

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS**  
**FACULDADE DE EDUCAÇÃO**

**GESTÃO DAS AÇÕES DE EXTENSÃO DA DIRETORIA DE AÇÃO CULTURAL  
DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS: UMA PROPOSTA DE  
REESTRUTURAÇÃO DO TRABALHO DESENVOLVIDO NA REALIZAÇÃO DO  
FESTIVAL DE INVERNO**

Rosângela da Silva Santos

**BELO HORIZONTE**  
**2013**

**Rosângela da Silva Santos**

**GESTÃO DAS AÇÕES DE EXTENSÃO DA DIRETORIA DE AÇÃO CULTURAL  
DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS: UMA PROPOSTA DE  
REESTRUTURAÇÃO DO TRABALHO DESENVOLVIDO NA REALIZAÇÃO DO  
FESTIVAL DE INVERNO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Educação da (UFMG), como requisito parcial para obtenção do certificado no Curso de Especialização Gestão de Instituições Federais de Educação Superior.

Orientador: Gustavo Bruno Bicalho Gonçalves

Belo Horizonte  
2013

## SUMÁRIO

|   |    |
|---|----|
| 1. Introdução .....                           | 2  |
| 2. Justificativa .....                        | 4  |
| 3. Objetivos                                  |    |
| 3.1. Objetivo geral .....                     | 5  |
| 3.2. Objetivos específicos .....              | 6  |
| 4. Discussão Teórica                          |    |
| 4.1. Organização do Trabalho .....            | 6  |
| 4.2. Análise Ergonômica do Trabalho .....     | 8  |
| 5. Metodologia .....                          | 10 |
| 5.1. Ergonomia.....                           | 13 |
| 6. Análises Preliminares.....                 | 14 |
| 6.1. Cronograma .....                         | 16 |
| 7. Proposição de um Plano de Intervenção..... | 18 |
| Referências                                   |    |

## 1. Introdução

Ao longo das últimas décadas a Universidade Federal de Minas Gerais veio sofrendo várias transformações em sua estrutura organizacional. Neste trabalho nos deteremos sobre o papel desempenhado pela Diretoria Ação Cultural (DAC) na Universidade, sua estrutura e sua esfera de atuação. Desde 2004, esta Diretoria responde pelos programas e projetos artístico-culturais desenvolvidos pela Pró-Reitoria de Extensão (PROEX). Administrativamente, ela se vincula à estrutura da Administração Central, porém, mantém autonomia em ações e decisões, preservando um vínculo entre programas e projetos da PROEX e a Diretoria de Projetos Especiais.

Um dos principais projetos culturais da UFMG é o *Festival de Inverno da UFMG*, que articula-se de modo mais central a este projeto de intervenção. Sua relevância como uma das principais atividades extensionistas da UFMG lhe confere especificidade no âmbito do DAC. Por se tratar de um evento de grande porte, ele apresenta demandas que requerem uma grande preparação em Belo Horizonte, que vai desde o seu projeto até a realização. No Setor de Programação de Eventos, ele começa pela “pré-produção”, que dura cerca de cinco meses e consiste em várias etapas organizacionais complexas. Como exemplo dessa fase podem ser citados a montagem do processo de prevenção à incêndio junto ao corpo de bombeiros da cidade sede e a solicitação de Alvará Judicial.

Este trabalho visa analisar a organização do trabalho na Diretoria de Ação Cultural da Universidade Federal de Minas Gerais (DAC/UFMG). No organograma da Universidade Federal de Minas Gerais, a DAC está inserida

na Pró-Reitoria de Extensão (PROEX/UFMG), órgão ligado ao gabinete do Reitor da UFMG, conforme descreve o Regimento Geral da UFMG, em seu artigo 54:

A Pró-Reitoria de Extensão (Proex) foi criada em 1969, quando se institucionalizou a extensão na UFMG. Esta, contudo, teve seu início informal desde 1930 (<https://www3.ufmg.br/proex/historico.php>). A Proex tem o objetivo de articular e coordenar as atividades de extensão universitária na instituição, com a construção de políticas internas e externas. As políticas externas dizem respeito à captação de recursos, através de editais junto a órgãos governamentais e a política interna relaciona-se com as parcerias com as diversas áreas e setores da universidade. (UFMG, 2010)

Este trabalho parte de observações feitas em meu cotidiano enquanto servidora Técnico-Administrativa em Educação (TAE), lotada nesse Setor, que exerce a atividade de produtora de eventos nos últimos dez anos e, portanto, conhecedora de parte da dinâmica do trabalho que deve ser desenvolvido para a realização de eventos.

