill.: Dosey Press, 1968.

SCROFERNEKER, Cleusa M. **Afinal, o que é comunicação interna?** In: DORNELLES, Souvenir, M.G. (org.) **Relações Públicas: Quem sabe faz e explica**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2007. p. 81-94.

SHIMP, Terence. **Propaganda e Promoção – aspectos complementares da comunicação integrada de marketing**. Tradução Luciana de Oliveira da Rocha. 5ª ed. Porto Alegre: Bookman, 2002.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. São Paulo: Saraiva, 2006.
SOARES, Paulo H. L.; DEL GÁUDIO, Rozália. **Sem megafone, com smartphone: práticas, desafios e dilemas da comunicação com os empregados**. São Paulo: Aberje, 2017.

STAZAUSKAS, Giselle. **Comunicação interna versus mídias sociais**. 2011. 1 v. Tese (Doutorado) – Curso de Jornalismo, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: <<https://goo.gl/U1gqRM>>. Acesso em: 10 maio 2018.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Setor de Artes, Comunicação e Design. **Projeto Pedagógico do Curso de Comunicação Social**. Curitiba, 2019. Disponível em:

<<http://www.sacod.ufpr.br/portal/wp-content/uploads/2018/05/projeto-pedag%C3%B3gico-Comunica%C3%A7%C3%A3o-Social.pdf>> Acesso em: 03 abr. 2019.

WELLER, Aline, **Comunicação Interna e Gestão de Pessoas: Facilitando os relacionamentos em um ambiente organizacional diversificado**. 2010. 92f. Monografia – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil, 2010.

WHITE, Candance, VANC, Antoaneta, STAFFORD, Gena (2010). **Internal Communication, Information Satisfaction, and Sense of Community: The Effect of Personal Influence**. Kentucky: Taylor & Francis Group, LLC. Disponível em: <<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10627260903170985>>. Acesso em: 17 fev. 2019

ZANELLI, J.C.; BASTOS, A. V. B.; BORGES-ANDRADE, AJ. E. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

ZANELLI, J.C; **O Psicólogo nas Organizações de Trabalho: formação e atividades profissionais**. Florianópolis: Paralelo 27, 1994.

VILLAFÃNE, J.(1998). Imagen Positiva. **Gestión estratégica de la imagen de las empresas**, Madrid, Ediciones Pirâmides.

APÊNDICE 1 – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA COM FRANCIELI MOGNON

Entrevistada: Francieli Mognon

Data: 30/09/2019

Local: Puc- PR

Gabriele: Você poderia dizer seu nome, formação e ocupação atual?

Francieli: Meu nome é Francieli Mognon, sou coordenadora do curso de RP da PUC e sou professora também do curso. O curso hoje, ele tá dentro da Escola de Comunicação e Artes que tem outros cursos: têm Jornalismo, Publicidade, Teatro e Música.

Gabriele: E a senhora é formada em Relações Públicas?

Francieli: Eu sou formada em RP, Relações Públicas aqui pela PUC e fiz Mestrado na área de Tecnologia e Saúde e o Doutorado na área de Ciências da Saúde.

Gabriele: Sobre a Psicologia Organizacional: a senhora já ouviu falar alguma coisa? Tem uma breve noção do que é?

Francieli: Sim. Eu trabalho a Comunicação Interna, é uma disciplina que eu leciono já faz um tempo e eu vejo que é muito importante estar junto com esse olhar da Psicologia. Se a gente tiver o olhar da Psicologia nesse contexto, junto com Comunicação Interna, faz um diferencial para o aluno. A nossa matriz tem a Psicologia da Comunicação, Psicologia Social e a Psicologia Organizacional.

Essa parte, quando a gente trabalha tanto público interno quanto, enfim, quando a gente tem essa possibilidade de ter o olhar do Psicólogo, eu sempre coloco isso em sala. Que é muito importante. Depende do processo que você vai realizar, não tem como desassociar essas duas áreas. Então, eu acho que enriquece muito quando essas duas áreas de conhecimento estão próximas.

Gabriele: A senhora mencionou que dá a aula de Comunicação Interna, esse sentido se abordar a Psicologia vem de você ou é uma obrigatoriedade da matéria?

Francieli: A gente tem na diretriz a Psicologia, que é importante que seja abordado no curso em algum momento. Então, sempre temos essa área do conhecimento sendo trabalhada no curso.

Quando eu aplico a Comunicação Interna é importante resgatar isso e falar da importância. Não que eu dê esse conteúdo de Psicologia, porque eu não tenho competência pra isso, mas eu sempre tento trazer quando eu falo em Pesquisa de Clima a importância das áreas serem próximas, eu alinho com a professora quando ta no mesmo período - quando a matriz permite que seja no mesmo período - realizamos trabalhos comuns sempre com esse olhar do RP precisando dessa ponte da área da área da Psicologia pra agregar valor ao trabalho.

Gabriele: Então a matriz da PUC já tem uma matéria voltada para Psicologia?

Francieli: Tem. É uma matéria obrigatória, porque está na diretriz do MEC. Então se está na diretriz do MEC, temos que cumprir.

Gabriele: Você percebe divergências entre as duas áreas? Uma pode agregar a outra no mercado de trabalho?

Francieli: Com certeza. Muito. Aqui na PUC os alunos fazem eletivas onde eles escolhem que disciplinas eles gostariam de fazer na instituição. Então, algumas

peças vão pra Psicologia e fazem algumas disciplina mais voltada pra essa área de comportamento.

Gabriele: E onde você vê o limite para cada uma dessas áreas dentro de uma organização?

Francieli: Depende muito de como a gente vê a comunicação interna dentro da empresa. Em algumas empresas a comunicação interna é terceirizada, em outras está dentro do Recursos Humanos, e quando tá dentro dos Recursos Humanos a gente consegue trabalhar de forma mais integrada. Porque o Recursos Humanos também é uma área multidisciplinar, onde tem psicólogos, pessoal da administração, pessoal da comunicação e fazer esse trabalho junto acho que enriquece muito. Eu vejo que só tem como agregar. Não vejo disputa de áreas. São áreas bem diferentes, mas elas se convertem em algum momento e pra nós, RP's, como trabalhamos muito essa questão de relacionamento, percepção do indivíduo dentro da empresa faz muito sentido termos uma noção da psique humana e se pudermos trabalhar de forma multidisciplinar é muito mais rico. Então, não é que profissional de RP vai começar a falar de assuntos da Psicologia. Não. São áreas cada uma na sua complexidade, mas que podem trabalhar de forma integrada. Conversando com Psicólogos da área Organizacional, vemos muito a questão do diagnóstico e da pesquisa de clima. Eu acho que enriquece muito, quando tem esses dois olhares. Quando fica só de um lado, acho que fica um pouco fragilizado. Conseguir incrementar com a área de um e do outro, contribui bastante.

Gabriele: Há demanda dos alunos para essa intersecção? Eles gostam da área da Psicologia?

Francieli: Gostam. É um perfil. Geralmente quem gosta de Comunicação Interna, vai pra essa linha. Temos bastante interesses de trabalhar nessa área de Comunicação Interna atrelada a Psicologia Organizacional.

Gabriele: Você acha que há demanda do mercado para essa intersecção?

Francieli: Talvez o mercado não tenha conhecimento. Maiores empresas eu acredito que tenham esse olhar, mas as menores não. Vai da gente, também, educar o mercado: dizer da necessidade, da importância, de você mostrar um trabalho coletivo - como ele é enriquecedor e o que isso vai trazer de bom pra empresa. Não sei se dizer se tem esse conhecimento. Não sei se eles percebem tanta importância do profissional de RP dentro da organização. É uma questão de educar.

Gabriele: Então você acha que essa intersecção tem um impacto positivo na vida dos profissionais e alunos? Só agrega conhecimento?

Francieli: Sim. Com certeza. Muito.

Gabriele: E o contrário também? Do pouco que eu já percebi, não vejo muito alunos da graduação de Psicologia se interessam pela Psicologia Organizacional por ela ser voltada a algo muito processual (plano de carreira, testes admissionais, etc.). O profissional de Psicologia Organizacional poderia ter mais campo para atuação junto ao RP?

Francieli: Sim. Já percebi de algumas falas profissionais de Psicólogos que durante a graduação não olhavam para Psicologia Organizacional, foram para o mercado, trabalharam em coisas diferentes e em algum momento caíram nessa área e

gostaram muito depois que começaram a trabalhar. Não sei se existe um pré-conceito, mas é difícil você ouvir alguém falar “Vou fazer Psicologia para trabalhar com Psicologia Organizacional”. É uma área que deve ser explorada cada vez mais, As pessoas ainda não descobriram muito essa área, similar a Relações Públicas, que traz um trabalho muito importante para a organização.

Gabriele: O profissional de Relações Públicas poderia ter mais assertividade nas ações dele através de inputs do Psicólogo Organizacional?

Francieli: Com certeza. Não tenha dúvidas, que com um diagnóstico mais fidedigno conseguimos ser mais assertivos na comunicação.

Gabriele: E o que falta para haver mais dessa intersecção em nível acadêmico ou profissional?

Francieli: Acho que aqui (PUC) temos uma vantagem de ter uma Escola de Ciências da Vida, que tem o curso de Psicologia muito robusto, e então a gente solicita um professor pra escola de Ciências da Vida para dar essas aulas. A diretriz do MEC não especifica qual tipo de Psicologia deve ser abordada, portanto, por muito tempo tivemos uma Psicologia da Comunicação sendo abordada para abranger todos os cursos. Após um tempo, conseguimos alterar as matrizes, e foi possível fazer esse link com a Psicologia Organizacional. Também temos uma professora do curso de música, que é formada em Psicologia também, e ela dá as aulas de Psicologia. Quando ela não pode, solicitamos um professor para a Escola de Ciências da Vida e tivemos muita sorte de termos ótimos professores de Psicologia Organizacional dessa escola, dando aulas para o curso de RP.

Nós temos muitas possibilidades e quando a gente fala de Rp, a gente é muito acolhedor e aberto a essas novas demandas. Diferente, talvez, do pessoal da Psicologia que não conheça a nossa área.

APÊNDICE 2 – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA COM THAISE LOHR TACLA

Entrevistada: Thaise Lohr Tacla

Data: 01/10/2019

Local: PUCPR

Gabriele: Primeiro você poderia dizer seu nome, formação e atual ocupação?

Thaise: Meu nome é Thaise Lohr Tacla, sou psicóloga e professora universitária. Hoje além de professora, sou coordenadora do curso de Psicologia.

Gabriele: Dentro do curso de Psicologia da PUC-PR vocês tem alguma intersecção com Comunicação?

