

OS IMPACTOS DA SOBRECARGA DE SISTEMAS DE CONTROLE DA ADMINISTRAÇÃO DO EXÉRCITO NO AMBIENTE DE TRABALHO NAS SEÇÕES DE ESTADO-MAIOR E DA ADMINISTRAÇÃO DE UMA ORGANIZAÇÃO MILITAR DE CORPO DE TROPA

**Lúcio Leandro da Luz Machado¹
Celismara Gomes da Silva²**

Resumo

O Exército Brasileiro (EB) possui atualmente uma série de sistemas de controle da administração que são, em sua plenitude, operados por pessoal militar em todas as Organizações Militares. No eixo desta metamorfose organizacional vislumbrasse, em particular nas Organizações Militares de Corpo de Tropa (OMCT), um aumento de controle dos sistemas, demandando maiores efetivos nas Seções de Estado Maior, em detrimento, algumas vezes, das atividades fins desses quartéis, ocasionando uma possível sobrecarga no trabalho desses militares no seu dia a dia. O presente artigo tem como objetivo geral analisar os possíveis impactos da sobrecarga de trabalho nos militares das seções de Estado-Maior de uma unidade Operacional do Exército Brasileiro, com recorte no 16º Regimento de Cavalaria Mecanizado (16º RC Mec), em Bayeux, Paraíba (PB), tem ainda como objetivos específicos identificar os principais impactos da sobrecarga dos diversos sistemas de controle da administração do Exército no trabalho das seções, verificar quais impactos dessa sobrecarga comprometem a atividade fim das OMCT e, por fim, apresentar soluções visando minimizar os impactos negativos da sobrecarga de trabalho. Este trabalho resulta de uma pesquisa de natureza qualitativa e quantitativa, tendo sido utilizado o método estudo de caso. Os dados foram coletados por meio de análise documental e questionários. Dentre as conclusões, os militares das seções têm sim uma sobrecarga de trabalho, mas a maioria possui a ciência de que é necessário o controle da administração e de que todos cumprem da melhor forma possível seu trabalho, mesmo não possuindo, inicialmente, as habilitações específicas para tal.

Palavras-chave: Gestão. Gestão de pessoas. Administração pública. Exército Brasileiro. Organizações Militares de Corpo de Tropa.

THE IMPACTS OF THE OVERLOAD OF CONTROL SYSTEMS OF THE ARMY'S ADMINISTRATION IN THE STAFF OFFICER'S UNITS AND THE ADMINISTRATION OF A MILITARY ORGANIZATION

Abstract

The Brazilian Army (EB) currently has a series of administration control systems that are, in their entirety, operated by military personnel in all Military Organizations. In the axis of this organizational metamorphosis, in particular in the Military Organizations of the Troop Corps (OMCT), an increase in the control of the systems could be seen, demanding greater staff in the General Staff Sections, to the detriment, sometimes, of the final activities of these barracks, causing a possible overload in the work of these soldiers in their day to day. This article aims to analyze the possible impacts of work overload on military personnel in the General Staff sections of a Brazilian Army Operational Unit, with a focus on the 16th Mechanized Cavalry Regiment (16th RC Mec), in Bayeux/PB, also has as specific objectives to identify the main impacts of the overload of the various control systems of the Army administration in the work of the sections, verify which impacts of this overload compromise the end activity of the OMCT and, finally, present solutions to minimize the impacts negative effects of work overload. This work is the result of a qualitative and quantitative research, using the case study method. Data were collected through document analysis and questionnaires. Among the conclusions, the military members of the sections do have an overload of work, but most are aware that control of the administration is necessary and that everyone performs their work in the best possible way, even without initially having the specific qualifications. for such.

Keywords: Management. People management. Public administration. Brazilian army. Military Corps Organizations.

¹ Tenente Coronel Exército Brasileiro. Programa de Pós-Graduação em Gestão em Administração Pública. Centro Universitário Leonardo da Vinci. Email: luciollm@yahoo.com.br.

² Mestre em Políticas Públicas, Gestão do Conhecimento e Desenvolvimento Regional, pela Universidade Estadual da Bahia. Graduada em Administração. Email: celigomes.s@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

Ao se recorrer à história da Administração Pública Brasileira, constata-se a latente preocupação com a adequada política de gestão de pessoas (LONGO, 2007). Do Patrimonialismo para o Burocratismo e deste para o Gerencialismo, o foco encontra-se sempre em quem pratica as funções públicas, seja com ênfase nos processos internos (MATIAS PEREIRA, 2009), seja com ênfase no atendimento às necessidades do cliente cidadão (PEREIRA, 1998). No modelo da Nova Gestão Pública, “a gestão de Recursos Humanos, a partir da Reforma do Estado desenvolvida nesta década, equivale a uma verdadeira revolução silenciosa” (CHIAVENATO, 2014).

Falar de gestão de pessoas é falar de gente, do componente humano das organizações, de cultura e mentalidade. De inteligência, de energia e vitalidade, ação e pró ação. A gestão de pessoas é uma das áreas que mais tem passado por mudanças e transformações nesses últimos anos. Não somente nos aspectos tangíveis, como nos intangíveis. (CHIAVENATO, 2014).

Com a globalização dos negócios e o intenso desenvolvimento tecnológico, o forte impacto das mudanças e das transformações, está surgindo uma eloquente constatação na maioria das organizações, o grande diferencial e a principal vantagem competitiva da empresa decorrem das pessoas que trabalham nela.

Sabe-se há muito tempo que o mundo está mudando com uma rapidez incrível e com intensidade e volume gradativamente maiores. A mudança sempre existiu na história da humanidade, mas não com a rapidez, profundidade e impacto com que ocorre hoje.

Nesse entendimento, o questionamento inicial da pesquisa é responder se a quantidade de sistemas de fiscalização e apoio a administração está ajudando no dia a dia das Seções de Estado-Maior (EM) das Organizações Militares de Corpo de Tropa (OMCT), ou se estão sobrecarregando os militares dessas seções pela falta de efetivo, ou pela inabilitação dos mesmos quanto aos assuntos ou graduações em suas carreiras.

A metodologia aplicada é de estudo de caso, em que houve aplicação de questionário semiestruturado contendo 15 perguntas diretas, respondido por 24 militares que trabalham em Seções de Estado-Maior de um Regimento de Corpo de Tropa.

Os dados são mostrados em gráficos quantitativos, com apreensão de uma análise bibliográfica que preencheu os dados secundários da pesquisa. O local de aplicação foi o 16º Regimento de Cavalaria Mecanizado, sediado em Bayeux/PB e o período de aplicação foi o primeiro semestre de 2020.

