

AS POTENCIALIDADES DO SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NA IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO DE CHAMADA DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA

The potentialities of the integrated human resource management system in implementation of the Santa Catarina Military Fire Department Call Plan

João Vicente Pereira Cavallazzi

Engenheiro de Aquicultura pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Capitão do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (CBMSC).

E-mail: cavallazzi@cbm.sc.gov.br

Alexandre da Silva

Mestre em Planejamento Territorial e Desenvolvimento Socioambiental pela Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC). Coronel do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (CBMSC).

E-mail: alexandre@cbm.sc.gov.br

Resumo

O objetivo geral é identificar as potencialidades do sistema integrado de manter informações, funcionalidades e ferramentas que permitam implementar uma medida do aprestamento militar, o Plano de Chamada, no CBMSC. Os objetivos específicos são: Conceituar o Plano de Chamada; caracterizar o Sistema Integrado de Recursos Humanos; identificar os potenciais do sistema para manter o Plano de Chamada do CBMSC. O método de pesquisa será hipotético-dedutivo, com abordagens qualitativa e quantitativa, pesquisa bibliográfica e documental de objetivo descritivo. Os resultados evidenciam o potencial do Sistema Informatizado, tanto quanto a necessidade de conscientização do seu uso e que restam necessárias medidas adicionais e funcionalidades específicas para tornar o Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos ferramenta exclusiva de manutenção do Plano de Chamadas no CBMSC.

Palavras-chave: Plano de Chamada; Sistema Integrado de Recursos Humanos; Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina.

Abstract

The research theme is: The potentialities of the Integrated Human Resource Management System in the implementation of the Santa Catarina Military Fire Department Calling Plan (CBMSC). Its general objective is to identify SiGRH's potential to maintain information, functionalities and tools that allow the implementation of a military readiness measure, the Call Plan, at CBMSC. Specific objectives are: Conceptualize the Calling Plan; characterize the Integrated Human Resources System; identify the potential of SiGRH to maintain the CBMSC Call Plan. The research method will be hypothetical-deductive, with qualitative and quantitative approach, bibliographic and documentary descriptive research. The results show the potential of the Computerized System, as well as the need for awareness of its use and those additional measures and specific functionality remain to make SiGRH a unique tool for maintaining the CBMSC Call Plan.

Keywords: Call Plan; Integrated Human Resources System; Military Firefighters of Santa Catarina.

1 INTRODUÇÃO

A Defesa Civil de Santa Catarina disponibiliza dados anuais sobre os Decretos de Situação de Emergência e Estado de Calamidade Pública dos municípios catarinenses. Estes decretos são decorrentes dos mais diferentes tipos de eventos adversos, que nos últimos 15 anos totalizam 3.527 ocorrências, conforme pode ser verificado nos relatórios anuais de decretação de situação de emergência e de estado de calamidade pública, publicados no sítio da Defesa Civil de Santa Catarina.

Frente a este quadro e no mesmo período, o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (CBMSC) tem executado sua missão conforme previsão nas constituições federal e estadual. A colaboração, participação e execução de atividades de defesa civil são atribuições complementares CBMSC às suas atividades cotidianas e evidenciam a importância deste órgão para o povo catarinense.

Como unidade militar o CBMSC deve possuir um elevado grau de operacionalidade, devendo estar sempre preparado para cumprir sua missão. Normativas como o RISG (BRASIL 2003) e o EB70-CI-11.404 (Caderno e Aprestamento e Apronto) (BRASIL, 2014) estabelecem medidas iniciais para acionamento emergencial. Uma das medidas é o Plano de Chamada, que deve permitir a reunião do efetivo no menor tempo possível quando a tropa não estiver aquartelada.

A Embaixada do Brasil em Riade (Arábia Saudita), descreve em seu sítio na internet a importância da "construção e colocação em prática do chamado 'Plano de Chamada'" que faz parte das etapas de acionamento emergencial frente aos eventos adversos, e que tem sua eficácia comprovada em "desastres naturais, crises humanitárias e confrontos militares abertos" (BRASIL, 2021).