Thaise: A comunicação é algo que temos nas disciplinas, a importância da comunicação, como conversar, como interagir, como se relacionar nós temos em algumas disciplinas. Como é o perfil do profissional, o que se espera da psicologia. Uma disciplina específica abordando a comunicação nós não temos, mas é um tema transversal. Trabalhamos em algumas disciplinas a questão da comunicação.

Gabriele: E algo voltado para comunicação dentro de organizações?

Thaise: Na verdade, nós temos três disciplinas de Organizacional: “Psicologia e Instituições”, “Práticas no Contexto do Trabalho” e uma terceira disciplina onde trabalhamos conteúdos como clima organizacional, saúde mental do trabalhador, aspectos históricos e a comunicação. Como que é o contexto organizacional. E temos estágios também: no quinto ano os estudantes fazem estágios em organizações. Fazem consultorias, fazem intervenções específicas.

Gabriele: Por vezes há um deslocamento de um professor da Psicologia para dar certas matérias no curso de Relações Públicas. Como se dá essa relação?

Thaise: Quando há uma demanda nos diferentes cursos tem a demanda de ter a Psicologia, a gente fica aberto pra poder trabalhar. Ai depende do que eles esperam. Qual a demanda. Somos muito abertos nesse sentido, para fazer essa interface e hoje vemos o quanto a interdisciplinaridade é importante. Quanto mais pudermos agregar e duas áreas trabalharem juntas, é o que temos buscado muito. Vemos que a Psicologia está em diversos cursos e pode ter uma contribuição. Somos muito abertos a fazer essas intersecções.

Gabriele: E sobre os alunos: Há muitos alunos de Psicologia que procuram matérias se Relações Públicas ou vice-e-versa?

Thaise: Eu não saberia te dizer esse dado específico. Há muitos alunos que vem fazer eletivas no curso de Psicologia, mas se eles vêm das Relações Públicas eu não tenho acesso a esse dado.

Gabriele: Sua área não é a Psicologia Organizacional, então, buscando uma perspectiva geral da Psicologia, você conhece pouco sobre Comunicação e Relações Públicas e como essas poderiam se relacionar com a Psicologia?

Thaise: É. Acho que é um campo a ser investigado e buscar relações. Mas hoje nós não temos, tirando a área Organizacional que tem esse enfoque, não temos muitas relações. Poderíamos buscar parcerias, mas no momento eu vejo mais nesse direcionamento.

APÊNDICE 3 – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA COM ULISSES NATAL

Entrevistada: Ulisses Natal

Data: 07/10/2019

Local: PUC PR

Gabriele: Primeiro você poderia dizer seu nome, formação e atual ocupação?

Ulisses: Meu nome é Ulisses Natal. Sou Psicólogo, formado pela Universidade Católica do Paraná, tenho especialização na área de Gestão de Pessoas, sou especialista na área de Psicologia Organizacional - eu trabalho pelo Conselho Federal de Psicologia - e mestre em Administração pela Universidade de Extremadura na Espanha. Professor na PUC-PR há 25 anos no curso de Psicologia.

Gabriele: Você já deu aula para o Curso de Relações Públicas, então possui alguma noção sobre o que é o trabalho do Relações Públicas e sobre Comunicação Interna?

Ulisses: Mais ou menos, tenho.

Gabriele: O que o senhor sabe/entende sobre a área?

Ulisses: Vejo que trabalhar a questão da comunicação é olhar esse processo externamente, assim como internamente também. Todo o trabalho de manter essa relação com o público externo, com outras organizações, e internamente com os funcionários.

Gabriele: Do que você deu aula no curso de Relações Públicas da PUCPR?

Ulisses: Era a área de Psicologia, mas mais voltada para termos que tinham a ver com Psicologia Organizacional e Gestão de Pessoas. Era esse o foco principal.

Gabriele: E por quanto tempo você deu aula lá?

Ulisses: Acho que uns dois anos.

Gabriele: E estando em contato com o curso de RP foi possível perceber alguma intersecção da área com o a Psicologia Organizacional?

Ulisses: Sim, principalmente nesse foco da Comunicação Interna. Quando trabalhamos a questão da organização em Psicologia Organizacional, - diagnóstico, mudança organizacional, liderança, etc. - nesse contexto, há o processo de comunicação da organização com as pessoas. E muitas vezes o foco em Endomarketing, o marketing interno dessa relação entre a organização e os empregados. E aqui há um processo importante, que é de manter essa relação. O processo de comunicação, manter as pessoas conectadas ao que está acontecendo, entenderem os processos, estarem informadas, mostrar o que a organização tem como possibilidade, o porquê isso acontece, etc.

Gabriele: O senhor já foi coordenador do curso de Psicologia e já deu aula no curso de RP aqui da PUCPR. Nessas suas vivências você já viu alunos de RP vindo buscar aulas no curso de Psicologia ou vice-versa?

Ulisses: Não. Aqui na PUCPR essa cultura de buscar eletivas ainda é muito nova, não é tão comum quanto na UFPR e depende muito do perfil do aluno. Com o perfil da Universidade também, é mais comum haver essa troca dentro das escolas em si.

É mais comum os alunos de fora virem até o curso de Psicologia, mas ainda assim é difícil.

Gabriele: O senhor percebe possibilidade para essa intersecção, entre o Psicólogo Organizacional e o RP na Comunicação Interna, trabalharem juntos em uma organização?

Ulisses: Sem dúvida nenhuma. A área de Gestão de Pessoas, trabalhei uns 20 anos como gerente de Recursos Humanos, e eu vejo o seguinte: a área de Gestão de Pessoas é multidisciplinar. Tive oportunidade de ter diversos profissionais na minha equipe, nunca um profissional de RP, mas vejo apenas como tornaria uma equipe mais eficiente e o trabalho mais profissional. Vejo que há possibilidade sem dúvida nenhuma.

Gabriele: Se houvesse um trabalho em conjunto entre o RP e o Psicólogo Organizacional, eu vejo, uma grande possibilidade para o Psicólogo realizar melhores diagnósticos e o RP mais bem preparado para desenvolver ações. O senhor vê assim também? Já parou para pensar nisso?

Ulisses: Diagnóstico engloba muitas coisas, o Psicólogo está inserido em um pedaço disso. É por meio do diagnóstico que se pode intervir corretamente e eu vejo que esse diagnóstico poderia englobar vários profissionais, inclusive os profissionais de RP. Cada um aportando seus conhecimentos. Sua especialidade.

Na minha experiência profissional, tivemos uma questão na área de segurança sobre o não uso dos equipamentos de segurança. Havia todo um trabalho da área de saúde e segurança no trabalho, mas isso não acontecia em uma determinada área da organização. E nós conseguimos criar uma cultura de segurança no trabalho através do trabalho em conjunto de todos os profissionais da área de Recursos Humanos. Tivemos que realizar um trabalho de comunicação e teria sido muito melhor se tivesse um Relações Públicas junto.

APÊNDICE 4 – TRANSCRIÇÃO ENTREVISTA VIRGÍNIA LEMOS LEAL

Entrevistada: Virgínia Lemos Leal

Data: 09/10/2019

Local: Departamento de Comunicação Social - UFPR

Gabriele: Você poderia dizer seu nome, formação e ocupação atual?

Virgínia: Meu nome é Virginia Lemos Leal. Sou Psicóloga, fiz minha especialização em psicologia hospitalar, depois fiz mestrado em Comunicação e Semiótica e Doutorado em Psicologia Clínica. Atualmente sou professora da Universidade Federal do Paraná no Departamento de Comunicação Social.

Gabriele: Estando dentro do Departamento de Comunicação Social, o que você possui de noção sobre as Relações Públicas e Comunicação Interna?

Virgínia: Quando eu entrei aqui, no departamento de Comunicação Social da UFPR, eu primeiro entrei em Publicidade e Propaganda e agora estou migrando para as Relações Públicas. Então, conheço um pouco de comunicação interna, do que é o perfil do RP, do foco do Relações Públicas e vejo o quanto esse profissional é importante, mas parece que é apenas agora que ele tá se colocando no mercado e sendo reconhecido.

Gabriele: Na sua experiência como Psicóloga e agora como professora no Departamento de Comunicação da UFPR, a senhora percebe alguma intersecção entre o trabalho do RP na Comunicação Interna e do Psicólogo Organizacional?

Virgínia: Acho que Relações Públicas, por esse adjetivo público e esse primeiro nome relações implica muito na questão das pessoas. Então, sejam as pessoas nas organizações, sejam as pessoas dentro das relações, é um foco que faz parte desse contexto do RP. Acho que a Psicologia faz esse recorte. Ela é possível de dar um suporte pra perspectiva das Relações Públicas: Como que é esse público? Como que são essas relações/ Como que é o ser humano funcionando nas organizações, nas empresas, no relacionamento interpessoal. Acho que é um pouco da base que a Psicologia pode dar pro RP.

Agora quanto a Psicologia Organizacional, é uma questão muito importante porque a Psicologia Organizacional possui vários focos dentro da organização. Mas acho que um dos principais que ela pode contribuir muito, é o desenvolvimento de pessoas. E acho que junto com o RP eles podem trabalhar muito bem. Dar uma sinergia muito interessante.

Gabriele: Você caminhos para uma intersecção entre Rp e Psicologia? Você vê aberturas dentro do mundo acadêmico para isso?

Virgínia: Vejo muita necessidade. Vejo muita possibilidade e conseqüentemente, agora vejo algumas aberturas. A necessidade de se inserir no mercado, a necessidade de se estar mais bem preparado, faz com que agora parece que fica mais urgente ter essa base, essa referência, essa noção com a psicologia. Entender como essa intersecção pode ajudar.

Gabriele: Você percebe demanda dos alunos e/ou dos professores para essa intersecção?

Virgínia: Sim. Vejo uma demanda se alguns alunos que gostariam de fazer coisas juntos. Vejo uma demanda dos alunos. Recentemente montei uma disciplina, está

em fase experimental, que é leituras em psicologia, então tá tendo uma demanda. Os alunos aparecem e trabalhando, Acho que há uma necessidade para essa demanda sim de alguns alunos, principalmente os de Relações Públicas.

Gabriele: E você já abordou Psicologia Organizacional nessa ou em outras matérias?

Virginia: Nessa, ainda não. O conteúdo está sendo bem extenso, então talvez tenha que mudar ela para uma disciplina anual e caso isso aconteça teremos a oportunidade de abordar a Psicologia Organizacional. Mas, já abordei Organizações na disciplina de Gestão e Cultura.