As análises que serão aqui empreendidas tomam como base o conceito de trabalho, tal como definido por Guérin et al. (2001, p.11), em sua proposta de análise ergonômica do trabalho, conforme será desenvolvido na seção

Referencial Teórico:

a palavra 'trabalho' abrange várias realidades, como mostra seu uso corrente. É utilizada, conforme o caso pra designar as condições de trabalho (trabalho penoso, trabalho pesado...), o resultado do trabalho (um trabalho malfeito, um trabalho de primeira...) ou a própria atividade de trabalho (fazer seu trabalho, um trabalho meticuloso, estar sobrecarregado de trabalho...) (Guérin, 2011, p.11).

## 2. Justificativa

O Festival de Inverno da UFMG é realizado em parceria com diversos setores da Universidade que, em conjunto desempenham, cada um com a sua especificidade, a preparação do projeto. Um setor estratégico deste conjunto é a Coordenadoria de Assuntos Comunitários (CAC), responsável pelos equipamentos de som, luz e multimídia, essenciais ao Festival. Vale ressaltar que, a CAC também é responsável por quase todos os eventos acadêmicos da UFMG, com o material e a mão de obra qualificada de técnicos.

Partindo de uma análise preliminar identificamos que a grande abrangência da atuação da CAC na UFMG teria como uma de suas consequências a insuficiência para atender a grande demanda do Festival de Inverno, que faz com que seja necessária a contratação de profissionais externos. Atualmente, a CAC/UFMG conta com cinco técnicos, sendo dois de luz e três de som, que não pertencem ao quadro efetivo da Universidade. Além disso possui dois técnicos-administrativos que auxiliam estes profissionais.

A divisão do trabalho é clara: de um lado está o Setor que produz o evento e, do outro, o Setor que executa o mesmo. A DAC está sempre na dependência da CAC para realizar suas atividades, o que está na origem de alguns conflitos que este trabalho pretende evidenciar.

O próprio Plano de Desenvolvimento Institucional da UFMG (PDI/UFMG), para os anos de 2013-2017, prevê algumas modificações necessárias na área de ação cultural da Universidade, que nele assim está descrito:

as ações culturais, que marcam de forma especial a trajetória da UFMG, desde os seus primórdios, passarão por intensa requalificação, vindo a se transformar em dimensões mediadoras centrais das demais atividades de ensino e pesquisa da

Universidade, por intermédio de um conjunto de iniciativas, que se desdobram na proposta de constituição de uma Pró-Reitoria de Cultura. (PDI/UFMG, 2013 p.61)

Desta forma, a organização deve estar comprometida com as ações e propostas de mudanças que o estudo ergonômico pretende e mesmo que, a longo prazo, focar nestas transformações.

...precisa estar bem preparado para lidar com as diferenças, transpor barreiras e conseguir a confiança dos profissionais atuantes dentro da instituição e, principalmente, saber escutar para depois se fazer escutar, promover interação e integração entre as pessoas para que estas se sintam parte viva do processo e não apenas números.

Um planejamento eficiente de políticas de Recursos Humanos precisa trabalhar, além de preventivamente, focando também sua atenção não somente no assédio moral quando já ocorrido, mas repensando, questionando se tais políticas estão sendo bem aplicadas, bem desenvolvidas ou se estão precisando de reestruturação, de serem repensados seus métodos e estruturas organizacionais. MANUAL DE ASSÉDIO MORAL, 2012.