Segundo a Diretoria de Pessoal, utilizando números do Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH), o CBMSC que tem um efetivo atual (06/2021) de 3900 militares, destes 2674 em atividade e 1316 inativos. O SIGRH é de uso obrigatório, mantém, estrutura, operacionaliza e facilita o acesso às informações dos 3.990 militares integrantes do efetivo do CBMSC.

Considerando este contexto, diante dos números de eventos adversos observados e necessidade de operacionalidade das unidades militares, está evidente a necessidade de se avaliar as potencialidades do SIGRH, como ferramenta exclusiva de gestão de pessoas, para contribuir e manter um Plano de Chamada no CBMSC.

Assim faz-se necessário o seguinte questionamento: Quais as potencialidades do SiGRH, ferramenta de gestão de pessoas, de contribuir e manter um Plano de Chamada no CBMSC?

Desta forma, o objetivo geral da presente pesquisa é identificar as potencialidades do SIGRH de manter dados, informações, funcionalidades e ferramentas que permitam implementar uma das medidas do aprestamento militar, o Plano de Chamada, no CBMSC.

Com este fim foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos:

Conceituar o Plano de Chamada, suas funções e características; identificar os potenciais do Sistema Integrado de Recursos Humanos SIGRH para manter ou acionar o Plano de Chamada do CBMSC.

Parte-se da hipótese de que o SIGRH, como única ferramenta administrativa informatizada de Gestão de Pessoas do CBMSC, não é utilizado como ferramenta principal do Plano de Chamada do CBMSC. Que o sistema contém as informações, ferramentas e funcionalidades necessárias para contribuir como medida de aprestamento militar e que existe um potencial de utilização do SIGRH como ferramenta exclusiva na manutenção e acionamento do Plano de Chamada do CBMSC.

Com este propósito, para verificar a veracidade da hipótese apresentada foi realizada uma pesquisa bibliográfica com finalidade básica de objetivo descritivo. A abordagem será qualitativa, com utilização do método Hipotético-dedutivo, procedimentos bibliográficos, documentais e estudo de caso.

Na primeira parte desta pesquisa o Plano de Chamada será conceituado. Serão identificadas suas normativas legais, requisitos de construção e aplicação.

Continuando, na segunda seção será descrito o Sistema Integrado de Recursos Humanos. O conceito de sistemas, de sistemas informatizados e seus tipos e como realiza a manutenção dos recursos humanos;

Na terceira seção procuraremos identificar os potenciais do SIGRH para manter ou acionar o Plano de Chamada do CBMSC. Nesta etapa serão descritas as informações, funcionalidades e ferramentas associadas ao processo de criação, manutenção e ativação do Plano de Chamada.

2.1 ACIONAMENTO EMERGENCIAL

2.1.1 Aprestamento de Pessoal

O Caderno de Instrução de Aprestamento e Apronto Operacional (EB70-CI-11.404) apresenta uma proposta de apronto operacional. Especificamente trata de medidas de pessoal e material que tem por finalidade manter a unidade preparada para cumprir sua missão.

Por definição do caderno de instrução, aprestamento tem a seguinte definição:

Conjunto de medidas de prontificação ou preparo de uma força ou parte dela, especialmente as relativas à instrução, ao adestramento, **ao pessoal**, ao material ou à logística, destinado a colocá-la em condições de ser empregada a qualquer momento (BRASIL, 2014, p. 2-1, grifo nosso).

Do conceito acima, evidenciamos neste trabalho as medidas relativas ao pessoal que incluem o sistema de alarme, plano de chamada e providências de ordem pessoal. Destas medidas detalharemos aquela que tem por objetivo “reunir o pessoal dentro do mais curto prazo, usa-se, normalmente, o sistema de alarme e o plano de chamada” (BRASIL, 2014) o Plano de Chamada.