Gabriele: E no mercado de trabalho? Você acha que essa intersecção entre o trabalho do Relações Públicas na Comunicação Interna e do Psicólogo Organizacional é possível e benéfica?

Virginia: Acho que é fundamental. Quando fiz meu estágio na área de organizacional vários acidentes de trabalho, na linha de produção estavam acontecendo. Éramos em três psicólogos e ao ouvi-los decidimos fazer uma série de entrevistas para descobrir o que estava acontecendo: através de uma pesquisa ação, esse é o nome da metodologia, entrevistamos todos os funcionários para ver como é a inserção deles na empresa, como era a rotina de treinamento e fizemos um grande diagnóstico organizacional, muito completo. E a equipe ficou preocupada em como devolver esse resultado, como iríamos dizer como iríamos organizar esses dados. Acabamos contratando outra psicóloga mais experiente para nos ajudar e ainda assim foi difícil. E hoje eu entendo o porquê disso: faltou alguém da área de RP pra sentar e pensarmos quais estratégias teríamos para comunicar e melhorar aquilo. Alguém com um pensamento mais rápido nesse sentido fez falta. Então eu acho uma contribuição muito importante e uma sinergia muito bacana.

Creio que as organizações que tenham essa visão, (da intersecção do trabalho do Relações Públicas na Comunicação Interna e do Psicólogo Organizacional) que tenham essa oportunidade, atingirão resultados muito bons.

Gabriele: Então você percebe uma contribuição mútua entre ambos os profissionais?

Virginia: Sim, sim, Bem importante isso.

Gabriele: Dentro de uma organização, seja em departamentos separados ou num departamento de RH integrado, por exemplo, você acha que o Psicólogo Organizacional poderia ter uma diversidade de atividades maiores atrelado ao trabalho do RP? E não apenas tarefas mais "burocráticas" e processuais?

Virginia: Sim, sim. Vejo, com certeza. Vejo na verdade que é o melhor caminho. Eu, por exemplo, não gostava da disciplina de Psicologia Organizacional na graduação, mas hoje lendo mais sobre a área e percebo que há muitas outras possibilidades de atuação e reflexão até pelo modo como as organizações são hoje. Muito mais voltadas para a construção e valorização de pessoas, não só contratação de recursos humanos.

Gabriele; Creio que é isso, a senhora gostaria de acrescentar algo a mais que eu não abordei?

Virgínia: É muito difícil trabalhar a interdisciplinaridade. É fácil falar sobre, mas é difícil trabalhar junto. Penso que para o momento da interdisciplinaridade chegou. Do

trabalho colaborativo e o RP é fundamental para esse processo (dentro de uma organização), ele exerce isso muito bem. E tendo isso com a psicologia, tendo uma formação com essas pitadas de conhecimento sobre organização, relacionamento interpessoal, autoconhecimento, enfim, várias dessas outras portas de conhecimento, ele pode fazer um trabalho se outros caminhos. E junto com o Psicólogo mais ainda, e o psicólogo junto com ele mais ainda também.

APÊNDICE 5 – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA COM JAIR ANTONIO DE OLIVEIRA

Entrevistada: Jair Antônio de Oliveira

Data: 09/10/2019

Local: Departamento de Comunicação Social - UFPR

Gabriele: Você poderia dizer seu nome, formação e ocupação atual?

Jair: Sou Jair Antônio de Oliveira, me formei em Comunicação Social e atualmente sou o coordenador de Relações Públicas da UFPR.

Gabriele: Atualmente não há nenhuma matéria obrigatória sobre Psicologia na grade do curso de Relações Públicas, entretanto antes existia e essa matéria acabou sendo tirada. O senhor poderia falar um pouco sobre o contexto atual da falta dessa matéria?

Jair: Tivemos um agregado fundamental recentemente, que é a vinda da professora Virgínia, que é formada em Psicologia, para o curso de RP. O que estamos planejando é, assim que o MEC faça a vistoria do curso novo, vamos fazer uma reforma curricular. O currículo atual está muito teórico e uma das disciplinas que vamos inserir no núcleo duro do curso é Psicologia da ou nas Organizações, até para lincar mais a grade ao mercado.

Gabriele: Então, na sua perspectiva, é importante o curso de Relações Públicas ter esse contato, essa intersecção, com Psicologia?

Jair: É essencial. Acredito que o cerne das relações interpessoais nas organizações envolve um capital efetivo. As relações interpessoais são essenciais para a saúde da organização, pra mim isso é fundamental e quem pode trabalhar isso com bastante efetividade é o Relações Públicas, mas desde que ele tenha dados da Psicologia. Não vai se transformar no Psicólogo das organizações, mas é necessário informações de base. Essa disciplina é importante.

Gabriele: Desde que a professora Virgínia veio para o Departamento há mais conexão com essa área da Psicologia. Você acha que está surgindo mais demanda dos alunos para essa relação também?

Jair: Vejo como o começo. O início por essa demanda dos conteúdos, dos ensinamentos, da Psicologia Organizacional. E por isso que na última reunião do colegiado insistimos: “permanece como optativa agora, na reforma passa a ser obrigatória no núcleo duro de RP. Psicologia Organizacional”. Mas é o começo e acho que isso vai ser bom.

Gabriele: E quando essa matéria for instaurada, ela se aproximará mais de qual área das Relações Públicas?

Jair: A ideia é relacionar com Comunicação Interna. Diria que, não discutimos isso delimitadamente ainda, a situação da disciplina pode mudar, mas das conversas iniciais é para utilizarmos muito da Comunicação Interna, que é crucial para as organizações. Vemos muitas empresas que têm problemas, são doentes, por falta de uma Comunicação Interna efetiva.

Gabriele: Falando agora mais da questão burocrática da UFPR, na PUC é possível o curso de RP simplesmente solicitar um professor do curso de Psicologia para dar uma matéria obrigatória do curso e esse pedido será aceito. Isso não se dá aqui, é muito mais complicado. Como funciona?

Jair: Não. Aqui não se dá assim. Atualmente é optativa, não é obrigatória, caso fosse teríamos que contar com a disponibilidade e vontade do Departamento de Psicologia. Eles teriam que mandar um professor que estivesse disponível para dar a matéria, o que é bem difícil. Pode acontecer de não ter disponibilidade nem interesse de ministrar aula em outro departamento. A vinda da Virgínia muda isso por ser professora daqui.

APÊNDICE 6 – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA COM JOÃO ROSSLER

Entrevistada: João Henrique Rossler

Data: 29/10/2019

Local: Departamento de Psicologia, UFPR

Gabriele: Você poderia dizer seu nome, formação e ocupação atual?

João: Meu nome é João Henrique Rossler, sou formado em Psicologia,tenho Doutorado na área de educação, sou professor do curso de Psicologia e atualmente Coordenador do curso.

Gabriele: O senhor possui alguma noção sobre o que é Relações Públicas? Se sim, poderia elaborar?

João: Tenho uma ideia. É um campo de pesquisa e atuação voltado à relação das organizações com o seu público. Tanto interno, quanto externo, principalmente no que diz respeito a promoção da imagem da organização e pode ser também um indivíduo. Hoje, a gente sabe que há muitas pessoas da área de RP que atuam na construção da imagem de políticos, atuam em campanhas. Acho que é uma área que aborda essa relação, organização e indivíduo, nessa questão da comunicação e em especial a imagem.

Gabriele: O senhor é Coordenador do curso de Psicologia a quanto tempo?

João: Quatro anos.

Gabriele: Nessa sua experiência aqui dentro do curso você já experienciou alguma demanda de alunos acerca dessa intersecção entre Psicologia e RP?

João: Pra sentar e conversar assim, sobre essas intersecções, você é a primeira. Não tenho informações acerca de alunos que venham cursar matérias aqui, mas pode ser que tenha. Eventualmente temos alunos que fazem disciplinas na administração.

Gabriele: E vocês abordam a Comunicação aqui dentro do curso? Como?

João: Temos algumas disciplinas optativas, tínhamos, não sei se temos ainda. Sofremos uma reforma recentemente e algumas disciplinas deixaram de ser ofertadas. Mas tínhamos as aulas de comunicação e semiótica, mais voltado a questão de signos.

Gabriele: O senhor percebe alguma intersecção entre essas áreas? As Relações Públicas e a Psicologia Organizacional?

João: Na medida em que as Relações Públicas trabalham nessa coisa da construção da imagem, das relações com o público, etc. Não só a Psicologia Organizacional teria essa interface, teria como contribuir. Toda a Psicologia, como uma ciência do comportamento humano, estudando questões de valores quando você vai trabalhar com público você vai fazer uma comunicação, você trabalha com atitudes, valores, com representações. com o universo da consciência humana, Então, diria que não só a Organizacional, mas a Psicologia como um todo teria uma relação com a área da Rp.

No caso específico da Psicologia Organizacional, mais diretamente porque elas atuariam em conjunto, em sintonia, dentro das empresas, principalmente no que se refere às relações e comunicações ao público interno. Porque a Psicologia

Organizacional ela tá focada no público interno, nos colaboradores da organização. Então nessa medida que a Rp trabalha essa dinâmica não só interna, mas externa também, eu acho que a Psicologia Organizacional teria uma interface direta com o que se trata do público interno. O que não significa que a Psicologia de um modo geral não possa contribuir com o público externo.

Gabriele: Atualmente o curso de Relações Públicas não possui nenhuma disciplina obrigatória dentro da sua grade envolvendo Psicologia Organizacional, nem nenhuma outra área da Psicologia, mas há planos para se criar uma disciplina futuramente. Caso isso aconteça como funcionaria essa dinâmica?

João: Bom a criação dessa disciplina teria que ser numa reforma curricular, só para essa disciplina ser ministrada por um professor da Psicologia depende do coordenador do curso de RP fazer um pedido para o Departamento de Psicologia. Para uma criação e oferta de uma nova disciplina, que pode ser criada pela Coordenação de RP ou pelo Departamento de Psicologia e uma vez que o Departamento de Psicologia aceita a disciplina, ele já designa um professor - o que não tem acontecido ultimamente.

O Departamento de Psicologia não tem aceitado esses pedidos de matérias em outros cursos por conta de restrição do número de professores e o fato de que já damos disciplinas em vários cursos além daqui.

Gabriele: O senhor gostaria de acrescentar algo a mais que eu não abordei?

João: Uma coisa que eu queria comentar é que uma área que eu acho que contribuiria muito para vocês, tanto nas relações com público externo quanto interno seria a Psicologia Social. Os estudos dessa área teriam aplicações diretas nessa dupla face da Rp, por entenderem o funcionamento dos grupos, por estudar dinâmica dos grupos, formação dos grupos, comportamento grupal, os fenômenos sociais. De modo geral a “psicologia das massas” digamos assim. Estuda muito a questão de valores, atitudes, representações, a própria questão da relação do indivíduo com a ideologia.