2 ESTADO MAIOR DE UMA ORGANIZAÇÃO MILITAR DE CORPO DE TROPA

O EM das Unidades de Corpo de Tropa tem como princípio o assessoramento ao Comandante (Cmt) nas questões atinentes ao cumprimento da sua missão. O EM planeja, organiza, dirige, coordena e controla as atividades das forças militares da sua Organização Militar (OM).

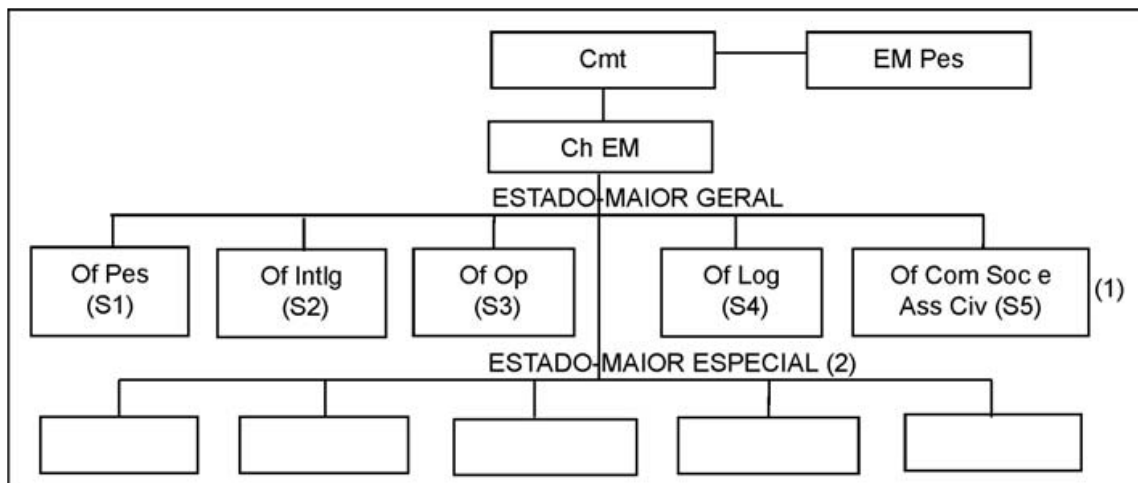
Esta cadeia de comando o habilita a dirigir e supervisionar a execução de seu plano, sem se deixar envolver nos detalhes do planejamento, da direção e do controle das ações de cada um dos elementos subordinados. (MANUAL CAMPANHA C 101-5, 2003).

A descentralização do planejamento e da execução exige que o comandante seja assessorado na produção e na difusão de conhecimentos de inteligência, na realização de estudos de situação e planejamentos, na coordenação da ação de comando e na supervisão da execução de suas decisões. O Cmt conta com um EM para assessorá-lo e, normalmente, dispõe de um chefe de estado-maior (Ch EM) ou subcomandante (SCmt).

2.1 Organização e Composição do Estado Maior de uma Organização Militar de Corpo de Tropa.

O quadro de organização para cada tipo de comando especifica a organização e a composição de seu EM, as quais, de acordo com as necessidades e observadas às limitações do efetivo previsto, poderão sofrer alterações. (MANUAL CAMPANHA C 101-5, 2003). A figura a seguir, mostra um organograma de EM típico de uma unidade de Corpo de Tropa.

Figura 1: Organização Estado Maior



Fonte: MANUAL CAMPANHA 2ª Edição, 2003

A descrição de um EM típico de unidade é subdividida em Seções, conforme se segue, juntamente com suas equipes de adjuntos e auxiliares:

Chefe da 1ª Seção - Oficial de Pessoal: é o principal assessor do comandante na administração e direção individual do pessoal sob controle militar. É o responsável, perante o comandante, pelo movimento de dados concernentes ao efetivo da organização.

Chefe da 2ª Seção - Oficial de Inteligência: é o principal assessor do comandante em assuntos de inteligência (informações) e contra-inteligência militares.

Chefe da 3ª Seção - Oficial de Operações: é o principal assessor do comandante em assuntos pertinentes à organização, à instrução e ao adestramento e, principalmente, às operações.

Chefe da 4ª Seção - Oficial de Logística: é o principal assessor do comandante em assuntos pertinentes à previsão e a provisão de suprimento, manutenção, transporte, saúde e outros serviços de apoio logístico para a organização.

Chefe da 5ª Seção - Oficial de Comunicação Social e Assuntos Cívicos: é o principal assessor do Cmt em todos os assuntos relativos às relações de um comando militar com a população civil na área de operações.

Fiscal Administrativo - Oficial de Finanças, Contabilidade e Patrimônio: presta o assessoramento para o emprego correto dos recursos financeiros, crédito e numerário, segundo sua destinação institucional, econômica e programática.

3 RECORTE DAS SEÇÕES DE ESTADO-MAIOR DO 16º REGIMENTO DE CAVALARIA MECANIZADO (16º RC Mec)

As Seções de Estado-Maior do 16º RC Mec a serem analisadas serão as 1ª, 2ª, 3ª, 4ª, 5ª e a Fiscalização Administrativa. Neste contexto, para a execução deste mapeamento vamos usar como parâmetro para analisarmos os quantitativos de militares empregados em cada seção considerada, de forma que poderemos observar se as seções elencadas estão com seus efetivos ideais ou não, para o cumprimento de suas funções administrativas no dia a dia.

3.1 Para este entendimento vamos separar os integrantes em algumas categorias

Oficiais e praças; de carreira ou temporários; aperfeiçoados ou não aperfeiçoados; efetivo profissional ou efetivo variável.

Oficiais de carreira: são os militares do Exército que graduam-se, nas Escolas Militares que formam oficiais, como a Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN) que forma os oficiais combatentes, situada na cidade de Resende, RJ; a Escola de Saúde do Exército (EsSEx), situada no Rio de Janeiro, RJ (para médicos, enfermeiros, dentistas e farmacêuticos; o Instituto Militar de Engenharia (IME), também situado na cidade do Rio de Janeiro e que forma os Engenheiros Militares e a Escola de Formação Complementar do Exército (EsFCEx) situada em Salvador/BA, na qual os oficiais alunos já graduados, formam-se nas áreas de interesse do Exército, tais como administração, direito, informática, psicologia, veterinária, professores.

Oficiais temporários, são selecionados para prestarem seu serviço, por um período de até 8 anos, renovados ano a ano, dentro das áreas de interesse do Exército, devido ao período previsto, os oficiais temporários chegam, no máximo, ao Posto de 1º Tenente.