2.1.2 Plano de Chamada

O EB70-CI-11.404 (BRASIL, 2014, p. 4-1) descreve que em situação de normalidade de uma OM, parte da tropa poderá estar dispersa por ocasião da folga e em períodos fora do expediente. Nestas ocasiões, quando é necessário reunir o efetivo no menor intervalo de tempo possível será necessário acionar uma das medidas de aprestamento de pessoal, o Plano de Chamada. Adicionalmente o também prevê as características e informações constantes do Plano de Chamada:

[Plano de Chamada] É o instrumento que possibilita reunir a tropa, no mais curto prazo, quando esta não estiver aquartelada. Deve ser simples, de fácil execução e, basicamente, prescrever: os meios de chamada (telefones, estafetas, mensagens radiofônicas etc.); prioridade de chamada; controle dos efetivos reunidos; e medidas de segurança. (BRASIL, 2014, p. 4).

Cabe destacar no conceito acima a previsão explícita de um único meio de comunicação com o efetivo que não esteja aquartelado, o telefone, hoje inequivocamente um bem acessível, que todos possuem, não sendo necessário maiores descrições a respeito das potencialidades desses dispositivos.

Na etapa seguinte contextualizar a relação entre o CBMSC e as medidas de aprestamento de pessoal, especificamente o Plano de Chamada.

2.2.3 CBMSC e o Plano de Chamada

O Corpo de Bombeiros Militar é órgão que tem base na hierarquia e disciplina e conforme previsão do Art. 108 da Constituição do Estado de Santa Catarina, "é força auxiliar, reserva do Exército" (SANTA CATARINA, 1989).

Evidenciado pela característica militar e explícito ao Exército Brasileiro, adota procedimentos e normas deste órgão federal. A portaria nº 040/CBMSC/2008 de 5 de março de 2008, formalmente adota o Regulamento Interno e dos Serviços Gerais (RISG), do Exército Brasileiro:

Art. 1º Adotar como referência e baixar para uso na Corporação as seguintes publicações do Exército Brasileiro: I – o Regulamento Interno e dos Serviços Gerais (RISG), do Exército Brasileiro, como sendo o Regulamento numero 1 (R-1) do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (SANTA CATARINA, 2008a).

A portaria formaliza procedimento adotado desde a emancipação administrativa do órgão em 2003 da Polícia Militar de Santa Catarina, que por força legal compartilha a legislação pertinente aos militares estaduais. O RISG estabelece atribuições, responsabilidades e regulamenta a rotina de serviços diários nas OM. Ao atribuir as responsabilidades dos comandantes prescreve o seguinte:

Art. 113. Ao Cmt SU, além das ações de planejamento, coordenação,

execução e avaliação e dos encargos que lhe são atribuídos em outros regulamentos, compete: [...] XIV - organizar e manter em dia uma relação nominal de todas as praças da SU, com os respectivos endereços e com nomes e endereços de suas famílias ou de pessoas por elas mais diretamente interessadas, **para efeito do plano de chamada** e de comunicações importantes (BRASIL, 2003, p. 40, grifo nosso).

A simplicidade de conceito e características apresentada no EB70-CI-11.404 é resolvida com a leitura do RISG. As informações que detalham a localização do componente da tropa e de pessoas que possam indicá-lo deverão constar no Plano de Chamadas.

A importância do Plano de Chamada é evidenciada no Art. 472 de RISG, quando cita que poderá evitar “os inconvenientes e as fadigas decorrentes de frequentes sobreavisos, prontidão e ordens de marcha” quando efetivamente administrado e quando necessário executado.

