

ANGELA BUHR

***A NECESSIDADE DE UM NOVO AGIR PROFISSIONAL :
Um desafio ao Serviço Social do DER/SC***

DEFINIDO EM
PPOLIS 30/04/02


Prof. Krystyna Malys Costa
Chefe do Depto. de Serviço Social
CSE/UFSC

FLORIANÓPOLIS, ABRIL DE 2002.

ANGELA BUHR

***A NECESSIDADE DE UM NOVO AGIR PROFISSIONAL:
Um desafio ao Serviço Social do DER/SC***

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina, para obtenção do Título de Bacharel em Serviço Social, orientado pela Professora Maria Ester Menegasso

FLORIANÓPOLIS, ABRIL DE 2002.

ANGELA BUHR

***A NECESSIDADE DE UM NOVO AGIR PROFISSIONAL:
Um desafio ao Serviço Social do DER/SC***

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina, para a obtenção do título de Bacharel em Serviço Social, orientado pela Professora Maria Ester Menegasso.

BANCA EXAMINADORA



Prof.^a Maria Ester Menegasso
Presidente da Banca Examinadora



João Cesário Pereira Neto
Gerente de Recursos Humanos do DER/SC
Examinador



Mirian Torquato Silva
Assistente Social do DER/SC
Examinadora

FLORIANÓPOLIS, 30 DE ABRIL DE 2002.

*“As idéias são frágeis
Muito importantes são os ambientes que
dão origem a elas e as deixam crescer”.*

Norius, 1990

Dedico este trabalho à minha “Mestra”, Mirian Torquato Silva, por ter iluminado, desde o primeiro instante, o aprendizado da prática profissional, bem como pelas muitas horas dedicadas a uma simples estudante. Pela compreensão e o carinho que recebi, dando-me a cada dia mais força para o continuar da minha caminhada, o meu muito obrigada!!!!!!

AGRADECIMENTOS

Nossas histórias individuais são marcadas pelas relações que temos com as pessoas que cruzam nosso caminho, tanto de maneira perene quanto de forma temporária. Na jornada trilhada para a construção deste trabalho, agradeço de forma explícita:

- A DEUS, por iluminar os meus caminhos, abençoando-me todos os dias;
- A meus pais, Claus e Janice, por terem me fornecido toda atenção nesta vitória;
- Às nenecas Ana Paula e Ana Carolina, minhas maravilhosas irmãs que, sempre sorrindo, me fazem enxergar a vida de diferentes formas;
- Ao meu irmão Marcos: no nosso tempo de infância, tudo era tão tranquilo! Nem sequer imaginávamos que no futuro as lágrimas não correriam por mim, mas sim por medo de não dar conta;
- À minha OMA querida, que tanto reza por mim, hoje posso oferecer um pedaço de tantas outras alegrias que estão por vir... te adoro!
- À Dione, amiga e companheira de trabalho que compartilhou comigo parte do seu saber, me ensinando passos de um aprendizado;
- À professora orientadora Maria Ester Menegasso, pelos ensinamentos, paciência, empenho e seriedade com os quais conduziu este trabalho;
- À equipe de trabalho da prof^a. Maria Ester, em especial a Adriana e a Léia que me deram a maior força;
- À minha mais nova família Eliane e Marisa, que me ouviram e souberam me entender nos momentos mais difíceis, bem como nos momentos mais alegres;
- À minha primona Deni, que sem perceber contribuiu para toda minha formação;
- Ao Edu, por estar ao meu lado nesta fase importante da minha vida;
- Aos meus amigos, Kiko, Débora, Simo, Ana Paula, Ana Luiza, Deise, Cris, Maura, Fabi, Sylvania, Karin, e Simone por entenderem minha ausência neste período;
- A toda a Família TORQUATO que, indiretamente, me transmitiu paz e segurança no meu caminhar;
- À Maria Cristina pela atenção dedicada a este trabalho nos últimos momentos;
- À toda a equipe de trabalho do Recursos Humanos do DER/SC e ao Gerente João Cesário, por me incentivar e me oferecer subsídios para o término deste trabalho;
- Ao DER/SC e a todos os funcionários que estiveram trabalhando comigo nesta fase de estágio, bem como no sucesso de sua conclusão.

Sem essas pessoas, esta caminhada sequer teria começado!!!

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	07
2	O DEPARTAMENTO DE ESTRADAS DE RODAGEM DE SANTA CATARINA: UMA ORGANIZAÇÃO ESTATAL	10
2.1	CONCEITUAÇÃO DE ORGANIZAÇÃO E INSTITUIÇÃO.....	10
2.2	HISTÓRICO E CARACTERIZAÇÃO DO DER/SC.....	16
2.2.1	Retrospectiva histórica do DER/SC.....	16
2.2.2	O contexto atual do DER/SC.....	18
2.2.2.1	Organograma do DER/SC.....	22
2.2.2.2	Estrutura organizacional básica do DER/SC.....	23
3	A GERÊNCIA DE RECURSOS HUMANOS E A INSERÇÃO DO SERVIÇO SOCIAL	26
3.1	ATRIBUIÇÕES DA GERÊNCIA DE RECURSOS HUMANOS.....	26
3.1.1	A Gerência.....	26
3.1.2	O Setor de Atendimento ao público e capacitação.....	27
3.1.3	O Setor de Registros e cadastros.....	27
3.1.4	O Setor de Folha de pagamento.....	27
3.1.5	O Setor Primeira chance.....	28
3.1.6	O Setor de Serviço Social.....	28
3.2	O SERVIÇO SOCIAL NO DER/SC E A AÇÃO PROFISSIONAL.....	29
4	A CONSTRUÇÃO DE UM NOVO AGIR PROFISSIONAL FRENTE ÀS NOVAS DEMANDAS	37
4.1	CONSIDERAÇÕES SOBRE O SERVIÇO SOCIAL E O PROCESSO DE TRABALHO	37
4.2	INOVAR PARA ENFRENTAR OS DESAFIOS – UMA NECESSIDADE DO PROFISSIONAL DO SERVIÇO SOCIAL DO DER/SC.....	45
4.2.1	Sugestões de ações para o Serviço Social do DER/SC.....	46

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	56
FONTES BIBLIOGRÁFICAS.....	58
BIBLIOGRAFIA.....	61
ANEXOS.....	63

1 INTRODUÇÃO

Vivemos numa era de mudanças rápidas, num mercado global que impõe enorme pressão competitiva às nossas instituições econômicas (organizações). Vivemos na sociedade da informação, em que o povo tem acesso às informações quase tão depressa quanto seus líderes. Vivemos numa economia baseada no conhecimento, onde trabalhadores de bom nível educacional resistem aos comandos e exigem autonomia. Vivemos numa era de nichos de mercado, com consumidores habituados a uma alta qualidade e ampla escolha.

Neste ambiente, as instituições burocráticas públicas e privadas que se desenvolveram durante a era industrial parecem-nos cada vez mais deficientes.

Em certas circunstâncias, as instituições burocráticas ainda funcionam. Se o ambiente é estável, a tarefa a realizar relativamente simples e todos os clientes querem o mesmo serviço, sem que a qualidade se torne crítica, a burocracia pública tradicional pode ser eficaz.

Mas a maioria das instituições governamentais é obrigada a executar tarefas cada vez mais complexas, em ambientes que mudam rapidamente, para clientes que exigem opções e qualidade. Essa nova realidade dificulta a vida das nossas instituições públicas.

Nossa tecnologia de informação e nossa economia baseada no conhecimento nos proporcionam oportunidades de fazer o que nunca sonharíamos em fazer anos atrás. Contudo, para aproveitar essas oportunidades, precisamos recolher as ruínas das instituições da era industrial e reconstruí-las .

Mesmo com as transformações (dentre elas a tecnologia), a liderança e a desenvoltura de todo este processo de criação ainda cabem à capacidade humana.

O advento de novas tecnologias gerou e tem gerado alterações na concepção do trabalho, o que de certa forma produz um repensar em termos das habilidades requeridas para o efetivo desempenho profissional, melhorando a qualidade da mão-de-obra e, conseqüentemente, melhorando a qualidade do produto.

Em um cenário marcado por rápidas mudanças, riscos e incerteza, onde a procura por inovações e pela capacidade de se tomar decisões imediatas, sem apoio em normas preestabelecidas, é crescente, a habilidade em criar constitui um dos recursos mais precisos (ALENCAR, 1996, p 11).

O grande desafio nesse sentido, é saber tirar proveito das crises advindas do próprio processo de mudança.

Dentro desse contexto, o Serviço Social necessita também rever suas atividades, redescobrendo alternativas e possibilidades para o trabalho profissional no cenário atual.

O presente Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), exigência do curso de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina para a obtenção do Bacharelado em Serviço Social, tem como objetivo apresentar algumas considerações sobre a necessidade da inovação no agir profissional dos assistentes sociais, principalmente aos assistentes sociais do Departamento de Estradas de Rodagem do Estado de Santa Catarina, instituição na qual realizamos estágio curricular.

Com base na teoria do Serviço Social e na experiência prática proporcionada pelo estágio no DER/SC, formulou-se o seguinte problema de estudo: O que fazer para contribuir para um novo agir profissional dos assistentes sociais do DER/SC, frente à nova realidade das demandas?

A relevância prática deste estudo se fundamenta na constatação de que hoje se faz necessária uma mudança no modo de pensar, sentir e agir do profissional. Para tanto, são propostas neste estudo algumas ações que julgamos inovadoras e oportunas.

Pretende-se assim fornecer subsídios para a melhoria das ações dos profissionais, contribuindo para a qualidade dos serviços prestados pelo Serviço Social do DER/SC aos seus usuários.

Para a construção deste trabalho foram, realizadas pesquisas bibliográficas sobre o processo de trabalho do Serviço Social, contextualizando a intervenção profissional do assistente social; foram consultados também livros na área da Administração.

Além da bibliografia, também foi realizada uma pesquisa nas documentações do Serviço Social do DER/SC e no diário de campo da experiência de estágio.

O diálogo aberto e reflexivo proporcionado pelas assistentes sociais do DER/SC sobre suas ações, demonstrando preocupação no sentido de implementar e sistematizar, novos trabalhos com eficiência, eficácia e efetividade frente às demandas atuais, contribuíram também para a elaboração do presente estudo.

Este trabalho está organizado em quatro capítulos:

Inicialmente, discorre-se sobre o trabalho presente, como está organizado e o seu objetivo.

O segundo capítulo apresenta uma visão geral da instituição onde realizamos o estágio curricular: o Departamento de Estradas de Rodagem de Santa Catarina (DER/SC). Esta

apresentação parte dos conceitos de Organização e Instituição, construindo um panorama do contexto onde se inserem a referida organização e sua retrospectiva histórica.

O terceiro divide-se em duas partes: a primeira apresenta as atribuições da Gerência de Recursos Humanos do DER/SC; a segunda parte procura situar o Serviço Social no DER/SC e discorrer sobre as ações profissionais desenvolvidas em seu âmbito.

O quarto capítulo fundamenta o Serviço Social e o processo de trabalho, a necessidade de ações inovadoras no agir profissional frente às mudanças, bem como surge ações ao Serviço Social do DER/SC, numa visão inovadora.

Finaliza-se o estudo com considerações finais sob a forma de uma conclusão à qual se segue a bibliografia utilizada e consultada.

Este trabalho não se constitui em verdade absoluta, mas pretende oferecer contribuições ao Serviço Social do DER/SC, visando um aperfeiçoamento nas suas ações.

2 O DEPARTAMENTO DE ESTRADAS DE RODAGEM DE SANTA CATARINA: UMA ORGANIZAÇÃO ESTATAL

2.1 CONCEITUAÇÃO DE ORGANIZAÇÃO E INSTITUIÇÃO

As organizações e instituições possuem uma conceituação complexa, decorrente da diversidade teórica, política e ideológica que as envolve no contexto atual. Sendo assim, o complexo conceitual em que inserem as organizações e as instituições implica o seu estudo nos diversos campos de conhecimento.

A essência da palavra organização vem do grego *organom*, que significa instrumento. No Dicionário Aurélio a palavra organização é definida como “uma associação ou instituição com objetivos definidos” e, ainda, como “ato organizado, conformação, estrutura, planejamento”.

Algumas das formas atuais de organização são consideradas fenômenos recentes, embora possam ser identificados como transformações de outras formas que já existiam anos atrás.

As organizações sociais existem devido aos interesses individuais que induzem à atividade conjunta dos indivíduos, a fim de concretizarem seus objetivos. Isto se deve ao fato de que existem no ser humano limitações que o impedem de atingir estes objetivos através, única e exclusivamente, da ação individual.

As organizações possuem objetivos próprios, ou seja, elas existem para cumprir objetivos pré-estabelecidos. Estão permeadas de regras, normas, estatutos e convenções que regem a vida administrativa da mesma.

Kanaane (1994) define os objetivos da organização como genéricos, já que

refletem os parâmetros fundamentais, como os objetivos econômicos, objetivos sociais, objetivos financeiros, objetivos filosóficos. O conceito de objetivos assinala a noção de finalidade circunstancial, determinada por variáveis emergentes da própria atividade que caracteriza a organização; os caminhos assinalados pelas organizações demonstram condições específicas que definem os sistemas: administrativos, tecnológicos, social, comportamental, etc. (KANAANE, 1994, p. 36).

Pode-se, ainda, definir organização, conforme Chiaveneto (1980), como um arranjo de componentes projetados para cumprir um particular objetivo de acordo com um plano. Ela surge “porque os indivíduos têm objetivos que só podem ser atingidos mediante a atividade organizada. À medida que crescem, as organizações desenvolvem seus próprios objetivos que vão se tornando independentes e mesmo diferentes dos objetivos das pessoas que as formam” (CHIAVENATO, 1980, p.19).

Segundo o pensamento do autor, as organizações vão se moldando conforme o comportamento humano e tem como interesse atingir seus objetivos, embora no seu interior os indivíduos tomem decisões próprias. Mas as organizações se completam com a existência do ser humano, entre outros fatores necessários para o seu andamento.

As organizações sociais possuem objetivos próprios e são motivadas economicamente; recebem insumos da sociedade em forma de pessoas, materiais, dinheiro e informações, e transformam esses recursos em saída de produtos, serviços e recompensas aos membros das organizações suficientemente grandes para manter sua participação (CHIAVENATO, 1980, p. 14).

Uma organização reúne fatores estruturais e dinâmicos. Os fatores estruturais se configuram através das relações de poder e de autoridade nos respectivos níveis hierárquicos. Já os fatores dinâmicos correspondem ao funcionamento dos subsistemas e ao processamento de informações.

“Tais fatores integram entre si, dando forma e conteúdo aos processos existentes, caracterizados pelos seguintes aspectos: missão, objetivos, tecnologia, produto, tarefa, a própria estrutura e as pessoas que dela fazem parte” (KANAANE, 1995, p. 29).

Percebe-se que as organizações possuem vários fatores que permitem caracterizá-las assim:

Numa perspectiva sociocultural, pode-se considerar a organização como caracterizada pelo conjunto de papéis sociais inter-relacionados, a partir de redes de comunicação. Tais papéis mantêm entre si intercâmbios de informações que tendem a facilitar ou a dificultar a dinâmica das relações interpessoais no contexto organizacional (KANAANE, 1995, p.29).

Dentro da caracterização das organizações, incluem-se entidades com objetivos muitos diferentes como os exércitos, as escolas, as igrejas, as prisões, os hospitais, as ONG's (organizações não-governamentais), entre outras. Deve-se excluir deste conceito as tribos, as classes, os grupos de amigos, os grupos étnicos e as famílias. Observa-se que a conceituação

das organizações é de caráter formal. Classifica-se a organização como formal a partir da sua estrutura bem definida em termos de relações de autoridade, poder, subordinação e responsabilidade.

“O termo “organização” se refere, então a uma unidade que possui um propósito definido, inclui pessoas ou membros e tem estrutura, sistemática” (MENEGASSO, 2000, p. 4).

No campo das organizações, encontram-se entidades públicas e privadas, sendo que cada uma possui formas de atuação distintas. As organizações públicas têm competência e atuação restrita aos ditames da legislação, enquanto as privadas têm liberdade de definir seus objetivos, suas estratégias e ações, desde que a lei não seja ferida.

No âmbito das organizações formais, encontra-se a organização identificada como burocrática. Ela vem caracterizando as sociedades que se encontram num contexto avançado, com destaque para as que apresentam um grande desenvolvimento capitalista.

Para a compreensão aprofundada do que vêm a ser as organizações identificadas como burocráticas, vale clarear o seu significado. No Dicionário Aurélio, burocracia aparece como sendo um modo de administração em que os assuntos são resolvidos por um conjunto de funcionários sujeitos a uma hierarquia e regulamento rígido, desempenhando tarefas administrativas e organizativas caracterizadas por extrema racionalização e impessoalidade, e também pela tendência rotineira e pela centralização do poder decisório. Pode-se entender burocracia como uma forma de organização fundamentada na racionalidade e na legalidade, ou seja, ela busca uma coerência entre os meios e recursos utilizados e os objetivos alcançados. A burocracia procura tornar previsível o comportamento dos seus membros, fazendo uso de regras e normas.

A organização de natureza burocrática rege por um conjunto de dimensões que a caracterizam como de natureza formal. Não é por outra razão que a organização empresarial ou pública é também chamada de organização formal. A formalização atinge tanto os seus membros (seres humanos), por exigir-lhes um comportamento padronizado, quanto ela própria, por ter um ordenamento segundo regras e normas preestabelecidas. Este caráter formal se traduz, portanto, pela necessidade da impessoalidade entre os seus membros, pela divisão do trabalho e especialização (MENEGASSO, 2000, p. 05).

Além das organizações consideradas públicas ou privadas, hoje surge outra organização, a do terceiro setor. Estas organizações vêm se destacando como forma de uma nova estratégia para a prestação de serviços, a promoção do desenvolvimento econômico, o cuidado exclusivo com a degradação ambiental e a defesa dos diversos direitos civis e dos direitos

sociais. Possuem funções políticas, sociais e econômicas e se apresentam sob uma multiplicidade de formas jurídicas e de nomenclaturas. Além desses aspectos, atua também na produção dos Serviços Sociais e na execução de políticas sociais. No entanto, para fins legais, as organizações do Terceiro Setor são denominadas de entidades sem fins lucrativos, já que o termo “organização não-governamental” não existe juridicamente. O registro geral destas instituições se dá sob a denominação de sociedade sem fins lucrativos. Estão diretamente envolvidas com grupos da sociedade civil organizada, aproximando-se das associações (Menegasso, 2000).

O Terceiro Setor possui outras nomenclaturas como: setor sem fins lucrativos, setor da sociedade civil, setores voluntários, setor social-econômico, setor de organização não-governamental ou setor de caridade. Embora possua todas estas nomenclaturas, destacam-se duas mais usadas: organizações sem fins lucrativos e organizações voluntárias.

Desde a década de 70, no Brasil, vêm sendo comentadas as iniciativas da chamada “economia solidária”: os grupos de produção e/ou venda comunitária, as cooperativas de trabalho e autogestão e os grupos de trocas, entre outros. É importante lembrar que estas novas formas organizacionais realizam atividades econômicas com um objetivo social, pela predominância do princípio de reciprocidade, contrariamente à economia de mercado, onde predomina o intercâmbio comercial. Estas novas formas estão sendo consideradas como novas formas de geração de trabalho e renda.

Já as instituições surgem devido às pressões e necessidades sociais; não possuem, na sua estrutura, objetivos pré-estabelecidos. São de caráter psicológico e não técnico, tornando-se importantes para a vida dos indivíduos a partir do momento em que incorporam os interesses dos mesmos.

Quando analisa o conceito de instituição, Lapassade (1977) distingue dois aspectos no conceito: “a lei, o código, a regra escrita e a constituição são o aspecto “instituído”, ou o aspecto “institucionalizado” da instituição e o aspecto “instituinte” que dá à dinamicidade ao “instituído” e lhe confere a capacidade de ser rompido e criado uma nova ordem social” (LAPASSADE 1977, p.210).

Baseado no conceito de instituição, é possível acompanhar o pensamento de Lapassade (1977) que, dentro de uma visão institucional, em que a ordem social estabelecida faz parte da ideologia, dos sistemas de normas, dos modelos e dos valores, dividiu o sistema social em três níveis.

O primeiro nível é o do grupo, definido como o nível de base e da vida cotidiana. Nesse nível do sistema social já existe na instituição: horários, ritmos, normas de trabalho, sistemas

de controle, estatutos e papéis cuja função é manter a ordem, organizar o aprendizado e a produção.

O segundo nível é o da organização. É o nível da fábrica em sua totalidade, da universidade, do estabelecimento administrativo. É nesse nível da organização, grupo dos grupos que se rege ele próprio por novas normas, que se faz a mediação entre a sociedade civil e o Estado. Para nós, é um segundo nível institucional, o nível da organização burocrática. Nesse segundo nível, as instituições já apresentam formas jurídicas. É este, por exemplo, o nível da propriedade privada dos meios de produção.

O terceiro nível é o da instituição, desde que se mantenha para este termo a sua significação habitual, que limita o seu uso ao nível jurídico e político. Pode-se dizer que este nível é o do Estado que faz a lei, sendo as estruturas sociais regidas por mecanismos sociais nas suas relações interiores. Entende-se que mecanismos sociais são as regras que regem a sociedade, ou seja, normas, leis, tabus, valores, etc.

Na visão do autor citado a cima, conceitua-se instituição constantemente como algo que faz parte da cultura, dos valores e das crenças e que é legitimado e aceito pela sociedade. Selznick (1972) elucida, dizendo que:

As organizações vão se tornando complexas, vão tomando forma de uma estrutura social, infundindo-se de valores que sobrepõem simples requisitos técnicos de tarefas, vão se tornando valiosas para a seus participantes e para o ambiente. Quando ocorrem estes fenômenos, existe um processo de institucionalização, as organizações se transformam em instituições (SELZNICK 1972, p. 94).

Após a explanação e a análise dos conceitos de organização e instituição, podemos perceber a diferença entre elas e analisar o conceito de Selznick (1972), quando define o processo de institucionalização que ocorre nas organizações.

Suas preocupações passam a ser mais amplas, acompanhadas de uma visão global da sociedade e do meio em que estão inseridas e não mais apenas voltadas para os quesitos de eficiência e organização internas. A esse processo em que as organizações se transformam em instituições denomina-se de institucionalização (SELZNICK, 1972, p. 84).