Praças: analogamente para as praças graduadas, são subdivididas em de carreira e temporários. Os de carreira são formados nas escolas de formação de Sargentos do Exército: Escola de Sargentos das Armas (ESA), situada em Três Corações, MG, que forma os sargentos combatentes; Escola de Logística do Exército (EsLog), forma sargentos de Logística, a Escola de Instrução Especializada (EsIE), ambas situadas no Rio de Janeiro e o Centro de Instrução de Aviação do Exército (CIAVEx), situada em Taubaté, SP. Desta forma, existem também os sargentos temporários que são convocados após prova de titulação e preenchem cargos vagos (claros) nas Organizações Militares, da mesma forma são engajados ano a ano, até um máximo de oito anos, sempre na graduação de 3º sargento.

Os oficiais e sargentos de carreira são obrigados a cursarem escolas de aperfeiçoamento (ESAO – Escola de Aperfeiçoamento de Oficiais, cursada normalmente no 3º ano do posto de capitão) e a Escola de Aperfeiçoamento de Sargentos – EASA, para os sargentos de carreira combatente; e nas respectivas escolas de formação (EsLog e EsIE) para os sargentos de carreira não combatentes; normalmente no segundo ano da graduação de 2º Sargentos.

Estas diferenciações de oficiais de carreira ou não, aperfeiçoados ou não; sargentos de carreira ou não e aperfeiçoados ou não, serão importantes para o levantamento do nosso Quadro de Cargos Previstos, documento que regula e prevê as quantidades, postos ou graduações de militares nos cargos previstos nas OMCT.

Finalizando as definições do nosso pessoal militar, temos as figuras do Cabo (Cb) e do Soldado (Sd). O soldado pode ser do Efetivo Profissional (EP) – com pelo menos um engajamento, ou seja, mais de um ano de exército e o soldado do efetivo variável, (EV), que é o jovem que entra no Exército para cumprir, obrigatoriamente, o Serviço Militar Inicial. Ambos só podem ser temporários, engajados ano a ano, por até 8 anos.

Desta forma, veremos Seções que até possuem efetivos na quantidade, porém os mesmos não possuem, inicialmente, as habilitações e experiência necessárias para a função que lhe é atribuída. Observando que todos devem ser distribuídos, conforme o Quadro de Cargos Previstos (QCP).

4 QUADRO DE CARGOS PREVISTOS (QCP)

A partir de agora, vamos fazer um comparativo sumário, do QCP do 16º RC Mec com o pessoal existente em cada Seção considerada neste estudo. Vale salientar que cada OM do Exército possui um QCP específico, que leva em conta o valor da OM, Batalhão, Regimento ou Grupo e Companhia, Esquadrão ou Bateria e o tipo de Organização Militar: operacional, administrativa, escola, etc.

4.1 As Seções de Estado-Maior do 16º RC Mec

Visando uma comparação entre os cargos previstos e os militares existentes, criamos tabelas que demonstram o efetivo previsto e o efetivo existente, conforme os postos e graduações e consideramos, ainda, que para todas as Seções de Estado-Maior da Organização Militar considerada no nosso recorte, existem alguns sistemas que são comuns e que fazem parte do dia a dia dos militares componentes das mesmas, a saber:

Sistema de Protocolo Eletrônico (SPED) – sistema que permite gerar toda a documentação interna ou externa no âmbito do exército, operado por praticamente todos os militares da seção, pois cada um possui um login e senha para confeccionar os documentos e recebê-los. Necessita de manuseio diário.

Sistema de Boletim Interno (SISBOL) – sistema que permite a confecção de documentos para gerar o boletim interno da unidade, bem como repassar as informações para as respectivas alterações dos militares, operado por todos os militares da Seção, com periodicidade diária.

Os demais sistemas exclusivos gerenciados por cada seção, estão abaixo elencados nas respectivas seções.

Tabela 1: 1ª Seção – De Pessoal

Previsto no QCP		Existente na Seção
Chefe Seção	capitão aperfeiçoado	1º tenente QAO
Sargento ajudante	1º sargento	Subtenente
Auxiliar de Pessoal	2º sargento aperfeiçoado	Subtenente
Auxiliar	Cabo	1º sargento
Auxiliar	Cabo	2º sargento aperfeiçoado
Auxiliar	soldado Efetivo Profissional	Cabo
Auxiliar	soldado Efetivo Variável	soldado Efetivo Variável

Fonte: Elaborado pelo autor/2020

Esta seção controla e alimenta com dados os seguintes sistemas:

Sistema de Controle e Acompanhamento do Pessoal do Exército (SICAPEX) – Sistema que permite a inserção rotineira de todos os dados pessoais, cadastrais e familiares dos militares de carreira, neste sistema temos o histórico da vida do militar.

Sistema de Gestão de Desempenho (SGD) – utilizado para operar os conceitos de desempenho dos militares de carreira do Exército.

Sistema de Gestão de Militares Temporários (SGMT) – sistema para inserção de dados cadastrais e alterações do pessoal militar temporário.

Sistema de Apoio a Promoção de Oficiais Temporários (SAPOT) – sistema para inserção e controle de dados visando as promoções que os oficiais fazem jus.

Tabela 2: 2ª Seção – De Inteligência

Previsto no QCP		Existente na Seção
Ch Seção	capitão aperfeiçoado	2º tenente QAO
Aux Inteligência	2º sargento aperfeiçoado	Subtenente
Aux Inteligência	3º sargento	XX
Auxiliar	Cabo	XX
Auxiliar	Cabo	XX
Auxiliar	Cabo	XX
Auxiliar	Soldado	XX

Fonte: Elaborado pelo autor/2020

Esta seção controla e alimenta com dados os seguintes sistemas:

Rede Mercúrio – Rede de informações específicas para assuntos de inteligência.

Boletim Reservado do Exército Brasileiro e Boletim Reservado do Departamento Geral do Pessoal – ambos documentos nos quais são publicados assuntos reservados sobre os militares.

Rede Apolo – rede de informações criada especificamente para assuntos sobre a pandemia da COVID-19.