A reflexão que ora se pretende justifica-se pela percepção de constantes prejuízos financeiros causados à Instituição, ocasionando também má qualidade de vida no ambiente organizacional. Tudo isto se revela nas relações interpessoais na própria instituição, que são prejudicadas devido à intensidade das exigências e falta de coordenação efetiva para atendê-las.

### **3. Objetivos**

#### **3.1. Objetivo Geral:**

Analisar a organização do trabalho na Diretoria de Ação Cultural da Universidade Federal de Minas Gerais, visando intervir de modo a garantir maior eficiência na organização do festival de inverno da UFMG.

### **3.2. Objetivos Específicos:**

- Analisar a divisão do trabalho da Diretoria de Ação Cultural, por meio de entrevistas, observações e questionários, que permitam o conhecimento mais profundo das especificidades do trabalho, formulando o diagnóstico e as possibilidades de transformações;
- Identificar a divisão de responsabilidades e tarefas desempenhadas pelos funcionários da DAC, utilizando a ergonomia fazendo uma leitura ampliada do trabalho;
- Identificar as demandas que se apresentam ao Setor na intenção de diagnosticar problemas;
- Identificar as demandas específicas que o Festival de Inverno apresenta ao Setores da UFMG;
- Sugerir novas formas de organização do trabalho utilizando referencial bibliográfico fomentando a implementação de reestruturação do trabalho desenvolvido.

## **4. Discussão Teórica**

### **4.1. Organização do Trabalho:**

A partir de 1780, início da Revolução Industrial, aconteceram mudanças nas organizações e no modo de produção e uma nova forma de se ver e tratar o trabalho e os trabalhadores surgiu decorrente das exigências do desenvolvimento das técnicas. Estas transformações na sociedade econômica, com a introdução do trabalho assalariado, pelo capitalismo, despertou



pesquisadores como Taylor, com a Administração Científica, Ford, Fayol, com a Teoria Clássica, Mayo, e a Teoria das Relações Humanas e outros, que tentavam entender qual a forma de se aproveitar ao máximo a mão de obra existente.

Para classificar os modelos de organização Fleury (1987) definiu dois grandes grupos, o do Modelo Clássico, que tem como representante Taylor e sua Administração científica, que se baseava no estudo do tempo/movimento. E os Novos Modelos de Organização do Trabalho que quebravam os paradigmas tayloristas e tendo como um dos principais modelos o japonês.

A Teoria das Relações Humanas de Elton Mayo é desenvolvida, como contraponto a Teoria Clássica e para "corrigir a forte tendência à desumanização do trabalho surgida com a aplicação de métodos rigorosos, científicos e precisos, aos quais os trabalhadores deveriam submeter-se. (CHIAVENATO, 1983)”

A organização do trabalho na sociedade atual está diretamente ligada ao cotidiano das pessoas e como as pessoas estão se relacionando com o ambiente em que convivem. Segundo Bresser-Pereira:

Hoje, raramente, o homem trabalha, defende seus interesses e mesmo se diverte por conta própria, de forma isolada. Ele está inserido em organizações que coordenam seu trabalho, seu estudo, seus interesses, suas reivindicações. (BRESSER-PEREIRA, 2004, p.2).

O trabalho sempre é realizado em função de um objetivo ou uma necessidade. É através do trabalho, na realização de tarefas que o indivíduo demonstra suas habilidades e desenvolve competências. Ainda, conforme Bresser-Pereira (2004, p.2): “Por um lado, as organizações têm um papel essencial na

formação da personalidade do homem moderno; por outro, as organizações e sua boa administração são condições do desenvolvimento de qualquer país”.

#### **4.2. Análise Ergonômica do Trabalho**

No Brasil, a NR17<sup>1</sup>, *Norma Regulamentadora* referente a ergonomia, que “visa a estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente”, foi expedida através da *portaria 3214/78*, que “Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho, do Ministério do Trabalho e vigora desde 23 de novembro de 1990 e traz no texto do Item 17.1.2. a seguinte recomendação:

Para avaliar a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, cabe ao empregador realizar a análise ergonômica do trabalho, devendo a mesma abordar, no mínimo, as condições de trabalho, conforme estabelecido nesta Norma Regulamentadora. (NR17, 1978)

Desde modo, a Análise Ergonômica do Trabalho visa perceber e diagnosticar a situação de trabalho, considerando a legislação e o ambiente de trabalho. Segundo Guérin et al. (2001, p.1) “transformar o trabalho é a finalidade primeira da ação ergonômica.”