Neste momento, as organizações não se detêm apenas nos aspectos técnicos e funcionais, mas obtêm uma visão global do seu papel e do meio em que estão inseridas, preocupando-se com as pessoas que participam do seu funcionamento.

Baseado na análise aqui empreendida, percebe-se que o DER/SC (Departamento de Estradas de Rodagem de Santa Catarina) é uma organização com características bem definidas; é também possível identificá-lo como uma instituição. Nós encontramos aqui, diante da teoria apresentada por Selznick (1972) sobre a institucionalização de uma organização, que o DER/SC possui normas, valores, convenções que fazem parte de uma Instituição.

Mediante essas considerações e características apresentadas, podemos classificar o Departamento de Estradas de Rodagem como uma Organização Institucional.

Na verdade a maioria das organizações busca ser eficiente e alcançar a legitimidade e a aceitação por parte da cultura e da sociedade. A institucionalização é buscada por cada tipo de organização, desde que seja proporcionada a aceitação na sociedade, através do compartilhamento de crenças, visões e culturas, trazendo em sua essência o exercício do controle ou do domínio sobre as questões políticas, econômicas ou social de seu campo de atuação.

Vale ressaltar a necessidade de repensar o papel do assistente social nos espaços das diversas formas organizacionais, renovando sua atuação a partir de um projeto ético, pois atualmente vive-se um processo contínuo e dinâmico de reordenamento da ação e da produção do conhecimento.

As discussões sobre a inserção do profissional de Serviço Social nas organizações e/ou instituições vêm evoluindo ao longo do tempo.

A prática social está sempre localizada em uma sociedade concreta, com suas determinações histórico-sociais, na qual a prática do Serviço Social situa-se em um movimento cujos objetivos ultrapassam o âmbito restrito das tarefas que a profissão desenvolve. A prática profissional, portanto, assume como função socioinstitucional predominante destinado aos setores expropriados de seus direitos, excluídos das condições de reproduzirem-se e impedindo de garantirem suas necessidades básicas (SARMENTO, 1999, p.98).

Na visão de Sarmiento (1999), a prática do assistente social possui um perfil peculiar em sua trajetória, sendo que a forma sob a qual se apresenta na divisão do trabalho muda conforme as condições históricas particulares nas quais se institucionaliza.

Iamamoto elucida tal afirmação quando diz que:

Atuando em organizações públicas e privadas dos quadros dominantes da sociedade, cujo campo é a prestação de serviços sociais, o assistente social exerce uma ação eminentemente educativa, organizativa, nas classes trabalhadoras. Seu objetivo é transformar a maneira de ver, agir, comportar-se e sentir dos indivíduos em sua inserção na sociedade. Essa ação incide, portanto, sobre o modo de viver e pensar dos trabalhadores, a partir de situações vivenciadas no seu cotidiano, embora se realize através da prestação dos serviços sociais, previstos e efetivados pelas entidades a que o profissional se vincula contratualmente (IAMAMOTO, 1992, p. 40).

2.2 HISTÓRICO E CARACTERIZAÇÃO DO DEPARTAMENTO DE ESTRADAS DE RODAGEM DO ESTADO DE SANTA CATARINA - DER/SC

2.2.1 Retrospectiva Histórica do DER/SC

Ao resgatar a trajetória da história do Departamento de Estradas de Rodagem encontra-se a primeira Sede numa velha casa pequena e modesta, situada em terreno pertencente ao Palácio do Governo. Mais tarde, transferiu-se para um velho prédio, situado à rua Tenente Silveira, onde fica o Edifício das Diretorias do Estado (Sede do DER/SC).

O Estado de Santa Catarina foi uma das primeiras unidades da Federação a tomar a iniciativa de organizar um órgão técnico destinado a superintender os serviços de estradas de rodagem, antes entregues aos cuidados da união e dos municípios.

Data de 23 de setembro de 1898 a Lei n.º 328, editada pelo governador do Estado *Hercílio Pedro da Luz*, que criou duas Secretarias: a Secretaria do Interior e da Justiça, e a Secretaria de Obras Públicas. Esta última ficou incumbida, entre outras competências, dos serviços relativos à viação, estradas de ferro e navegação.

Com a necessidade de se organizar ainda mais os serviços rodoviários, e em função de atender melhor ao escoamento da crescente produção, principalmente a agrícola, o então Vice-governador e governador em exercício, o Engenheiro Civil *Hercílio Pedro da Luz*, assinou em 19 de agosto de 1919 o Decreto Lei n.º 31, dando orientação técnica aos serviços rodoviários, com estudos para a construção de estradas estaduais, e diferenciando-as das municipais.

Decorridos sete anos do Decreto Lei n.º 31, e com o crescente desenvolvimento econômico do estado, foi criada, no governo *Adolpho Konder*, através da Lei n.º 1539, de 08 de outubro de 1926, a Inspeção de Estradas de Rodagem, junto à Secretaria da Fazenda,

Viação e Obras Públicas e Agricultura. Dividia o território do Estado em quatro zonas, dando assim o primeiro impulso para a emancipação e organização dos serviços relativos à construção e conservação de estradas de rodagem, conforme Regulamento Interno aprovado em 26 de fevereiro de 1927, através do Decreto n.º 15.

Entretanto, em 1930, foi extinta a divisão do Estado em quatro zonas que, mantida em vigor por quatro anos, sob o controle da citada repartição, apresentara ótimos resultados. A partir daí, houve um retrocesso na evolução rodoviária do Estado, pois foram, extintas as residências até então existentes. Transcorridos três anos, reconhecendo-se a equívoco cometido, em vista dos resultados negativos, a Inspetoria de Estradas de Rodagem foi transformada em Diretoria de Estradas de Rodagem, mediante o Decreto n.º 42 de 30 de dezembro de 1933, do então interventor Federal no Estado, coronel Aristiliano Ramos. Restabeleceram-se assim as Residências, que tinham a finalidade de superintender os serviços rodoviários, orientar e determinar as suas atividades e elaborar o plano rodoviário estadual. Na mesma ocasião, foram criadas as cinco primeiras residências nas cidades de Joinville, Blumenau, Lages, Cruzeiro (hoje Joaçaba) e Tubarão.

Com o advento da Lei n.º 85 de 15 de setembro de 1936, no governo Nereu Ramos, criou-se o serviço de cadastro das estradas de rodagem e de obras, além dos cargos de engenheiro inspetor, auxiliar-técnico e desenhista. Com as crescentes necessidades rodoviárias, a Diretoria de Estradas de Rodagem foi reorganizada de forma a melhorar a eficiência na prestação dos serviços. Desta forma, a Lei n.º 77 de 21 de agosto e o Decreto n.º 2 de 08 de setembro de 1936 dividiram o Estado em seis zonas com residências (além da Sede em Florianópolis), as quais estavam dotadas de máxima autonomia.

Em 1945, com a Lei Maurício Joppert, implantou-se no país a nova organização rodoviária, há muito questionada em Congressos Rodoviários de Estradas de Rodagem, criando o Fundo Rodoviário Nacional. Com a promulgação do Decreto Lei n.º 8.463 de dezembro de 1945, reorganizou-se o Departamento Nacional de Estradas de Rodagem (DNER), que passava a ser uma autarquia. Pôde-se dar início a uma nova fase no desenvolvimento rodoviário no Brasil: nesse período, intensificaram-se os trabalhos e expandiu-se a malha por todo o país. A mesma Lei n.º 8.463 criou o Fundo Rodoviário Nacional (FRN), responsável pelos recursos necessários a esse desenvolvimento. Nesta época, surge a descentralização administrativa do DNER, com a criação dos Distritos Rodoviários Federais em quase todos os estados. Em obediência a ele, o governo do Estado de Santa Catarina, pelo Decreto Lei n.º 217 de 12 de setembro de 1946, extingue a Diretoria de Estradas de Rodagem, organizando o Departamento de Estradas de Rodagem de Santa

Catarina (DER/SC - subordinado à Secretaria de Estado dos Negócios de Viação, Obras Públicas e Agricultura) e dando-lhe também autonomia administrativa, técnica e financeira.

O regimento do DER/SC foi aprovado em 30 de junho de 1950, através do Decreto n.º 384. Em 18 de abril de 1966, com o Decreto n.º 4.034, o DER/SC passou a ser subordinado diretamente ao Governador do Estado, à época, Ivo Silveira. Com a Lei n.º 4.784 de 23 de outubro de 1972, o governo Colombo Machado Salles complementou a estrutura administrativa do DER/SC.

Em 06 de junho de 1975, através do Decreto n.º 405, foi promovida a reestruturação organizacional básica da Secretaria dos Transportes e Obras, criada através da Lei n.º 4.547 de 31 de dezembro de 1970, sendo que o artigo 38, Inciso XII, vincula o DER/SC a esta Secretaria.

2.2.2 O contexto atual do DER/SC

O DER/SC é uma autarquia com personalidade jurídica de direito público interno e autonomia administrativa, operacional, financeira e patronal, com sede e foro em Florianópolis, capital do Estado de Santa Catarina.

Na busca de avanços organizacionais e procurando descentralizar as decisões, foi concebida a criação dos Distritos Rodoviários, conforme o Decreto n.º 149 de junho/91, que dispõe sobre a estrutura organizacional básica do DER/SC.

A estrutura organizacional da autarquia, vinculada à Secretaria de Estado dos Transportes e Obras, está definida nos dispositivos contidos na Lei n.º 9.831 de 17 de fevereiro de 1995 e alterações subsequentes, e tem suas atividades disciplinadas pelo Decreto Lei n.º 1.164 de setembro de 1996.

O DER/SC é uma empresa de transporte e obras, totalmente gerenciada e financiada pelo Governo do Estado de Santa Catarina. É uma estatal produtora de serviços que constrói, planeja e conserva as rodovias sem fins lucrativos nas quais tramitam membros da sociedade civil e também as produções geradas no estado e no país como grãos e minérios. É dirigido por um Diretor Geral, cargo em comissão nomeado pelo Governador do Estado. Os serviços dos Distritos e Escritórios de Fiscalização e das Seções são dirigidos por engenheiros chefes, designados para estes cargos de confiança pelo Diretor Geral.

Segundo os registros, o DER/SC possui, em abril de 2002, 1.355 funcionários ativos, regidos pelo Estatuto do Funcionalismo Público do Estado de Santa Catarina, ocupados por categoria funcional, na Sede (Florianópolis) e nos 22 Distritos Rodoviários (municípios do estado) que completam, a nível regional e local, as ações de construção, conservação, restauração e segurança das rodovias a cargo do DER/SC.

Os Distritos Rodoviários são dirigidos por Gerentes Regionais com formação em Engenharia Civil, nomeados em comissão pelo Governo do Estado. Eles são em número de 22, localizados nos municípios conforme relação abaixo.

DISTRITOS RODOVIÁRIOS	MUNICÍPIOS
1º Distrito Rodoviário	Joinville
2º Distrito Rodoviário	Blumenau
3º Distrito Rodoviário	Lages
4º Distrito Rodoviário	Joaçaba
5º Distrito Rodoviário	Tubarão
6º Distrito Rodoviário	Canoinhas
7º Distrito Rodoviário	Curitibanos
8º Distrito Rodoviário	Chapecó
9º Distrito Rodoviário	Florianópolis
10º Distrito Rodoviário	Rio do Sul
11º Distrito Rodoviário	São Joaquim
12º Distrito Rodoviário	Caçador
13º Distrito Rodoviário	Araranguá
14º Distrito Rodoviário	São Miguel do Oeste
15º Distrito Rodoviário	Bom Retiro
16º Distrito Rodoviário	Brusque
17º Distrito Rodoviário	São Bento do Sul
18º Distrito Rodoviário	Videira
19º Distrito Rodoviário	Palmitos
20º Distrito Rodoviário	Criciúma
21º Distrito Rodoviário	Concórdia
22º Distrito Rodoviário	São Lourenço do Oeste

Fonte: Regimento Interno do DER/SC, 1996.

A departamentalização é um processo que consiste em agrupar funções semelhantes ou atividades principais em unidades de gestão. Permite simplificar o trabalho do gestor e aumentar a eficiência e eficácia da gestão – contribui para um aproveitamento mais racional dos recursos disponíveis nas organizações.

Em se tratando das estruturas organizacionais funcionais, as tensões interdepartamentais e a visão restrita de cada departamento podem sobrecarregar os altos executivos com uma carga insuportável de problemas. Os problemas fluem até o topo e os altos executivos são forçados a tomar decisões sobre assuntos que não conhecem. Assim decidem rapidamente, mas não com sabedoria (HAMPTON, 1980, p.273).

A solução geral para este problema, segundo o autor, é reverter o processo através da descentralização, para fazer com que sejam encontradas as soluções em níveis mais baixos da hierarquia da organização.

A descentralização favorece os funcionários de escalão mais baixo, visto que a centralização os priva das perspectivas e informações de que necessitam para poderem agir e decidir com sabedoria.

Do exposto conclui-se que os Distritos Rodoviários foram instituídos com base em uma nova postura administrativa. É certo que hoje as empresas vêm assumindo posturas nas quais existe abertura entre subordinados e superiores, integrando as partes num todo, sendo que a delegação de responsabilidades potencializa a força da organização.

Podemos definir delegação como atribuição, a outra pessoa, de autoridade formal e de responsabilidade pela execução de atividades específicas. A delegação por superiores a subordinados é obviamente, necessária para o funcionamento eficiente de qualquer organização, pois nenhum superior pode pessoalmente executar ou supervisionar completamente todos os trabalhos da organização (STONER, 1985, p. 214).

O Departamento de Estradas de Rodagem do Estado de Santa Catarina tem por objetivo: executar a política estadual de transporte rodoviário;

- elaborar estudos, projetos, especificações e orçamentos, locar, construir, conservar, restaurar, reconstruir, promover melhoramentos e administrar, diretamente ou através de terceiros, as estradas de rodagem estaduais, inclusive pontes e obras complementares;
- proceder aos estudos para a elaboração, organização e revisão periódica do Plano Rodoviário do Estado;

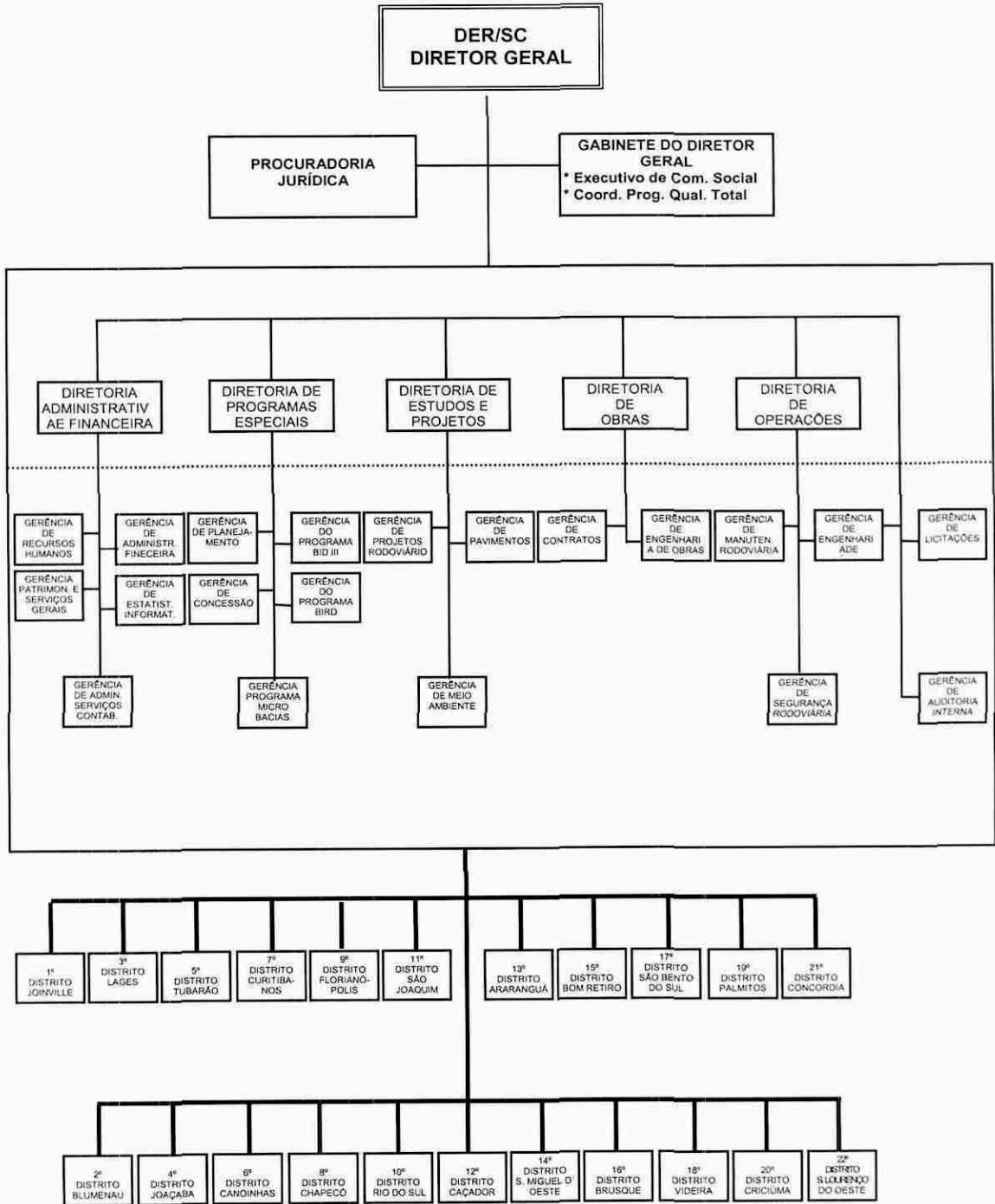
- ❑ administrar os serviços relacionados com a infra-estrutura de transporte rodoviário, a cargo do Estado a nível regional e local;
- ❑ executar obras de infra-estrutura aeroviária;
- ❑ regulamentar e fiscalizar:
 - a) a colocação e a construção de instalações permanentes ou provisórias, de carácter particular ou público, ao longo das rodovias estaduais;
 - b) a construção de acessos ao longo das rodovias estaduais, bem como o uso e as travessias de qualquer natureza da faixa rodoviária, inclusive a travessia aérea, em parceria com a CELESC e TELESC;
- ❑ exercer a polícia do tráfego nas rodovias estaduais.

O DER/SC tem como missão: “Promover a melhoria da qualidade de vida da sociedade catarinense, através da atuação na infra-estrutura de transportes”.

Visto por este prisma, o DER/SC pode ser considerado como uma organização formal, com objetivos técnicos e funcionais bem definidos, sendo que não importa quem executa os serviços necessários à sua existência. Sua finalidade é a concretização de seus objetivos, independentemente do executor da tarefa, caracterizando-se como uma organização que possui sua estrutura hierárquica bem evidenciada.

A seguir, apresenta-se graficamente o organograma do Departamento de Estradas de Rodagem e sua estrutura básica.

2.2.2.1 Organograma



Fonte: Regimento Interno do DER/SC, 1996.

2.2.2.2 Estrutura organizacional básica do DER/SC.

A estrutura organizacional básica do Departamento de Estradas de Rodagem do Estado de Santa Catarina compreende:

I - Órgão de Deliberação Coletiva:

- Conselho Administrativo

II - Como Órgãos de Assessoramento direto ao Diretor Geral, correspondem:

- Gabinete do Diretor Geral
- Gerência de Licitações
- Executivo de Comunicação Social
- Coordenador do Programa de Qualidade Total
- Gerência de Auditoria Interna
- Procuradoria Jurídica

III - São órgãos de atividades - meio:

- Diretoria Administrativa e Financeira
- Gerência de Recursos Humanos
- Gerência de Administração Financeira
- Gerência Patrimonial e de Serviços Gerais
- Gerência de Estatística e Informática
- Gerência de Administração e Serviços Contábeis

IV - Como Órgãos de atividades finalísticas :

- Diretoria de Programas Especiais
- Gerência do Programa BIRD
- Gerência do Programa BID-III
- Gerência do Programa Microbacias
- Gerência de Planejamento
- Gerência de Concessões
- Diretoria de Estudos e Projetos
- Gerência de Projetos Rodoviários
- Gerência de Pavimentos

- Gerência de Meio Ambiente
- Diretoria de Obras
- Gerência de Contratos
- Gerência de Engenharia de Obras
- Diretoria de Operações
- Gerência de Manutenção Rodoviária
- Gerência de Engenharia de Tráfego
- Gerência de Segurança Rodoviária

V - Órgãos de Administração Regional

- Gerência Regional do 1º Distrito - Joinville
- Gerência Regional do 2º Distrito - Blumenau
- Gerência Regional do 3º Distrito - Lages
- Gerência Regional do 4º Distrito - Joaçaba
- Gerência Regional do 5º Distrito – Tubarão
- Gerência Regional do 6º Distrito Canoinhas
- Gerência Regional do 7º Distrito Curitibaanos
- Gerência Regional do 8º Distrito Chapecó
- Gerência Regional do 9º Distrito Florianópolis
- Gerência Regional do 10º Distrito Rio do Sul
- Gerência Regional do 11º Distrito São Caçador
- Gerência Regional do 12º Distrito Joaquim
- Gerência Regional do 13º Distrito Araranguá
- Gerência Regional do 14º Distrito São Miguel do Oeste
- Gerência Regional do 15º Distrito Bom Retiro
- Gerência Regional do 16º Distrito Brusque
- Gerência Regional do 17º Distrito São Bento do Sul
- Gerência Regional do 18º Distrito Videira
- Gerência Regional do 19º Distrito Palmitos
- Gerência Regional do 20º Distrito Criciúma
- Gerência Regional do 21º Distrito Concórdia
- Gerência Regional do 22º Distrito São Lourenço do Oeste

A hierarquia organizacional do DER/SC é estabelecida em termos de autoridade, poder, vencimentos, grau de instrução, interesses políticos e habilidades profissionais.

No anexo deste trabalho, visualizam-se as atribuições de cada Diretoria e respectivas gerências.