Tabela 3: 3ª Seção – Seção de Operações

Previsto no QCP		Existente na Seção
Chefe Seção	Major	Major

Adjunto da Seção	Capitão	XX
Aux de operações	2º sargento aperfeiçoado	2º sargento aperfeiçoado
Aux de operações	3º sargento	3º sargento
Auxiliar	Cabo	Cabo
Auxiliar	Cabo	Cabo
Auxiliar	Cabo	soldado Efetivo Variável
Auxiliar	Cabo	XX
Auxiliar	Soldado	XX

Fonte: Elaborado pelo autor/2020

Esta seção controla e alimenta com dados os seguintes sistemas:

Sistema de Protocolo Eletrônico Operacional (SPED - Operacional) – sistema que permite gerar toda a documentação interna, relativa a assuntos operacionais.

Zimbra – sistema de troca de informações e mensagens reservadas, atinentes a operações militares.

Sistema de Apoio ao Planejamento – Sistema controlado pelo Comando de Operações Terrestre, em Brasília, necessita de alimentação semanal, onde são lançadas as atividades de adestramento das Organizações Militares.

Sistema de Acompanhamento Doutrinário e de Lições Aprendidas (SADLA) – Sistema que reúne os conhecimentos militares disponíveis por meio das experiências visando à evolução contínua da Doutrina Militar Terrestre.

Tabela 4: 4ª Seção – Seção de Logística de Material de Emprego Militar

Previsto no QCP		Existente no quartel
Ch Seção	Major	capitão aperfeiçoado
Adjunto da Seção	Capitão	1º tenente QAO
Sargento ajudante	1º sargento	1º sargento
Auxiliar de Pessoal	2º sargento aperfeiçoado	2º sargento aperfeiçoado
Auxiliar	Cabo	3º Sargento temporário
Auxiliar	Cabo	Soldado EP
Auxiliar	Soldado EP	Soldado EV
Auxiliar	Soldado EP	XX

Fonte: Elaborado pelo autor/2020

Esta seção controla e alimenta com dados os seguintes sistemas:

Sistema de Gerenciamento de Combustíveis – Sistema gerenciado pela Região Militar do Comando Militar de Área, tem por finalidade o controle patrimonial e físico dos combustíveis distribuídos para as organizações militares subordinadas.

Sistema de Controle Físico do Exército (SISCOFIS EB) – Sistema que permite o controle *on line* de todo o estoque físico do Exército, relativo a bens móveis, materiais de consumo e suprimentos.

Gerenciamento de Projetos do Exército (GPEX) – Programa que tem por finalidade a condução, preparação e planejamento dos projetos do Exército.

Sistema de Acompanhamento de Gestão (SAG) – sistema de controle interno, criado pelo Tenente-Coronel do Serviço de Intendência MANFRINI, visa garantir a legitimidade e correta utilização dos recursos jurisdicionados ao Exército Brasileiro.

Sistema de Cadastramento de Necessidades Logísticas (SISCADNECLOG) – cadastra as necessidades logísticas de material de emprego militar ou artigos de subsistência.

Tabela 5: 5ª Seção – Seção de Comunicação Social/Relações públicas

Previsto no QCP		Existente na Seção
Ch Seção	2º sargento aperfeiçoado	1º tenente QAO
Sargento ajudante	XX	2º Sgt do Quadro Especial
Auxiliar	XX	Cabo
Auxiliar	XX	Sd EP

Fonte: Elaborado pelo autor/2020

Esta seção controla e alimenta com dados os seguintes sistemas:

Sistema de Comunicação Social do Exército (SISCOMSEx) – utilizando a ferramenta do sistema denominada RESISCOMSEX que tem como finalidade o registro de informações a respeito da unidade militar.

Tabela 6: Fiscalização Administrativa

Previsto no QCP		Existente na Seção
Ch Seção	Major	Major
Adjunto	Capitão	Subtenente
Encarregado de Material	Subtenente	1º sargento

Auxiliar	3º sargento	2º Sgt aperfeiçoado
Auxiliar	Cabo	2º Sgt aperfeiçoado
Auxiliar	soldado Efetivo Profissional	2º Sgt aperfeiçoado
Auxiliar	soldado Efetivo Variável	Soldado Efetivo Profissional

Fonte: Elaborado pelo autor/2020

Esta seção controla e alimenta com dados os seguintes sistemas:

Sistema de Controle Físico do Exército (SISCOFIS EB) – mesmo utilizado pela 4ª Seção

Sistema de Acompanhamento de Gestão (SAG) – mesmo utilizado pela 4ª Seção

Sistema de Concessão de Diárias e Passagens (SCDP) - Criado com as funções de registro, planejamento, execução, controle e consultas, de diárias e passagens.

Sistema Informatizado de Gestão Patrimonial Imobiliário e Meio Ambiente (SIGPIMA) – Sistema que proporciona maior agilidade e transparência na condução de diversos processos referente ao patrimônio imobiliário e meio ambiente.

Sistema Integrado de Administração Financeira (SIAFI) – é o instrumento utilizado para registro, acompanhamento e controle da execução orçamentária, financeira, patrimonial e contábil do Governo Federal.

Sistema de Auditoria Interna (SIAUDI) – sistema que automatiza e otimizar o processo de auditoria interna da CONAB.

Sistema de Acompanhamento de Danos ao Erário (SISADE) – Sistema idealizado com o objetivo de oferecer o acompanhamento, em tempo real, dos processos de apuração de danos ao erário ocorridos dentro da Instituição.

Sistema de Controle de Material do Exército (SIMATEX) - O sistema realiza o controle automatizado e o gerenciamento de todos os materiais do Exército.

Sistema Unificado de Processos e Obras (OPUS) - Sistema de apoio à decisão, planejamento, programação, acompanhamento, fiscalização, controle, gerência e execução de serviços e obras militares

Sistema Gerencial de Custos do Exército Brasileiro (SISCUSTOS) – é um instrumento de apoio à tomada de decisão e de otimização dos gastos. Projetado para o desenvolvimento desta contabilidade gerencial aplicada ao setor público.

SIPEO – é um sistema cujo objetivo é planejar e executar a descentralização de recursos para atender as ações finalísticas do Departamento Geral do Pessoal.

5 ANÁLISE DE DADOS DO QUESTIONÁRIO

Visando analisar os dados a respeito do aludido trabalho foi aplicado aos militares das respectivas seções de Estado-Maior, um questionário visando obter subsídios a fim de serem analisados e apresentarem a conclusão do trabalho em tela.