---

<sup>1</sup> NR 17. Disponível em:

<[http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BEFBAD7064803/nr\\_17.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BEFBAD7064803/nr_17.pdf)>. Acesso em 15 de julho de 2013.

Nos estudos da escola francesa, a análise ergonômica busca avaliar a atividade, compreendendo que são as atividades realizadas pelo trabalhador que criam as configurações que transformarão as organizações (GUÉRIN ET AL, 2001). Para Guérin et al (2001, p.25) é função do profissional da ergonomia, “identificar as características da situação do trabalho que orientam a maneira pela qual o trabalhador realiza sua atividade.”

Analisar as atividades do trabalho objetiva diminuir as distorções entre as normas para se praticar as tarefas e a realidade nas condutas do trabalhador.

Ainda de acordo com Guérin:

O trabalhador, no decorrer da realização de sua atividade de trabalho, estabelece um compromisso entre: a definição dos objetivos de produção; suas características próprias, e sua capacidade de atingir seus objetivos, levando-se em conta as condições de realização de sua atividade, postas à sua disposição pela empresa; o reconhecimento social de uma qualificação e sua negociação na forma de um contrato de trabalho. (GUÉRIN, 2001, p.26)

A ação do ergonomista se dará quando este conseguir inserir transformações positivas em todo o ambiente do trabalho. Conforme Guérin:

Uma ação é ergonômica quando comporta uma análise da atividade de trabalho que contribui para desvendar as estratégias usadas pelos operadores para efetuar sua tarefa, ou seja, para atingir os objetivos que lhes foram fixados em determinadas condições. (Guérin, 2001, p. 43)

Nesse sentido, a ergonomia busca centralizar suas atenções no ser humano, proporcionando não apenas mudanças organizacionais, mas também nos conceitos relacionados a atividade laboral, visando a qualidade de vida no trabalho, com o entendimento de que com o auxílio do que se propõe na análise ergonômica do trabalho no gerenciamento de recursos humanos e de projetos seja realizada uma interferência na cultura

organizacional buscando alcançar o proposto nos objetivos deste trabalho que a partir da análise da divisão do trabalho da Diretoria de Ação Cultural; identificando as responsabilidades de cada um dos funcionários da DAC e as demandas do Setor, conjugando com as demandas do Festival de Inverno, consiga sugerir novas formas de organização do trabalho.

## **5. Metodologia**

A metodologia adotada visando uma aproximação da questão aqui anunciada é a ergonomia. Segundo Cattani (1999, p. 69) “ergonomia é o conjunto de conhecimentos sobre o homem no trabalho, que busca influenciar a concepção de instrumentos, máquinas e sistemas técnico-organizacionais segundo critérios de saúde e eficiência”.

Ao estudar uma estrutura organizacional, seu funcionamento e desdobramentos sob a perspectiva do trabalho e do trabalhador, a ergonomia parte de uma demanda definindo objetos e possibilidades de ação.

Portanto, a partir de diagnósticos, poderia-se propor ações para possíveis transformações.

Inicialmente será realizado um estudo minucioso, necessário para formatar as possibilidades e emitir um diagnóstico. Como descreve (Ramazzini, 2001):

A condução do processo de análise em ergonomia é um construção que, partindo da demanda, se elabora e toma forma ao longo do desenrolar da ação. ...É sempre necessário fazer a análise de uma demanda socialmente expressa, para definir seu objeto e as possibilidades de ação. (RAMAZZINI,2001)

A demanda é averiguada através da constatação de recorrência, principalmente, dos mesmos problemas e a ergonomia pretende responder todos os questionamentos pertinentes à questão.