ANEXO 1 – EMENTA DA MATÉRIA PSICOLOGIA SOCIAL – PUCPR

TIM 18:08 46%

pucpr.blackboard.com

Plano de Ensino - CRONOGRAMA

Plano de Ensino - CRONOGRAMA



ESCOLA DE
**COMUNICAÇÃO
E ARTES**

Pontifícia Universidade Católica do Paraná
Plano de Ensino

Escola:	Comunicação e Artes	Câmpus:	Curitiba
Curso:	Relações Públicas	Ano/Semestre:	2018/01
Código/Nome da disciplina:	PSICOLOGIA APLICADA A COMUNICAÇÃO		
Requisitos:			
CH/Créditos:	Período: 5º PERÍODO	Turma:	U
Professor Responsável:	TANIA CRISTINA SILOVA BARBIERI		
Ementa:	Aspectos subjetivos envolvidos no processo de comunicação. Processo de recepção da informação e de controle social na comunicação. Diversas linhas teóricas da Psicologia: Behaviorismo, Psicanálise, Gestalt e a Psicologia Analítica (Junguiana). Psicologia de grupos e massas: teorias da Psicologia Social, do Neuromarketing e da Psicologia das Cores. A psicologia organizacional e institucional e aspectos psicológicos envolvidos no relacionamento interpessoal e na imagem organizacional.		
Competências:	<ol style="list-style-type: none"> 1- Analisar por meio da Psicologia os efeitos da comunicação no receptor 2- Construir estratégias de comunicação utilizando como embasamento teórico as abordagens da Psicologia 3- Gerenciar imagem institucional interna e externa utilizando dos conteúdos relacionados a psicologia institucional e organizacionais 		

Semana	Data	Temas de Estudo	Descrição das atividades a serem realizadas pelo estudante antes da aula	Procedimentos metodológicos: situações de aprendizagem	Procedimentos, instrumentos e critérios de avaliação	Peso	Material de apoio (Recursos)
1	28/02	Apresentação da disciplina. A história da Psicologia * Conhecimento espontâneo e conhecimento científico * Percurso histórico das concepções e práticas psicológicas * A psicologia científica e suas consolidações teóricas	Não há	Aula expositiva e participativa;			
2	07/03	Teorias contemporâneas da Psicologia: Psicanálise	Não há	Aula expositiva e participação e atividade em grupos para pesquisa de Mecanismos de defesa;			Material disponibilizado no Blackboard; Leitura Complementar: Cap 1: A psicologia ou as Psicologias BOCK, A.M.; FURTADO, O.; TEIXEIRA, M.L. Psicologias: uma introdução ao estudo de psicologia. 13. ed.; São Paulo: Saraiva, 1999.
3	14/03	Teorias contemporâneas da Psicologia: Psicanálise – Mecanismos de defesa	Não há				Leitura Complementar: Cap. 5 - Psicanálise BOCK, A.M.; FURTADO, O.; TEIXEIRA, M.L. Psicologias: uma introdução ao estudo de psicologia. 13. ed.; São Paulo: Saraiva, 1999.

ANEXO 1 – EMENTA DA MATÉRIA PSICOLOGIA SOCIAL – PUCPR

TIM 18:06 47%
 pucpr.blackboard.com
 Plano de Ensino - CRONOGRAMA

Escola:	Comunicação e Artes	Câmpus:	Curitiba
Curso:	Relações Públicas	Ano/Semestre:	2018/01
Código/Nome da disciplina:	PSICOLOGIA APLICADA A COMUNICAÇÃO		
Requisitos:			
CH/Créditos:	Período: 5º PERÍODO	Turma:	U
Professor Responsável:	TANIA CRISTINA SILOVA BARBIERI		
Ementa:	Aspectos subjetivos envolvidos no processo de comunicação. Processo de recepção da informação e de controle social na comunicação. Diversas linhas teóricas da Psicologia: Behaviorismo, Psicanálise, Gestalt e a Psicologia Analítica (Junguiana). Psicologia de grupos e massas: teorias da Psicologia Social, do Neuromarketing e da Psicologia das Cores. A psicologia organizacional e institucional e aspectos psicológicos envolvidos no relacionamento interpessoal e na imagem organizacional.		
Competências:	1- Analisar por meio da Psicologia os efeitos da comunicação no receptor 2- Construir estratégias de comunicação utilizando como embasamento teórico as abordagens da Psicologia 3- Gerenciar imagem institucional interna e externa utilizando dos conteúdos relacionados a psicologia institucional e organizacionais		

Semana	Data	Temas de Estudo	Descrição das atividades a serem realizadas pelo estudante antes da aula	Procedimentos metodológicos: situações de aprendizagem	Procedimentos, instrumentos e		Materiais de apoio (Recursos)	
					critérios de avaliação	Peso		
1	28/02	Apresentação da disciplina. A história da Psicologia * Conhecimento espontâneo e conhecimento científico * Percorso histórico das concepções e práticas psicológicas * A psicologia científica e suas consolidações teóricas	Não há	Aula expositiva e participativa;				
2	07/03	Teorias contemporâneas da Psicologia: Psicanálise	Não há	Aula expositiva e participação e atividade em grupos para pesquisa de Mecanismos de defesa;			Material disponibilizado no Blackboard; Leitura Complementar: Cap 1: A psicologia ou as Psicologias BOCK, A.M.; FURTADO, O.; TEIXEIRA, M.L. . Psicologias: uma introdução ao estudo de psicologia. 13. ed.; São Paulo: Saraiva, 1999.	
3	14/03	Teorias contemporâneas da Psicologia: Psicanálise – Mecanismos de defesa	Não há				Leitura Complementar: Cap. 5 - Psicanálise BOCK, A.M.; FURTADO, O.; TEIXEIRA, M.L. . Psicologias: uma introdução ao estudo de psicologia. 13. ed.; São Paulo: Saraiva, 1999.	
4	21/03	Teorias Contemporâneas da Psicologia: Behaviorismo	Leitura antecipada: BOCK, A.M.; FURTADO, O.; TEIXEIRA, M.L. . Psicologias: uma introdução ao estudo de psicologia. 13. ed.; São Paulo: Saraiva, 1999. Cap. 3 – Behaviorismo Aportar 5 aspectos importantes do texto e considerações pessoais	Metodologia ativa: sala de aula invertida	Atividade em grupo para comp artilha r as inform ações da leitura e desen volvim ento de matéri a;		1 0	
5	28/03	Teorias Contemporâneas da Psicologia: Gestalt	Leitura antecipada: BOCK, A.M.; FURTADO, O.; TEIXEIRA, M.L. . Psicologias: uma introdução ao estudo de psicologia. 13. ed.; São Paulo: Saraiva, 1999. Cap. 4 – Gestalt Aportar 5 aspectos importantes do texto e considerações pessoais	Aula expositiva participativa e interação de conteúdo com práticas;				
TDE			Desenvolver uma pesquisa sobre a Gestalt: principais contribuições ao estudo da percepção, críticas atuais;					

ANEXO 1 – EMENTA DA MATÉRIA PSICOLOGIA SOCIAL – PUCPR

Plano de Ensino - CRONOGRAMA							
2	07/03	Teorias contemporâneas da Psicologia: Psicanálise		Aula expositiva e participação e atividade em grupos para pesquisa de Mecanismos de defesa;		Material disponibilizado no Blackboard; Leitura Complementar: Cap 1: A psicologia ou as Psicologias BOCK, A.M.; FURTADO, O.; TEIXEIRA, M.L. Psicologias: uma introdução ao estudo de psicologia. 13. ed.; São Paulo: Saraiva, 1999.	
3	14/03	Teorias contemporâneas da Psicologia: Psicanálise – Mecanismos de defesa	Não há			Leitura Complementar: Cap. 5 - Psicanálise BOCK, A.M.; FURTADO, O.; TEIXEIRA, M.L. Psicologias: uma introdução ao estudo de psicologia. 13. ed.; São Paulo: Saraiva, 1999.	
4	21/03	Teorias Contemporâneas da Psicologia: Behaviorismo	Leitura antecipada: BOCK, A.M.; FURTADO, O.; TEIXEIRA, M.L. Psicologias: uma introdução ao estudo de psicologia. 13. ed.; São Paulo: Saraiva, 1999. Cap. 3 – Behaviorismo Aportar 5 aspectos importantes do texto e considerações pessoais	Metodologia ativa: sala de aula invertida	Atividade em grupo para comp artilha r as informações da leitura e desenvolvim ento de matéri a;	1 0	
5	28/03	Teorias Contemporâneas da Psicologia: Gestalt	Leitura antecipada: BOCK, A.M.; FURTADO, O.; TEIXEIRA, M.L. Psicologias: uma introdução ao estudo de psicologia. 13. ed.; São Paulo: Saraiva, 1999. Cap. 4 – Gestalt Aportar 5 aspectos importantes do texto e considerações pessoais	Aula expositiva participativa e interação de conteúdo com práticas;			
TDE 1		Desenvolver uma pesquisa sobre a Gestalt: principais contribuições ao estudo da percepção, críticas atuais; Considerações pessoais do aluno – máximo 2 páginas – postagem via Blackboard em 28/03 – valor 1,0					
6	04/04	Psicologia Socio Histórica e Psicologia Social				Cap. 9 – A psicologia Social BOCK, A.M.; FURTADO, O.; TEIXEIRA, M.L. Psicologias: uma introdução ao estudo de psicologia. 13. ed.; São Paulo: Saraiva, 1999.	
7	11/04	Neuromarketing- Conceitos, aplicações e contrapontos	Pesquisa antecipada sobre o tema e suas aplicações e implicações;	Metodologia ativa – construção de painéis em sala	Trazer material de pesquisa para a sala;	Leitura complementar: CAMARGO, Pedro. Neuromarketing: descodificando a mente do consumidor. Porto : Edições IPAM, 2009.	
8	18/04	Psicologia das cores		Atividade lúdica em sala sobre as cores e seus significados sobre a emoção e razão;		Material a ser disponibilizado	
9	25/04	Avaliação em sala				7 0	
10	02/05	Devolutiva; Multideterminação do humano	Leitura Antecipada do Cap. 11			Cap. 11 – A multideterminação do humano – uma visão em psicologia BOCK, A.M.; FURTADO, O.; TEIXEIRA, M.L. Psicologias: uma introdução ao estudo de psicologia. 13. ed.; São Paulo: Saraiva, 1999.	