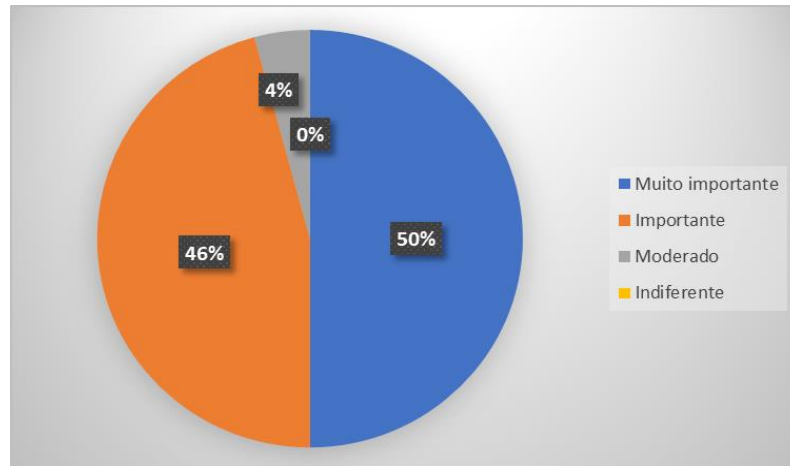
Foi aplicado no período 19 a 26 de outubro o questionário (apêndice 1 a este trabalho) nos militares – oficiais e praças – que trabalham nas seções consideradas objeto desse estudo. Para fins de análise, vamos considerar apenas as porcentagens das primeiras cinco questões do mencionado questionário, pois são meramente para identificar o universo considerado, obtendo-se os seguintes dados: dos 33 militares que trabalham nas seções consideradas, 24 (73%) responderam o questionário; desses 25% são oficiais e 75% praças. Ainda, 92% são oriundos da Arma de Cavalaria.

Os 24 militares que responderam o questionário estão divididos assim nas respectivas seções: 1ª Seção – 12,5%; 2ª Seção – 8,3%; 3ª Seção – 29,2%; 4ª Seção – 12,5%, 5ª Seção – 12,5% e Fiscal Administrativo – 25%.

Por fim, 25% são Chefes de Seção, 8,7% são adjuntos e 66,3% são auxiliares; quanto ao tempo e experiência em suas atividades, temos que 82,6% dos integrantes possuem até 4 anos de trabalho na sua Seção e 17,4% possuem mais de quatro anos de experiência na Seção.

A seguir serão apresentados os gráficos do questionário, a partir da questão de número 6, que nos mostrará as condições dos integrantes das seções quanto ao uso dos sistemas na função e habilitações adquiridas.

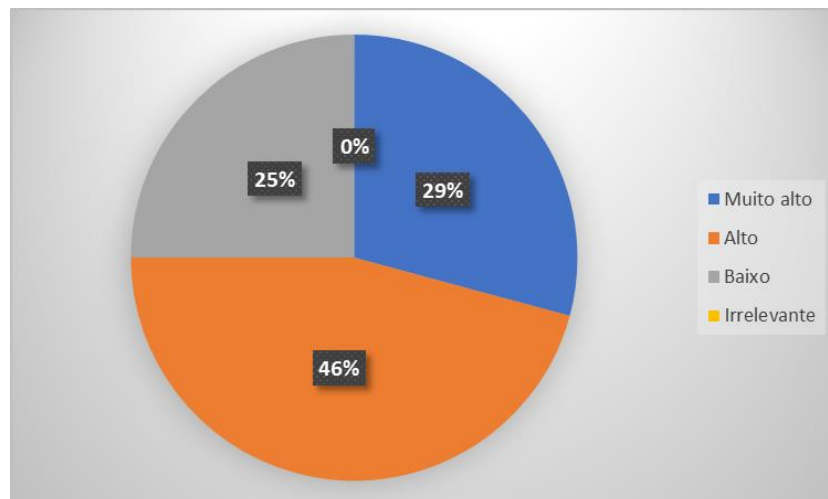
Gráfico 1. Atribuição do grau de importância dos sistemas de controle da administração



Fonte: Elaborado pelo autor/2020

Observamos no gráfico acima que 96% dos militares entrevistados acham os sistemas importantes ou muito importantes para a administração.

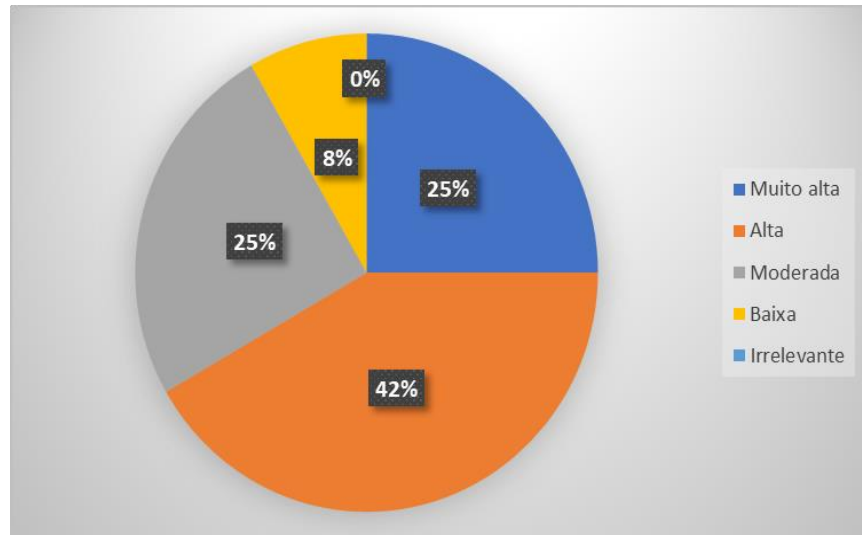
Gráfico 2. Grau de sobrecarga que os sistemas causam



Fonte: Elaborado pelo autor/2020

Neste gráfico observamos que 75% dos militares das Seções de EM entendem que os sistemas sobrecarregam muito seu trabalho.

Gráfico 3. Ocupação em tempo de trabalho causado pelos sistemas nas Seções.



Fonte: Elaborado pelo autor/2020

Observamos que 67% dos entrevistados acreditam que os sistemas ocupam uma carga horária alta ou muito alta no seu expediente diário.