Para Guérin et al.:

O que interessa ao ergonomista não é a atividade de trabalho por si só. Compreendê-la melhor só se justifica se permitir a transformação do trabalho, o que implica frequentemente em acesso a uma leitura crítica do funcionamento da empresa. Essa leitura assume um caráter particular. Tem como ponto de partida a maneira pela qual os operadores efetivamente realizam o trabalho que lhes foi confiado. Essa leitura específica interroga as que são realizadas a partir dos outros pontos de vista presentes na empresa. (GUÉRIN, 2001 p.37)

No âmbito deste projeto de intervenção, cabe destacar a importância de conhecer o papel da cultura na conjuntura da Universidade Federal de Minas Gerais, seu surgimento e as diversas fases até os dias atuais. Contextualizar a Diretoria de Ação Cultural-DAC neste processo, quando, onde e como ela surge. Especificar e discorrer sobre os projetos por ela desenvolvidos e todas as suas atividades inerentes. Aprofundar este estudo explicando e apontando, detalhadamente, a participação e/ou cooperação de outros setores, para o pleno funcionamento do trabalho, qual seja a produção de eventos.

Neste contexto, a proposta do presente trabalho é um estudo da organização do trabalho de um determinado setor, cujo resultado será um diagnóstico que deverá subsidiar a reorganização deste mesmo setor, no intuito de congrega e facilitar as atividades dos trabalhadores envolvidos com a realização do Festival de Inverno da UFMG.

Logo, a reflexão que se pretende neste estudo vai ao encontro do que se propõe no PDI/UFMG:

Cabe frisar, no entanto, que a proposta ora apresentada de constituição de uma Pró-Reitoria de Cultura não consiste na simples consolidação de um novo *status* institucional da área de cultura, mas representa o efetivo reconhecimento da indispensável necessidade de se promover o processo de interação dinâmica entre cultura e educação, ao mesmo tempo que alça, em definitivo, a cultura em posição de valor essencial do cotidiano e das rotinas acadêmicas e científicas da Universidade. . (PDI/UFMG, 2013 p. 80)

Para realização de reorganização interna em qualquer setor ou atividade de trabalho é necessário um amplo estudo das relações e de como isto afetará o ambiente. Assim, a gestão de pessoas ou de recursos humanos deve estar obrigatoriamente envolvida para realizar intervenções ergonômicas, que auxiliem na adaptação deste setor a nova configuração.

A *Conferência Nacional de Recursos Humanos da Administração Pública Federal* em seu relatório final, ao discutir a democratização das relações de trabalho, destacou que “o diálogo é o instrumento, por excelência da democratização das relações de trabalho, como o é da democracia”,(p.30).

Nesse sentido, o tratamento dos conflitos, tendo por base o diálogo torna-se uma das vertentes mais importantes da política de Recursos Humanos, área vital do funcionamento do Estado.

A nova política de gestão de pessoas prima pela dignidade do servidor público e este reconhecimento é de primordial importância para que o servidor seja visto enquanto detentor tanto de direito quanto de deveres e nesta seara, portanto, pode ter, individual ou coletivamente, conflitos oriundos desta relação que deixa de ser unilateral. (BRASIL, 2009, p.31)

Contribuindo na discussão sobre o debate das melhores condições de vida e trabalho, essenciais na auto estima dos indivíduos, Papa *et al* no Manual de Orientação para o Combate ao Assédio Moral Ambiente de Trabalho diz:

Os Setores de Recursos Humanos tem que atuar como um multiplicador de valores e ética dentro da organização, utilizando a comunicação de maneira eficiente, fortalecendo as relações entre empregador e funcionários. É consenso entre os especialistas que os indivíduos precisam ser valorizados, ter conhecimento das informações necessárias ao bom andamento das funções e cargos, caso contrário se sentirão desmotivados. E que a comunicação interna eficiente é de grande importância para a valorização e motivação dos funcionários ajudando na prevenção da disseminação de rumores dentro da organização. Isto só será possível com investimentos permanentes nas políticas de recursos humanos da organização. (PAPA *et al*, 2012, p.30)