ANEXO 1 – EMENTA DA MATÉRIA PSICOLOGIA SOCIAL – PUCPR

Plano de Ensino - CRONOGRAMA						
						M.L. - Psicologia: uma introdução ao estudo de psicologia. 13. ed.; São Paulo: Saraiva, 1999.
7	11/04	Neuromarketing- Conceitos, aplicações e contrapontos.	Pesquisa antecipada sobre o tema e suas aplicações e implicações;	Metodologia ativa – construção de painéis em sala	Trazer material de pesquisa para a sala;	Leitura complementar: CAMARGO, Pedro. Neuromarketing: descodificando a mente do consumidor. Porto : Edições IPAM, 2009.
8	18/04	Psicologia das cores		Atividade lúdica em sala sobre as cores e seus significados sobre a emoção e razão;		Material a ser disponibilizado
9	25/04	Avaliação em sala				7 0
10	02/05	Devolutiva; Multideterminação do humano	Leitura Antecipada do Cap. 11			Cap. 11 – A multideterminação do humano – uma visão em psicologia BOCK, A.M.; FURTADO, O.; TEIXEIRA, M.L. - Psicologia: uma introdução ao estudo de psicologia. 13. ed.; São Paulo: Saraiva, 1999.
11	09/05	Vida afetiva e centralidade do trabalho;	Leitura antecipada do artigo abaixo: http://www.scielo.br/pdf/raeel/v5n1/29568.pdf	Atividade de debate e discussão em sala sobre o tema;		O HOMEM DO SÉCULO XXI: SUJEITO AUTÔNOMO OU INDIVÍDUO DESCARTAVEL Por: Eugène Enriquez, Université Paris VII RAE- eletrônica, v. 5, n. 1, Art. 10, jan/jun. 2006
12	16/05	Trabalho e constituição de identidade;	Pesquisa antecipada sobre o tema;	Grupos para construção de material sobre o tema	Entrega de material produzido em sala	1 0
13	23/05	Psicologia institucional e processo grupal;	Leitura antecipada do cap. 15. Apontar 5 aspectos relevantes do texto;	Discussão em grupos acerca do tema e desenvolvimento de atividade acerca do papel do profissional de Relações Públicas dentro desse contexto;	Entrega de material produzido em sala	1 0 Cap. 15 – Psicologia Institucional e processo Grupal BOCK, A.M.; FURTADO, O.; TEIXEIRA, M.L. - Psicologia: uma introdução ao estudo de psicologia. 13. ed.; São Paulo: Saraiva, 1999.
14	30/05	Meios de comunicação de massa (impactos da rede)				1 0 Cap. 19 – Meios de Comunicação em Massa BOCK, A.M.; FURTADO, O.; TEIXEIRA, M.L. - Psicologia: uma introdução ao estudo de psicologia. 13. ed.; São Paulo: Saraiva, 1999.
15	06/06	Sujeito: relações de alienação e de poder				
16	13/06	A psicologia Organizacional e do trabalho		Aula expositiva e participativa;		
17	20/06	Avaliação em sala				7 0
18	27/06	Devolutiva e encerramento do semestre				

BIBLIOGRAFIA

ANEXO 1 – EMENTA DA MATÉRIA PSICOLOGIA SOCIAL – PUCPR

TIM 18:07 47%

pucpr.blackboard.com

Plano de Ensino - CRONOGRAMA

11	09/05	Vida afetiva e centralidade trabalho;	Leitura antecipada do artigo abaixo: http://www.scielo.br/pdf/rae/v5n1/29568.pdf	Atividade de debate e discussão em sala sobre o tema;			1 0	O HOMEM DO SÉCULO XXI: SUJEITO AUTÔNOMO OU INDIVÍDUO DESCARTAVEL. Por: Eugène Enriquez, Université Paris VII RAE-eletrônica, v. 5, n. 1, Art. 10, jan./jun. 2006
12	16/05	Trabalho e constituição de identidade;	Pesquisa antecipada sobre o tema;	Grupos para construção de material sobre o tema	Entrega de material produzido em sala		1 0	
13	23/05	Psicologia institucional e processo grupal;	Leitura antecipada do cap. 15. Apontar 5 aspectos relevantes do texto;	Discussão em grupos acerca do tema e desenvolvimento de atividade acerca do papel do profissional de Relações Públicas dentro desse contexto;	Entrega de material produzido em sala		1 0	Cap. 15 – Psicologia Institucional e processo Grupal BOCK, A.M.; FURTADO, O.; TEIXEIRA, M.L. Psicologias: uma introdução ao estudo de psicologia. 13. ed.; São Paulo: Saraiva, 1999.
14	30/05	Meios de comunicação de massa (impactos da rede)					1 0	Cap. 19 – Meios de Comunicação em Massa BOCK, A.M.; FURTADO, O.; TEIXEIRA, M.L. Psicologias: uma introdução ao estudo de psicologia. 13. ed.; São Paulo: Saraiva, 1999.
15	06/06	Sujeito: relações de alienação e de poder						
16	13/06	A psicologia Organizacional e do trabalho		Aula expositiva e participativa;				
17	20/06	Avaliação em sala					7 0	
18	27/06	Devolutiva e encerramento do semestre						

BIBLIOGRAFIA**Bibliografia Básica**

BOCK, A.M.; FURTADO, O.; TEIXEIRA, M.L. . Psicologias: uma introdução ao estudo de psicologia. 13. ed.; São Paulo: Saraiva, 1999.
 CAMARGO, Pedro. Neuromarketing: decodificando a mente do consumidor. Porto : Edições IPAM, 2009.
 FARINA, Modesto, Psicodinâmica das cores em comunicação. 5° ed. São Paulo: Edgard Blusher, 2000.

Bibliografia Complementar

BANOV, Márcia Regina. Psicologia no gerenciamento de pessoas. 4. São Paulo Atlas 2015
 BERGAMINI, Cecília Whitaker. Psicologia aplicada à administração de empresas. 5. Rio de Janeiro Atlas 2015
 CASTRO, Luciana. Psicologia organizacional. 2. Rio de Janeiro Método 2015
 CAMARGO, Pedro. Neuromarketing: decodificando a mente do consumidor. Porto : Edições IPAM, 2009.



ANEXO 2 – LISTA DE MATÉRIAS COMUNICAÇÃO SOCIAL – RELAÇÕES PÚBLICAS UFPR

		UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ		Data: 15/06/2018	
		Integralização Curricular		Hora: 20:32	
				IP: 189.123.233.252	
Aluna:	GABRIELE SANTOS PAZ	Matricula:	GRR20161625		
Curso:	98B - Curso de Comunicação Social - Relações Públicas - Diurno	Período:	7		
Código	Disciplina	Carga	Créditos	Situação	Período
Atividades Formativas					
AAC002	ATIVIDADES ACADEMICAS COMPLEMENTARES	240	1	Vencido	0
Obrigatórias					
HH105	HISTÓRIA CONTEMPORÂNEA III	60	4	Vencido	1
OC016	HISTÓRIA SOCIAL DOS MEIOS DE COMUNICAÇÃO	60	0	Vencido	1
OC310	INTRODUÇÃO ÀS RELAÇÕES PÚBLICAS	30	0	Vencido	1
HL201	LÍNGUA PORTUGUESA I	60	4	Vencido	1
OC021	TÉCNICAS BÁSICAS DE MEIOS IMPRESSOS	30	0	Vencido	1
OC020	TÉCNICAS FOTOGRÁFICAS	30	0	Vencido	1
HF146	FILOSOFIA PARA CIENCIAS HUMANAS	60	4	Vencido	2
OC320	FOTO INSTITUCIONAL I	45	0	Vencido	2
HCP076	SOCIOLOGIA GERAL III	60		Vencido	2
OC041	TÉCNICAS BÁSICAS DE TV	30	0	Vencido	2
OC011	TEORIA DA COMUNICAÇÃO I	30	0	Vencido	2
OC311	TEORIA DE RELAÇÕES PÚBLICAS	60	0	Vencido	2
OC313	PLANEJAMENTO DE COMUNICAÇÃO ESTRATÉGICA	60	0	Vencido	3
OC324	PLANEJAMENTO GRÁFICO E EDITORIAL EM RELAÇÕES PÚBLICAS	45	0	Vencido	3
OC040	TÉCNICAS BÁSICAS DE RÁDIO	30	0	Vencido	3
OC012	TEORIA DA COMUNICAÇÃO II	30	0	Vencido	3
OC305	TEORIA E TÉCNICAS DE RELAÇÕES PÚBLICAS I	60	0	Vencido	3
OC315	ADMINISTRAÇÃO APLICADA ÀS RELAÇÕES PÚBLICAS	60	0	Vencido	4
OC321	REDAÇÃO INSTITUCIONAL I	60	0	Vencido	4

ANEXO 2 – LISTA DE MATÉRIAS COMUNICAÇÃO SOCIAL – RELAÇÕES PÚBLICAS UFPR

		UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ		Data: 15/06/2019	
		Integralização Curricular		Hora: 20:32	
				IP: 189.123.233.252	
Aluno:	GABRIELE SANTOS PAZ	Matrícula:	GRR20161625		
Curso:	98B - Curso de Comunicação Social - Relações Públicas - Diurno	Período:	7		
Código	Disciplina	Carga	Créditos	Situação	Período
OC317	TÉCNICAS DE COMUNICAÇÃO APROXIMATIVA	45	0	Vencido	4
OC316	TEORIA DE OPINIÃO PÚBLICA	60	0	Vencido	4
OC019	TEORIA DO CONHECIMENTO	0	0	Não Vencido	4
OC013	COMUNICAÇÃO E LINGUAGEM	30	0	Vencido	5
OC314	COMUNICAÇÃO PÚBLICA	60	0	Vencido	5
OC017	METODOLOGIA DA PESQUISA	30	0	Vencido	5
OC326	MÍDIAS ELETRÔNICAS EM RELAÇÕES PÚBLICAS	60	0	Vencido	5
OC322	REDAÇÃO INSTITUCIONAL II	60	0	Vencido	5
OC306	Aplicações da Internet nas Relações Públicas	30	0	Vencido	6
OC014	COMUNICAÇÃO SOCIEDADE E CULTURA	60	0	Vencido	6
OC325	PESQUISA DE OPINIÃO PÚBLICA	30	0	Vencido	6
OC323	REDAÇÃO INSTITUCIONAL III	60	0	Vencido	6
OC015	COMUNICAÇÃO E TECNOLOGIA	30	0	Matrícula/Cursando	7
OC300	ESTÁGIO SUPERVISIONADO EM RELAÇÕES PÚBLICAS	180	0	Matrícula/Cursando	7
OC390	ÉTICA E LEGISLAÇÃO DE RELAÇÕES PÚBLICAS	60	0	Matrícula/Cursando	7
OC303	TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO EM RELAÇÕES PÚBLICAS I	90	0	Matrícula/Cursando	7
OC304	TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO EM RELAÇÕES PÚBLICAS II	0	0	Não Vencido	8
Optativas					
HE049	LINGUA INGLESA INSTRUMENTAL I	60	2	Vencido	0
OC094	COMUNICAÇÃO E ARTE	30	0	Vencido	
OC302	COMUNICAÇÃO INTERNA	30	0	Vencido	
OC180	FOTODOCUMENTARISMO I	60	0	Vencido	