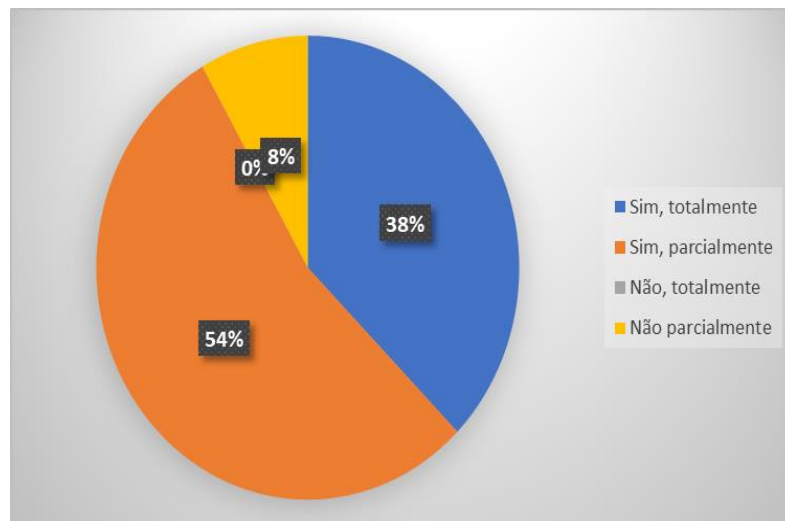
Gráfico 4. Causa do aumento do número de sistemas de controle da administração no Exército



Fonte: Elaborado pelo autor/2020

Neste gráfico fica evidente que a maioria dos entrevistados acreditam que o aumento nos controles da administração é na administração pública como um todo, quase 17% acreditam ser um aumento apenas nos controles internos do Exército e outros quase 21% acreditam ser uma mudança dos controles físicos, para os digitais.

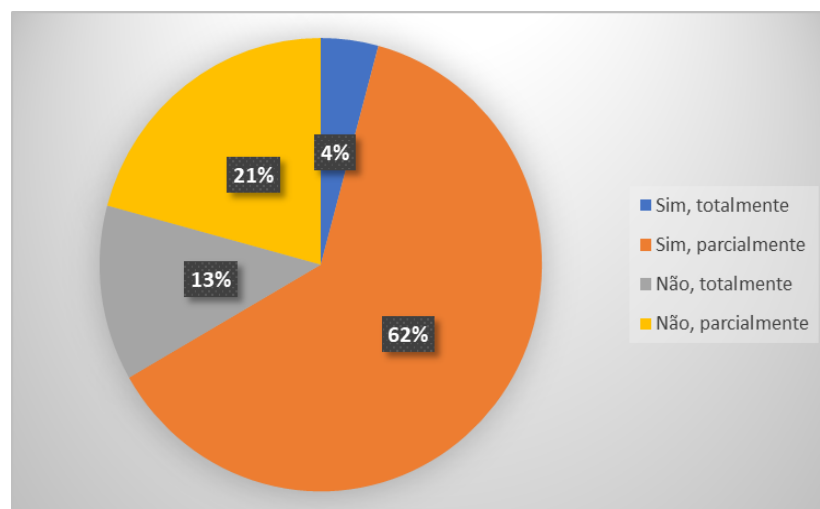
Gráfico 5. Facilidades ou não dos sistemas no trabalho diário da seção



Fonte: Elaborado pelo autor/2020

Observamos que 92% dos entrevistados acreditam que os sistemas facilitam sim o seu trabalho diário na sua seção.

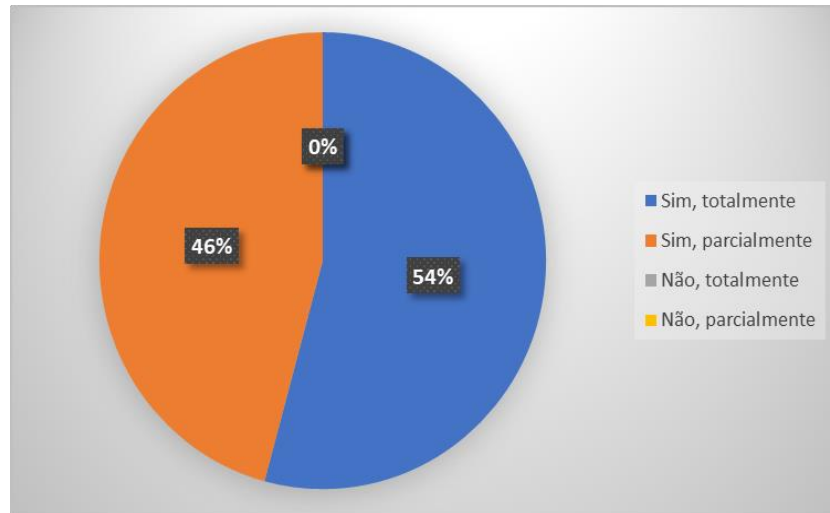
Gráfico 6. Os sistemas desburocratizaram o trabalho nas seções.



Fonte: Elaborado pelo autor/2020

Neste gráfico fica evidente que 66% dos entrevistados acreditam que os sistemas desburocratizaram suas atividades nas seções.

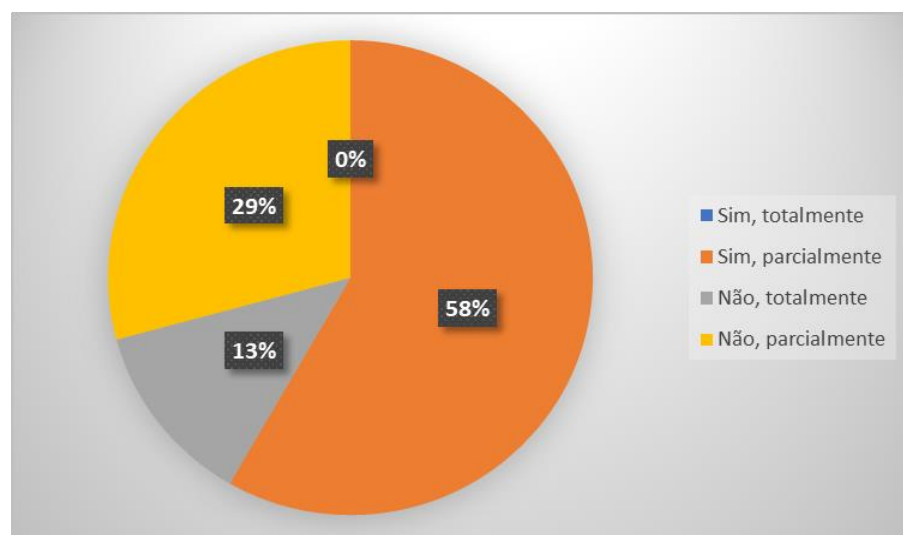
Gráfico 7. Interligação de um sistema com outro facilitaria o trabalho na seção



Fonte: Elaborado pelo autor/2020

Todos os entrevistados acreditam que parcialmente ou totalmente os sistemas, se fossem interligados, facilitariam seus trabalhos nas atividades de alimentação e análise dos dados.