### **5.1. Ergonomia**

Uma das características da ergonomia é o envolvimento coletivo de todos os participantes do trabalho em questão, pondo em evidência o trabalho real e não aquele estabelecido por normas, que a maioria das vezes não funciona. Desta forma, a ação ergonômica reuniria Diretoria de Ação Cultural (DAC) e Coordenadoria de Assuntos Comunitários (CAC), setores intrínsecamente ligados na consecução de eventos, levando em conta a pluralidade e diversidade existente nos setores, para constituir um ponto de vista esclarecendo o vínculo entre condições, atividade e o produto final do trabalho. Como isso se daria? Analisando o projeto específico do Festival de Inverno, envolvendo todos, desde direção a funcionários, articulando todas as informações e observações a respeito do trabalho desenvolvido, confrontando seus atores e investigando tudo que possa ampliar e ajudar a pesquisa, permitirá através da análise do trabalho, confrontando pontos de vistas, identificando contradições e chegando a formulações e diagnósticos que possibilitarão as desejadas transformações de diferentes tarefas e atividades de trabalho.

Pesquisar as atribuições dos técnicos envolvidos, o cotidiano destes profissionais que além da cultura atendem também eventos acadêmicos como palestras, seminários e etc., e também listar os equipamentos que a universidade dispõe para tais eventos. Questionários podem ser utilizados para o mapeamento da realidade destes setores, tanto aplicado a pessoas quanto infraestrutura, servindo também para diagnosticar quantidade e tipos de equipamentos.

Portanto, a elaboração de questionários pode significar o melhor ponto de partida da pesquisa que provavelmente, será complexa, principalmente por se tratar de um órgão público, em que devido a fatores externos às tarefas, acarretam rearranjos constantes dos gestores. Entretanto, estas dificuldades que, com certeza vão aparecer na pesquisa, alimentarão a discussão contribuindo ainda mais para o objetivo final.

## **6. Análises preliminares**

A partir de um levantamento preliminar sabe-se que a organização do Festival de Inverno inicia-se pelo estabelecimento dos primeiros contatos com os diversos artistas; logo é preciso enviar convites formais, assim como acordos de cachês. Paralelamente, realiza-se a organização da parte técnica com solicitação de infraestrutura de equipamentos e materiais, acerto da equipe técnica de trabalho discriminando número de técnicos especializados, produtores, assistentes e ajudantes.



Definida esta parte, inicia-se a montagem da agenda com definição de locais de apresentação, transportes (equipe, cenários e artistas), alimentação, listagem de materiais diversos, passagens aéreas e terrestres, etc.

A partir do momento em que se recebem as demandas técnicas e durante toda a preparação faz-se necessário um corpo técnico para avaliações constantes de mapas de palco, *riders* técnicos, etc. No entanto, como a DAC não possui em seus quadros pessoal especializado na área, ele depende da Coordenadoria de Assuntos Comunitários da Universidade Federal de Minas Gerais (CAC/UFMG), para estas avaliações. A CAC, por sua vez, trata-se de um órgão auxiliar da universidade e de assessoria do Gabinete do Reitor criado em 1990 para atender a crescente demanda da comunidade universitária. Sua função é prestar atendimento à comunidade universitária por meio de escuta qualificada, intervenção social, apoio técnico e logístico, conforme demandas dos seus segmentos, para o desenvolvimento de atividades acadêmicas, culturais, políticas e sociais. As responsabilidades dos técnicos da CAC/UFMG incluem tarefas imprescindíveis para a realização de eventos acadêmicos e de outra natureza.

O argumento de se criar um setor técnico para a DAC contemplará o propósito contido no texto do PDI/UFMG:

Outro aspecto a ser ressaltado é que se trata, também, de propor a estruturação de uma nova célula administrativa dentro de patamares de maior eficiência e economia na gestão pública, tendo em vista que a nova Pró-Reitoria será baseada na otimização da aplicação de recursos humanos e financeiros já disponibilizados e alocados em outras áreas existentes na UFMG. A Pró-Reitoria de Cultura viria a ser constituída, então, a partir de uma reorganização interna, aglutinando, administrativa e funcionalmente, órgãos e departamentos autônomos ligados à Reitoria sob um novo arranjo, com a mobilização mínima de recursos adicionais. (PDI/UFMG, 2013 p. 80)