2.2 SISTEMAS DE INFORMAÇÃO

2.2.1 Sistema integrado de recursos humanos - SIGRH

O decreto 1.181 de 24 de março de 2008, descreve “a estruturação, organização e administração do Sistema Administrativo de Gestão de Recursos Humanos” e no seu Art. 7º apresenta o conceito do Sistema Integrado de Recursos Humanos:

Art. 7º O Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos - SIGRH é a ferramenta tecnológica do Sistema Administrativo de Gestão de Recursos Humanos - SIGRH, utilizada para estruturar, organizar e operacionalizar os processos administrativos de recursos humanos, tendo como função facilitar o acesso às informações, tornando-as transparentes e garantindo maior agilidade e qualidade dos serviços públicos (SANTA CATARINA, 2008b).

No seu trabalho *Gestão de Pessoas (GP)*, Chiavenato (2010) apresenta vários conceitos de Sistemas de Informação de GP. O termo GP refere-se à *Gestão de Pessoas*, definição mais atual segundo o autor do que é conhecido como Recursos Humanos. Dentro os conceitos apresentados podemos destacar: Sistema de Informação de GP é um sistema planejado para colher, processar, armazenar e disseminar informações a respeito dos colaboradores da empresa, de modo a permitir a tomada de decisões eficazes pelos gerentes envolvidos.

O Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH) mantém as bases de dados com informações cadastrais, funcionais e financeiras dos servidores da administração pública estadual. No caso do presente estudo, apenas os dados relacionados ao cadastro serão importantes, porém, para melhor conhecimento da dimensão das potencialidades do sistema, é interessante informar todos os módulos que o compõem, e para mais utilizados uma pequena descrição: módulo afastamentos, registra todos os afastamentos, licenças para tratamento da saúde, licenças especiais, férias servidor, reserva e

óbito do servidor. Módulo cadastro, registra como o próprio nome já sugere, as informações cadastrais, são elas, endereço, formas de contato (telefone e e-mail), documentos, filiação, dados biométricos, seria o local de extração da forma de contato em caso de acionamento do plano de chamada. Os demais módulos são: dependentes, curriculum, habilidades, acidente de trabalho, rotinas anuais, agendamento de lançamentos, averbação, prestadores de serviços, dados funcionais, dados financeiros, faltas, férias, vale alimentação, saída do servidor, afastamento/retorno, licença prêmio, auditoria de contas públicas, resumo de recursos humanos, banco de talentos de recursos humanos, demonstrativo de recursos humanos, comprovante de rendimentos, escala de serviços, histórico e vigência (CENTRO DE INFORMÁTICA E AUTOMAÇÃO DO ESTADO DE SANTA CATARINA, 2021).

2.2.2 Gestão de Pessoas

Chiavenato (2010) define Administração de Recursos Humanos ou Gestão de Pessoas como um processo gerencial de recurso humano, de pessoas, seleção, treinamento e avaliação. Ainda para o autor, a gestão de pessoas está relacionada com a 'provisão, treinamento, desenvolvimento, motivação', tendo papel inclusive de 'proporcionar competências' e construir talentos'. Para as organizações o capital humano é a "base do seu sucesso".

2.3 CBMSC (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA)

O trabalho de Hochleitner (2015, p. 20) contribui significativamente para definir o contexto histórico do CBMSC. Consta-se já na criação da então "Força Policial" em 1835, as atribuições ainda existentes atualmente. Bastos Júnior (2006 apud HOCHLEITNER, 2015, p. 20) descreve que a criação da 1ª Seção de Bombeiros no estado de Santa Catarina ocorreu em 1926. A emancipação administração do CBMSC ocorreu em 13 de junho de 2003, com a Emenda Constitucional no 33, o que para Hochleitner (2015, p. 21) possibilita a expansão de suas atividades sob o seguinte argumento:

A demanda reprimida pelos serviços bombeiros e reclamada pela população catarinense se contrapunha a política de comando da Polícia Militar à época, que, compreensivelmente, possuía um foco emergencial voltado à atividade policial.

Esta demanda reprimida impulsiona o crescimento do CBMSC. Segundo Hochleitner (2015) no ano de sua emancipação, 2003, o órgão estava presente em 37 cidades e 11 anos depois possui unidades em 129 municípios catarinenses. Atualmente (2021) o CBMSC se faz presente em 140 municípios, o que demonstra a afirmação feita por Hochleitner (2015).