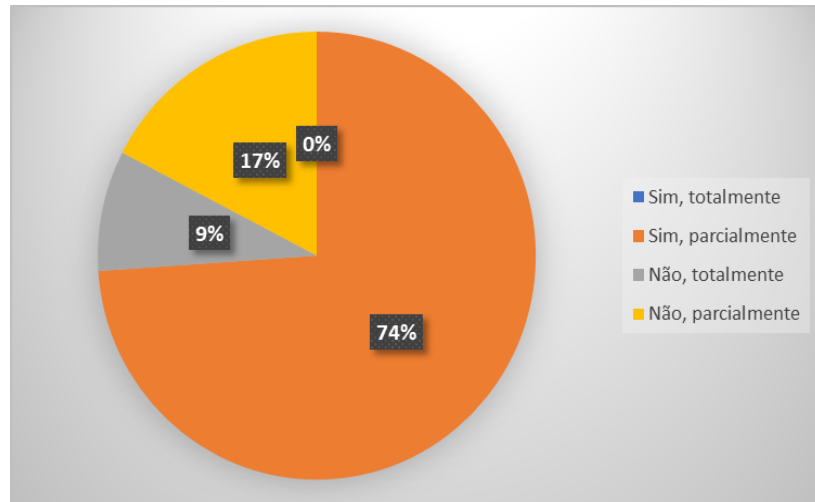
Gráfico 8. Habilitação do usuário para operar o seu respectivo sistema



Fonte: Elaborado pelo autor/2020

Dos entrevistados, 58% responderam que tiveram parcialmente uma preparação ou habilitação específica para exercer sua atividade operando o sistema. Porém, 42% responderam que não tiveram nenhuma habilitação para operar os sistemas, aprendendo no dia a dia operando os mesmos.

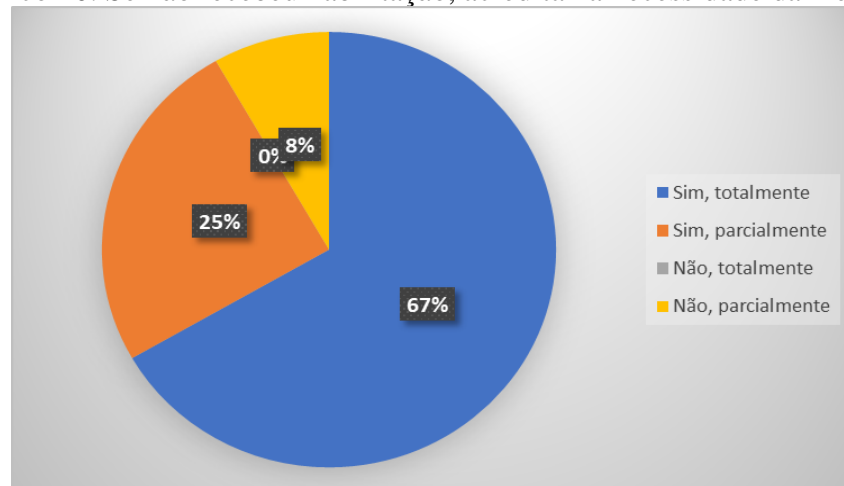
Gráfico 9. Se recebeu habilitação para operar o sistema, a mesma foi suficiente?



Fonte: elaborado pelo autor/2020

Para 74% dos entrevistados, a habilitação ou treinamento recebidos, foram suficientes para o mesmo aprender a operar o sistema.

Gráfico 10. Se não recebeu habilitação, acredita na necessidade da mesma?



Fonte: elaborado pelo autor/2020

Dos entrevistados, 92% acreditam na necessidade imprescindível de habilitação e treinamento específico para operar, analisar e alimentar de dados os respectivos sistemas.

Apresentados os dados coletados no questionário, concluímos que, quase 96% dos que responderam acreditam que os sistemas que operam são importante ou muito importante para a administração; porém, para alimentar e controlar esses sistemas, 75% dos entrevistados acham que os mesmos sobrecarregam seu trabalho diário; sendo assim, 67% acreditam que

operar os sistemas ocupa um tempo alto ou muito alto no seu expediente de trabalho, creditando isso ao aumento no controle da administração pública como um todo e na do Exército especificamente, chegando a 54% dos entrevistados; outros 21% creditam ao aumento natural de controles digitais (tecnologia para facilitar este tipo de controle) e ¼ dos entrevistados creditam esse aumento à mudança na mentalidade de controle da Instituição.

Chama a atenção que 92% dos entrevistados acreditam sim, que os sistemas facilitam o seu trabalho, bem como 63% afirmam que os sistemas desburocratizam o seu trabalho na administração; porém foram unânimes em responder que os sistemas precisam se interligar e se “falar”.

Finalizando a análise dos dados, 58% dos entrevistados receberam a adequada habilitação para manusear os sistemas, seja por meio de manuais, vídeo-aulas, ou instrução de militares mais capacitados, desses, 74% declararam que a habilitação foi suficiente para operarem o sistema sob sua responsabilidade; já os demais, 42%, responderam ter aprendido no dia a dia, conforme as necessidades e demandas. No entanto, 92% dos entrevistados acreditam que é importante sim, uma habilitação específica para as suas funções.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desta forma, face ao exposto, podemos chegar as seguintes conclusões: os sistemas são necessários para melhorar a administração pública em geral e a militar especificamente, as seções possuem, de maneira pontual, menos militares do que o previsto nos seus Quadros, quando muito, possuem militares em quantidade, mas não os mais “habilitados” para aquela função, conforme a previsão em QCP. É nítido observar que a administração cresceu, porém as Seções são completadas com maiores ou menores efetivos, de acordo com a carga de trabalho e a importância dada pelo comandante da OM naquele assunto específico. Desta forma, os Chefes se ajustam para compor da melhor forma e conforme disponibilidade, seus efetivos nas Seções.

Os militares entendem a importância dos sistemas, entendem as mudanças na gestão administrativa, mas sentem-se sobrecarregados devido a demanda de dados e informações que precisam ser apresentadas em pouco tempo, natural para a velocidade atual das nossas tecnologias. Vemos hoje prazos cada vez mais exíguos, porém com obrigatoriedade da exatidão dos dados.

Desta forma, concluímos que os militares das Seções têm sim uma sobrecarga de trabalho, mas a maioria com a ciência de que é necessário o controle da administração e de

que todos cumprem da melhor forma possível seu trabalho, mesmo não possuindo, inicialmente, as habilitações específicas para tal.