3 A GERÊNCIA DE RECURSOS HUMANOS E A INSERÇÃO DO SERVIÇO SOCIAL

3.1 ATRIBUIÇÕES DA GERÊNCIA DE RECURSOS HUMANOS DO DER/SC

Dentro da estrutura organizacional básica do DER/SC, observa-se que a Diretoria Administrativa e Financeira é considerada como órgão de atividades-meio. Privilegia-se, neste estudo, o detalhamento da Gerência de Recursos Humanos, a qual é subordinada à referida Diretoria, por se tratar de uma gerência que é responsável pela movimentação, recrutamento, capacitação etc., ou seja, é a gerência que cuida das questões relacionadas e direcionadas ao corpo funcional do DER/SC (Sede e Distritos Rodoviários), e pelo fato do Setor de Serviço Social estar a ela vinculado.

Caracterizada por este prisma, a Gerência de Recursos Humanos, segundo o Regimento Interno do órgão, tem atribuições e estrutura própria, conforme se descreve abaixo:

3.1.1 A Gerência

- articula-se com o órgão central do sistema de Administração de Recursos Humanos, com vistas ao cumprimento e execução dos atos normativos e operacionais pertinentes;
- programa, organiza, coordena, executa e controla as atividades sistêmicas de Administração de Recursos Humanos;
- analisa e identifica as necessidades de recursos humanos na autarquia;
- realiza estudos visando o estabelecimento de atribuições e exigência de habilitação e qualificação dos cargos das diversas categorias funcionais da Autarquia;
- emite pareceres em casos concretos, sobre questões de direitos, vantagens, deveres e responsabilidades dos servidores da Autarquia.

3.1.2 O Setor de Atendimento ao Público e Capacitação

- coordena, controla e executa as atividades relativas a recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento de RH;
- coordena, controla e executa as atividades relativas ao cadastramento, atualização, manutenção e distribuição de livros, apostilas, manuais e outros recursos didáticos, bem como promove sua divulgação e fomenta o seu uso;
- planeja, organiza e acompanha a realização de cursos, seminários e outros eventos que busquem o aperfeiçoamento, a especialização e a reciclagem profissional dos servidores da Autarquia, com apoio das demais diretorias;
- exerce outras atividades relativas à administração de recursos humanos ou correlatos.

3.1.3 O Setor de Registros e Cadastros

- expede certidões pertinentes à sua competência;
- executa atividades relativas ao cadastro, registro funcional, lotação e movimentação de pessoal;
- controla a contagem de tempo de serviço para fins de progressão funcional e aposentadoria dos servidores da Autarquia, nos termos da legislação específica;
- elabora e divulga, adequadamente, os atos de demissão, nomeação, exoneração, designação e dispensa do servidor;
- executa atividades relativas à concessão de vantagens e assistência previdenciária, previstas em lei;
- controla o cumprimento de horário de trabalho, apura a frequência e elabora a escala de férias dos servidores.

3.1.4 O Setor de Folha de Pagamentos

- elabora:
 - a) a folha de pagamento de vencimentos, e demais vantagens pecuniárias, ajudas de custo, diárias e descontos, mantém registros sobre as despesas com pessoal para fins de controle, estatística e acompanhamento da execução da programação financeira respectiva;

- b) as folhas de pagamento dos funcionários e estagiários;
 - c) a folha de Jari (Junta Administrativa de Recursos de Inflação);
 - d) relatórios de Diárias para publicação;
 - e) *atestados de reajustes salariais*;
- Controla as fichas ponto;
 - Controla os funcionários beneficiados com o Auxílio Creche;
 - Autoriza condução de veículos oficiais;
 - concede pensão alimentícia;
 - providencia mandados de segurança e atendimentos dos servidores ativos e inativos em geral.

3.1.5 O Setor Primeira Chance

- dispõe de estrutura administrativa para o gerenciamento do programa de estágio “Primeira Chance”;
- supervisiona as atividades de bolsistas e estagiários e de seus respectivos orientadores, garantindo a integração da Autarquia com os estabelecimentos de ensino correspondentes;
- define, em parceria com suas unidades administrativas interessadas em estagiários e com as instituições, quando necessário, as atividades a serem desenvolvidas;
- elabora os termos de compromisso;
- controla o seguro de acidentes pessoais em favor do estudante estagiário;
- controla a frequência mensal do estudante estagiário;
- realiza acompanhamento do estágio não-obrigatório;
- avalia, em conjunto com a instituição, o estudante estagiário;
- publica no Diário Oficial do Estado o extrato deste Convênio e dos termos de compromisso dele originários.

3.1.6 O Setor de Serviço Social

- atende funcionários ativos e inativos;

- planeja, executa e avalia ações de serviço social, mantendo mecanismos de apoio assistencial e previdenciário e acionando, quando necessário, os recursos oficiais e comunitários pertinentes;
- orienta e esclarece os direitos trabalhistas e as situações familiares;
- viabiliza os benefícios e direitos sociais dos funcionários;
- desempenha outras atribuições que serão explanadas no próximo item.

3.2 O SERVIÇO SOCIAL NO DER/SC

Dentro da estrutura da Gerência de Recursos Humanos descrita anteriormente, destaca-se aqui o setor de Serviço Social do DER/SC, que desenvolve sua política de intervenção junto aos funcionários no tocante às relações interpessoais, orientação e encaminhamento de funcionários e/ou familiares para o uso das políticas públicas e demais atividades que visam orientar, conscientizar, encaminhar e acompanhar funcionários nas questões profissionais e pessoais.

A inserção do Serviço Social no DER/SC ocorreu no ano de 1976. Na época, o DER/SC era dirigido pelo engenheiro Antônio Carlos Werner. Sua concepção era de que “a valorização do homem está sempre em primeiro lugar, e que este tem que ser atendido, pois tudo gira em torno dele”.

A princípio, o trabalho social junto aos funcionários era desempenhado por uma pedagoga; porém, o então Diretor Geral Antônio Carlos Werner sentiu a necessidade da intervenção de técnicos em Serviço Social, para uma atuação mais adequada na relação “cliente-trabalho-família”.

Para este Diretor, fazia-se necessária a intervenção do Serviço Social para “minimizar as dificuldades que o trabalhador enfrenta dentro da realidade em que vive”. Sua prioridade na atuação do Serviço Social era suprir as necessidades básicas dos operários no tocante à saúde, alimentação, comunicação, integração, educação, segurança, condições de trabalho e lazer.

Nessa época, apesar da direção geral do DER/SC objetivar a promoção humana, o Serviço Social teve como característica uma prática imediatista e assistencialista, pois as atribuições eram pré-determinadas, não levando em consideração as questões teórico-metodológicas do Serviço Social. Nesse sentido, o exercício da profissão tornou-se complexo, adquirindo configurações específicas e criando dificuldades para a atuação do profissional.

É importante salientar que, mesmo com dificuldades, os profissionais sempre atuaram de forma dinâmica no âmbito do social, daquilo que é mais prioritário, no sentido de minimizar as ansiedades dos funcionários e familiares. Sua população-alvo sempre foi composta pelos funcionários da Sede e os Distritos Rodoviários, bem como seus familiares.

Ainda hoje, o Serviço Social se insere num contexto restrito dentro do DER/SC. A ação do profissional muitas vezes é limitada, pois o setor não dispõe de recursos financeiros próprios. Apesar da luta incessante das assistentes sociais na busca de tais recursos, nada de concreto conseguem obter, já que se alega que as atividades do Serviço Social no DER/SC constituem uma atividade-meio. Somente fazem parte da dotação orçamentária os serviços que se justificam como atividades-fim (construção e conservação de rodovias).

Um outro fator que dificulta a ação profissional consiste no fato de que o DER/SC é uma organização institucional estatal, onde equipe de dirigentes e funcionários sofre mudanças conforme a gestão. Ressaltamos que a gestão a ser cumprida compreende um período de quatro anos; isto quer dizer que, de quatro em quatro anos, a administração vigente se modifica e normalmente não há incentivo para a continuidade de projetos iniciados na gestão anterior.

Apesar desses entraves, o Serviço Social do DER/SC busca realizar seus trabalhos, identificando os interesses do funcionário, imprimindo ações que venham ao encontro de suas necessidades, contribuindo para o resgate da sua cidadania e para o crescimento humano e social, bem como oferecendo qualidade de vida aos funcionários e familiares. Procura atender às expectativas, necessidades e direitos dos usuários, respeitando os limites do órgão e da ética profissional.

Atualmente a atuação do profissional é voltada para a necessidade de minimizar as dificuldades, materiais e psicológica do funcionário para que estes possam usufruir seus direitos. Suas políticas de ação estão distribuídas em dois níveis:

- No macro: Efetua trabalho de nível técnico, através de pesquisas e elabora projetos para o atendimento das realidades apresentadas;
- No micro: Orienta, encaminha, acompanha, conscientiza e avalia funcionários e familiares de acordo com as necessidades apresentadas.

Todo o trabalho realizado pelos profissionais objetivam a satisfação dos seus usuários. Segundo alguns autores, a satisfação é conseqüência da superação de necessidades, ou seja, produto de resultados decorrentes de objetivos alcançados.

Existe, portanto, uma relação entre o conceito de necessidade e o de satisfação. As necessidades impulsionam os indivíduos a buscar meios de satisfação.

Através do trabalho, as pessoas encontram formas de concretizar suas potencialidades, a evitar a insegurança e satisfazer suas necessidades básicas. Tal formulação

baseia-se nas teorias atuais, produzidas por pensadores socialistas, sustentando plausibilidade da formulação de um conceito objetivo e universal de necessidades humanas básicas, que leva em conta tanto a dimensão natural dos seres humanos quanto a social e sirva ao mesmo tempo de: pré-condição à satisfação otimizada de necessidades humanas básicas; parâmetro confiável e coerente à formulação de políticas de satisfação dessas necessidades; critério de referência para a definição de direitos sociais correspondentes (PEREIRA, 2000, p. 181).

Percebe-se, através do exposto, a relação existente entre satisfação e necessidade. A pessoa traz consigo, em todas as situações, necessidades materiais, sociais e psicológicas que procura satisfazer, o que dirige seu comportamento neste ou naquele sentido.

Dentro do manejo do instrumental técnico operativo o profissional do Serviço Social do DER/SC realiza entrevistas, visitas domiciliares e hospitalares, reuniões e palestras, sempre buscando o conhecimento da realidade a ser trabalhada, o prosseguimento das ações e avaliações baseadas no cotidiano do usuário (relações funcionais, conflitos e processos bi-psico-sociais).

Nos atendimentos, é utilizado o procedimento próprios dos estudos sócio-econômicos, com abordagem individual e/ou familiar, além da abordagem no ambiente de trabalho (chefias e equipes de trabalho), para posterior encaminhamento e/ou providências para os casos surgidos. Todo o atendimento é feito com diálogo aberto e reflexivo, buscando autodeterminação, participação, criatividade, engajamento nas tomadas de decisão e valorização dos usuários.

Na área de planejamento, o setor de Serviço Social efetua o trabalho de pesquisa e elabora projetos, direcionando-os para pontos estratégicos de atuação imediata, conforme situações emergentes.

Outro tópico relevante no processo de trabalho do Serviço Social do DER/SC é a questão ética, sendo um propósito a garantia dos direitos sociais e da cidadania, levando o usuário a questionar o instituído e lutar pelos seus direitos enquanto cidadão.

Anualmente são elaborados relatórios onde são relatados os tipos de atendimento e as respectivas áreas de abrangência (Sede/Distritos), para uma avaliação de cunho quantitativo e qualitativo por parte dos profissionais.

O controle das ações realizadas pelo Serviço Social do DER/SC e seus respectivos resultados se dá, então, através desse feedback das situações apresentadas. Ao nível da

execução de projetos específicos, quando se atinge diretamente a problemática apresentada, *tornam-se mais imediato os resultados almejados; porém há determinadas ações cujo resultado aparece apenas a longo prazo, como por exemplo nas situações relacionadas a problemas de saúde: aqui, muitas vezes o acompanhamento do usuário deve continuar por tempo indeterminado.*

Em relação às atribuições do Serviço Social é possível elencar:

- atendimento em regime de plantão;
- atendimento individual, grupal, familiar, nas questões de relacionamento interpessoal;
- intervenção nas relações de trabalho (chefe/funcionário) quando solicitados;
- encaminhamento e providências relativas aos benefícios oferecidos pelas instituições, tais como: Policlínica, Secretaria de Saúde da Prefeitura, etc.
- orientação, encaminhamento e/ou acompanhamento na área da saúde (marcação de consultas médicas, exames, visitas hospitalares e domiciliares);
- programa de alcoolismo;
- realização de palestras sobre dependência química;
- realização de visitas domiciliares e hospitalares;
- providências relativas a todos os encaminhamentos em caso de óbito de funcionários pertencentes à Sede e aos Distritos Rodoviários;
- *socioterapia (grupo)*;
- esclarecimento quanto a direitos trabalhistas e situações familiares, tais como acidente de trabalho, licença para tratamento de saúde, fundo de amparo ao trabalhador, abono salarial, etc.
- orientação quanto aos benefícios e direitos sociais, como aposentadorias, auxílio creche, pensão alimentícia, auxílio funeral, etc.
- orientação e apoio às necessidades psicossociais dos funcionários, e outros.
- orientação, encaminhamento e acompanhamento de processos nos casos de acidente de trabalho;
- encaminhamento e acompanhamento de funcionários à Gerência de Saúde do Servidor (GESAS/SEA), para obtenção de licenças médicas e aposentadorias;
- elaboração e/ou acompanhamento de projetos realizados com os funcionários;
- organização da festa natalina realizada todos os anos com os filhos dos funcionários;

- participação nos cursos oferecidos pelo órgão para inovar o conhecimento em diversas áreas para melhor entendimento da gestão de Recursos Humanos no serviço público, bem como para o crescimento profissional e pessoal;
- supervisão para estagiários de Serviço Social;

Para realizar tais atribuições, o Serviço Social do DER/SC se depara com algumas questões, tais como:


- A falta de recursos financeiros, que exigem muito “jogo de cintura” para responder às necessidades dos funcionários e/ou familiares e aos objetivos propostos pelo Serviço Social;
- A falta de conscientização dos dirigentes para investir na área social e em programas nas áreas da saúde, motivação e valorização no trabalho, relações humanas, entre outros.
- O burocratismo da instituição;
- Um plano de saúde precário, que muitas vezes não atende às necessidades dos usuários;
- Os baixos salários, que tornam os funcionários desmotivados para qualquer projeto inovador.

Dentro deste contexto, cabe ao assistente social, no entanto, conhecer melhor o meio em que atua, rompendo com atividades burocráticas e rotineiras. Ou seja, deve agir como um sujeito profissional que possibilite articular a sua competência técnica com autonomia, para desenvolver suas atividades numa perspectiva crítico-transformadora.

O assistente social deve transformar as dificuldades em alternativas profissionais, ou seja, transformá-las em projetos e frentes de trabalho.

Entende-se que as experiências inovadoras que almejam a realidade e atuam nela como ação inovadora no âmbito do planejamento e da própria formulação das políticas sociais, irão depender do compromisso, da liberdade, da persistência e da criatividade profissional.

“Por trás dos movimentos de cada momento do processo social, está presente a transcendência que fala através da consciência, um saber novo, constituído por uma análise cada vez mais crítica” (ALMEIDA, 1978, p. 132).

 Já Rico (1982, p. 30) afirma que: “a prática do Serviço Social na intercessão entre visões antagônicas da realidade da empresa, deve ser aquela que facilita a articulação das pessoas e grupos sociais, reorientando sua prática pela constituição da cidadania.”

Sendo assim, o assistente social deve, no seu exercício profissional, ter conhecimento da *legislação vigente e capacidade de trabalho para ingressar na luta em defesa dos direitos da cidadania*.

No entanto, Cavalcante (1989, p. 32) afirma que:

A cidadania é exclusivamente relativa ao público e, desta forma, independente das qualidades pessoais, profissionais ou éticas do indivíduo. O homem é cidadão porque participa da vida da “polis”(cidade) na igualdade dos direitos e deveres, não por ser mais reto ou honesto que outro. Rico ou pobre, religioso ou ateu, todo cidadão se beneficia igualmente da proteção da lei.

Pode-se assim conceituar a cidadania como o exercício efetivo de uma série de direitos civis, políticos e sociais, conquistados no decorrer de todo um processo histórico de lutas. Pensar em cidadania é pensar em dignidade de vida e qualidade no acesso a bens e serviços. Ser um cidadão é ter garantia, por lei, dessa dignidade e que esta se faça presente no mundo real. Exercer cidadania é votar, participar, se educar, ter saúde e lazer, ser respeitado em suas diferenças, visto que a realidade é plural e heterogênea.

Mesmo mediante as questões acima relacionadas, hoje o Serviço Social do DER/SC procura atender os funcionários ativos e inativos da Sede e Distritos Rodoviários dentro de um enfoque, social, moral e econômico, objetivando minimizar ou eliminar as carências que influem diretamente nos seus desempenhos pessoais e profissionais.

Na verdade, os profissionais do Serviço Social sentem a necessidade de diversificar suas funções, rever metodologias, redefinir os objetivos, buscando assumir um novo compromisso com o ser humano, que possa contribuir para tornar mais humana a sua existência.

Conforme as novas formas organizacionais e frente às novas demandas, é certo que o assistente social necessita ser cada vez mais capacitado para trabalhar as relações sociais, visando a qualidade de vida de seus usuários.

Nesse sentido, os profissionais do Serviço Social do DER/SC vêm se mobilizando para intervir de forma criativa e inovadora, descobrindo alternativas de ação e rompendo com métodos tradicionais de intervenção para um novo agir profissional.

Novas possibilidades de trabalho vêm surgindo, e apresentam a necessidade de serem apropriadas, decifradas e desenvolvidas pelos assistentes sociais, que encaram a perspectiva de absorver progressivamente espaços ocupacionais até então reservados a outros profissionais. Iamamoto (1997) adverte que os profissionais que ficarem prisioneiros de uma

visão burocrática e rotineira do papel do assistente social e de seu trabalho entenderão como “desprofissionalização” ou “desvio de funções” as alterações que vêm se processando nessa profissão.

Alteram-se os requisitos dos processos seletivos para os postos de trabalho valorizados pelo mercado, acompanhando a globalização. No campo do Serviço Social hoje se exige, por exemplo, um técnico versado em computação, capaz de acessar as redes de comunicação on line, com domínio fluente de inglês etc. (...) Exige-se um profissional qualificado, que reforce e amplie a sua consciência crítica; não só executivo, mas que pensa, analisa, pesquisa e decifra a realidade. Alimentado por uma atitude investigativa, o exercício profissional cotidiano tem ampliado as possibilidades de vislumbrar novas alternativas de trabalho nesse momento de profundas alterações na vida em sociedade. O novo perfil que se busca construir é de um profissional afinado com a análise dos processos sociais, tanto em suas dimensões macroscópicas quanto em suas manifestações quotidianas; um profissional criativo, capaz de entender o tempo presente, os homens presentes, a vida presente, e nela atuar, contribuindo também para moldar os rumos de sua história (IAMAMOTO, 1997, p. 106).

É nessa perspectiva que hoje os profissionais do Serviço Social do DER/SC procuram atuar, desenvolvendo funções de flexibilidade intelectual, com conhecimentos especializados e competência na utilização do instrumental técnico operativo.

É certo que os profissionais têm consciência das limitações de suas ações frente aos escassos recursos financeiros e materiais oferecidos pelo órgão; porém, com as mudanças que se processam no cotidiano, há necessidade de rever e redefinir a suas intervenções. Por esse motivo é que o Serviço Social do DER/SC está buscando desenvolver ações criativas que venham ao encontro das necessidades dos funcionários, tais como qualidade de vida, satisfação, valorização, motivação, enfim, todas as necessidades que envolvem as relações sociais, tanto a nível pessoal como profissional.

Com alternativas criativas de trabalho, o Serviço Social contribui para o processo de mudança das pessoas no contexto atual, no intuito de permitir-lhes as condições de auto-conhecimento, de resolução de problemas e enfrentamento de desafios, descobrindo assim novos processos de ver, pensar e ser na vida cotidiana.

Percebemos que é dentro das formas organizacionais que as empresas estão buscando um Serviço Social mais dinâmico, que intervenha de forma criativa e inovadora. Além de atender os interesses da empresa, é preciso priorizar os interesses dos trabalhadores e buscar implantar ações que melhorem a sua qualidade de vida.

Para o alcance dos objetivos organizacionais transpostos em melhor qualidade no trabalho, produtividade, satisfação do trabalhador e competitividade, a ênfase na

responsabilidade deve permear as ações do trabalhador e fazer surgir o comprometimento com os sistemas produtivos (Kanaane, 1995).

Nessa perspectiva, o Serviço Social tem como desafio desenvolver sua capacidade de decifrar a realidade, criando propostas de trabalho criativas, que sejam capazes de preservar e efetivar direitos a partir da demanda atual. Ou seja, deixar de ser apenas um executor de políticas sociais e públicas para participar da formulação das mesmas.

A tendência atual quanto à organização do trabalho tem sugerido que se deva redefinir o paradigma presente na sociedade e, em especial, nas organizações. Tal mudança sugere a incorporação da abordagem holística que converge para uma visão globalizada, extrapolando os limites sociopolíticos e caracterizando uma relação mais humanizada entre as partes (KANAANE, 1995, p. 27).

A reflexão sobre a prática profissional do Serviço Social do DER/SC face às novas exigências da realidade atual certamente apresenta-se como um grande desafio. É preciso pensar as novas demandas dirigidas hoje ao Serviço Social, as quais vêm exigindo o fortalecimento dos referenciais teórico-metodológicos e prático-operativos, bem como o reconhecimento de novas mediações, necessárias para responder às requisições da realidade contemporânea.

No próximo capítulo serão apresentadas algumas considerações sobre o Serviço Social e o processo de trabalho para uma reflexão, onde pontuamos algumas sugestões que podem contribuir para a inovação do agir profissional no Serviço Social do DER/SC, frente aos novos desafios da profissão.

4 A CONSTRUÇÃO DE UM NOVO AGIR PROFISSIONAL FRENTE ÀS NOVAS DEMANDAS

4.1 CONSIDERAÇÕES SOBRE O SERVIÇO SOCIAL E O PROCESSO DE TRABALHO

Dada a importância das mudanças no processo de trabalho do Serviço Social, é necessário fazermos uma análise deste termo, que surgiu das várias mudanças ocorridas no decorrer dos tempos da profissão. (Na verdade, processo de trabalho quer dizer processo da práxis do Serviço Social, porém hoje vem sendo utilizado o termo “trabalho”. Para Freire (1987) a categoria trabalho, na sociedade capitalista, aponta para o fenômeno social da venda da força de trabalho e, na visão marxiana, o trabalho é a expressão da práxis, essencialmente para a realização da objetivação do sujeito e para a criação da sociedade humana.)