2.3.1 Estrutura e Missão

Como órgão público a existência e atribuições do Corpo de Bombeiros Militar estão evidenciados em normativas legais. Na Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988) e a Constituição do Estado de Santa Catarina (SANTA CATARINA, 1989) podemos encontrar os marcos sua estrutura:

Art. 42 Os membros das Polícias Militares e **Corpos de Bombeiros Militares, instituições organizadas com base na hierarquia e disciplina**, são militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios (BRASIL, 1998, grifo nosso).

No artigo acima podemos caracterizar o órgão como Instituição Militar, que tem como base a Hierarquia e Disciplina. A Hierarquia segundo a Lei nº 6.218 é “a ordenação da autoridade em níveis diferentes dentro da estrutura” (SANTA CATARINA, 1983). Esta ordenação está relacionada ao posto ou graduação ocupado.

A missão do CBMSC começa a ser designada no Art. 144 da constituição federal de 88:

Art. 144. A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos: [...] § 5o Às polícias militares cabem a polícia ostensiva e a preservação da ordem pública; **aos corpos de bombeiros militares, além das atribuições definidas em lei, incumbe a execução de atividades de defesa civil** (BRASIL, 1988, grifo nosso).

A constituição estadual joga uma luz sobre o termo “além das atribuições definidas em lei”, e complementa em seu Art. 108:

Art. 108. O Corpo de Bombeiros Militar, órgão permanente, força auxiliar, reserva do Exército, organizado com base na hierarquia e disciplina, subordinado ao Governador do Estado, cabe, nos limites de sua competência, além de outras atribuições estabelecidas em Lei: I – realizar os serviços de prevenção de sinistros ou catástrofes, de combate a incêndio e de busca e salvamento de pessoas e bens e o atendimento pré-hospitalar; II – estabelecer normas relativas à segurança das pessoas e de seus bens contra incêndio, catástrofe ou produtos perigosos; III – analisar, previamente, os projetos de segurança contra incêndio em edificações, contra sinistros em áreas de risco e de armazenagem, manipulação e transporte de produtos perigosos, acompanhar e fiscalizar sua execução, e impor sanções administrativas estabelecidas em Lei; IV – realizar perícias de incêndio e de áreas sinistradas no limite de sua competência; V – colaborar com os órgãos da defesa civil; VI – exercer a polícia judiciária militar, nos termos de lei federal; VII – estabelecer a prevenção balneária por salva-vidas; e VIII – prevenir acidentes e incêndios na orla marítima e fluvial (SANTA CATARINA, 1989).

3 METODOLOGIA

Quanto à finalidade a pesquisa será básica estratégica visando aprofundar o conhecimento sobre os temas explorados com possibilidades de aplicação prática no âmbito institucional na qual será realizada.

Quanto ao objetivo será descritivo, buscando expor, classificar e interpretar as relações, fatos, elementos e variáveis objetos desta pesquisa que possuem conhecimento já sistematizado. Segundo Gil (1991) a pesquisa descritiva tem por objetivo descrever e estabelecer relações entre as variáveis.

Quanto a abordagem será qualitativa pela realização de uma análise crítica dos dados. Gil (1991) estabelece que a abordagem qualitativa é a mais simples e dependente de fatores como a natureza dos dados, extensão da amostra, instrumentos e pressupostos da pesquisa. Pressupõe etapas de redução, categorização, interpretação de dados e elaboração de relatório.

Quanto ao método será do tipo Hipotético-dedutivo. Marconi e Lakatos (2011), relata as etapas do método hipotético-dedutivo segundo Popper, da seguinte forma: Expectativas ou Conhecimentos Prévio; Problema; Conjecturas e Falseamento.