O Festival de Inverno da UFMG é mencionado no PDI/UFMG, mas apenas como um projeto de ação cultural de interiorização:

Concomitantemente a essas ações na área da Saúde, outra das prioridades da UFMG consiste na interiorização das suas atividades, o que se dá tanto pelo fortalecimento dos seus espaços de atuação situados no interior do Estado – o *Campus* Regional de Montes Claros; o Instituto Casa da Glória, em Diamantina; a Fundação Rodrigo Mello Franco de Andrade, em Tiradentes – quanto pela proposição de programas e projetos de extensão universitária, ou de ação cultural, muitos deles de amplo alcance – entre outros, o Programa Polo de Integração da UFMG no Vale do Jequitinhonha, o Projeto Manuelzão e o Festival de Inverno. (PDI/UFMG, 2013, p.22-23)

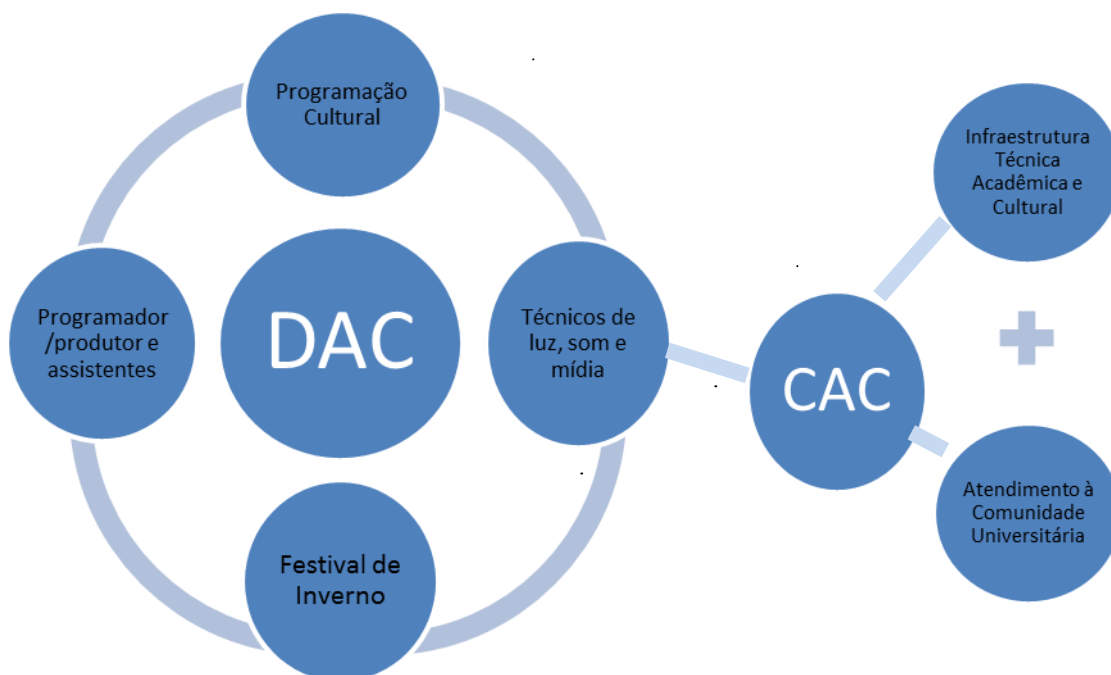
Ou, ainda, como ação integradora, como se vê no excerto seguinte:

Integração com outras estruturas da universidade que atuem como facilitadores para o acesso dos estudantes à assistência à saúde física e psíquica (SAST), ao lazer (CEU) e às atividades culturais (DAC, Rede de Museus, Festivais de inverno e de verão), (PDI/UFMG, 2013, p.

O PDI não prevê, portanto, uma possível reorganização do Setor, para melhoria do serviço prestado.

O organograma abaixo demonstra como é o funcionamento do trabalho comum aos 2 setores hoje. Pretende-se através deste esboço, refletir sobre todos os itens no estudo, estabelecendo a pesquisa:

Figura 1: Organograma do trabalho comum ao DAC e à CAC.