O processo de trabalho permite mediatizar a interconexão entre o exercício do Serviço Social e a prática da sociedade. A práxis social, como é chamada por alguns escritores a prática social, está ligada ao movimento de uma sociedade.

O processo de trabalho compreende a atividade humana desenvolvida no processo de produção de bens materiais, que é posta a operar como força de trabalho. Ou seja, a força é o sujeito ativo do processo de produção (KOSMANN, 2000).

O processo de trabalho pode ser definido como a transformação de determinado objeto, por meio da atividade humana e através de instrumentos de trabalho determinados. O processo de trabalho ocorre então quando um objeto é transformado em valor de uso para alguém - quando se torna útil para alguém. A questão, porém, não é tão simples: essa transformação requer, além da atividade humana, instrumentos e técnicas aperfeiçoados, do ponto de vista teórico e técnico.

Os objetos do processo de trabalho são as matérias-primas ou produtos não-acabados, sobre os quais atua a força de trabalho para a obtenção do material almejado, sendo que não existe o referido processo sem objeto sobre o qual possamos trabalhar. Os meios de trabalho são todos os instrumentos, ferramentas e máquinas, necessários para realização do processo de trabalho, e que são interpostos entre o homem e o objeto de trabalho, sempre buscando um resultado. Todo o trabalho tem um valor de uso, uma finalidade maior, objetivos e metas.

Em geral, Guimarães (1995) ressalta que:

O processo de trabalho é uma atividade orientada a um fim para produzir valores de uso, apropriação natural para satisfazer as necessidades humanas; condição universal do metabolismo entre o homem e a natureza, condição natural eterna da vida humana e independente de qualquer forma dessa vida, sendo antes igualmente comum a todas as suas formas sociais (GUIMARÃES, 1995, p. 133).

O processo de trabalho do Serviço Social pode ser entendido através de um resgate histórico do surgimento da profissão e de seus determinantes, através de suas múltiplas determinações no confronto entre capital e trabalho. Portanto, deve-se compreender o Serviço Social face à divisão social e técnica do trabalho e da própria herança cultural e às matrizes teóricas que fundamentam o trabalho.

O Serviço Social como profissão institucionalizada nasceu no século XIX, com a Revolução Industrial. Sob o impacto do desenvolvimento do capitalismo, emergem várias crises sociais: desemprego, jornadas excessivas de trabalho para crianças e mulheres, doenças, miséria, etc. Diante dessas crises sociais, surgiu o trabalho de ação social que, através da ajuda caritativa e paliativa, dava soluções imediatas para problemas que tinham suas causas na estrutura do sistema econômico e social que alicerçava suas raízes (Rico, 1982).

Segundo Raichélis (1991), entender o Serviço Social é compreender que ele se originou e desenvolveu a partir de necessidades sociais dadas no cenário urbano-industrial, oriundas da prática histórica das classes e grupos sociais.

O surgimento do sistema capitalista a nível mundial fez com que houvessem alterações no sistema econômico e social. O capitalismo é o modo de produção da mais-valia. Em *O Capital*, Karl Marx compreende a mais-valia como excedente de trabalho que é apropriado pelo proprietário dos meios de produção. O capitalismo é um tipo de organização das forças produtivas onde um proprietário possui os meios de produção, o capital e o trabalho, e tenta extrair deles o maior lucro possível. Este sistema só é possível mediante a alienação do trabalho, ou seja, o trabalhador, mediante determinadas condições sociais, deve vender sua força de trabalho, alienando-se dela. Não tem consciência de classe, e portanto, do poder que a sua força de trabalho possui frente ao sistema de produção (RICO, 1982, p. 29).

No Serviço Social, a matéria prima do trabalho são as diversas expressões da questão social que se manifestam na realidade concreta e que constituem objetos de intervenção e de investigação, ou seja:

o conjunto de mudanças ocorridas nas esferas das relações e processos de trabalho e a situação dos novos arranjos e desenhos do Estado, das políticas sociais e dos próprios movimentos sociais. Devemos considerar, igualmente, as alternativas neoliberais e suas implicações sócio-políticas, como também o relacionamento da sociedade com os poderes governamentais (FACCIONI, 1999, p.23).

Estas mudanças não somente colocam novas demandas para a profissão do Serviço Social, como também encerram novas determinações para a própria dinâmica do seu processo de trabalho.

Segundo Yamamoto (1994), a apresentação do significado histórico da profissão no Serviço Social só é desvendada em sua inserção na sociedade, pois ela se afirma como instituição peculiar e parte da divisão social do trabalho. Como profissão, o Serviço Social só existe em condições e relações sociais historicamente determinadas; é a partir da compreensão destas determinações históricas que se poderá alcançar o significado social desse tipo de especialização do trabalho coletivo (social), para além da aparência e com que apresenta em seu próprio discurso e revelar a forma como vem contribuindo, de maneira peculiar, para a continuidade das relações sociais, ou seja, no conjunto da sociedade.

A afirmação do Serviço Social enquanto profissão só aconteceu como prática institucionalizada e legítima na sociedade, ao responder a necessidades sociais, na produção e reprodução dos meios de vida e de trabalho.

A divisão do trabalho tem sido determinante também das condições de vida dos indivíduos. A própria ciência tem sido apropriada pela classe capitalista que a coloca a seu serviço, como força produtiva subordinada ao capital e não ao trabalhador.

O grau de desenvolvimento da divisão social do trabalho expressa o grau de desenvolvimento das forças produtivas sociais do trabalho. Com a divisão social do trabalho dá-se, ao mesmo tempo, a distribuição quantitativa e qualitativa do próprio trabalho e dos seus produtos, isto é, da propriedade – poder de dispor do trabalho de outros (IAMAMOTO, 1982, p.17).

O Serviço Social teve como pano de fundo o desenvolvimento capitalista industrial e a expressão urbana, processos que desencadearam a constituição e a expansão de novas classes sociais emergentes, como o proletariado e a burguesia industrial, implicando com isso em modificações nas composições dos grupos e nas frações de classes que compartilham o poder do Estado em conjunturas históricas específicas. É neste contexto que a hegemonia do capital se afirma e que emergem novas formas de “questões sociais”, que justificam a criação de um tipo de profissional especializado em atender demandas que surgem .

Historicamente, como já vimos acima, foi com o surgimento das grandes instituições assistenciais que o mercado de trabalho se ampliou para o Serviço Social, que se juntou categorias assalariadas e adotou como público de atendimento o proletariado, alvo principal das políticas assistenciais desenvolvidas pelas instituições, tornando-se neste momento um veículo do Estado e dos setores empresariais para a execução das políticas sociais. Iamamoto (1994) confirma esta análise salientando que:

A distribuição dos “benefícios sociais”, sob a capa paternalista e benfeitora do Estado ou do empresário, funciona geralmente acoplada a um discurso de cooperação entre as classes, de ajustamento psicossocial do trabalhador, elementos básicos à interiorização das relações vigentes sob a hegemonia do capital (IAMAMOTO, 1994, p.97).

Dando continuidade a essa análise da manipulação do trabalhador pelo Estado e pela classe dominante, trazemos à baila as análises de Marx sobre o modo de produção capitalista, as quais deixaram importantes contribuições com relação às mais distintas formas de organização histórica das sociedades para produzir e distribuir as riquezas. Contudo, sua principal reflexão se dá quanto ao processo de trabalho da sociedade capitalista que se baseia fundamentalmente sobre o setor produtivo. Assim, a qualidade dos serviços sociais prestados fica subordinada ao imperativo da rentabilidade das empresas neste campo. Trata-se de um reforço para garantir melhores níveis de produtividade do trabalho, “auxiliando” no equilíbrio psicofísico do trabalhador. Segundo Marx, o sistema capitalista devora o homem. Vejamos o que ele mesmo diz: “O sistema Capitalista é um esbanjador de homens, do trabalho vivo, um depilador de carne e sangue bem como de nervos e de cérebros”(MARX, 1975, p.10).

Na atualidade, percebemos que a gestão tradicional baseada nas idéias de Taylor e Faiol já não é o único processo produtivo e, em muitos casos, está sendo substituída por novos processos de trabalho, que trocam a produção em série e de massa pela flexibilização da produção, pela “especialização flexível” e por novos padrões de produtividade e formas de adequação da produção à lógica do mercado. Os modelos do fordismo e do taylorismo foram muito utilizados e difundidos nos tempos em que as previsões sobre o futuro e o crescimento econômico apontavam para a estabilidade. Nóbrega (1996, p. 56) alerta que “a nova realidade se caracteriza por mudanças constantes, exigindo que as empresas para sobreviver no mercado, sejam ágeis e eficientes, isto é, que possuam a capacidade de mudar”. Modelos de administração que apresentam lentidão nos resultados tornam-se inadequados, ameaçando sua própria sobrevivência.

O fordismo foi historicamente a forma de organização do processo de trabalho mais disseminada ao longo do século. Seu elemento básico era a forma de produção em massa, através de linha de montagem e de produtos mais homogêneos e, juntamente com taylorismo, predominou na grande indústria capitalista.

Mas os tempos mudaram, e mudaram muito. Harvey (1992) ilustra essa reflexão da seguinte forma:

(...) essa fase da produção é marcada por um conjunto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto mundo no emprego chamado "setor de serviços", bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas (HARVEY, 1992, p. 140).

Hoje, a gestão participativa e a qualidade de vida no trabalho são elementos de inovação na forma de organizar o trabalho a fim de elevar o nível de satisfação do trabalhador e conseqüentemente, elevar a produtividade da organização,. Isso resulta na maior participação dos empregados em relação às atividades desenvolvidas.

A gestão participativa e a busca da qualidade de vida têm sido visualizadas como sinais de excelência nos países industrializados e capitalistas do Terceiro Mundo, dentre eles o Brasil.

Sob o capitalismo contemporâneo, o que tem se observado no mundo do trabalho é uma diminuição da classe operária tradicional e a efetivação do trabalho assalariado presente na expansão do trabalho parcial, temporário, precário, subcontratado, "terceirizado". Neste contexto, direitos e conquistas históricas dos trabalhadores são substituídos e eliminados do mundo do trabalho; vemos a expansão sem precedentes do desemprego estrutural que atinge o mundo em escala "global".

A qualidade de vida constitui-se na soma das considerações que a organização oferece, permitindo aos funcionários trabalharem em um ambiente que considera, não apenas o que eles sabem fazer, e sim o que querem fazer.

Novos modelos de gestão exigem, para sua auto-sustentação, elevado grau de comprometimento dos empregados para com sua organização. Hoje, há de se considerar que empregados desmotivados jamais terão condições de desempenhar o trabalho satisfatoriamente para a organização.

Experiências na gestão participativa vêm demonstrando que o reconhecimento e a valorização da força de trabalho são componentes necessários e vitais para qualquer programa de qualidade. Posturas arcaicas do tipo “as chefias pensam e os funcionários executam” estão dando espaço a formas inovadoras de organização do trabalho.

Considera-se, ainda, que “(...) a divisão capitalista do trabalho cria novas necessidades sociais, transforma as relações sociais, a moral, os costumes, a religião, a organização familiar, o lazer etc. Afeta todo o modo de vida do trabalho da sociedade” (IAMAMOTO, 1994, p.75).

Segundo Montaño (1997), as alterações do mundo do trabalho estão ligadas às alterações na produção, no gerenciamento, nas relações contratuais, na comercialização. Com base na reestruturação produtiva, ocorrem alterações nos processos de trabalho, isto é, a tecnologia passa a superar a produção em série, chamada de fordismo. Em decorrência disso, acontecem as perdas de postos de trabalho, excesso de mão-de-obra, a subcontratação, contratos flexíveis, terceirização etc.

Neste novo milênio se faz necessária a reflexão sobre novas possibilidades de desenvolvimento do Serviço Social, ou seja, este é um “exercício intelectual” necessário. Pois, não há como negar que estamos vivendo um período histórico marcado por transformações que afetam diretamente o conjunto da vida social, incidindo fortemente sobre as profissões e as formas de trabalho, bem como em suas áreas de atuação. Para o Serviço Social, torna-se fundamental a elucidação das novas formas de organização do trabalho e suas particularidades, pois delas decorrem manifestações na sociedade com as quais o Serviço Social atua diretamente.

Segundo Iamamoto (1994), o desafio do Serviço Social na atualidade é re-descobrir alternativas e possibilidades para o trabalho profissional no cenário atual. Traçar horizontes para a formulação de propostas que façam frente à questão social e que sejam solidárias com o modo de vida daqueles que a vivenciam, não só como vítimas, mas como sujeitos que lutam pela preservação e conquista da sua vida, da sua humanidade. Porém, continua a autora, apontar perspectivas implica em um esforço em decifrar o movimento societário, situando o Serviço Social na dinâmica das relações entre o Estado e a sociedade civil.

Por outro lado, entendemos que a questão é ampla e complexa, implicando numa análise do ponto de vista teórico-metodológico sobre o movimento histórico da profissão e suas relações na sociedade capitalista. Pois, historicamente, o Serviço Social tem exercido a função de interlocutor e mediador de políticas sociais e assistenciais, inserindo-se no conjunto de

mecanismos que constituem uma forma de controle social das classes subalternas na sociedade capitalista.

Na análise de Yasbeck (1991, p. 77), a situação das assistentes sociais fica cada vez mais difícil, pois se defronta com a terceirização do serviço público.

Efetivamente, a prática cotidiana dos assistentes sociais os coloca frente a demandas que, embora contraditórias e obedecendo a lógicas diversas, situam-se sempre na área da prestação de serviços sociais numa sociedade que avança na terceirização.

Além dessa preocupação, a autora acrescenta ainda que repensar a assistência é uma questão central do Serviço Social contemporâneo. É uma atividade que constitui o exercício profissional dos assistentes sociais, tornando-se uma mediação fundamental da prática.

Batistone (1991) alerta para a necessidade do assistente social entender a dimensão técnica da sua profissão, a intervenção na realidade social e no cotidiano, não como uma prática burocrática, ou como atividade própria de um mero executor. O assistente social deve compreender a sua dimensão intelectual, que exige criatividade e inovação, a fim de melhorar as próprias práticas institucionais, sendo que isso só é possível através da construção de uma identidade profissional articulada com um projeto profissional coletivo.

As políticas sociais nasceram e se desenvolveram no Brasil como estratégias de intervenção e de controle do Estado e do patronato sobre os trabalhadores. Porém, a realidade conjuntural encontrada em nosso país na atualidade apresenta um Estado e uma estrutura governamental em deterioração gradativa, pois não consegue implementar políticas eficazes nas esferas públicas, deixando o país numa situação caótica. Com o advento da promulgação da Constituição Federal de 1988, demarcou-se um novo momento na política da assistência social no Brasil.

Segundo Iamamoto (1998), um dos maiores desafios dos assistentes sociais no presente é desenvolver sua capacidade de decifrar a realidade e construir propostas de trabalho criativas e capazes de efetivar e preservar direitos, a partir de demandas emergentes no cotidiano. Há uma necessidade de ruptura com as atividades burocráticas e rotineiras, que reduzem o trabalho do assistente social a mero emprego, sendo que o exercício da profissão é bem mais do que isso. “É uma ação de um sujeito profissional que tem competência para propor, para negociar com a instituição os seus projetos, para defender o seu campo de trabalho, suas qualificações e funções profissionais” (IAMAMOTO, 1998, p. 21).

As mudanças que vêm ocorrendo no mundo do trabalho e das profissões, na esfera estatal e nas relações com a sociedade civil, influenciam diretamente nos rumos da profissão

do assistente social em nossa sociedade. O assistente social dispõe de um Código de Ética que regulamenta sua profissão, porém, não possui tradicionalmente, história de profissão liberal na sociedade brasileira. Todavia, trata-se de um trabalhador especializado que vende sua força de trabalho a algumas entidades empregadoras, produzindo serviços que atendem às necessidades sociais e participando, enquanto trabalhador assalariado do processo de produção e redistribuição da riqueza social.

Para tanto, existe, segundo Mota (1998), a real importância da discussão sobre a profissão frente à atual conjuntura, procurando identificar o conjunto das necessidades políticas, sociais, materiais e culturais e a possibilidade de se fazer teórica e metodologicamente o caminho entre a demanda e as suas necessidades fundantes, situando-se na sociedade capitalista contemporânea, com toda a sua complexidade. Deve-se atentar, principalmente, para as necessidades sociais que plasmam o processo de reprodução social, traçadas automaticamente pelo processo de reestruturação produtiva que define, por sua vez, novas exigências para o Serviço Social.

No entendimento de Mota (1998), as forças produtivas devem se reorganizar, bem como os mercados:

(...) em uma conjuntura de crise, a reestruturação da produção e a reorganização dos mercados são iniciativas inerentes ao estabelecimento de um "novo equilíbrio, que tem como exigência básica a reorganização do papel das forças produtivas na recomposição do ciclo de reprodução do capital, afetando tanto a esfera da produção quanto as relações sociais (MOTA, 1998, p. 27).

Estatísticas divulgadas diariamente em jornais e telejornais demonstram que a marca da reestruturação produtiva no Brasil é a redução de postos de trabalho, o desemprego dos trabalhadores do núcleo organizado da economia e a sua transformação em trabalhadores por conta própria, sem carteira assinada e com empregos precários.

Mota (1998) elucida que essa é uma expressão particular de um movimento internacional marcado pela globalização e pela difusão do pensamento neoliberal e consolidado no Brasil como estruturador de uma cultura moderna, tendo como principais vetores a competência e a eficiência do setor privado, responsabilizando o Estado pela proteção do trabalho.

Os requisitos seletivos para o trabalho que acompanham a globalização se alteram também para o profissional de Serviço Social. Existe a necessidade de um profissional qualificado que reforce e amplie a sua competência crítica, pensando, analisando, pesquisando e decifrando a realidade, pois é tendo uma atitude investigativa em seu exercício profissional

cotidiano que poderá ampliar as possibilidades de vislumbrar novas alternativas de trabalho, nesse momento de profundas transformações na vida em sociedade.

4.2 INOVAR PARA ENFRENTAR OS DESAFIOS – UMA NECESSIDADE DO PROFISSIONAL DO SERVIÇO SOCIAL DO DER/SC

O estudo aqui desenvolvido pretende subsidiar novas ações que visem a transformação da prática do profissional do Serviço Social do DER/SC. ???

É certo que o Serviço Social enfrenta os desafios que hoje permeiam a administração pública. Para transformar este quadro, deve ser estimulado o aprendizado e a mudança nas ações, fazendo com que ocorra uma transformação das pessoas, na sua maneira de pensar, agir ou fazer. “No nível da empresa, a implantação de sistemas mais participativos, centrados no indivíduo é urgente” (KANAANE, 1995, p. 93).

Referindo-se a inovações na forma de gestão, o autor coloca ainda que “A valorização do indivíduo requer mais ação e menos discurso, numa dimensão pró-ativa, favorável a assumir os desafios impostos pelos tempos do século XXI” (KANAANE, 1995, p. 93).

Dentro deste enfoque o Serviço Social precisa aprender a investir em ações tanto nos campos da tecnologia e dos sistemas de trabalho, como também na qualidade da prestação dos seus serviços.

Senge (1994) identifica cinco disciplinas necessárias à criação de uma organização que aprende. A quinta disciplina a que se refere o autor é o raciocínio sistêmico. Raciocinar sistemicamente sobre a organização significa procurar a interação de suas partes e ver um processo de mudança, e não a separatividade.

Todavia, para realizar seu potencial, o raciocínio sistêmico precisa das outras quatro disciplinas: visão compartilhada, para criar um propósito e uma identidade organizacional que inspire e motive todos os membros da organização; aprendizagem em equipe, para que as pessoas possam enxergar além dos limites das suas perspectivas pessoais; modelos mentais, para detectar crenças limitadoras e transformá-las em crenças mais poderosas, que levam a melhores decisões e ações; e domínio pessoal, para motivar as pessoas para pesquisarem continuamente como as suas ações afetam o mundo em que vivem.

O raciocínio sistêmico torna compreensível o aspecto mais sutil da organização de aprendizagem – a nova maneira pela qual os indivíduos vêem a si mesmos e ao

mundo. No âmbito da organização de aprendizagem está a mudança de mentalidade, a qual implica deixarmos de nos ver separados do mundo para passarmos a nos considerar parte integrante dele, deixando de ver nossos problemas como sendo causador por alguém ou alguma coisa lá fora para compreendermos que eles são causados pelos nossos próprios atos. A organização em aprendizagem é um lugar onde as pessoas aprendem a criar sua própria realidade (SENGE, 1994, p. 22).

Todas as disciplinas de Senge envolvem a aprendizagem das habilidades de raciocínio, ação eficiente e contínuo aperfeiçoamento do que se faz. Nesta perspectiva, Menegasso (2000, p. 01) insere o Serviço Social neste contexto, alertando sobre os desafios da profissão:

Na atual conjuntura, os desafios postos ao Serviço Social passam pelo debate de novas temáticas que emergem da dinâmica da realidade, da identificação do conjunto das necessidades políticas, sociais, materiais e culturais, da relação trabalho e capital, e das expressões da questão social enfocadas pela sociedade organizada.

A autora elucida ainda que o Serviço Social deveria aprofundar o debate sobre as novas temáticas, adotando estratégias de ação nesse contexto. Paradoxalmente, isso determina uma revisão das competências profissionais, tanto técnico-operativas quanto ético-políticas, para fazer frente às novas demandas que emergem para o exercício profissional.

Com base na nossa vivência enquanto estagiária no setor de Serviço Social do DER/SC, nas ações desde já existentes e no estudo aqui elaborado, pode-se refletir sobre as alternativas de inovações, que se colocam para o agir profissional dos assistentes sociais do DER/SC. A seguir, apresentam-se algumas destas sugestões.

4.2.1 Sugestões de ações para o Serviço Social do DER/SC

As novas demandas exigem que o assistente social seja cada vez mais capacitado para trabalhar com equipes multiprofissionais, buscando a qualidade de vida do ser humano e a qualidade dos produtos e dos serviços prestados à população.

O Serviço Social no órgão DER/SC estabelece seus objetivos após conhecer as expectativas dos empregadores e empregados. A partir deste enfoque, ele cria e desenvolve programas e percebe que, com esta intervenção, atende a dois objetivos básicos: cria um espaço de participação e de organização em busca de soluções para os problemas vivenciados no dia-a-dia e cria soluções para problemas que aparecem nas situações de tomada de decisões, de autogestão, de situação de vida e trabalho, ou seja, nas relações que se desenvolvem na empresa e na comunidade.