Quanto ao procedimento será bibliográfico e documental. Marconi e Lakatos (2003, p. 158) definem a pesquisa bibliográfica como "um apanhado geral sobre os principais trabalhos já realizados". Para Gil (1991, p. 44) "os livros constituem as fontes bibliográficas por excelência" e possibilitam obter informações ou indicar as obras que as contém. A pesquisa documental utilizando-se de fontes primárias e secundárias e que na definição de Gil (1991, p. 45) tem base em documentos sem tratamento analítico que podem ser tratados ou "reelaborados de acordo com os objetos da pesquisa".

Finalizando destaca-se ainda no aspecto procedimental com características de estudo de caso. Para Gil (1991, p. 54) o estudo de caso "consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento".

4 POTENCIALIDADES DO SIGRH

Uma das possibilidades de consulta aos dados cadastrais, incluindo endereço e contatos do militar, podem ser facilmente acessados por diversos caminhos. Vamos apresentar um. Em menu do sistema, opte por cadastro, em cadastro opte por pessoa e em pessoa, opte por manter pessoas. De posse da matrícula, CPF ou PIS/PASEP do militar a ser consultado, acessamos dados como endereço completo e contatos de telefone e de correio eletrônico.

Então o SIGRH possui capacidade de armazenar e disponibilizar as informações necessárias para contatar o militar a ser mobilizado. O cadastro deve ser mantido atualizado, para isso a atualização cadastral é fundamental, sempre que ocorrer mudança de endereço ou de contato telefônico. O cadastro deve ser atualizado na própria organização militar a qual o militar pertence. O RISG (BRASIL 2003), estabelece nos itens X e XIV do art. 26 que nas unidades a 1ª

seção do Estado Maior da Unidade é o setor responsável pelos encargos relativos à coordenação e ao controle das atividades relacionadas com pessoal, uma das medidas é o Plano de Chamada, que deve permitir a reunião do efetivo no menor tempo possível quando a tropa não estiver aquartelada, portanto, a responsabilidade em manter os dados cadastrais atualizados tem um setor responsável.

É possível gerar um relatório por unidade organizacional, nesse relatório serão apresentados os seguintes dados: matrícula, nome, data de nascimento, logradouro, número da residência, bairro, CEP, cidade e estado. Para que esse relatório possa ser mais efetivamente utilizado para o acionamento do plano de chamada, o SIGRH deve trazer a informação referente ao contato telefônico. O gestor do sistema com certa facilidade poderá implantar essa informação ao relatório, tornando o mesmo um importante documento para rápida mobilização da tropa.

O SIGRH integrado com uma plataforma de envio de mensagens automáticas via SMS, uma vez que por e-mail já existe, poderá disparar de qualquer lugar, por celular, via aplicativo o plano de chamada de toda a unidade, ou de uma fração da unidade de acordo com a lotação do efetivo na área de interesse ou com necessidade de atendimento emergencial.

O CBMSC possui no organograma da diretoria de logística e finanças (DLF) uma divisão, a divisão de tecnologia da informação (DiTI). A missão da (DiTI) é gerir, planejar, executar e manter todos os serviços referentes a telecomunicações e sistemas de informação utilizados pelo CBMSC. A DiTI é dividida em três centros, um deles é o centro de desenvolvimento. Nesse centro já foram desenvolvidos alguns aplicativos, entre eles o FireCast Comunidade. Esse aplicativo se consagrou em 1º Colocado no Prêmio Boas Práticas em Gestão Pública, da Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC) - Esag 2016, na categoria Tecnologias de Informação para Transparência. O CBMSC possui possibilidades de desenvolver um aplicativo que integrado com o SiGRH faça o acionamento do plano de chamada.