ANEXO 2 – LISTA DE MATÉRIAS COMUNICAÇÃO SOCIAL – RELAÇÕES PÚBLICAS UFPR

	UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ		Data: 15/06/2018		
	Integralização Curricular		Hora: 20:32		
			IP: 189.123.233.252		
Aluno:	GABRIELE SANTOS PAZ	Matrícula:	GRR20161625		
Curso:	98B - Curso de Comunicação Social - Relações Públicas - Diurno	Período:	7		
Código	Disciplina	Carga	Créditos	Situação	Período
HH061	HISTÓRIA DO BRASIL II	60	4	Vencido	
OC097	HISTÓRIA DO CINEMA	60	0	Vencido	
OC115	IMPrensa SEGMENTADA	30	0	Vencido	
OC346	TÉCNICAS DE RELAÇÕES PÚBLICAS VI	60	0	Vencido	
OC051	TÓPICOS ESPECIAIS EM COMUNICAÇÃO, SOCIEDADE E CULTURA	30	0	Vencido	
OC319	TÓPICOS ESPECIAIS EM ESTUDOS ORGANIZACIONAIS	60	0	Vencido	
OC352	TÓPICOS ESPECIAIS EM RELAÇÕES PÚBLICAS II	60	0	Vencido	
OC031	TÓPICOS ESPECIAIS EM TEORIA DA COMUNICAÇÃO I	60	0	Matricula/Cursando	
OC032	TÓPICOS ESPECIAIS EM TEORIA DA COMUNICAÇÃO II	60	0	Vencido	
OC038	TÓPICOS ESPECIAIS EM TEORIA DA COMUNICAÇÃO VIII	30	0	Vencido	
OC110	TÓPICOS ESPECIAIS EM TEORIA DO CONHECIMENTO - MEIOS DE COMUNICAÇÃO E CONTINENTE AFRICANO:	60	0	Vencido	
OC092	TÓPICOS ESPECIAIS EM TEORIA DO CONHECIMENTO II	30	0	Matricula/Cursando	
			Carga Horária:	Realizada / Exigida	
Atividades Formativas				240	240
Obrigatórias				1425	1905
Optativas				690	795
Total Carga Horária:				2355	2940

ANEXO 3 – PLANO DE ESTUDO – PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO PUCPR



Pontifícia Universidade Católica do Paraná
Plano de Ensino

Escola:	Ciências da Vida	Câmpus: Curitiba		
Curso:	Psicologia	Ano/Semestre: 2018/2º. semestre		
Código/Nome da disciplina:	Psicologia Organizacional e do Trabalho			
Ementa:	Trabalho, emprego e mercado. As aplicações da psicologia nas organizações e na gestão de pessoas. Gestão da saúde do trabalhador e saúde mental e trabalho.			
CH/Créditos:	80h-4	Período: 7º.	Turma: U	
Professor Responsável:	Neuzi Barbarini e Ulisses Domingos Natal			
Competências:				

Temas de estudo

- O trabalho e as grandes transformações no decorrer da história.
- Homem e trabalho.
- Considerações acerca da cultura e clima organizacional e sua influência na gestão de pessoas.
- Gestão com pessoas, subjetividade e objetividade nas organizações.
- Atividades dos psicólogos nas organizações: uma análise histórico-crítica.
- Os seis processos de gestão de pessoas: agregar pessoas, aplicar pessoas, recompensar pessoas, desenvolver pessoas, manter pessoas, monitorar pessoas.
- Saúde mental e ocupacional.
- O futuro da gestão de pessoas: em que isso afeta as atividades do psicólogo.
- O processo saúde-doença no trabalho e suas múltiplas determinações.

Metodologia

As aulas serão organizadas, com base na Metodologia Ativa – Sala de Aula Invertida, Os alunos deverão ler antecipadamente os textos indicados no Plano de Ensino, para discussão em sala, constantes na bibliografia básica e complementar, com o objetivo de discutir os temas relacionados e buscar alternativas para resolução de problemas contextualizados com a realidade profissional no campo de atuação.

Resolução de casos, exercícios práticos e pesquisas, os quais poderão ser realizados em sala de aula ou extra-classe, com posterior acompanhamento pelo professor.

ANEXO 3 – PLANO DE ESTUDO – PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO PUCPR

Avaliação

A avaliação será contínua e irá considerar a produção do aluno em todas as atividades propostas, devidamente agendadas com antecedência. As avaliações levarão em conta as competências a serem desenvolvidas. Outros critérios mais detalhados de avaliação serão especificados no plano de ensino e disponibilizados para os alunos no início do semestre.

Referências básicas

BORGES, Livia de Oliveira; MOURÃO, Luciana. (Orgs.) O trabalho e as organizações: atuações a partir da Psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2013.
 FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Práticas de Recursos Humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2008.
 PUENTE-PALACIOS, Kátia; PEIXOTO, Adriano de Lemos Alves. (Orgs.) Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2015

Referências complementares:
 BENDASSOLI, Pedro F.; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. (Orgs.) Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015.
 BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; ABBAD, Gardênia da Silva; MOURÃO, Luciana e Cols. Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas. Porto Alegre: Artmed, 2006.
 ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. (Orgs.) Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed, 2014.
 ZANELLI, José Carlos; SILVA, Narbal; TOLFO, Suzana da Rosa. (Orgs) Processos psicossociais nas organizações e no trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011.
 JAQUES, M.G.; CODO, W. (Orgs.). **Saúde mental e trabalho**: leituras. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.
 SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental**: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.
 GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social**. Aparecida, SP: Ideias & Letras, 2007.
 BENDASSOLLI, Pedro F. e SOBOLL, Lis Andrea P. (Orgs.). **Clínicas do Trabalho**: Novas Perspectivas para Compreensão do Trabalho na Atualidade. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2011
 DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora FGV. 2001.

DATA	TIPO	TEMAS DE ESTUDO	HORAS/AULA	OBSERVAÇÕES
30/07 N	P	Apresentação do Plano de Ensino e debate partir do texto "Trabalho, saúde e cidadania"	2	Disponível no Blackboard
03/08 U	P	Apresentação dos professor. Levantamento de expectativas. Introdução ao Campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho.	2	
10/08 U	P	Introdução ao Campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho.	2	
13/08 N	P	A perspectiva da Psicologia Social do Trabalho	2	Xerox index 4138
17/08 U	P	Introdução ao Campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho.	2	

ANEXO 3 – PLANO DE ESTUDO – PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO PUCPR

N		saúde do trabalhador – Texto De base: “Uma sociedade de indivíduos sob pressão”		
24/08 U	P	Gestão por Competência e Consultoria Organizacional.	2	
27/08 N	P	Semana Acadêmica		
31/08	P	Semana Acadêmica		
Até 02/09	TDE	Leitura do texto Texto de Base “Intervir enfrentando os paradoxos da organização e os recuos do ideal” e trazer duas questões problematizadoras para a aula.	4	Xerox index: 4139
03/09 N	P	Sala de aula invertida - Ética na intervenção em saúde e trabalho – Texto de Base “Intervir enfrentando os paradoxos da organização e os recuos do ideal”	2	Texto lido no TDE
10/09 N	P	Ética na intervenção em saúde e trabalho – Texto de Base “Intervir enfrentando os paradoxos da organização e os recuos do ideal”	2	Continuação do texto anterior
14/09 U	P	Cultura Organizacional – como a avaliar a cultura de organizações.	2	Texto “Cultura Organizacional” – SIQUEIRA, M. Medidas do Comportamento Organizacional. Porto Alegre: Artmed, 2008. INDEX
17/09 N	P	A transformação do sofrimento em adoecimento: do nascimento da clínica à psicodinâmica do trabalho –	2	Texto disponível em http://www.scielo.org/pdf/csc/v9n1/19838.pdf
21/09 U	P	Pesquisa de Clima Organizacional	2	Texto - “Gestão do Clima Organizacional” – BORGES; MOURÃO I. O trabalho e as organizações. Porto Alegre: Artmed, 2013. INDEX 21417
24/09 N	P	O campo da saúde do trabalhador e as clínicas do trabalho	2	
28/09 U	P	Análise e Descrição de Cargos e Remuneração Direta e Indireta	2	TDE –
01/10 N	P	Avaliação bimestral	2	
05/10 U	P	Recrutamento de Pessoas	2	Texto “Recrutamento e Seleção de Pessoas” – BORGES; MOURÃO I. O trabalho e as organizações. Porto Alegre: Artmed, 2013. INDEX 21418
Até 07/10	TDE	TDE - “Os sentidos do trabalho” Os alunos deverão fazer a leitura do texto “Os sentidos do trabalho” e responder a questões prévias	4	http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/1507.pdf
08/10 N	P	Psicodinâmica do Trabalho	2	Texto de base: “O trabalho como fonte de sofrimento e prazer” – disponível no xerox – index 5605

ANEXO 3 – PLANO DE ESTUDO – PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO PUCPR