Dentro do contexto das atribuições do Serviço Social do DER/SC, já citadas neste estudo, e considerando a realidade do órgão no qual o setor de Serviço Social desenvolve seu trabalho através dos planos de ação, destacam-se aqui os programas em desenvolvimento:

□ **Atendimento em Regime de Plantão**

O Serviço Social atende aos funcionários no campo pessoal, profissional e/ou familiar. Atua com as mais variadas demandas, orientando, encaminhando e acompanhando nas situações referentes a:

- **Assistência Médico-Hospitalar** – a situação apresentada é comunicada aos assistentes sociais através de C.I. do gerente imediato, onde constam os dados funcionais, local de trabalho e solicitação desejada;
- **Internação Hospitalar** – o pedido de internação (de qualquer natureza) costuma ser comunicado ao Serviço Social mediante encaminhamento do médico e da chefia imediata;
- **Marcação de Consultas** – a marcação das consulta para funcionários da sede e/ou dos Distritos Rodoviários pode ser solicitada via contato telefônico e C.I., confirmando a especialidade do médico, nome do paciente, idade, procedência, bem como o dia mais viável para a realização da consulta. O atendimento é extensivo à família e, caso o funcionário resida fora de Florianópolis, este deve estar preparado para ficar na cidade para a realização de eventuais exames;
- **Doenças Psíquicas** – nos casos graves, o Serviço Social do DER/SC encaminha o usuário aos Hospitais Psiquiátricos (Instituto Psiquiátrico de Santa Catarina e Instituto São José). Os casos menos graves são encaminhados aos médicos especialistas da área.
- **Problemas Pessoais/Familiares** – atendimento individual e/ou grupal. O funcionário pode solicitar ajuda espontaneamente ou ser encaminhado pela gerência imediata. Através de entrevistas e reflexões, o assistente social amplia os horizontes dos funcionários, chegando a um entendimento ou encaminhando-o a instituições afins.

- **Encaminhamento a outras Instituições** – acontece em casos de ajuda psicossocial, quando o assistente social percebe limitações para atuar.

Em casos de ajuda financeira, o assistente social, que não dispõe de recursos, encaminha o funcionário a instituições específicas para aquisição de materiais tais como: medicamentos, aparelhos ortopédicos, óculos, etc.

Obs.: O funcionário pode também ser encaminhado à ASDER (Associação dos Servidores do DER/SC), para a obtenção de recursos que fazem parte da programação da referida associação;

- **Encaminhamento à Perícia Médica do Estado** – nos casos de acidentes de trabalho, aposentadorias ou licença para tratamento de saúde do funcionário ou acompanhamento familiar, as assistentes sociais encaminham o mesmo à Gerência de Recursos Humanos para legitimar seu afastamento do servidor;

- **Relações de Trabalho** – em alguns casos, o funcionário procura o Serviço Social e coloca o seu problema; em outros, é encaminhado pela chefia imediata. São realizadas reuniões de grupos nos ambientes de trabalho para que, juntos, funcionários, assistente social e chefia possam discutir, avaliar e/ou resolver o problema apresentado.

O Serviço Social do DER/SC dispõe de uma profissional em socioterapia, capacitada para desenvolver programas específicos na área de socioterapia, com aplicação de vivências sócio-terápicas. Já aconteceram, inclusive, cursos nesta área. Foram trabalhados grupos de motoristas e pode-se perceber, após o curso, a satisfação dos mesmos, tanto nos seus locais de trabalho como também em sua vida social;

- **Absenteísmo** – o Serviço Social do DER/SC é solicitado pelas chefias imediatas nos casos em que o funcionário apresenta excesso de faltas não-justificadas e atestados médicos, ausência freqüente no horário de trabalho etc. É solicitada, assim, a presença do funcionário para esclarecimento de tais situações, ocasiões nas quais são esclarecidos os direitos e deveres dos mesmos. O acompanhamento é realizado diretamente pelas assistentes sociais e pela chefia imediata do funcionário;

- **Aposentadoria** – o setor de Serviço Social dispõe de um programa em que acompanha o funcionário, orientando-o e preparando-o para a aposentadoria, levando em conta os aspectos sociais, psicológicos e previdenciários. Acompanha os funcionários inativos

realizando visitas domiciliares e hospitalares. Possui também um programa de atualização cadastral todos os anos, no mês do aniversário.

- **Óbitos e Pensões** – nos casos de óbito de funcionários pertencentes a outros municípios, o Serviço Social providencia todo o traslado.

□ **Alcoolismo**

Com o objetivo de contribuir na prevenção e no tratamento do alcoolismo, o Serviço Social atua diretamente com os alcoolistas, esclarecendo sobre os efeitos do álcool e/ou providências para o tratamento, nos casos considerados crônicos.

O Serviço Social atende os casos de alcoolismo com entrevistas individuais e/ou familiares, efetuando um processo de reflexão: o alcoolista é orientado sobre os males do álcool.

Quando diagnosticado um caso de dependência crônica, com problemas inclusive de ordem funcional, é providenciada a internação em clínicas especializadas, bem como o acompanhamento com visitas hospitalares.

O Serviço Social do DER/SC possui um Programa de Prevenção e Tratamento à Dependência do Álcool e Outras Drogas (PRETAD), que está desativado devido à ausência de recursos financeiros.

□ **Atendimento aos Distritos Rodoviários**

O Serviço Social da Sede está à disposição para atuar nos Distritos Rodoviários conforme as necessidades sentidas, ou realizar atendimentos, nos casos de problemas de saúde, profissionais e pessoais.

□ **Festa Natalina**

Há vinte e seis anos a festa natalina é realizada no DER/SC e nos 22 Distritos Rodoviários, tendo como objetivo a integração dos funcionários e seus familiares, pois é um momento significativo e espiritual.

O DER/SC presenteia os filhos dos funcionários na faixa etária 0 (zero) a 12 (doze) anos. Toda a coordenação da compra dos brinquedos para a Sede é realizado pelo Serviço Social, que também tem como competência organizar a festa buscando sempre trazer uma animação diferente, como apresentações teatrais, apresentações com palhaços, equipes especializadas em animação de festas etc.

□ Supervisão

O Serviço Social supervisiona estágios do Curso de Serviço Social da UFSC (Universidade Federal de Santa Catarina) e de outras universidades.

Percebe-se, no entanto, que, mesmo desenvolvendo tais ações, o Serviço Social do DER/SC necessita passar por uma nova reformulação, dado o desafio de desenvolver sua capacidade de decifrar a realidade, construindo propostas de trabalho criativas e capazes de preservar e efetivar direitos a partir da demanda atual, ou seja, deixar de ser um mero executor de políticas sociais e públicas para participar da formulação das mesmas.

Dada a importância destes programas, julga-se que é essencial uma melhor estruturação dos mesmos, através de novas ações que sugerimos a seguir.

Considerando-se que existe uma grande diversidade de ações, é essencial um melhor ordenamento dos projetos junto aos dirigentes do DER/SC.

Tais projetos referem-se principalmente à área preventiva, dentro do âmbito da saúde. Prevenir é importante para que as pessoas estejam cientes do seu estado de saúde e previnam futuras doenças, bem como é de fundamental importância institucional, já que o corpo funcional da instituição vem caminhando para a aposentadoria e os indivíduos precisam estar preparados para uma nova fase com qualidade de vida.

Para tanto, sugere-se a criação de parcerias com outras instituições do Estado, já que o DER/SC é também uma organização estatal. Talvez possam-se abrir aqui alguma portas para profissionais qualificados em diversas áreas, oportunizando a apresentação e o desenvolvimento do seu trabalho.

Tais parcerias poderiam ser estabelecidas com a Secretaria de Estado da Saúde, para o aproveitamento das campanhas institucionalizadas. Ou seja, poderiam ser oferecidas palestras com médicos, além da distribuição de material informativo (folders) aos funcionários e, quando necessário, seria feito o encaminhamento destes aos setores competentes da referida Secretaria, para possível orientação, encaminhamento e acompanhamento de situações que necessitem de cuidados.

Existem outras instituições responsáveis pelo atendimento e cuidado com os usuários em diversas áreas, e que realizam parcerias ou convênios com as demais empresas. São exemplos o SESC, o SENAI, a Rede Feminina de Combate ao Câncer, os Grupos de Alcoólicos anônimos, a FUNDACENTRO etc.

O SESC é uma instituição privada, voltada para o comércio, que atende aos comerciários bem como à população em geral. O SESC possui um sistema de convênios com

as associações das empresas e, no caso do DER/SC, seria possível a realização deste convênio com a ASDER (Associação dos Servidores do DER/SC). O convênio daria direito a usufruir de várias atividades oferecidas pela instituição na área da saúde, educação, lazer, assistência e cultura. Dentro destas áreas existem vários programas: na área da saúde é oferecido atendimento odontológico, promoção da saúde, refeição etc.; na área da assistência existe a formação de grupos de terceira idade, jovens, mulheres etc.

O Serviço Social da Indústria (SESI) oferece à população a oportunidade de usufruir de programas nas mais variadas áreas, como a saúde, a educação ambiental, a educação em geral etc. Na área da saúde, por exemplo, realiza exames de audiometria e visão, onde o usuário paga uma taxa significativamente menor, podendo ter um atendimento de qualidade. O SESI também possui convênios com as indústrias, realizando palestras preventivas de forma a atender as necessidades locais.

A Rede Feminina de Combate ao Câncer poderia realizar palestras no DER/SC, para alertar as pessoas sobre a existência do Câncer. Os responsáveis pela instituição poderiam também estudar a possibilidade da realização de exames preventivos.

Os Grupos de Alcoólicos Anônimos (AA) poderiam abordar, através de palestras, assuntos preventivos, dando espaço para que cada pessoa pudesse colocar suas experiências. Este programa deveria atingir mais do que apenas os dependentes químicos, procurando também orientar e conscientizar os não-usuários sobre os maléficis do álcool e outras drogas.

Como hoje o Serviço Social do DER/SC atua na área de acidentes de trabalho somente através da instrução de processos e dos encaminhamentos dirigidos à GESAS/SEA (Gerência de Saúde do Servidor da Secretaria de Estado da Administração), observa-se, no entanto, que ainda ocorrem muitos casos de acidente, caracterizando a necessidade urgente de um trabalho preventivo nesta área.

Sugere-se, assim, parcerias com instituições afins, como por exemplo a FUNDACENTRO, com o intuito de alertar os funcionários a respeito do perigo dos acidentes, ou melhor, oferecer orientações sobre seus direitos e deveres quanto à prevenção de acidentes nas atividades que executam. A FUNDACENTRO (Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho - Centro Estadual de Santa Catarina), por meio de seu Centro Estadual, localizado em Florianópolis, vem atuando na busca de melhores condições de saúde e segurança para os trabalhadores brasileiros em geral e, em particular, para o trabalhador catarinense. Atualmente, o Centro Estadual de Santa Catarina vem desenvolvendo vários projetos de pesquisa e educação do trabalhador, destacando-se, entre outros, a

erradicação do trabalho infantil e os estudos a respeito das condições de trabalho na construção civil.

Neste contexto, percebe-se que o profissional de Serviço Social poderá desenvolver suas ações assumindo um novo estilo de intervir no órgão, com o intuito de melhorar a qualidade de vida dos funcionários mediante um plano de desenvolvimento do ser humano.

O grande problema do setor de Serviço Social é a dificuldade encontrada para desenvolver os programas, devido à limitação dos recursos. Ao mesmo tempo, percebe-se que em Florianópolis existem várias instituições que oferecem serviços de qualidade, visando atender a população de forma diferenciada. Levanta-se aqui a possibilidade de o DER/SC estabelecer parcerias com as instituições aqui referenciadas, entre outras, oferecendo aos assistentes sociais a oportunidade de desenvolver novos programas junto aos seus funcionários.

Acredita-se que o Serviço Social tem, ainda, muito a contribuir com a qualidade de vida no trabalho, pois o seu compromisso para com o ser humano consiste em criar condições que possibilitem o seu auto-conhecimento, alicerçado no processo construtivo de conhecimento e participação, na *formalização do projeto de vida com qualidade e com autonomia*, para conquistar a cidadania.

Outra ação que julgamos necessária é a criação de grupos, com representantes de cada Gerência e/ou Diretoria, para que através de um trabalho em equipe possam articular as reivindicações emergentes, através de um enfoque participativo.

O assistente social ao compor equipes de trabalho no setor público deve voltar a sua ação para atividades que consolidem a noção de bem público, garantindo a qualificação profissional dos servidores como estratégia de prestação de serviços de qualidade à população. A presença dos assistentes sociais deve assegurar o espaço necessário para que o trabalhador público compreenda o seu papel e a necessidade de aliar à população como forma de facilitar ao cidadão as respostas do Estado às suas demandas. Para a realização desta atividade pode ser necessária a elaboração de cursos de capacitação, bem como o atendimento funcional para enfrentamento das dificuldades geradas no cotidiano (MENEGASSO, 2000, p.4).

Uma vez que a valorização do funcionário do DER/SC sempre esteve presente nas ações do Serviço Social, percebe-se que a responsabilidade de incrementar as políticas e os procedimentos referentes ao desenvolvimento do potencial humano implica em uma série de atividades, entre elas treinamentos que visem a promoção humana.

Dentro desta perspectiva, o Serviço Social da instituição, por possuir um profissional com formação em Socioterapia, e que já realizou alguns trabalhos nesta área com grupos de motoristas, deveria intensificar esta atividade, abrangendo diversos grupos, como por exemplo

dirigentes, mulheres, homens, filhos de funcionários, estagiários, terceirizados, aposentados etc.

Segundo Silva (2001, p.43), “a socioterapia é uma proposta do Serviço Social que visa o autoconhecimento a partir das percepções e transformações do mundo interior da pessoa, através de técnicas vivenciais”.

Hoje, por razões estratégicas, os governantes necessitam investir no conhecimento, desenvolvendo uma visão holística a partir da qual, através do planejamento, saberão priorizar as necessidades futuras com relação às demandas sociais, de forma sustentável (Silva, 2001).

Só com a adoção de novos valores é que esse tipo de cultura poderá ser modificada, possibilitando viabilizar novas sistemáticas de trabalho, através da incorporação de atitudes inovadoras e criativas.

No caso do serviço público, precisa haver uma reestruturação nos objetivos meios e fins. Os dirigentes devem se preocupar com a qualidade de vida dos funcionários.

A qualidade de vida refere-se à satisfação das necessidades do indivíduo, afetando atitudes pessoais e comportamentais, a criatividade, a vontade de inovar ou aceitar mudanças, a capacidade de adaptar-se às mudanças no ambiente de trabalho e o grau de motivação interna para o trabalho; são evidentes fatores importantes para o alcance da produtividade. A qualidade de vida está diretamente relacionada ao desenvolvimento organizacional, isto é, voltada para aspectos de satisfação no cargo e valorização do trabalho (KANAANE, 1994, p.45).

Cabe assim aos dirigentes e gestores resgatar a auto-estima, a participação efetiva e a valorização do funcionário no processo de mudança, visando melhorar seu desempenhos pessoal e profissional.

Dentro deste enfoque, o Serviço Social deve organizar a socioterapia em forma de curso, como estratégia de investimento contínuo e não como uma despesa para o DER/SC pois, ajudando o funcionário a aprender e a se desenvolver nas habilidades interpessoais e de comunicação, com certeza melhora-se o desempenho pessoal e profissional, resultando assim num melhor desempenho institucional.

Segundo Gramigna (1993, p. 62), “o objetivo do facilitador em programas de desenvolvimento é o de proporcionar oportunidades de reformulações, de tal forma que cada um tenha um crescimento pessoal e profissional ao final das atividades”.

Coordenar um trabalho é sempre desafiador, mas ao se atingir os objetivos propostos, ou seja, buscar o aprendizado do modo de ser das pessoas, torna-se

recompensador. Busca-se, assim um filosofia de trabalho onde o ser humano é valorizado, respeitado em sua essência e potencial (SILVA, 2001, p. 56).

Outra possibilidade de introduzir inovações nas ações do Serviço Social do DER/SC é a criação de um programa na área da informatização, para que através do sistema operacional se possa controlar os dados dos usuários atendidos, permitindo o acesso à especificação do atendimento e/ou acompanhamento realizado nos possíveis retornos dos usuários, este programa facilitará o atendimento e proporcionará agilidade na nova situação apresentada.

Sabe-se que a documentação do Serviço Social é importante para qualquer atendimento, até porque é um dos instrumentos de trabalho do assistente social, fundamental e necessário para a desenvoltura de suas atividades.

Como o Serviço Social do DER/SC não possui recursos próprios e utiliza os recursos que a comunidade oferece, sejam eles assistenciais, jurídicos ou outros, é também importante a criação de um banco de dados com informações dos serviços e/ou políticas sociais oferecidos pelos órgãos governamentais e municipais. Com isso, o Serviço Social do DER/SC oportunizaria encaminhamentos com maior qualidade, de acordo com as necessidades das demandas, sendo que a alimentação com novos dados atualizaria constantemente as informações.

Tendo consciência dos limites desta sugestões, espera-se que possam gerar resultados positivos nas ações do Serviço Social do DER/SC.

Gardner (apud CARVALHO, 1999 p.35) comenta que a organização e a sociedade auto-renováveis possuem algumas características básicas, entre elas: “a capacidade de experimentação na busca de novas alternativas para enfrentar os desafios do meio onde atua”.

É com esse enfoque que se apresentam neste estudo as referidas sugestões de ações para o Serviço Social do DER/SC, pois estas permitem aos profissionais, à população usuária e aos funcionários e dirigentes do DER/SC como um todo, o desabrochar criativo e participativo, bem como possibilitam a experiência e/ou conhecimento de uma nova maneira de responder os desafios pessoais e profissionais vividos no cotidiano.

Estas ações são importantes também que sejam estendidas aos 22 Distritos Rodoviários cabendo ao Serviço Social do DER/SC através destas sugestões fazer as possíveis adaptações conforma a realidade local.

O mundo vem sofrendo mudanças constantes no campo de trabalho das profissões, na esfera estatal e nas relações com a sociedade civil. Essas mudanças atingem a forma de

atuação dos profissionais. Visualizamos aqui a área de humanas, que abrange o Serviço Social.

No decorrer dessas mudanças, percebe-se a necessidade dos assistentes sociais transformarem o seu modo de agir profissional. A partir das demandas emergentes do cotidiano, os assistentes sociais encontram novos desafios e, para que possam enfrentá-los, precisam desenvolver sua capacidade de decifrar a realidade e construir propostas de trabalho criativas e inovadoras, capazes de efetivar os direitos dos trabalhadores.

A reflexão sobre a prática profissional do Serviço Social frente às novas exigências da contemporaneidade certamente apresenta-se como um grande desafio. O desenvolvimento veloz da ciência e da tecnologia, as alterações no mundo do trabalho, nas relações Estado/Sociedade e nos processos culturais vêm imprimindo uma nova configuração da Questão Social, indicando a necessidade de revisão dos fundamentos teórico metodológicos. Necessária se faz também uma transformação no agir, a partir das demandas emergentes. O profissional de Serviço Social precisa desenvolver sua capacidade de decifrar a realidade e construir propostas de trabalho criativas e inovadoras, capazes de efetivar os direitos de seus usuários.

Neste sentido, o papel do Serviço Social é desenvolver, juntamente com a política do órgão, ações voltadas para facilitar uma gestão que priorize o ser humano, conhecendo suas reais necessidades, buscando sua cidadania, propondo e implantando alternativas que elevem a sua qualidade de vida dentro e fora do DER/SC.

É importante ressaltar que o Serviço Social no DER/SC, ao longo de sua trajetória, desenvolveu sua prática interventiva em vários âmbitos, os quais eram resultado do próprio movimento institucional, aliado às necessidades do contexto sócio-econômico e político da sociedade.

Da sua implantação no DER/SC na década de 70 aos dias atuais, significativas transformações foram ocorrendo para fazer frente às exigências institucionais e sociais. Sendo assim, o Serviço Social passou a buscar uma nova leitura de seus fundamentos tanto teórico-metodológico quanto técnico-operativos, para a viabilização de suas ações profissionais

Mesmo localizado dentro de uma esfera pública onde sua atuação é limitada devido às políticas do governo e à falta de recursos, o Serviço Social está sempre buscando inovar seus conhecimentos para um melhor desempenho em suas ações profissionais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os vários momentos que percorremos ao longo do itinerário de busca, objetivando a elaboração e construção deste trabalho, permitem-nos tecer algumas considerações importantes sobre o estudo realizado.

Muitos desafios colocam-se atualmente ao Serviço Social, visto que as profundas transformações ocorridas no mundo do trabalho exigem, teoricamente, novas configurações, apresentando-se cada vez mais num processo de aceleração e modificação, alterando o fazer profissional e exigindo novas respostas profissionais.

Tais alterações trazem implicações para o assistente social, pois dizem respeito às novas demandas e às novas formas de organização do fazer profissional.

O pensar sobre a prática profissional do Serviço Social no momento atual é, com certeza, um grande desafio, pois o desenvolvimento veloz da ciência e da tecnologia e as mudanças presenciadas no mundo do trabalho, nas relações Estado/Sociedade, vêm imprimindo uma nova configuração das relações sociais, indicando uma necessidade de revisão dos fundamentos teórico-metodológicos do Serviço Social.

Portanto, a nova era da competitividade provocada pela globalização vem indicando novas relações de trabalho e modificando o perfil dos trabalhadores. Evidencia-se como fundamental para a qualidade dos produtos e serviços o discurso da valorização das pessoas.

Assim, o Serviço Social, inserido nesse contexto de mudanças no mundo do trabalho, poderá contribuir com o conhecimento qualificado, organizando e coordenando atividades relacionadas às questões sociais e de exercício da cidadania.

Evidencia-se a necessidade de inserção nos novos espaços e de capacitação continuada do assistente social para enfrentar os novos desafios da realidade brasileira contemporânea e traçar criticamente os rumos profissionais, levando em conta o senso de oportunidade, ou seja, atendendo e intervindo, adotando estratégias qualificadas, embasadas nos pressupostos éticos e normativos que orientam a postura profissional (MENEGASSO, 2000, p. 12).