Para finalizar esse tópico, importante mencionar a Lei Complementar 741/2009, que no parágrafo 1º do art 29, assim assevera: "Fica vedada aos órgãos da Administração Pública Estadual Direta, às autarquias e às fundações a utilização de qualquer outro sistema que não o SIGRH para gestão de pessoas" (SANTA CATARINA, 2019). Portanto, do ponto de vista legal o SIGRH é o único sistema possível de ser utilizado, inclusive para fins de plano de chamada e aprestamento militar.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No início deste trabalho verificamos nos números a constância eventos adversos que resultaram em Situações de Emergência e Estado de Calamidade Pública dos municípios catarinenses. O CBMSC possui atribuição constitucional de colaborar, participar e executar atividades de defesa civil e que para cumprir sua missão tem no Plano de Chamada a medida essencial de sua operacionalidade.

O SIGRH é a ferramenta de gestão de pessoas do CBMSC, possuindo as principais informações necessárias para implementação do Plano de Chamada. Desta forma pode atender a necessidade de operacionalidade das unidades militares quando relacionado com o aspecto preparatório. Assim, a pesquisa objetivou identificar as potencialidades do SIGRH, como ferramenta exclusiva de gestão de pessoas, contribuir e manter um Plano de Chamada no CBMSC.

Na primeira etapa da pesquisa conceituou o Plano de Chamada como sendo um instrumento de acionamento emergencial, medida que é intitulada como aprestamento de pessoal. Que tem por objetivo prever formas de comunicação com a tropa permitindo a reunião do efetivo de forma mais rápida possível. O Plano de Chamadas deve ter por características a simplicidade, fácil execução e principalmente deve estar atualizado.

Continuando, na segunda seção deste trabalho foi descrito o Sistema Integrado de Recursos Humanos. Partiu-se da identificação de sistemas na sua forma geral, caracterizados os sistemas informatizados e seus tipos. Finalizando o contexto legal, operacional e formas como o SIGRH mantém os dados cadastrais relacionados a outra variável pesquisada.

Finalizando a terceira seção identificou que o SIGRH possui as informações as ferramentas as funcionalidades que podem auxiliar na implementação e manutenção do Plano de Chamada do CBMSC. Os questionários evidenciaram que o SIGRH é pouco utilizado com finalidades operacionais, mesmo na etapa inicial, quando é possuidor da maioria das informações cadastrais do efetivo do CBMSC. É certa a adaptabilidade do sistema, seja pela criação de interfaces de ligação com outros sistemas, geração de relatórios personalizados ou ainda ser ferramenta exclusiva na execução de medidas iniciais de acionamento emergencial de tropa.

A pesquisa partiu da hipótese de que o SIGRH não é utilizado como ferramenta principal do Plano de Chamada do CBMSC. Que o sistema contém as informações necessárias, ferramentas e funcionalidades necessárias que podem contribuir como medida de aprestamento militar e que existe um potencial de utilização do SIGRH como ferramenta exclusiva na manutenção do Plano de Chamada do CBMSC.

Após a análise realizada na terceira seção deste trabalho constata-se que a hipótese é verdadeira, que as informações, funcionalidades e ferramentas viabilizam tanto a utilização de forma parcial, como de forma exclusiva na manutenção do plano de chamadas do CBMSC.

Assim confirmada a hipótese, o questionamento inicial sobre quais as potencialidades do SIGRH de contribuir e manter um Plano de Chamada no CBMSC foi plenamente esclarecido. O SIGRH mantém uma base de dados com informações cadastrais e funcionais básicas para o Plano de Chamada. Que além disso, pode ser utilizado como ferramenta exclusiva no acionamento emergencial da tropa.

São limitações que podem ser evidenciadas no trabalho a ausência de estudos mais específicos das ciências da tecnologia da informação e de gestão de pessoas. Aspectos técnicos para verificar as limitações e possibilidades do

sistema informatizado. Como sugestão para futuras pesquisas, restaram inexplorados temas do Aprestamento Militar como o as providências de ordem pessoal, materiais e equipamentos individuais, e prazos admitidos para a chegada na OM após o acionamento do Plano de Chamada.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 5 de outubro de 1988. Brasília, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 3 ago. 2019.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 18**, de 5 de fevereiro de 1998. Dispõe sobre o regime constitucional dos militares. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc18.htm. Acesso em: 3 ago. 2019.