Fonte: elaboração própria. 2013

Nota-se, portanto, que o técnico é imprescindível nos projetos culturais mas, nem sempre ele está disponível, pelo fato de pertencer a outro setor, com outras demandas além desta. Há aqui um ponto de conflito importante. É imprescindível a participação do técnico em contato direto com os produtores dos artistas, pois os acertos devem ser feitos diretamente com quem vai executar o trabalho final.

### 6.1. Cronograma do Projeto de Intervenção:

As etapas previstas para cada uma das atividades, e os respectivos prazos, encontram-se especificados no quadro abaixo.

Figura 2:

| TAREFAS/ETAPAS              | PERÍODO |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----------------------------|---------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
|                             | A       | S | O | N | D | J | F | M | A | M | j |
| Levantamento sobre pessoal  | ■       | ■ | ■ |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Análise das qualificações   | ■       | ■ | ■ |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Análise de perfil           | ■       | ■ | ■ |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Levantamento s/equipamentos |         |   |   | ■ | ■ |   |   |   |   |   |   |
| Coleta de dados - DAC       |         |   |   | ■ | ■ |   |   |   |   |   |   |
| Coleta de dados - CAC       |         |   |   | ■ | ■ |   |   |   |   |   |   |
| Elaboração de entrevistas   |         |   |   |   |   | ■ |   |   |   |   |   |
| Elaboração de questionários |         |   |   |   |   | ■ |   |   |   |   |   |
| Aplicação da metodologia    |         |   |   |   |   |   | ■ | ■ | ■ |   |   |
| Análise da pesquisa         |         |   |   |   |   |   |   |   |   | ■ | ■ |
| Diagnóstico                 |         |   |   |   |   |   |   |   |   | ■ | ■ |

### 7. Proposição de um plano de intervenção:

O processo de avaliação poderá ser a elaboração de um questionário, que deverá ser respondido a cada evento realizado. Neste constará todas as fases do evento, desde o convite até a apresentação final, que inclui também o pós-evento (guarda e recolhimento de equipamentos e toda a infraestrutura).

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão de Recursos Humanos. Conferência Nacional de Recursos Humanos da Administração Pública Federal. **Relatório final da Conferência de Recursos Humanos da Administração Pública Federal**, 2009.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Norma Regulamentadora 17**. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BEFBAD7064803/nr\\_17.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BEFBAD7064803/nr_17.pdf)>. Acesso em 15 de julho de 2013.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos; MOTTA, Fernando C. Prestes. **Introdução à organização burocrática**. São Paulo: Thomson, 2004. p. 2-3

CATTANI, Antonio David. **Trabalho e tecnologia**: dicionário crítico. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1999. p. 69-73.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil. 1983.

FLEURY, Afonso . Organização do trabalho na Indústria: recolocando a Questão nos Anos 80. In: FELURY,M.T. FISCHER; R.M. (Org.). **Processo e Relações de Trabalho no Brasil**. São Paulo: Editora Atlas, 1987, v. , p. 51-66.

*GUÉRIN, F., LAVILLE, A., DANIELLOU, F., DURAFFOURG, J., KERGUELEN, A.* Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia. São Paulo: Edgard Blücher, Fundação Vanzolini, 2001.

PAPA, Cristina del *et al.* **Assédio moral denuncie!** manual de orientação para o combate ao assédio moral no ambiente de trabalho. 2.ed. rev., atual. e ampl. Belo Horizonte: SINDIFES, 2012.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. DEMEC. **Regimento Geral da Universidade Federal de Minas Gerais**. Belo Horizonte, UFMG,. 2010.

Disponível em:

<<http://www.demec.ufmg.br/disciplinas/ema003/regimentoUFMG.htm> . Acesso em: jun, 2013.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. **Plano de Desenvolvimento Institucional**: 2013-2017, de 19 de abr. de 2013. Disponível em: <[https://www.ufmg.br/conheca/pdi\\_ufmg.pdf](https://www.ufmg.br/conheca/pdi_ufmg.pdf)>. Acesso em: jul, 2013.