Sendo assim, o assistente social em sua formação atual na esfera das políticas sociais, das organizações e movimentos sociais, pode interferir no âmbito de sua área de competência no processo de ampliação de ingerência de determinados segmentos da sociedade civil,

compartilhando propostas e decisões, bem como difundindo informações importantes junto à coletividade. Tal desafio requer profissionais bem informados, cultos, críticos e competentes para agirem nos diversos espaços institucionais, dimensionando o trabalho numa concepção nova e captando as modificações históricas que moldam os processos sociais e suas expressões nos diversos campos onde opera o Serviço Social.

Este estudo nos ofereceu a oportunidade de tecer algumas reflexões sobre as mudanças nas organizações frente ao novo milênio, bem como demonstrou a importância e necessidade de um novo agir profissional no Serviço Social do DER/SC.

Procurou-se, assim, elencar algumas ações, que podem ser consideradas novas alternativas de trabalho para o Serviço Social do DER/SC.

Tais ações contribuem para a conquista de novos espaços de intervenção dentro do órgão, bem como para facilitar uma gestão que priorize o funcionário como cidadão.

É certo que o acúmulo das tarefas impostas ao profissional e a falta de recursos financeiros exige do profissional, cada vez mais, engajamento e competência no desenvolvimento de suas funções, por isso, é preciso cuidado para que as ações aqui propostas não se limitem ao ativismo, deixando de lado o seu projeto político.

Entende-se que os profissionais têm consciência de suas limitações frente aos poucos recursos financeiros e materiais oferecidos pelo órgão; porém, com as mudanças que se processam no cotidiano, há necessidade de rever e redefinir suas intervenções.

É nessa perspectiva que se buscou, fornecer subsídios aos profissionais do Serviço Social do DER/SC, para que procurem novas ações, desenvolvendo suas funções com flexibilidade intelectual, com conhecimentos específicos e competência na utilização do instrumental técnico operativo, para trabalhar as novas tendências organizacionais postas, oportunizando aos usuários crescimento pessoal e profissional.

Percebe-se, assim, que cabe aos assistentes sociais do DER/SC intervir cada vez mais na busca da valorização dos funcionários. Essa valorização não deve apenas estar relacionada ao desenvolvimento das suas potencialidades no sentido de serem mais produtivos, mas também com o enfoque de elevar as suas condições de vida em termos gerais.

Por esses motivos, é necessário desenvolver ações criativas que venham ao encontro das necessidades dos funcionários e que envolvam as relações sociais no trabalho, contribuindo para o processo de mudança das pessoas no contexto atual, ou seja, oferecendo-lhes as condições de participação e engajamento para o enfrentamento dos desafios, e permitindo-lhes descobrir, assim, novos processos de ver, pensar e ser na vida cotidiana.

FONTES BIBLIOGRÁFICAS

ALENCAR, Eunice Soriano de. **A gerência da criatividade**: abrindo as janelas para a criatividade pessoal e nas organizações. São Paulo: Makron, 1996.

ALMEIDA, Anna Augusta de. **Possibilidades e limites da teoria do serviço social**. Rio de Janeiro: F.Alves, 1978.

ANDRADE, Eduardo Leopoldino. **Introdução à pesquisa operacional**: métodos e modelos para a análise de decisão. Rio de Janeiro: LTC, 2000.

BATISTONE, Maria Rosângela. Análise da inserção do assistente social nos espaços de ação profissional. IN: **Serviço Social**: as respostas aos desafios conjunturais. IV Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais, Congresso Chico Mendes. São Paulo: Cortez, 1991.

CARVALHO, Antônio Vieira de. **Aprendizagem organizacional em tempos de mudança**. São Paulo : Pioneira, 1999.

CAVALCANTE, Gelba. **Modelos teóricos do serviço social com grupos adaptação ou transformação**. São Paulo: Cortez & Moraes, 1979.

CETOLIN, Sirlei Favero. **Assessoria social**: uma das expressões da intervenção profissional. Chapecó:Unoesc,1999. Trabalho de conclusão de curso apresentado ao departamento de serviço social da UNOESC.

CHALANT, Jean François. **O indivíduo na organização**: dimensões esquecidas. São Paulo: Atlas, 1996.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos na empresa**: pessoas, organizações, sistemas São Paulo: Atlas, 1989.

FACCIONI, Marion Aline. **Versos e reversos das condições de vida do trabalhador no DER/SC**. Florianópolis: UFSC, 1999. Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Departamento de Serviço Social da UFSC.

FALEIROS, Vicente de Paula. **Estratégias e serviço social**. São Paulo: Cortez, 1997.

_____. **Saber profissional e poder institucional**. São Paulo: Cortez, 1991.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário aurélio básico da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1988.

GUIMARÃES, Valeska Nahas. **Novas tecnologias de produção de base microeletrônica e democrática industrial** : estudo comparativo de casos na indústria de Santa Catarina. Florianópolis: UFSC, 1995. Tese de Doutorado

- GRAMIGNA, Maria Rita Miranda. **Jogos de empresa**. São Paulo: Makron, 1993
- HAMPTON, David R. **Administração contemporânea**. 2. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 1980.
- HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. Loyola: São Paulo, 1992.
- IAMAMOTO, Marilda e CARVALHO, Raul de. **Relações sociais e serviço social no Brasil: Esboço de uma intercepção histórico – metodológica**. 8 ed. São Paulo: Cortez, 1991.
- IAMAMOTO, Marilda Vilela. **O serviço social na contemporaneidade: trabalho e formação profissional**. São Paulo: Cortez, 1998.
- _____. **Renovação e conservadorismo no serviço social**. São Paulo: Cortez, 1992.
- _____. **A formação profissional na contemporaneidade: dilemas e perspectivas**. Rio de Janeiro: UFRJ/ESS, abril 1994.
- KANAANE, Roberto. **Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI**. São Paulo: Atlas, 1995.
- KOSMANN, Cilene. **Processo de trabalho: leitura do cotidiano**. 1999. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Serviço Social) - Universidade Federal de Santa Catarina.
- LAPASSADE, Georges. **Grupos, organizações e instituições**. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1977.
- MENEGASSO, Maria Ester. **Organizações e o serviço social: uma visão preliminar**. Florianópolis: [s.n], 2000.
- _____. **Organizações, conceitos e formas**. Florianópolis: [s.n.], 2001.
- MONTAÑO, Carlos Eduardo. O serviço social frente ao neoliberalismo. **Revista Serviço Social e Sociedade**. São Paulo: n.º 53.
- MOTA, Elizabete Ana. **A nova fábrica de consensos**. São Paulo: Cortez, 1998.
- MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1975.
- PEREIRA, Potyara. A. P. **Necessidades humanas: subsídios à crítica dos mínimos sociais**. São Paulo: Cortez, 2000.
- RAICHÉLIS, Raquel. Análise da inserção do assistente social nos espaços de ação profissional. In: **Serviço Social: as respostas aos desafios conjunturais**. IV Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais, Congresso Chico Mendes. São Paulo: Cortez, 1991.
- SARAMENTO, Hélder Boska de Moraes. Serviço Social, das tradicionais formas de regulação sociopolítica ao redimensionamento de suas funções. Capacitação em Serviço

Social e política social: modulo 4: o trabalho do assistente social e as políticas sociais. Brasília: UNB, 2000.

SELZENICK, P. **A liderança na administração: uma interpretação sociológica.** Rio de Janeiro: F.G.V., 1972.

SENGE, Peter M. **A quinta disciplina: arte, teoria e prática da organização de aprendizagem.** São Paulo: Best Seller, 1990.

SILVA, Mirian Torquato. **A socioterapia enquanto alternativa de desenvolvimento pessoal e profissional.** Florianópolis: UNISUL, 2001 Monografia do curso de especialização em gestão estratégica do serviço público.

SOUZA, Maria Luíza de Souza. **Serviço social e instituição: a questão da participação.** São Paulo: Cortez, 1982.

STONER, James A.F. **Administração.** 2 ed. Rio de Janeiro, Prentice/Hall do Brasil, 1985.

TENÓRIO, Fernando G. (ORG) **Gestão de ONG's. Principais funções gerenciais.** 3ª ed. Rio de Janeiro: FVG, 1999.

YASBECK, Carmelita Maria. **Classes subalternas e assistência social.** 2 ed. São Paulo: Cortez, 1993.

BIBLIOGRAFIA

ANJOS, Raquel Nassif dos. **A capacitação como alternativa para processos de mudanças:** uma proposta para o DER/SC. Florianópolis: 2000. Monografia apresentada à UNISUL.

AMBONI, Nério, e AMBONI, Narcisa de Fátima. **Pesquisa de avaliação:** aspectos teóricos e práticos. Florianópolis: 2001 (mimeo).

_____. **Liderança, comunicação e clima organizacional:** um estudo comparativo dos centros e departamentos de ensino da UFSC. Florianópolis: 1986. Dissertação de Mestrado apresentado à UFSC.

_____. **A postura do gestor estratégico do serviço público frente as mudanças.** Florianópolis: 2000 (mimeo).

_____. **Organizações em aprendizagem.** Florianópolis: 2001 (mimeo).

BACHINSCKI, Oraides. **Melhoria da qualidade de vida no trabalho:** um desafio à equipe de recursos humanos do DER/SC (8º Distrito Rodoviário) Chapecó-SC: 1992. Monografia apresentada à UNOESC.

CAMPBELL, Susan M. **Sobrevivendo ao caos:** um guia prático para sobreviver e prosperar no ambiente de trabalho contemporâneo. São Paulo: Futura, 1997.

CAMPOS, Vicente Falconi. **Controle da qualidade total** (no estilo japonês). Belo Horizonte, MG: Fundação Christiano Ottoni, Escola de Engenharia da UFMG, 1992.

CARVALHO, Maria do Socorro M. V. de e TONET, Helena C. **Qualidade na administração Pública.** Rio de Janeiro:1994. Monografia apresentada à UFRJ.

CASTILHO, Áurea. **Dinâmica de grupo.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 1994.

DIEGUES, Consuelo. **Homens também choram.** In: revista VEJA, nº 33, agosto, Editora Abril, 2001.

DUTRA, Ademar. **Os desafios da administração pública estadual:** reflexões e propostas. Florianópolis: 2000 (mimeo).

FERNANDES, Eda Conte. **Da expressão do trabalhador à qualidade de vida no trabalho.** Florianópolis: 1990. Trabalho apresentado à UFSC.

GONÇALVES, Ernesto Lima. **A empresa e a saúde do trabalhador.** São Paulo: Pioneira, 1988.

GONÇALVES, Maria Gorett. **Clima organizacional:** um estudo junto as diretorias do DER/SC e gerências da Diretoria Administrativa e Financeira. Florianópolis: 2000. Monografia apresentada à UNISUL.

GELSLEICHTE, Dione Filomena. **Motivação-** Fator preocupante da satisfação no trabalho entre funcionários da Sede do DER/SC. Florianópolis: UFSC, 1997. Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Departamento de Serviço Social da UFSC.

HARMAN, Willis e HORMANN, John. **O trabalho criativo.** O papel construtivo dos negócios numa sociedade em transformação. São Paulo: Editora Cultrix, 1998.

JUNQUEIRA, Luis A. Costacurta e VIANNA, Marco Aurélio F. **Gerente Total.** Como Administrar com eficiência no século XXI. São Paulo: Editora Gente, 1996.

LOBOS, Júlio A. **Administração de recursos humanos.** São Paulo: Atlas, 1979.

MARCONI, Marina de A. e LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa:** planejamento e execução de pesquisas, amostras e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. São Paulo: Atlas, 1995.

MOSCOVICI, Fela. **Renascença organizacional.** 3. ed., Rio de Janeiro: José Olympio Editora, 1993.

_____. **Desenvolvimento interpessoal:** treinamento em grupo. 2.ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 1998.

NETO, Antônio Bonanomi. O paradigma econômico e a multidimensionalidade humana. **Revista de ciências da administração.** Florianópolis. Ano 3, nº 6, p. 9-20, set., 2001.

O'CONNOR, Joseph. **Treinando com PNL:** recursos para administradores, instrutores e comunicadores. São Paulo: Summus, 1996.

OLIVEIRA, Arlete B. de e LIRA, Isabel Cristina. **O serviço social face ao reordenamento mundial e a divisão sócio- técnica do trabalho.** Salvador, BA: 1995 (mimeo)

PALUDO, Eliane M. G. **Os pressupostos da teoria da qualidade, a qualidade de vida, e o serviço social na garantia do resgate da qualidade de vida do trabalhador no DER- 8º distrito rodoviário.** Chapecó: 1997. Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Departamento de Serviço Social da UNOESC.

PAVÃO, Ana Maria Brás. **O princípio da autodeterminação no serviço social:** visão fenomenológica. São Paulo: Cortez, 1981.

VIEIRA, Adriano. **A qualidade de vida no trabalho e o controle da qualidade total.** Florianópolis: Insular, 1996.

ZANELLI, José Carlos, SILVA, Narbal. **Programa de preparação para aposentadoria.** Florianópolis: Insular, 1996.

ANEXOS

ESTADO DE SANTA CATARINA
SECRETARIA DOS TRANSPORTES E OBRAS
DEPARTAMENTO DE ESTRADAS DE RODAGEM

DOE - SC nº 15.513, de 12/09/1996

DECRETO Nº 1.164, de 12 de setembro de 1996

Aprova o Regimento Interno do Departamento de Estradas de Rodagem do Estado de Santa Catarina - DER/SC, com a distribuição dos cargos de provimento em comissão e das funções executivas de confiança.

O GOVERNADOR DO ESTADO DE SANTA CATARINA, usando da competência privativa que lhe confere o artigo 71, incisos I, III e IV da Constituição do Estado, e tendo em vista o disposto nos artigos 4º, § 5º, 23, 56 e 120, da Lei nº 9.831 de 17 de fevereiro de 1995,

D E C R E T A :

Art.1º Fica aprovado o Regimento Interno do Departamento de Estradas de Rodagem do Estado de Santa Catarina - DER/SC, com a distribuição dos cargos de provimento em comissão e das funções executivas de confiança, a ele anexa.

Art. 2º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 3º Ficam revogados o Decreto nº 23.392, de 24 de setembro de 1984, e demais disposições em contrário.

Florianópolis, 12 de setembro de 1996

PAULO AFONSO EVANGELISTA VIEIRA

Neuto Fausto de Conto

Hebe Terezinha Nogara

José Augusto Hülse

REGIMENTO INTERNO
TÍTULO I
DA NATUREZA, DA FINALIDADE E DA ESTRUTURA
ORGANIZACIONAL BÁSICA

CAPÍTULO I
DA NATUREZA

Art. 1º O Departamento de Estradas de Rodagem do Estado de Santa Catarina é uma Autarquia criada pelo Decreto-Lei nº 217, de 12 de setembro de 1946, com personalidade jurídica de direito público interno e autonomia administrativa, operacional, financeira e patrimonial, com sede e foro em Florianópolis, capital do Estado de Santa Catarina.

§ 1º A estrutura organizacional da Autarquia, vinculada à Secretaria de Estado dos Transportes e Obras, está definida nos dispositivos contidos na Lei nº 9.831, de 17 de fevereiro de 1995, e alterações subsequentes, e tem suas atividades disciplinadas por este Regimento Interno.

§ 2º São consideradas equivalentes neste Regimento as expressões "Departamento de Estradas de Rodagem do Estado de Santa Catarina", "Departamento de Estradas de Rodagem" e "DER/SC".

CAPÍTULO II
DA FINALIDADE

Art. 2º O Departamento de Estradas de Rodagem do Estado de Santa Catarina tem por objetivo:

I - executar a política estadual de transporte rodoviário;

II - elaborar estudos, projetos, especificações e orçamentos, local, construir, conservar, restaurar, reconstruir, promover melhoramentos e administrar, diretamente ou através de terceiros, as estradas de rodagem estaduais, inclusive pontes e obras complementares;

III - proceder aos estudos para a elaboração, organização e revisão periódica do Plano Rodoviário do Estado;

IV - administrar os serviços relacionados com a infra-estrutura de transporte rodoviário, a cargo do Estado, em nível regional e local;

V - executar obras de infra-estrutura aeroviária;

VI - regulamentar e fiscalizar:

- a. a colocação e a construção de instalações permanentes ou provisórias, de caráter particular ou público, ao longo das rodovias estaduais;
- b. a construção de acessos ao longo das rodovias estaduais, bem como o uso e as travessias de qualquer natureza da faixa rodoviária, inclusive a travessia aérea, em parceria com a CELESC e TELESC;

VII - exercer a polícia do tráfego nas rodovias estaduais.

CAPÍTULO III
DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL BÁSICA

Art. 3º A Estrutura Organizacional Básica do Departamento de Estradas de Rodagem do Estado de Santa Catarina compreende:

I - Órgão de Deliberação Coletiva:

CONSELHO ADMINISTRATIVO

II - Órgãos de Assessoramento Direto ao Diretor Geral:

GABINETE DO DIRETOR GERAL

Gerência de Licitações

Gerência de Auditoria Interna

PROCURADORIA JURÍDICA

III - Órgãos de Atividades-Meio:

DIRETORIA ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA

Gerência de Recursos Humanos

Gerência de Administração Financeira

Gerência Patrimonial e de Serviços Gerais

Gerência de Estatística e Informática

Gerência de Administração de Serviços Contábeis

IV - Órgãos de Atividades Finalísticas:

DIRETORIA DE PROGRAMAS ESPECIAIS

Gerência do Programa BIRD
Gerência do Programa BID-III
Gerência de Concessões*

*(Alterado pelo Decreto nº 2.824/98 . Denominação anterior: Gerência do Programa BNDES)

Gerência do Programa Microbacias
Gerência de Planejamento
DIRETORIA DE ESTUDOS E PROJETOS

Gerência de Projetos Rodoviários
Gerência de Pavimentos
Gerência de Meio Ambiente

DIRETORIA DE OBRAS

Gerência de Contratos
Gerência de Engenharia de Obras

DIRETORIA DE OPERAÇÕES
Gerência de Manutenção Rodoviária
Gerência de Engenharia de Tráfego
Gerência de Segurança Rodoviária

V - Órgãos de Administração Regional:

Gerência Regional do 1º Distrito - Joinville
Gerência Regional do 2º Distrito - Blumenau
Gerência Regional do 3º Distrito - Lages
Gerência Regional do 4º Distrito - Joaçaba
Gerência Regional do 5º Distrito - Tubarão
Gerência Regional do 6º Distrito - Canoinhas
Gerência Regional do 7º Distrito - Curitibaanos
Gerência Regional do 8º Distrito - Chapecó
Gerência Regional do 9º Distrito - Florianópolis
Gerência Regional do 10º Distrito - Rio do Sul
Gerência Regional do 11º Distrito - São Joaquim
Gerência Regional do 12º Distrito - Caçador
Gerência Regional do 13º Distrito - Araranguá
Gerência Regional do 14º Distrito - São Miguel d'Oeste
Gerência Regional do 15º Distrito - Bom Retiro
Gerência Regional do 16º Distrito - Brusque
Gerência Regional do 17º Distrito - São Bento do Sul
Gerência Regional do 18º Distrito - Videira
Gerência Regional do 19º Distrito - Palmitos
Gerência Regional do 20º Distrito - Criciúma
Gerência Regional do 21º Distrito - Concórdia
Gerência Regional do 22º Distrito - São Lourenço d'Oeste

Parágrafo único - Os Distritos Rodoviários são dirigidos por Gerentes Regionais, com formação superior regida pela Lei Federal nº 5.194, de 24 de dezembro de 1966, e alterações subsequentes, nomeados em comissão pelo Governador do Estado.(Alterado pelo Decreto nº 1.381, de 27/11/96)

Redação Anterior:

Parágrafo único - Os Distritos Rodoviários são dirigidos por Gerentes Regionais, com formação em Engenharia Civil, nomeados em comissão pelo Governador do Estado.

TÍTULO II
DA COMPETÊNCIA DOS ÓRGÃOS
CAPÍTULO I
ÓRGÃO DE DELIBERAÇÃO COLETIVA
SEÇÃO I
DO CONSELHO ADMINISTRATIVO

Art. 4º Ao Conselho Administrativo, órgão de deliberação coletiva, presidido pelo Diretor Geral do DER/SC e constituído pelo Chefe de Gabinete, pelo Procurador Jurídico e pelos Diretores de Diretorias, secretariado por

servidor ocupante de cargo de provimento efetivo da Autarquia designado pelo Diretor Geral, compete deliberar sobre:

- I - aprovação em primeira instância do Plano Rodoviário do Estado, nos termos do inciso III do artigo 2º do presente Regimento;
- II - programas de atividades e orçamentos anuais e plurianuais de investimentos do DER/SC;
- III - contratos para execução de obras, prestação de serviços e aquisição de materiais;
- IV - convênios com órgãos ou entidades federais, estaduais e municipais;
- V - alienação e baixa de materiais permanentes inservíveis;
- VI - homologação de julgamento de processos licitatórios para adjudicação de obras, serviços e aquisições;
- VII - adjudicação de obras, serviços e aquisições quando não acorrerem proponentes à licitação;
- VIII - tabelas de preços de obras e serviços;
- IX - estabelecimento de normas e especificações técnicas para obras, serviços e utilização da faixa de domínio, bem como adoção de dispositivos correspondentes de outros órgãos rodoviários, mediante adaptação, quando necessário;
- X - instauração de sindicância ou processo disciplinar contra servidor do DER/SC, quando o Diretor Geral não o tiver feito;
- XI - outros assuntos relativos à administração do DER/SC, quando submetidos pelo Diretor Geral.

Art. 5º As deliberações do Conselho Administrativo serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes, cabendo ao Presidente, além do voto comum, o de qualidade.

§ 1º Serão registrados em ata, de forma inequívoca, o objeto, o teor das deliberações e a natureza dos votos dos conselheiros, cabendo a estes o direito de fazer constar as razões de voto.

§ 2º A cada deliberação corresponderá a expedição de resolução, numerada seqüencialmente, nas qual constará, de forma inequívoca, o seu objeto e teor.

Art. 6º O Conselho Administrativo reunir-se-á ordinariamente, sempre que possível, uma vez por semana e extraordinariamente quando convocado pelo Presidente, tantas vezes quantas se fizerem necessárias.

Parágrafo único - Nas sessões do Conselho Administrativo, mediante autorização ou convite do Diretor Geral do DER/SC, poderão participar, sem direito a voto, servidores capazes de contribuir para esclarecimento de assuntos de interesse da Autarquia.

Art. 7º O Conselho Administrativo elaborará seu regimento e normas internas de funcionamento.