BRASIL. Exército. Comando de Operações Terrestres. **Caderno de instrução de apresentação e pronto operacional**. 2014. Disponível em: <https://bdex.eb.mil.br/jspui/bitstream/123456789/120/1/EB70-CI-11.404.pdf>. Acesso em: 18 ago. 2019.

BRASIL. Exército. Secretaria-Geral do Exército. **Regulamento Interno e dos Serviços Gerais - R-1 (RISG)**. 2003. Disponível em: <https://bdex.eb.mil.br/jspui/bitstream/123456789/164/1/RISG.pdf>. Acesso em: 5 ago. 2019.

BRASIL. Ministério das Relações Exteriores. Embaixada do Brasil em Riade (território da Arábia Saudita). **Plano de contingência na Arábia Saudita**. 2021. Disponível em: http://riade.itamaraty.gov.br/pt-br/plano_de_emergencia.xml. Acesso em: 5 ago. 2021.

CENTRO DE INFORMÁTICA E AUTOMAÇÃO DO ESTADO DE SANTA CATARINA. **SIGRH** [Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos]. 2021. Disponível em: <https://www.ciasc.sc.gov.br/produto/integrado-de-recursos-humanos-frh-crh-rrh/>. Acesso em: 18 jun. 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. São Paulo: Elsevier, 2010.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991.

HOCHLEITNER, Cláudio Eduardo. **Proposta de Movimentação de Pessoal para o CBMSC**. 2015. 116 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Administração de Segurança Pública – Área: Direito

Administrativo e Recursos Humanos). Disponível em:
https://gnuteca.cbm.sc.gov.br/html/file.php?folder=material&file=caee_2015_claudio_-_final_.pdf. Acesso em: 10 ago. 2019

MARCONI, Mariana de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas 2003.

MARCONI, Mariana de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

SANTA CATARINA. **Constituição do Estado de Santa Catarina**, de 5 de outubro de 1989. Santa Catarina, 1989. Disponível em:
http://leis.alesc.sc.gov.br/html/constituicao_estadual_1989.html. Acesso em: 3 ago. 2019.

SANTA CATARINA. Corpo de Bombeiros. **Portaria nº 040/CBMSC/2008**, de 5 de março de 2008 [Adota como referência e baixar para uso na Corporação as seguintes publicações do Exército Brasileiro]. Santa Catarina, 2008^a.

Disponível em:

<https://documentoscblmsc.cbm.sc.gov.br/uploads/42c4191f69a8c5fc65122c2cd4cde9.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2021.

SANTA CATARINA. **Decreto nº 1.181**, de 24 de março de 2008. Dispõe sobre a estruturação, organização e administração do Sistema Administrativo de Gestão de Recursos Humanos – SAGRH no âmbito da administração direta, autárquica e fundacional, e estabelece outras providências. Santa Catarina, 2008b.

Disponível em:

<<http://server03.pge.sc.gov.br/LegislacaoEstadual/2007/001181-005-0-2007-006.htm>> Acesso em: 3 ago. 2019.

SANTA CATARINA. **Lei Complementar nº 741**, de 12 de junho de 2019 Dispõe sobre a estrutura organizacional básica e o modelo de gestão da Administração Pública Estadual, no âmbito do Poder Executivo, e estabelece outras providências. Santa Catarina, 2019. Disponível em:
http://leis.alesc.sc.gov.br/html/2019/741_2019_lei_complementar.html. Acesso em: 18 jun. 2021.

SANTA CATARINA. **Lei nº 6.218**, de 10 de fevereiro de 1983. Dispõe sobre o Estatuto dos Policiais-Militares do Estado de Santa Catarina, e dá outras providências. Santa Catarina, 1983. Disponível em:
http://leis.alesc.sc.gov.br/html/1983/6218_1983_lei.html. Acesso em: 3 ago. 2019.