REFERÊNCIAS

ABNT. **Associação Brasileira de Normas Técnicas**: NBR 15524-2-2007. Disponível em: <https://abntcatalogo.com.br/norma.aspx>. Acesso em 27 de outubro de 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988, 292 p.

BRASIL. **Decreto nº 5.751, de 12 de abril de 2006**. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores-DAS e das Funções Gratificadas do Comando do Exército do Ministério da Defesa, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5751.htm>. Acesso em: 2 jun. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 3.591, de 6 de setembro de 2000**. Dispõe sobre o Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal e dá outras providências. Disponível em: . Acesso em: 10 junho 2020.

BRASIL. **Decreto nº 98.820, de 12 de janeiro de 1990**. Aprova o Regulamento de Administração do Exército (RAE)-(R-3). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D98820.htm>. Acesso: em 12 Junho 2020.

BRASIL. **Lei complementar nº 101, de 4 de maio de 2000**. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. Disponível em. <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp101.htm>. Acesso em: 12 junho 2020.

Bresser-Pereira, L. C. **Reforma do Estado para a cidadania**. Rio de Janeiro: FGV, 1998.

CARVALHO, M. S. M. V.; TONET, H. C. **Qualidade na administração pública**. Revista de Administração Pública – RAP – Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, v. 28, n. 2, p. 137. abr./jun. 1994.

CHIAVENATO, IDALBERTO. **Gestão de Pessoas**. O novo papel dos recursos humanos nas organizações–Manobla, Barueri, SP, 4. ed, 2014.

Exército. **Gabinete do Comandante do Exército**. Diretriz Geral do Comandante do Exército 2019-2021. Brasília, DF, 2019a.

Longo, F. **Mérito e flexibilidade: a gestão de pessoas no setor público**. São Paulo: Fundap, 2007.

Manual de Campanha C 101-5. Exército Brasileiro – **Estado-Maior e ordens**, volume 1 – 3ª Edição, 2003.

Manual de Campanha C 101-5. Exército Brasileiro – **Estado-Maior e ordens**, volume 2 – 3ª Edição, 2003.

Manual de Campanha C 2-20. Exército Brasileiro - **O Regimento de Cavalaria Mecanizado** – 2ª Edição, 2002.

MARRAS, J, P. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PEREIRA, José M. **Manual de gestão pública contemporânea**. 2ª Edição, São Paulo: Atlas, 2009.

PEREIRA, Luiz Carlos Bresser. **A Reforma dos Estados dos anos 90: Lógica e mecanismos de controle**. 1998.

Portaria n° 295-EME, de 17 de dezembro de 2014. Plano Estratégico do Exército 2016-2019 e a Diretriz de Racionalização Administrativa do Exército Brasileiro (EB20D-01.016), documentos onde constam, entre outros assuntos, os macroprocessos institucionais.

APÊNDICE 1

QUESTIONÁRIO APLICADO AOS MILITARES QUE TRABALHAM NAS SEÇÕES DE ESTADO-MAIOR DO 16º REGIMENTO DE CAVALARIA MECANIZADO REFERENTE AOS SISTEMAS DE CONTROLE DA ADMINISTRAÇÃO.

1. Seu Posto ou Graduação
 - Coronel
 - Tenente Coronel
 - Major
 - Capitão aperfeiçoado
 - Capitão não aperfeiçoado
 - 1º Tenente
 - 2º Tenente
 - Aspirante Oficial
 - Sub Tenente
 - 1ª Sargento
 - 2º Sargento aperfeiçoado
 - 2º Sargento não aperfeiçoado
 - 3º Sargento
 - Cabo
 - Soldado EP
 - Soldado EV

2. Qual sua Arma, Quadro ou Serviço?

3. Das opções abaixo, qual sua Seção de EM?
 - 1ª Seção
 - 2ª Seção
 - 3ª Seção
 - 4ª Seção
 - 5ª Seção
 - Fiscalização Administrativa

4. Qual sua função na Seção? _____
5. Quanto tempo o(a) Sr.(a) está nesta função (resposta em meses)? Ex: 18 meses. _____

6. Dentro dos SISTEMAS que o(a) Sr.(a) opera na sua Seção, o(a) Sr.(a) atribui qual grau de importância ao(s) mesmo(s)?
 - Muito importante
 - Importante
 - Moderado

Indiferente

7. Qual o grau de sobrecarga que o(s) controle(s) do(s) SISTEMA(S) da sua Seção lhe causa(m)?

Muito alto

Alto

Baixo

Irrelevante

8. Qual a ocupação de tempo (hora) de trabalho o(a) Sr.(a) acredita que os SISTEMAS tem no seu dia a dia na Seção?

Muito alta

Alta

Moderada

Baixa

Irrelevante

9. O(A) Sr.(a) acredita que o aumento no número de SISTEMAS de Controle do Exército se deve a?

Aumento do controle da Administração Pública como um todo

Aumento no controle da Administração somente do Exército

Aumento nos controles digitais em detrimento aos controles físicos que já existiam

Mudança na mentalidade de controle da Administração Pública

Mudança na mentalidade de controle da Administração somente do Exército

10. Em relação a todos os SISTEMAS que sua Seção controla o(a) Sr.(a) acredita que eles facilitam os trabalhos?

Sim, totalmente

Sim, parcialmente

Não, totalmente

Não, parcialmente

11. O(A) Sr.(a) acredita que os SISTEMAS desburocratizaram o seu trabalho na Administração?

- Sim, totalmente
- Sim, parcialmente
- Não, totalmente
- Não, parcialmente

12. O(A) Sr.(a) acredita que, se os SISTEMAS tivessem interligação de informações um com o outro, melhoraria seu trabalho quanto a sobrecarga e tempo de controle?

- Sim, totalmente
- Sim, parcialmente
- Não, totalmente
- Não, parcialmente

13. Para gerenciar o(s) SISTEMA(S) que o(a) Sr.(a) possui na sua Seção, foi-lhe concedida habilitação específica para operá-lo, tipo videoaula, manuais ou outro tipo de instrução de operação?

- Sim, totalmente
- Sim, parcialmente
- Não, totalmente
- Não, parcialmente

14. Se sim, as instruções foram suficientes para a sua habilitação?

- Sim, totalmente
- Sim, parcialmente
- Não, totalmente
- Não, parcialmente

15. Se não, o(a) Sr.(a) acredita que estas instruções são imprescindíveis para a sua habilitação?

- Sim, totalmente
- Sim, parcialmente
- Não, totalmente

() Não, parcialmente

16. Este espaço é para o(a) Sr.(a) deixar alguma observação ou questão que não foi levantada no questionário.