CAPÍTULO II ÓRGÃOS DE ACESSORAMENTO DIRETO AO DIRETOR GERAL SEÇÃO I

DO GABINETE DO DIRETOR GERAL

Art. 8º Ao Gabinete do Diretor Geral compete prestar ao Diretor Geral assistência em assuntos de natureza administrativa, técnica e de comunicação social, bem como desenvolver outras atividades por ele determinadas.

SEÇÃO II DA GERÊNCIA DE LICITAÇÕES

Art. 9º À Gerência de Licitações, subordinada diretamente ao Diretor Geral, compete:

- I - articular-se com o órgão central do Sistema de Administração de Material e Serviços, com vistas ao cumprimento dos atos normativos operacionais;
- II - programar, organizar, orientar, coordenar, executar, registrar e divulgar as atividades pertinentes a licitações do DER/SC;
- III - promover, divulgar e proceder o cadastramento de pessoas físicas e jurídicas para efeito de participação em processos licitatórios, na forma da legislação vigente, expedindo o competente registro cadastral;
- IV - indicar os membros das Comissões Permanentes e Especiais de Licitações, designadas pelo Diretor Geral, constituídas por um advogado e especialistas no objeto da licitação, sendo em casos especiais admitida a participação de pessoal estranho ao quadro do Órgão ou do Estado;
- V - julgar, através das Comissões designadas pelo Diretor Geral, os processos licitatórios, instruindo na parte que lhe couber os recursos e impugnações a serem julgadas pelo Diretor Geral;
- VI - presidir, através de seu Gerente, as Comissões de Licitações;
- VII - manter atualizados os sistemas de informações sobre licitações, no âmbito do DER/SC, requeridos pelos órgãos competentes;
- VIII - propor ao Diretor Geral delegação aos Distritos Regionais, para a realização de licitações na modalidade Carta-Convite, de caráter regional, quando este for o interesse do Órgão;
- IX - instruir os processos licitatórios, para homologação pelo Conselho Administrativo;

X - exercer outras atividades relacionadas a licitações.

SEÇÃO III DA GERÊNCIA DE AUDITORIA INTERNA

Art. 10 À Gerência de Auditoria Interna, subordinada diretamente ao Diretor Geral, compete:

- I - articular-se com o órgão central do Sistema de Administração Contábil e Auditoria, bem como com o Tribunal de Contas do Estado, com vistas ao perfeito cumprimento da legislação pertinente;
- II - acompanhar e controlar a regularidade dos registros e a movimentação de valores, numerário e bens da Autarquia;
- III - verificar a legalidade e a regularidade dos registros contábeis, quanto aos atos e fatos de gestão financeira, contábil, orçamentária e patrimonial;
- IV - promover, quando necessário, diligências buscando apurar fatos ou levantar dados, de maneira geral, nas áreas financeira, contábil, orçamentária e patrimonial;
- V - orientar os diversos setores do Órgão quanto a mudança, interpretação ou aplicação da legislação, normas e procedimentos de execução financeira e orçamentária, bem como de gestão patrimonial e escrituração contábil;
- VI - examinar prestações de contas, movimentos de caixa, balancetes e outras peças contábeis ou financeiras, para posterior encaminhamento aos órgãos fiscalizadores;
- VII - exercer outras atividades relacionadas à auditoria e controle interno do Órgão.

SEÇÃO IV DA PROCURADORIA JURÍDICA

Art. 11 À Procuradoria Jurídica, subordinada diretamente ao Diretor Geral, compete:

- I - articular-se com o órgão central do Sistema de Serviços Jurídicos, com vistas ao cumprimento das instruções e diretrizes dele oriundas;
- II - planejar, organizar, coordenar, executar e controlar as atividades relacionadas com assessoramento e consultoria jurídica;
- III - propor e contestar ações em geral, bem como promover os atos de defesa dos interesses da Autarquia, em juízo ou fora dele;
- IV - promover a elaboração e lavrar os instrumentos relativos a contratos, convênios, acordos e outros atos bilaterais;
- V - estudar e elaborar anteprojetos de leis, decretos, regulamentos e alterações subseqüentes;
- VI - coordenar os trabalhos de elaboração de pareceres;
- VII - organizar e manter atualizadas coletâneas de leis e decretos, bem como o repositório da jurisprudência judiciária e administrativa, especialmente as ligadas às atividades da Autarquia;
- VIII - promover o exame e o registro de todos os instrumentos jurídicos que possam produzir efeitos perante o DER/SC;
- IX - coordenar as atividades relacionadas com a legislação de trânsito, propondo medidas e solicitando providências no sentido de sua aplicação e cumprimento;
- X - participar de processos e inquéritos administrativos;
- XI - executar todos os demais serviços e atividades de natureza jurídica.

CAPÍTULO III ÓRGÃOS DE ATIVIDADES-MEIO SEÇÃO I

DA DIRETORIA ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA

Art. 12 À Diretoria Administrativa e Financeira, órgão seccional dos Sistemas de Administração de Recursos Humanos, de Orçamento e Administração Financeira, de Administração de Material e Serviços, de Administração Patrimonial, de Informática e Automação, e de Administração Contábil e Auditoria, subordinada diretamente ao Diretor Geral, compete:

- I - planejar, organizar, coordenar e controlar as atividades relacionadas com:
 - a. administração de recursos humanos;
 - b. administração financeira;
 - c. administração patrimonial e de serviços gerais;
 - d. estatística e informática;
 - e. serviços contábeis;

II - prestar apoio administrativo e desenvolver outras atividades relacionadas com serviços auxiliares, de natureza sistêmica ou não, indispensáveis à plena execução dos objetivos da Autarquia;

III - divulgar as suas atividades no âmbito do DER/SC, respeitadas as atribuições do Executivo de Comunicação Social.

SUBSEÇÃO I DA GERÊNCIA DE RECURSOS HUMANOS

Art. 13 À Gerência de Recursos Humanos, subordinada diretamente à Diretoria Administrativa e Financeira, compete:

- I - articular-se com o órgão central do Sistema de Administração de Recursos Humanos, com vistas ao cumprimento e execução dos atos normativos e operacionais pertinentes;
- II - programar, organizar, coordenar, executar e controlar as atividades sistêmicas de Administração de Recursos Humanos;
- III - analisar e identificar as necessidades de recursos humanos na Autarquia;
- IV - coordenar, controlar e executar as atividades relativas a recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento de recursos humanos;
- V - realizar estudos visando o estabelecimento de atribuições e exigência de habilitação e qualificação dos cargos das diversas categorias funcionais da Autarquia;
- VI - executar atividades relativas ao cadastro, registro funcional, lotação e movimentação de pessoal;
- VII - controlar a contagem de tempo de serviço para fins de progressão funcional e aposentadoria dos servidores da Autarquia, nos termos da legislação específica;
- VIII - elaborar e divulgar adequadamente os atos de admissão, nomeação, exoneração, designação e dispensa de servidor;
- IX - expedir certidões pertinentes à sua competência;
- X - executar atividades relativas à concessão de vantagens e assistência previdenciária, previstas em lei;
- XI - controlar o cumprimento do horário de trabalho, apurar a frequência e elaborar a escala de férias dos servidores;
- XII - elaborar a folha de pagamento de vencimento, demais vantagens pecuniárias, ajudas de custo, diárias e descontos, manter registros sobre as despesas com pessoal, para fins de controle, estatística e acompanhamento da execução da programação financeira respectiva;
- XIII - planejar, executar e avaliar ações de serviço social, mantendo mecanismos de apoio assistencial e previdenciário e acionando, quando necessário, os recursos oficiais e comunitários pertinentes;
- XIV - supervisionar as atividades de bolsistas e estagiários e de seus respectivos orientadores, garantindo a integração da Autarquia com os estabelecimentos de ensino correspondentes;
- XV - emitir pareceres, em casos concretos, sobre questões de direitos, vantagens, deveres e responsabilidades dos servidores da Autarquia;
- XVI - coordenar, controlar e executar as atividades relativas ao cadastramento, atualização, manutenção e distribuição de livros, apostilas, manuais e outros recursos didáticos, bem como promover sua divulgação e fomentar o seu uso;
- XVII - planejar, organizar e acompanhar a realização de cursos, seminários e outros eventos que busquem o aperfeiçoamento, a especialização e a reciclagem profissional dos servidores da Autarquia, com apoio das demais Diretorias;
- XVIII - exercer outras atividades relativas à administração de recursos humanos ou correlatas.

SUBSEÇÃO II DA GERÊNCIA DE ADMINISTRAÇÃO FINANCEIRA

Art. 14 À Gerência de Administração Financeira, subordinada diretamente à Diretoria Administrativa e Financeira, compete:

- I - articular-se com o órgão central do Sistema Orçamentação e Administração Financeira, com vistas ao cumprimento de instruções e atos normativos operacionais pertinentes;
- II - programar, organizar, coordenar, executar e controlar as atividades relativas à administração financeira da Autarquia;
- III - elaborar quadros demonstrativos e comparativos, bem como emitir relatórios de dívida;
- IV - elaborar registros necessários ao controle financeiro da Autarquia;
- V - arrecadar, movimentar, guardar ou restituir valores e realizar pagamentos devidamente autorizados;
- VI - executar e controlar as atividades inerentes ao registro da compensação no que se refere a contratos, convênios, adiantamentos ou outras formas de responsabilidades do DER/SC ou para com o DER/SC;
- VII - manter atualizado o registro das responsabilidades por adiantamentos, zelando pela observância dos prazos legais para prestação de contas;

- VIII - orientar e executar atividades relativas à formulação, execução e alteração orçamentária;
- IX - realizar a execução orçamentária, emitindo empenhos e registrando os saldos e deduções;
- X - exercer outras atividades de administração financeira da Autarquia.

SUBSEÇÃO III

DA GERÊNCIA PATRIMONIAL E DE SERVIÇOS GERAIS

Art. 15 À Gerência Patrimonial e de Serviços Gerais, subordinada diretamente à Diretoria Administrativa e Financeira, compete:

- I - articular-se com os órgãos centrais dos Sistemas de Administração de Material e Serviços, e de Administração Patrimonial, com vistas ao cumprimento de instruções e atos normativos operacionais pertinentes;
- II - coordenar, executar e controlar o conjunto de atividades relacionadas com os serviços de apoio essenciais à viabilização da operacionalidade das diversas unidades organizacionais da Autarquia;
- III - coordenar, executar, controlar e registrar o fluxo de processos e demais documentos;
- IV - promover a aquisição de material permanente e de consumo, bem como o seu recebimento, inspeção, aceitação, armazenagem e distribuição;
- V - organizar e manter cadastro de fornecedores de materiais e de prestadores de serviços;
- VI - organizar e manter sistema de controle de estoques de materiais;
- VII - controlar e avaliar o estado de materiais e equipamentos em uso, propondo baixa, alienação e substituição quando considerados inservíveis;
- VIII - coordenar as atividades e escala de serviço dos motoristas de veículos de transporte de pessoal, fazendo cumprir as normas relativas a prestações de contas de recursos antecipados;
- IX - suprir as necessidades de transporte local de servidores e de realização de viagens, mediante requisição que comprove seu uso exclusivamente a serviço;
- X - supervisionar e executar as atividades relacionadas com o controle e registro patrimonial, propondo alienação ou baixa dos bens patrimoniais considerados inservíveis;
- XI - coordenar e controlar contratos de locação de imóveis, prestação de serviços e outros que se fizerem necessários;
- XII - coordenar e executar serviços relativos à conservação de imóveis em utilização pelo DER/SC;
- XIII - coordenar e controlar os serviços de recepção e telefonia;
- XIV - executar outras atividades relativas a administração patrimonial e de serviços gerais.

SUBSEÇÃO IV

DA GERÊNCIA DE ESTATÍSTICA E INFORMÁTICA

Art. 16 À Gerência de Estatística e Informática, subordinada diretamente à Diretoria Administrativa e Financeira, compete:

- I - articular-se com o órgão central do Sistema de Informática e Automação, objetivando o cumprimento de instruções e atos normativos operacionais dele emanadas;
- II - planejar, orientar e executar atividades relativas à elaboração de sistemas de informações através de processamento de dados;
- III - planejar, coordenar, executar e orientar atividades de processamento de dados, microfilmagem e outros métodos de informação e documentação;
- IV - administrar a alocação e utilização dos equipamentos de processamento de dados, microfilmagem e correlatos, bem como sua operação e manutenção, estabelecendo normas e regulamentos para seu emprego;
- V - promover ações destinadas a disseminar a utilização dos recursos técnicos de informática junto às diversas unidades organizacionais do DER/SC, assegurando-lhes condições de desenvolver sistemas aplicativos de interesse específico;
- VI - propor e fornecer suporte a ações de treinamento e aperfeiçoamento de recursos humanos para as atividades de processamento de dados e microfilmagem, em colaboração com a Gerência de Recursos Humanos;
- VII - executar outras atividades inerentes à sua área de atuação.

SUBSEÇÃO V

DA GERÊNCIA DE ADMINISTRAÇÃO DE SERVIÇOS CONTÁBEIS

Art. 17 À Gerência de Administração de Serviços Contábeis, subordinada diretamente à Diretoria Administrativa e Financeira, compete:

- I - articular-se com o órgão central do Sistema de Administração Contábil e Auditoria, com vistas ao cumprimento dos atos normativos operacionais pertinentes;

- II - executar e controlar as atividades relativas à escrituração contábil;
- III - acompanhar a execução orçamentária, bem como contabilizar, analiticamente, a receita e a despesa, de acordo com os documentos comprobatórios;
- IV - organizar os balanços, balancetes e outras peças contábeis, obedecendo aos prazos e atos normativos oriundos do órgão central do sistema;
- V - registrar analiticamente deduções orçamentárias, receitas e despesas orçamentárias e extra-orçamentárias, patrimoniais e de compensação;
- VI - executar outras atividades relativas a contabilidade pública.

CAPÍTULO IV
ÓRGÃOS DE ATIVIDADES FINALÍSTICAS
SEÇÃO I

DA DIRETORIA DE PROGRAMAS ESPECIAIS

Art. 18 À Diretoria de Programas Especiais, órgão seccional dos Sistemas de Estatística e Planejamento, de Administração Organizacional, e de Orçamentação e Administração Financeira, subordinada diretamente ao Diretor Geral, compete:

- I - coordenar, orientar e acompanhar as atividades de planejamento do Órgão, estabelecendo um processo contínuo e permanente, sustentado no conhecimento da economia regional e sua relação com a demanda por transportes, em particular com a modalidade rodoviária;
- II - promover estudos, realizar pesquisas, coletar, analisar e interpretar dados necessários ao planejamento rodoviário do Estado;
- III - definir os instrumentos necessários ao processo de decisão da política rodoviária a ser implementada;
- IV - definir a classificação funcional, técnica e administrativa da rede rodoviária;
- V - propor projetos de normas técnicas, regulamentos e leis pertinentes à área rodoviária;
- VI - elaborar os planos anuais e plurianuais de investimentos da Autarquia;
- VII - coordenar o processo de elaboração da proposta orçamentária do órgão, em articulação com as demais unidades organizacionais da Autarquia;
- VIII - acompanhar a execução orçamentária do órgão, avaliando-a a cada exercício e propondo os ajustes necessários;
- IX - elaborar os estudos básicos e de viabilidade para construção e restauração, considerando aspectos técnicos ambientais e econômicos;
- X - elaborar, acompanhar e monitorar os programas especiais financiados parcialmente por organismos nacionais e internacionais e por outras entidades de apoio ao desenvolvimento;
- XI - programar e orientar, na área de suas atribuições, as atividades de treinamento de pessoal, respeitada a competência da Diretoria Administrativa e Financeira;
- XII - divulgar suas atividades, bem como as de todo o DER/SC, respeitadas as atribuições do Executivo de Comunicação Social;
- XIII - exercer outras atividades de coordenação, planejamento, acompanhamento e monitoramento ou correlatas.

SUBSEÇÃO I
DA GERÊNCIA DO PROGRAMA BIRD

Art. 19 À Gerência do Programa BIRD, subordinada diretamente à Diretoria de Programas Especiais, compete:

- I - planejar, orientar, coordenar e executar atividades relacionadas com os programas de investimentos no setor rodoviário, financiados ou a financiar parcialmente pelo Banco Internacional de Reconstrução e Desenvolvimento - BIRD;
- II - coordenar os estudos e as pesquisas para elaboração dos planos e programas rodoviários pertinentes;
- III - coordenar os levantamentos de dados e estudos de viabilidade técnico-econômica e financeira das obras e respectivos programas vinculados ao BIRD;
- IV - promover a articulação com os demais setores do DER/SC e com outros órgãos da administração pública estadual e federal, visando o desenvolvimento e implementação de projetos específicos, integrantes dos planos e programas de sua área de competência;
- V - exercer, por delegação, outras atividades correlatas.

SUBSEÇÃO II
DA GERÊNCIA DO PROGRAMA BID-III

Art. 20 À Gerência do Programa BID-III, subordinada diretamente à Diretoria de Programas Especiais, compete:

- I - promover o cumprimento das condições estabelecidas nos contratos de empréstimo e demais acordos integrantes do Programa BID-III, firmados com o Banco Interamericano de Desenvolvimento - BID;
- II - acompanhar e controlar todas as atividades de caráter físico, financeiro, administrativo e institucional do programa, avaliando-as em função de metas estabelecidas e procedendo às reformulações e modificações, quando necessárias, em acordo com o BID;
- III - representar o Governo do Estado junto ao Banco Interamericano de Desenvolvimento, mantendo estreito relacionamento com os demais setoriais do DER/SC e outros órgãos da administração pública estadual e federal, direta ou indiretamente envolvidos nos assuntos referentes ao Programa;
- IV - manter o sistema de informações técnicas, financeiras e administrativas do Programa,
- V - levantar dados a executar estudos sócio-econômicos relativos ao Programa;
- VI - executar, por delegação, demais atividades pertinentes ou correlatas.

SUBSEÇÃO III DA GERÊNCIA DE CONCESSÕES

Art. 21 À Gerência de Concessões, subordinada diretamente à Diretoria de Programas Especiais, compete:

- I - planejar, coordenar e fiscalizar as atividades necessárias à implementação dos Programas de Concessões relacionadas com obras e serviços rodoviários do Estado;
- II - analisar, acompanhar e controlar a evolução da operação das rodovias, tendo em vista o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos de concessão;
- III - acompanhar, fiscalizar e controlar a execução das obras e a operação das rodovias concessionadas, com o objetivo de garantir um serviço de qualidade ao usuário, traduzido na comodidade, segurança e modicidade de tarifas do sistema;
- IV - promover a articulação com os demais setores do DER/SC e com outras entidades visando o desenvolvimento de programas de concessões de obras e serviços rodoviários;
- V - estudar e propor normas, manuais, regulamentos e especificações relacionados com concessão de obras de serviços rodoviários;
- VI - coordenar, supervisionar e elaborar estudos e projetos inerentes a concessão de obras e serviços rodoviários;
- VII - participar da elaboração de editais, bem como acompanhar os processos licitatórios inerentes a concessão de obras e serviços rodoviários;
- VIII - desenvolver outras atividades relacionadas com a concessão de rodovias. (Alterado pelo Decreto nº 2.824, de 30/04/98)

Redação anterior:

Art. 21 À Gerência do Programa BNDES, subordinada diretamente à Diretoria de Programas Especiais, compete:

- I - planejar, orientar, coordenar e executar atividades relacionadas com os programas de investimentos no setor rodoviário financiados ou a financiar parcialmente pelo Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES;
- II - coordenar os estudos e as pesquisas para elaboração dos planos e programas rodoviários pertinentes;
- III - coordenar os levantamentos de dados e estudos de viabilidade técnica-econômica e financeira das obras e respectivos programas vinculados ao BNDES;
- IV - promover a articulação com os demais setores do DER/SC e com outros órgãos da administração pública estadual e federal, visando o desenvolvimento e implementação de projetos específicos, integrantes dos planos e programas de sua área de competência;
- V - executar, por delegação, demais atividades pertinentes ou correlatas.

SUBSEÇÃO IV DA GERÊNCIA DO PROGRAMA MICROBACIAS

Art. 22 À Gerência do Programa Microbacias, subordinada diretamente à Diretoria de Programas Especiais, compete:

- I - coordenar, supervisionar e controlar as atividades relacionadas com o componente Controle de Erosão ao Longo de Estradas Rurais, do projeto Recuperação, Conservação e Manejo de Recursos Naturais em Microbacias Hidrográficas - Projeto Microbacias, financiado parcialmente pelo Banco Internacional de Reconstrução e Desenvolvimento - BIRD;
- II - promover a articulação do DER/SC com os órgãos de coordenação do Projeto Microbacias no âmbito da Secretaria de Estado do Desenvolvimento Rural e da Agricultura, da Secretaria de Estado dos Transportes e Obras e da Secretaria de Estado do Desenvolvimento Urbano e Meio Ambiente, visando a implementação harmônica das diversas etapas do projeto;

III - executar, por delegação, demais atividades pertinentes ou correlatas.

SUBSEÇÃO V DA GERÊNCIA DE PLANEJAMENTO

Art. 23 À Gerência de Planejamento, subordinada diretamente à Diretoria de Programas Especiais, compete:

I - articular-se com os órgãos centrais dos Sistemas de Estatística e Planejamento, de Administração Organizacional e de Orçamento e Administração Financeira, com vistas ao cumprimento das diretrizes e dos atos normativos operacionais pertinentes;

II - coordenar o processo de elaboração das propostas orçamentárias anuais e plurianuais da Autarquia, em consonância com as diversas unidades organizacionais;

III - prestar apoio técnico nas funções de planejamento, coordenação e controle do Órgão;

IV - coordenar atividades relacionadas com a elaboração e o desenvolvimento de planos e programas rodoviários, observando as diretrizes formuladas pela STO;

V - participar no desenvolvimento de estudos e proposição de medidas destinadas à adequação da estrutura organizacional e dos métodos administrativos a serem aplicados;

VI - exercer outras atividades de planejamento e suporte técnico ou correlatas.