19/10 U	P	Seleção de Pessoas, Seleção por Competência, Entrevista de Seleção	2	Assistir o Filme "O que você faria", que pode ser encontrado como "O Método", e trazer anotações para discussão em aula. (https://www.youtube.com/watch?v=l5N7aREQx1w&noredirect=1) Corresponde a 6 horas TDE.
22/10 N	P	Psicodinâmica do Trabalho	2	Mesmo texto da aula anterior
26/10 U	P	Acompanhamento de Pessoas – Integração do Novo Empregado	2	Texto "Socialização Organizacional". ZANELLI J. C.; BORGES – ANDRADE J. E.; BASTOS A. V. Psicologia, Organizações e Trabalho. 2.1 ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. INDEX 21416
29/10 N	P	Psicodinâmica do Trabalho	2	Mesmo texto da aula anterior
05/11 N	P	Intervenção em Psicodinâmica do Trabalho	2	Texto de base "A metodologia em psicopatologia do trabalho" – disponível no xerox – index 5607
09/11 U	P	Acompanhamento de Pessoas – Absenteísmo e Rotatividade	2	Leitura do Texto (www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/Abreu e Carvalho-Freitas.doc de CV Abreu - ?Artigos relacionados). Respondendo as seguintes perguntas: 1) Você adotaria o método utilizado no filme para seleção? Justifique a sua resposta, tendo como base sua experiência e os conteúdos já discutidos em aula. 2) Como você se sentiria participando de um processo de seleção que utiliza o método apresentado no filme? 3) O método apresentado no filme é baseado em seleção por competências? Justifique a resposta tendo como base o texto indicado. O aluno deverá trazer o material solicitado no dia 09/11/2018, para discussão em sala de aula. (Corresponde a 6 horas TDE)
12/11 N	P	Intervenção psicossociológica	2	Texto de base: "O acesso à subjetividade: uma necessidade social" – xerox index 4140
16/11 U	P	Avaliação de Desempenho	2	Texto - "Avaliação de Desempenho". – BORGES; MOURÃO I. O trabalho e as organizações. Porto Alegre: Artmed, 2013. INDEX 21420
19/11 N	P	Intervenção psicossociológica	2	Mesmo texto da aula anterior
23/11 U	P	Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas	2	Texto - "Treinamento, Desenvolvimento e Educação: um modelo para sua gestão." – BORGES; MOURÃO I. O trabalho e as organizações. Porto Alegre: Artmed, 2013. INDEX 21419
26/11 N	P	Avaliação segunda Parcial	2	
30/11	P	Devolutiva das avaliações		

ANEXO 4 – PLANO DE ESTUDO – PSICOLOGIA, ORGANIZAÇÕES E INSTITUIÇÕES

Pontifícia Universidade Católica do Paraná

Plano de Ensino

Escola:	Ciências da Vida	Câmpus: Curitiba		
Curso:	Psicologia	Ano/Semestre: 2017/2 semestre		
Código/Nome da disciplina:	Psicologia, Organizações e Instituições			
Ementa:	A estrutura dinâmica e a complexidade das organizações e das relações de trabalho. Os processos psicológicos organizacionais.			
CH:	60	Período: 6º.	Turma: U	Turno: Matutino
Professor Responsável:	Tânia Cristina Silva Barbieri			
Competências:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar os conceitos de Organizações e Instituições. 2. Reconhecer as correlações e as contribuições da psicologia nas teorias da administração. 3. Identificar os vários conceitos empregados na gestão das organizações. 4. Entender a influência da cultura no comportamento organizacional. 			

Temas de estudo

As organizações;
 As teorias da administração;
 As relações de trabalho;
 A motivação no trabalho.
 A liderança e o poder nas organizações.
 A cultura e a mudança organizacional.
 A gestão nas organizações.

Metodologia

A disciplina será ministrada de forma expositiva e dialogada.

Os alunos deverão ler antecipadamente os assuntos apresentados no conteúdo programático para discussão em sala, constantes na bibliografia básica e complementar, com o objetivo de aprofundar o entendimento do assunto.

Resolução de casos, exercícios práticos e pesquisas de temas do conteúdo programático, os quais poderão ser realizados em sala de aula ou extra-classe, com posterior conferência pelo professor.

AVALIAÇÃO

A avaliação será procedida de forma contínua e cumulativa e o resultado será expresso em forma de notas e conceitos atribuídos às diferentes atividades.

A avaliação da aprendizagem seguirá a Resolução n.º 06/2006 com as alterações introduzidas pela Resolução n.º 09/2008 – CONSUN.

ANEXO 4 – PLANO DE ESTUDO – PSICOLOGIA, ORGANIZAÇÕES E INSTITUIÇÕES

REFERÊNCIAS BÁSICAS

CHIAVENATO, Idalberto. *Introdução à teoria geral da administração*. 6.ed. São Paulo: Campus, 2000.

ROBBINS, Stephen P. *Comportamento Organizacional – Teoria e Prática no Contexto Brasileiro*. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. (Orgs.) *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2014.

REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES:

ADIZES, Ichak. *Os Ciclos de Vida das Organizações: Como e porque as empresas crescem e morrem e o que fazer a respeito*. 4 ed. São Paulo: Pioneira, 1998.

BENDASSOLI, Pedro F.; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. (Orgs.) *Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015.

FLEURY, Maria Tereza. (Org.). *As pessoas na organização. As pessoas na organização*. São Paulo: Editora Gente, 2002,

HIRIGOYEN, Marie France. *Assédio Moral: A violência perversa do cotidiano*. São Paulo: Bertrand do Brasil, 2010

Semanas	Data	Temas de Estudo	Descrição das atividades a serem realizadas pelo aluno antes da aula	Procedimentos metodológicos: situações de aprendizagem	Procedimentos, instrumentos e critérios de avaliação	Nota	Observações
1	27/02	Apresentação da Disciplina, professor, metodologia de trabalho, referências a forma de avaliações.	Não há				
	01/03	Instituição e organizações numa visão sociológica e Considerações teóricas sobre os conceitos de Organizações e Instituições.	Não há				Texto auxiliar de leitura.
2	06/03	Considerações teóricas sobre os conceitos de- Organizações e Instituições. Divisão dos grupos para seminários em (15, 20 e 22/03)	Leitura antecipada do texto indicado	Início da construção das questões sobre o tema e desenvolvimento em sala de questão		1,0	"Conceitos e perspectivas de estudo das organizações". <i>Psicologia: Organizações e trabalho no Brasil – Org. José Carlos Zanelli, Jairo Eduardo</i>

ANEXO 4 – PLANO DE ESTUDO – PSICOLOGIA, ORGANIZAÇÕES E INSTITUIÇÕES

							Borges Andrade, Virgílio Bittencourt Bastos. 2ª ed. Porto Alegre: Armed, 2004. – texto no Eureka
	08/03	Dinâmica e Comportamento Organizacional	Leitura antecipada do texto indicado	Aula expositiva e participativa; discussão e debates sobre o tema			Cap. 1 - O que é comportamento Organizacional? <i>in</i> ROBBINS, Stephen P. Comportamento Organizacional – Teoria e Prática no Contexto Organizacional. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010. INDEX 7762
3	13/03	Dinâmica e Comportamento Organizacional		Metodologia ativa – sala de aula invertida (texto anterior)			
	15/03	Ciclo de vida nas organizações (Seminários)	Preparação de seminário (pesquisa, slides e texto)	Apresentação de Seminários	Critérios de avaliação das apresentações conforme descrito abaixo.	2,0	ADIZES, Ichak. Os Ciclos de Vida das Organizações: Como e porque as empresas crescem e morrem e o que fazer a respeito. 4 ed. São Paulo: Pioneira, 1998.
4	20/03						
5	27/03	Cultura Organizacional	Leitura antecipada do texto indicado	Aula expositiva dialogada e início de exercício sobre cultura organizacional			Cap. 13 – Cultura Organizacional Psicologia: Organizações e trabalho no Brasil – Org. José Carlos Zanelli, Jairo Eduardo Borges Andrade, Virgílio Bittencourt Bastos. 2ª ed. Porto Alegre: Armed, 2004
	29/03	Cultura Organizacional	Leitura antecipada do texto indicado	exercício sobre cultura organizacional			
03/04 - Entrega de TDE pelo portal – valor 1,0 – A análise de Filme							
6	03/04	Cultura Organizacional	Estudos de casos concluídos e material produzido pelo TDE	Apresentação e discussão dos casos e discussão do filme visto em TDE.		1,0	
	05/04						
7	10/04	Apresentação de seminários sobre as teorias administrativas	Preparação do seminário (pesquisa, slides e texto)	Apresentação de seminários	Critérios de avaliação descritos abaixo	2,0	Nota da segunda parcial
	12/04						

ANEXO 4 – PLANO DE ESTUDO – PSICOLOGIA, ORGANIZAÇÕES E INSTITUIÇÕES

8	17/04	Desenvolvimento Organizacional (D.O.)	Leitura antecipada do texto indicado	Aula expositiva e participativa sobre o tema;			Fischer, Rosa Maria. Mudança e transformação Organizacional in FLEURY, Maria Tereza. (Org.). As pessoas na organização. São Paulo: Editora Gente, 2002, INDEX 7765
	19/04	Planejamento Estratégico	Pesquisas em sites de modelos de: missão, visão e valores organizacionais	Aula expositiva com a participação dos alunos com os resultados de suas pesquisas			
9	24/04	Avaliação Objetiva em sala				5,0	
	26/04	Devolutiva da avaliação e encerramento do bimestre e divisão dos grupos para apresentação de seminários					
10	01/05	FERIADO					
	03/05	Subjetividade e Objetividade nas Organizações.	Leitura antecipada do texto indicado	Aula expositiva e participativa			
11	08/05	Diferentes Teorias sobre Motivação Humana	Leitura antecipada do texto indicado	Aula expositiva e participativa Construção de mural sobre as diferentes teorias motivacionais	Apresentação dos murais		A motivação Humana. Liderança e Poder. Texto de Referência: Motivação no trabalho – ". Psicologia: Organizações e trabalho no Brasil – Org. José Carlos Zanelli, Jairo Eduardo Borges Andrade, Virgílio Bittencourt Bastos. 2ª ed. Porto Alegre: Armed, 2004.
	10/05						
12	15/05	Diferentes Teorias sobre Motivação Humana			Apresentação dos murais	1,0	
	17/05						
13	22/05	Gerenciar pessoas: o desafio dos gerentes – Assédio Moral	Leitura Antecipada do texto indicado	Aula expositiva e participativa			HIRIGOYEN, Marie France. Assédio Moral: A violência perversa do cotidiano. São Paulo: Bertrand do Brasil, 2010
	24/05						
14		Gerenciar pessoas: o desafio	Pesquisar sobre				

ANEXO 4 – PLANO DE ESTUDO – PSICOLOGIA, ORGANIZAÇÕES E INSTITUIÇÕES

	29/05	dos gerentes – Responsabilidade social e Ambiental	responsabilidade social e ambiental – buscar modelos de gestão com esse enfoque.				
	31/05 FERIA DO						
15	05/06 07/06	Gerenciar pessoas -Gestão do Conhecimento	Leitura antecipada do texto indicado	Aula expositiva e participativa e pesquisa de ações práticas na área			Gestão do Conhecimento e Gestão por competência GRAMIGNA, Maria Rita Miranda. Modelo de Competências e Gestão dos Talentos. 2. Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007
14/11 - Entrega de atividade de TDE – valor 2,0 - Análise e Filme							
16	12/06 14/06	Gerenciar pessoas - Gestão por Competências		Aula expositiva e participativa			
17	19/06 21/06	Gerenciar pessoas: o desafio dos gerentes - diversidade AVALIAÇÃO ESCRITA EM SALA	Material produzido pelo TDE	Análise e discussão em sala sobre o filme visto no TDE		5,0	
18	26/06	Devolutiva					

Critérios de avaliação de seminários

- ⇒ Serão avaliados qualidade das apresentações, criatividade, pesquisa sobre o tema, adequação ao tempo (15 a 20 minutos), clareza na apresentação oral e participação do grupo.
- ⇒ O grupo deverá desenvolver um resumo de no máximo 2 páginas, com os principais elementos da fase ou modelo que apresentou e postar no blackboard até a data limite de:
 - o 22/03 para o 1º bimestre
 - o 12/04 para o 2º bimestre.