SEÇÃO II DA DIRETORIA DE ESTUDOS E PROJETOS

Art. 24 À Diretoria de Estudos e Projetos, subordinada diretamente ao Diretor Geral, compete:

I - planejar, coordenar, executar e fiscalizar as atividades de estudos de caráter técnico-científico, nas áreas de engenharia e economia rodoviária, bem como as de elaboração e fiscalização de projetos para a execução de obras e serviços de engenharia rodoviária e para a execução de obras civis da própria Autarquia;

II - promover estudos para a elaboração e atualização de normas, especificações e instruções técnicas, objetivando o desenvolvimento de projetos rodoviários;

III - manter sistema de custos unitários para projetos, serviços e obras rodoviárias e propor metodologia para sua determinação;

IV - supervisionar, executar, orientar e fiscalizar a elaboração de relatórios de impacto ao meio ambiente relativos aos anteprojetos e projetos de obras rodoviárias do DER/SC;

V - planejar, coordenar e executar atividades relativas a estudos e pesquisas - puras e aplicadas - de caráter técnico-científico orientadas para as áreas de engenharia e economia rodoviária;

VI - prestar apoio técnico e realizar serviços de controle tecnológico de materiais às demais unidades organizacionais do Órgão;

VII - programar e orientar, na área de sua atuação, as atividades de treinamento de pessoal, respeitada a competência da Diretoria Administrativa e Financeira;

VIII - divulgar as suas atividades no âmbito do DER/SC, respeitadas as atribuições do Executivo de Comunicação Social;

IX - executar demais atividades relacionadas com pesquisas e projetos de engenharia, nas suas áreas de competência.

SUBSEÇÃO I DA GERÊNCIA DE PROJETOS RODOVIÁRIOS

Art. 25 À Gerência de Projetos Rodoviários, subordinada diretamente à Diretoria de Estudos e Projetos, compete:

I - programar, orientar, executar e fiscalizar as atividades de estudos e projetos de obras e serviços correlatos de competência da Diretoria de Estudos e Projetos, nas modalidades de administração direta, contratadas, conveniadas e delegadas;

II - prover os elementos técnicos necessários à licitação de estudos e projetos de sua competência, bem como participar dos respectivos processos licitatórios;

III - elaborar, em articulação com as demais gerências desta e de outras diretorias técnicas, análise técnica de projetos e métodos construtivos de obras rodoviárias;

IV - avaliar o desempenho dos agentes executores, fiscalizadores diretos e supervisores externos mobilizados para a execução dos estudos e projetos, implementando medidas visando otimizar suas ações;

V - atuar, como representante do DER/SC, nas decisões de natureza técnica que afetem a condução dos estudos e projetos de sua competência, respondendo por sua responsabilidade técnica;

VI - exercer demais atividades relativas à fiscalização das obras e serviços e ao gerenciamento dos respectivos ajustes legais.

SUBSEÇÃO II DA GERÊNCIA DE PAVIMENTOS

Art. 26 À Gerência de Pavimentos, subordinada diretamente à Diretoria de Estudos e Projetos, compete:

- I - organizar e manter um sistema de informações constituído por um banco de dados que contenha todos os elementos relativos à rede rodoviária, necessários à implantação de um sistema de gerência de pavimentos;
- II - promover o acompanhamento sistemático das condições físicas e operacionais da rede rodoviária, mantendo o sistema de informações atualizado;
- III - participar da análise, elaboração e definição de projetos finais e de restauração de pavimentos;
- IV - fornecer elementos necessários à otimização das intervenções a serem realizadas a nível de trecho ou segmento rodoviário;
- V - fornecer dados que possibilitem o estabelecimento das políticas de manutenção do DER/SC;
- VI - estabelecer procedimentos para definição de prioridades de investimentos na reabilitação de rodovias, em conformidade com área de planejamento de órgão;
- VII - fornecer subsídios que permitam a otimização dos orçamentos de obras de manutenção e reabilitação;
- VIII - definir políticas e estratégias de intervenção na rede, tendo em vista a otimização dos investimentos em reabilitação rodoviária;
- IX - exercer outras atividades destinadas ao desenvolvimento do sistema de gerência de pavimentos do Órgão.

SUBSEÇÃO III DA GERÊNCIA DE MEIO AMBIENTE

Art. 27 À Gerência de Meio Ambiente, subordinada diretamente à Diretoria de Estudos e Projetos, compete:

- I - planejar, coordenar, orientar e fiscalizar as atividades de estudos, projetos, construção, manutenção e operação das rodovias, relacionadas com as questões ambientais, desenvolvidas no âmbito do Departamento de Estradas de Rodagem - DER/SC;
- II - definir medidas de proteção para as zonas marginais das rodovias, incluindo o seu tratamento paisagístico;
- III - elaborar planos, programas e projetos de recuperação ambiental de áreas degradadas e/ou áreas de risco;
- IV - fiscalizar a elaboração de Estudos de Impacto Ambiental e Relatórios de Impacto ao Meio Ambiente - EIA/RIMA, e proceder a sua análise e avaliação;
- V - elaborar estudos e diagnósticos ambientais, visando avaliar a extensão dos impactos e decidir sobre a necessidade de estudos especializados;
- VI - avaliar o resultado de medidas ambientais adotadas;
- VII - revisar normas e especificações de projetos, obras, serviços e operações, sob o enfoque ambiental;
- VIII - promover o relacionamento do DER/SC com os demais órgãos e instituições voltadas à defesa do Meio Ambiente;
- IX - promover, em consonância com o setor de recursos humanos do órgão, o treinamento de pessoal, em todos os níveis, nos assuntos relativos ao Meio Ambiente;
- X - promover e estimular o processo de Educação Ambiental.

SEÇÃO III DA DIRETORIA DE OBRAS

Art. 28 À Diretoria de Obras, subordinada diretamente ao Diretor Geral, compete:

- I - planejar, coordenar, executar e supervisionar as atividades de construção e restauração de obras rodoviárias em geral;
- II - prover, em articulação com as demais unidades organizacionais, os Distritos Rodoviários de elementos técnicos, equipamentos e materiais indispensáveis ao controle de qualidade das obras e serviços correlatos;
- III - prestar apoio técnico às demais Diretorias Técnicas e aos Distritos Rodoviários, no que se refere à execução de obras e serviços correlatos;
- IV - estabelecer critérios e implementar sistemas de avaliação de projetos rodoviários com a participação da Diretoria de Estudos e Projetos, revisando métodos, técnicas e procedimentos adotados, com o objetivo de minimizar os diversos custos para a sociedade, mantidas as funções originalmente concebidas para o projeto;
- V - programar e orientar, na área de sua competência, as atividades de treinamento de pessoal, respeitada a competência da Diretoria Administrativa e Financeira ;
- VI - divulgar suas atividades no âmbito do DER/SC, respeitadas as atribuições do Executivo de Comunicação Social;
- VII - executar demais atividades relativas à construção e restauração de obras rodoviárias do DER/SC.

SUBSEÇÃO I

DA GERÊNCIA DE CONTRATOS

Art. 29 À Gerência de Contratos, subordinada diretamente à Diretoria de Obras, compete:

- I - programar, coordenar e executar as atividades de acompanhamento físico-financeiro das obras e serviços correlatos no âmbito desta Diretoria, bem como as de acompanhamento dos respectivos instrumentos legais e de seus componentes orçamentários e financeiros;
- II - supervisionar as ações relativas à apropriação de obras e serviços executados, respondendo pela exatidão de quantidades e valores registrados, desde que aceitos;
- III - manter sistema de informações relativas à execução de obras e serviços correlatos, emitindo relatórios que demonstrem sua evolução física e financeira;
- IV - manter sistema de apropriação de custos de obras e serviços correlatos executados na forma de administração direta;
- V - exercer demais atividades relativas ao controle de obras e serviços e ao acompanhamento dos respectivos ajustes legais.

SUBSEÇÃO II

DA GERÊNCIA DE ENGENHARIA DE OBRAS

Art. 30 À Gerência de Engenharia de Obras, subordinada diretamente à Diretoria de Obras, compete:

- I - programar, orientar, supervisionar e fiscalizar as atividades de execução de obras de implantação, pavimentação, restauração, especiais e complementares, nas modalidades de administração direta, contratadas, conveniadas e delegadas;
- II - prover os elementos técnicos necessários à licitação de obras e serviços correlatos de sua competência, bem como participar dos respectivos processos licitatórios;
- III - elaborar, em articulação com as demais Gerências desta e de outras Diretorias Técnicas, análise técnica de projetos e métodos construtivos de obras rodoviárias;
- IV - avaliar o desempenho dos agentes executores, fiscalizadores diretos e supervisores externos mobilizados para a execução das obras e serviços correlatos, implementando medidas visando otimizar suas ações;
- V - atuar, como representante do DER/SC, nas decisões de natureza técnica que afetem a condução das obras rodoviárias e serviços correlatos, respondendo por sua responsabilidade técnica;
- VI - exercer demais atividades relativas à execução das obras e serviços sob a responsabilidade do DER/SC.

SEÇÃO IV

DA DIRETORIA DE OPERAÇÕES

Art. 31 À Diretoria de Operações, subordinada diretamente ao Diretor Geral, compete:

- I - planejar, coordenar, executar e supervisionar as atividades de operação, conservação e melhoria das rodovias que integram o Sistema Rodoviário Estadual;
- II - coordenar e promover a regulamentação das atividades de engenharia e segurança de tráfego nas rodovias estaduais;
- III - prestar apoio técnico às demais diretorias técnicas e aos distritos rodoviários, em relação à conservação, melhoria, engenharia e segurança de tráfego;
- IV - promover a distribuição, remanejamento, operação, recuperação e manutenção de veículos e equipamentos rodoviários do DER/SC, respeitada a competência da Diretoria Administrativa e Financeira;
- V - programar e orientar, na área de sua atuação, as atividades de treinamento de pessoal, respeitada a competência da Diretoria Administrativa e Financeira;
- VI - divulgar suas atividades no âmbito do DER/SC, respeitadas as atribuições do Executivo de Comunicação Social;
- VII - executar demais atividades relativas à operação do Sistema Rodoviário Estadual.

SUBSEÇÃO I

DA GERÊNCIA DE MANUTENÇÃO RODOVIÁRIA

Art. 32 À Gerência de Manutenção Rodoviária, subordinada diretamente à Diretoria de Operações, compete:

- I - programar, orientar, executar e fiscalizar as atividades de execução de obras e serviços correlatos de conservação e melhoramentos nas rodovias estaduais, compreendendo ainda proteção vegetal, paisagismo e demais obras complementares, nas modalidades de administração direta, contratadas, conveniadas e delegadas;
- II - programar, coordenar e executar as atividades de acompanhamento físico-financeiro das obras e serviços correlatos de sua competência, bem como as de acompanhamento dos respectivos instrumentos legais e de seus componentes orçamentários e financeiros;

- III - supervisionar as ações relativas à apropriação de obras e serviços executados, respondendo pela exatidão de quantidades e valores registrados, desde que aceitos;
- IV - prover os elementos técnicos necessários à licitação de obras e serviços correlatos de sua competência, bem como participar dos respectivos processos licitatórios;
- V - manter sistema de informações relativas à execução de obras e serviços correlatos, emitindo relatórios que demonstrem sua evolução física e financeira;
- VI - manter sistema de apropriação de custos de obras e serviços correlatos executados na forma de administração direta;
- VII - elaborar, em articulação com as demais gerências desta e de outras diretorias técnicas, análise técnica de projetos e métodos construtivos de obras e serviços correlatos de sua competência;
- VIII - avaliar o desempenho dos agentes executores, fiscalizadores diretos e supervisores externos mobilizados para a execução das obras e serviços correlatos, implementando medidas visando otimizar suas ações;
- IX - atuar como representante do DER/SC nas decisões de natureza técnica que afetem a condução das obras e serviços correlatos de sua competência, respondendo por sua responsabilidade técnica;
- X - executar os serviços referentes ao registro e licenciamento de veículos do Órgão;
- XI - apurar, registrar e controlar o custo operacional de veículos e equipamentos do Órgão;
- XII - executar, por delegação, demais atividades pertinentes ou correlatas.

SUBSEÇÃO II

DA GERÊNCIA DE ENGENHARIA DE TRÁFEGO

Art. 33 À Gerência de Engenharia de Tráfego, subordinada diretamente à Diretoria de Operações, compete:

I - planejar, orientar e coordenar, com a participação dos Distritos Rodoviários e da Polícia Rodoviária Estadual, atividades relacionadas com:

- a. a realização sistemática de pesquisas de tráfego volumétricas-classificatórias e de origem-destino na rede rodoviária estadual;
- b. a execução de campanhas de educação para o trânsito e eliminação de acidentes, com a participação do Executivo de Comunicação Social;
- c. a fiscalização do uso da faixa de domínio e áreas adjacentes não-edificáveis das rodovias estaduais e acessos;
- d. a fiscalização e controle de cargas dos veículos de transporte, através da implantação de postos de pesagem;

II - planejar e promover, com a participação da Gerência de Estatística e Informática, a implementação e operação de sistemas informatizados para cadastramento de acidentes, objetivando a identificação e hierarquização dos pontos críticos das rodovias estaduais;

III - promover a análise técnica de pontos críticos específicos identificando as causas de acidentes e propondo medidas destinadas à sua eliminação;

IV - planejar, implementar e operacionalizar, com a participação da Gerência de Estatística e Informática, um banco de dados de tráfego, promovendo tratamentos estatísticos e gerando relatórios sistemáticos;

V - planejar, coordenar a implantação e operação de postos de pedágio nas rodovias estaduais;

VI - propor normas e regulamentos relacionados com a engenharia de tráfego;

VII - executar outras atividades relacionadas com a engenharia de tráfego.

SUBSEÇÃO III

DA GERÊNCIA DE SEGURANÇA RODOVIÁRIA

Art. 34 À Gerência de Segurança Rodoviária, subordinada diretamente à Diretoria de Operações, compete:

I - planejar, orientar, coordenar e executar as atividades relacionadas com:

- a. segurança do tráfego, através do rigoroso cumprimento das normas vigentes e da implantação de melhorias voltadas para o aumento da segurança nas rodovias;
- b. implementação de projetos específicos com a utilização de equipamentos automáticos destinados ao monitoramento e controle do tráfego, objetivando a diminuição de acidentes;
- c. policiamento de tráfego, mediante instrução permanente à Polícia Rodoviária Estadual, fazendo observar as leis, normas e regulamentos em vigor;
- d. transporte de cargas especiais;

II - propor normas, especificações técnicas e estabelecer padrões de sinalização horizontal e vertical para as diversas categorias de rodovias estaduais;

III - orientar, controlar, executar e fiscalizar as atividades de sinalização das rodovias estaduais;

- IV - planejar, orientar e coordenar, com a participação dos Distritos Rodoviários, as atividades relacionadas com a execução de proteção vegetal e paisagismo das rodovias;
- V - gerenciar os sistemas de cobrança de multas, promovendo o seu aperfeiçoamento e integração com os demais Estados da Federação, através de acordos bilaterais;
- VI - executar outras atividades relacionadas com a segurança rodoviária.

CAPÍTULO V
ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO REGIONAL
SEÇÃO I

DAS GERÊNCIAS REGIONAIS DOS DISTRITOS RODOVIÁRIOS

Art. 35 Às Gerências Regionais dos Distritos Rodoviários, subordinadas diretamente ao Diretor Geral do DER/SC e às Diretorias Setoriais nas áreas de sua atuação, compete:

- I - coordenar, orientar, executar e controlar as atividades relacionadas com a construção, restauração, conservação, melhoria, operação e fiscalização de obras e serviços rodoviários, nas áreas sob sua jurisdição;
- II - desenvolver, em âmbito regional, as atividades das Diretorias Setoriais do Órgão;
- III - representar o DER/SC nos seus limites de jurisdição e competência;
- IV - desenvolver, em âmbito regional, outras atividades relacionadas com o estudo, projeto, construção, restauração e fiscalização de obras e serviços rodoviários.

TÍTULO III
DAS ATRIBUIÇÕES FUNCIONAIS
CAPÍTULO I

DAS ATRIBUIÇÕES DOS OCUPANTES DE CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO E DE FUNÇÕES EXECUTIVAS DE CONFIANÇA

SEÇÃO I
DAS ATRIBUIÇÕES DO DIRETOR GERAL

Art. 36 O Diretor Geral tem por atribuições a coordenação superior de todas as atividades do Departamento de Estradas de Rodagem, para execução da política rodoviária vigente, bem como a representação e articulação da Autarquia com a Secretaria de Estado dos Transportes e Obras e com outras entidades públicas e organizações privadas.

SEÇÃO II
DAS ATRIBUIÇÕES DO CHEFE DE GABINETE

Art. 37 O Chefe de Gabinete, diretamente subordinado ao Diretor Geral, tem por atribuições:

- I - programar, executar e controlar as atividades de apoio administrativo ao Diretor Geral;
- II - representar o Diretor Geral sempre que solicitado;
- III - atender autoridades e pessoas em geral que desejem comunicarse com o Diretor Geral;
- IV - organizar e manter atualizado o registro de visitas do Diretor Geral e contatos por ele mantidos;
- V - organizar e manter atualizado o cadastro de autoridades, de órgãos e entidades estaduais e federais e de pessoas do relacionamento do Diretor Geral;
- VI - providenciar e exercer o controle de correspondências do Diretor Geral.

SEÇÃO III
DAS ATRIBUIÇÕES DO EXECUTIVO DE COMUNICAÇÃO SOCIAL

Art. 38 O Executivo de Comunicação Social, diretamente subordinado ao Diretor Geral, tem por atribuições:

- I - articular-se com o órgão central do Sistema de Comunicação Social, com vistas ao cumprimento das instruções pertinentes;
- II - planejar, organizar e coordenar as atividades de divulgação do Órgão, no que se refere aos serviços prestados, obras e outras atividades de interesse público, executadas pelo DER/SC;
- III - confeccionar o "release" diário dos diversos periódicos e outros informativos estaduais, nacionais e internacionais relativos aos assuntos de interesse da Autarquia;
- IV - promover a integração Autarquia/comunidade, informando, através de divulgações institucionais, todos os meios de comunicação a respeito dos assuntos considerados de relevância;
- V - organizar entrevistas e contatos com os meios de imprensa de modo geral, buscando a perfeita informação e o esclarecimento a respeito de fatos e informações relacionadas ao Órgão;
- VI - exercer atividades de relações públicas da Autarquia;

VII - articular-se com outros órgãos da administração estadual para a confecção de programas de divulgação institucional e promocional;

VIII - exercer outras atividades de comunicação social e correlatas.

SEÇÃO IV DAS ATRIBUIÇÕES DO COORDENADOR DO PROGRAMA DE QUALIDADE TOTAL

Art. 39 O Coordenador do Programa de Qualidade Total, diretamente subordinado ao Diretor Geral, tem por atribuições:

I - planejar, acompanhar e avaliar, em articulação com o órgão central do Sistema de Qualidade e Produtividade, todas as atividades relacionadas com qualidade e produtividade no DER/SC;

II - relacionar-se com os demais setores do DER/SC, objetivando de forma permanente estudar, estabelecer e implementar procedimentos e ações administrativas que visem otimizar a atuação do Órgão;

III - propor projetos específicos relativos a qualidade e produtividade nas áreas de recursos humanos e de prestação de serviços;

IV - exercer outras atividades relativas à qualidade e produtividade no serviço público.

SEÇÃO V DAS ATRIBUIÇÕES DOS TITULARES DE CARGOS DE DIREÇÃO, DE GERÊNCIA E DE FUNÇÕES EXECUTIVAS DE CONFIANÇA

Art. 40 Aos titulares de cargos de provimento em comissão de direção e gerência ou equivalentes, e de funções executivas de confiança, no âmbito dos órgãos de execução de atividades-meio ou finalísticas do DER/SC são conferidas as atribuições decorrentes das competências das respectivas Diretorias, Gerências ou unidades equivalentes, previstas neste Regimento Interno.

Parágrafo único- Além das atribuições mencionadas neste artigo, compete especificamente aos titulares de cargos de provimento em comissão de direção, gerência ou equivalentes, e de funções executivas de confiança:

I - assistir o Diretor Geral e as unidades organizacionais internas do DER/SC nos assuntos referentes ao seu âmbito de atuação;

II - articular-se com órgãos da administração pública federal, estadual ou municipal, nos limites de suas atribuições, visando a coleta de dados e informações necessárias à solução de assuntos submetidos a sua apreciação, coordenação ou decisão;

III - emitir pareceres e proferir despachos em processos submetidos à sua apreciação;

IV - expedir ordens, instruções de serviço e normas disciplinadoras com vistas à execução de suas atividades;

V - exercer outras atribuições determinadas pelos seus superiores hierárquicos.

CAPÍTULO II DAS ATRIBUIÇÕES DOS DEMAIS SERVIDORES

Art. 41 Aos demais servidores lotados ou em exercício no Departamento de Estradas de Rodagem do Estado de Santa Catarina, compete executar as tarefas descritas em lei inerentes aos cargos que ocupam e cumprir as ordens emanadas pelos respectivos superiores hierárquicos, ou ainda, mediante designação específica, pelo Diretor Geral da Autarquia.

TÍTULO IV DAS SUBSTITUIÇÕES DE PESSOAL

Art. 42 São substituídos, automaticamente, em suas faltas ou impedimentos eventuais, observada a qualificação exigida para o exercício do cargo ou função:

I - o Diretor Geral, por titular de cargo de Diretor de Diretoria ou de Chefe de Gabinete, a critério do Diretor Geral;

II - os Diretores de Diretoria, por titular de cargo de Gerente lotado na respectiva Diretoria;

III - os Gerentes, por titular de cargo de provimento efetivo, lotado na respectiva Diretoria;

IV - os ocupantes de cargos de provimento em comissão de nível equivalente ao de Diretor ou Gerente, por titular de cargo de provimento efetivo lotado na respectiva unidade organizacional.

§ 1º As designações dos substitutos de que trata este artigo processar-se-ão sempre por portaria do Diretor Geral, na forma regulamentar.

§ 2º Deverá haver sempre servidor previamente designado para as substituições indicadas.

TÍTULO V
DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 43 É expressamente vedado o desvio de servidor ocupante de cargo de provimento em comissão ou de função executiva de confiança para desempenhar atribuições ou funções deferidas a outro neste Regimento Interno, ressalvado o disposto no artigo anterior.

Art. 44 Os casos omissos serão resolvidos pelo Diretor Geral do DER/SC, a quem compete decidir quanto às modificações julgadas necessárias e promover a sua efetivação, respeitada a competência do Conselho Administrativo.

Art. 45 O Diretor Geral do DER/SC baixará os atos complementares necessários ao fiel cumprimento e aplicação imediata do presente Regimento Interno.

Florianópolis, 12 de setembro de 1996.