OBS: A não entrega acarretará a perda de 1,0 no total da nota. O aluno que não participar da apresentação junto com seu grupo não obterá nota na atividade.

ANEXO 5 – MATRIZ CURRICULAR DO CURSO DE PSICOLOGIA PUCPR



Pontifícia Universidade Católica do Paraná
Conselho Universitário

RESOLUÇÃO Nº 158/2018 – CONSUN

APROVA A MATRIZ CURRICULAR DO CURSO DE PSICOLOGIA DA ESCOLA DE CIÊNCIAS DA VIDA – CÂMPUS CURITIBA, A VIGORAR A PARTIR DE 2019. (*)

O Presidente do Conselho Universitário, no uso de suas atribuições estatutárias e tendo em vista o Parecer nº 86/2018 – CAMGRAD, aprovado pela Câmara de Graduação na sessão de 10 de setembro de 2018,

RESOLVE:

Art. 1º Aprovar a matriz curricular do Curso de Psicologia da Escola de Ciências da Vida – Câmpus Curitiba, a vigorar a partir de 2019.

Art. 2º Determinar a estrutura curricular do curso como segue:

CURSO DE PSICOLOGIA ESCOLA DE CIÊNCIAS DA VIDA

1º PERÍODO

Ordem	Disciplina	Requisito	AT	AP	CRED	HA	HR	MT	MP
1	Fenômenos e Processos Psicológicos		6	0	6	120	90	60	0
2	Neuroanatomofisiologia		4	0	4	80	60	60	0
3	Identidade e Prática Profissional do Psicólogo		4	0	4	80	60	60	0
4	Raízes do Pensamento Psicológico		6	0	6	120	90	60	0
5	Planejamento da Vida Profissional		2	0	2	40	30	60	0
6	Leitura e Escrita Acadêmica		4	0	4	80	60	60	0
TOTAL			26	0	26	520	390		

2º PERÍODO

Ordem	Disciplina	Requisito	AT	AP	CRED	HA	HR	MT	MP
7	Teorias da Personalidade		8	0	8	160	120	60	0
8	Psicologia da Infância e Adolescência		6	0	6	120	90	60	0
9	Filosofia		4	0	4	80	60	60	0
10	Projeto Interprofissional: Bioética e Direitos Humanos		2	0	2	40	30	60	0
11	Raciocínio Científico		2	0	2	40	30	60	0
12	Antropologia Cultural		2	0	2	40	30	60	0
13	Atitude Empreendedora		2	0	2	40	30	60	0
TOTAL			26	0	26	520	390		

3º PERÍODO

Ordem	Disciplina	Requisito	AT	AP	CRED	HA	HR	MT	MP
14	Cultura Religiosa		2	0	2	40	30	60	0
15	Processo de Avaliação Psicológica		4	0	4	80	60	60	0

ANEXO 5 – MATRIZ CURRICULAR DO CURSO DE PSICOLOGIA PUCPR



Pontifícia Universidade Católica do Paraná
Conselho Universitário

PUCPR

GRUPO MARISTA

16	Psicologia da Vida Adulta e do Envelhecimento		4	0	4	80	60	60	0
17	Estágio Básico: Psicologia da Infância e Adolescência		0	4	4	80	60	0	20
18	Teorias e Abordagens Psicológicas		8	0	8	160	120	60	0
19	Neurociência		4	0	4	80	60	60	0
TOTAL			22	4	26	520	390		

4º PERÍODO

Ordem	Disciplina	Requisito	AT	AP	CRED	HA	HR	MT	MP
20	Neuropsicologia		4	0	4	80	60	60	0
21	Ética		2	0	2	40	30	60	0
22	Estratégias de Avaliação Psicológica		0	6	6	120	90	0	30
23	Análise Experimental do Comportamento		0	4	4	80	60	0	30
24	Psicologia Social		4	0	4	80	60	60	0
25	Desigualdades e Diversidades Sob o Enfoque da Psicologia		2	0	2	40	30	60	0
26	Projeto Interprofissional: <i>Life Solution</i>		2	0	2	40	30	60	0
TOTAL			14	10	24	480	360		

5º PERÍODO

Ordem	Disciplina	Requisito	AT	AP	CRED	HA	HR	MT	MP
27	Psicopatologia Geral		4	0	4	80	60	60	0
28	Meio Ambiente, Sustentabilidade e Saúde		2	0	2	40	30	60	0
29	Psicologia e Políticas Públicas		4	0	4	80	60	60	0
30	Modalidades de Avaliação Psicológica		0	4	4	80	60	0	30
31	Psicologia, Instituições e Organizações		4	0	4	80	60	60	0
32	Processos Grupais		4	0	4	80	60	60	0
TOTAL			18	4	22	440	330		

6º PERÍODO

Ordem	Disciplina	Requisito	AT	AP	CRED	HA	HR	MT	MP
33	Metodologia Científica e Bioética em Pesquisa		2	0	2	40	30	60	0
34	Projeto Interprofissional Bem Viver		2	0	2	40	30	60	0
35	Psicologia e Saúde		4	0	4	80	60	60	0
36	Psicologia e Saúde Mental		6	0	6	120	90	60	0
37	Psicologia e Educação		4	0	4	80	60	60	0
38	Psicologia Aplicada ao Indivíduo com Deficiência		4	0	4	80	60	60	0
TOTAL			22	0	22	440	330		

7º PERÍODO

Ordem	Disciplina	Requisito	AT	AP	CRED	HA	HR	MT	MP
39	Produção Científica		2	0	2	40	30	60	0
40	Estágio Básico: Psicopatologia		0	4	4	80	60	0	20
41	Práticas Psicológicas no Contexto da Educação		0	6	6	120	90	0	30
42	Psicologia Organizacional e do Trabalho		4	0	4	80	60	60	0
43	Práticas Psicológicas em Diferentes Contextos		4	0	4	80	60	60	0
TOTAL			10	10	20	400	300		

8º PERÍODO

Ordem	Disciplina	Requisito	AT	AP	CRED	HA	HR	MT	MP
44	Práticas Psicológicas no Contexto Clínico		0	6	6	120	90	0	30
45	Estudos de Casos em Psicologia		0	8	8	160	120	0	30

Rua Imaculada Conceição, 1155 Prado Velho CEP 80215-901 Curitiba Paraná Brasil
Tel.: (41) 3271 1515 www.pucpr.br

ANEXO 5 – MATRIZ CURRICULAR DO CURSO DE PSICOLOGIA PUCPR



Pontifícia Universidade Católica do Paraná
Conselho Universitário

PUCPR

GRUPO MARISTA

46	Práticas Psicológicas no Contexto do Trabalho		0	6	6	120	90	0	30
47	Tecnologia no Exercício Profissional do Psicólogo		2	0	2	40	30	60	0
TOTAL			2	20	22	440	330		

9º PERÍODO

Ordem	Disciplina	Requisito	AT	AP	CRED	HA	HR	MT	MP
48	Estágio de Práticas Profissionais	RP 70%	0	28	28	420	420	0	15
TOTAL			0	28	28	420	420		

10º PERÍODO

Ordem	Disciplina	Requisito	AT	AP	CRED	HA	HR	MT	MP
49	Estágio de Qualificação Profissional	RP 80%	0	28	28	420	420	0	15
50	Seminário de Psicologia Aplicada		0	3	3	60	45	0	60
TOTAL			0	31	31	480	465		

Disciplina (*)	Requisito	AT	AP	CRED	HA	HR	MT	MP
Eletivas (**)		0	0	10	200	150	0	0
Atividades Complementares (***)		0	0	0	120	120	0	0
Projeto Comunitário (****)		0	2	2	40	30	0	60
TOTAL		0	2	12	360	300	0	60

TOTAL GERAL	144	105	259	5020	4005			
--------------------	------------	------------	------------	-------------	-------------	--	--	--

Ordem: Ordem das disciplinas na matriz

AT: Aulas Teóricas

AP: Aulas Práticas

Cred: Créditos

HA: Total de Horas/Aula

HR: Total de Horas Relógio

MT: Modulação Teórica

MP: Modulação Prática

Requisito: PR = Pré-requisito, CR = Co-requisito, CD = Co-requisito Direcional, RP = Requisito Posição (ct = Créditos, % = percentual de HR, h = total de horas relógio), RE = Requisito Especial.

* Componentes Curriculares a serem cumpridos ao longo do curso.

** Para cursar uma disciplina eletiva, devem ser atendidos os seus requisitos.

*** Atividades Complementares devem ser cumpridas conforme regulamento próprio do curso.

Dentre as disciplinas optativas, é ofertada a disciplina de LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais).

**** Projeto comunitário e disciplinas Institucionais devem ser cumpridas conforme regulamento institucional.

Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Sala de Sessões do Conselho Universitário, em Curitiba, aos dez dias do mês de setembro de dois mil e dezoito.


Waldemiro Gremski
PRESIDENTE

ANEXO 6 – EMENTA DA DISCIPLINA “PRÁTICAS PSICOLÓGICAS” DA PUCPR

EMENTA: Práticas da psicologia nas organizações e na gestão de pessoas. Concepções tradicionais e inovadoras.	
COMPETÊNCIAS:	
1. Construir instrumentos e processos para a gestão de pessoas nas organizações.	
2. Identificar a contribuição do psicólogo na gestão de pessoas.	
3. Desenvolver projetos de intervenção no contexto do trabalho.	
4. Identificar ações com foco na saúde mental e ocupacional.	
TEMAS DE ESTUDO:	COMPETÊNCIA(S) RELACIONADA(S)
-Atividades dos psicólogos nas organizações: uma análise histórico-crítica.	1,2
-Os seis processos de gestão de pessoas: agregar pessoas, aplicar pessoas, recompensar pessoas, desenvolver pessoas, manter pessoas, monitorar pessoas.	2,3
-Saúde mental e ocupacional.	3,4
-O futuro da gestão de pessoas: em que isso afeta as atividades do psicólogo.	1,2,3,4