

FORMULÁRIO PARA ALTERAÇÃO DO REGIMENTO INTERNO (FARI)**Setor/pessoa demandante:** Carlos Alberto Dieter**Data:** 17/10/19**Fundamentação****Apresentação dos motivos da demanda:**

A sugestão que apresento aqui não é de item específico do novo regimento proposto. Minha recomendação é de caráter geral, de que a [alteração do Regimento Interno na forma proposta não seja implantada neste momento](#).

Os motivos são de conveniência e oportunidade. Houve uma rejeição quase unânime da proposta por parte dos servidores porque as alterações na estrutura são de grande impacto. 182 líderes distribuídos nas unidades descentralizadas perderão seus cargos. São, em geral, chefes intermediários de setores, pessoas que fazem o serviço acontecer na linha de frente, funcionários comprometidos com os resultados de suas áreas, e que ajudaram a construir a história da ANM - alguns há anos chefiando um mesmo setor. Esses líderes se encontram insatisfeitos e desvalorizados frente à proposta, e a desmotivação deles é contagiante. A implantação de alterações tão profundas na cultura organizacional de uma só vez, sem que esses líderes e seus liderados estejam alinhados e comprometidos com a nova forma de gestão, pode ser bem custosa.

No aspecto motivacional – que obviamente é importantíssimo para o sucesso de qualquer entidade – também há de se considerar o histórico na criação da ANM. De longa data, os servidores vinham na expectativa de equiparação salarial quando o DNPM fosse transformado em agência reguladora, o que não ocorreu. De fato, todos vimos o Congresso Nacional aprovar a lei de criação da ANM com o devido enquadramento de carreira nas tabelas das agências, mas em seguida houve a grande decepção do veto presidencial. Nesse cenário nasceu a ANM.

Sobre o ponto de vista do novo formato de gestão, a ideia não está sendo aceita porque não foram apresentadas vantagens práticas para a centralização de ações e decisões, que vão gerar dependência de coordenações localizadas remotamente, podendo trazer morosidade aos processos. Abaixo, as principais críticas à proposta retiradas do documento “Apresentação de Papéis e Interações – Reestruturação”.

PREMISSA: Fortalecer o nível operacional nas unidades regionais (coordenação – CCT V)

1. A premissa é falsa. A nova estrutura de cargos irá enfraquecer o nível operacional. Atualmente há 24 cargos de Gerente Regional (7 CGE IV e CCT V) e 151 cargos de Chefes (CCT I a IV), totalizando 182 cargos no nível operacional. A proposta do novo RI reduz para 66 cargos no nível operacional (33 de Coordenadores e 33 de Assistentes – supondo-se 1 assistente para cada coordenador), extinguindo-se os chefes intermediários.
2. Os atuais chefes de Núcleos, Setor ou Divisão das unidades descentralizadas são os servidores que fazem o serviço acontecer, são os fortes do nível operacional. Tomam decisões pontuais, resolvem conflitos, motivam o grupo, distribuem tarefas e eventualmente acumulam funções porque têm o comprometimento e a responsabilidade de seu setor. Sem a existência dessa função na linha de frente, o nível operacional ficará enfraquecido e os (até então) líderes desmotivados.

PREMISSA: Dispor de cargos de CCT (assistente) para atuação técnica (carreira em Y)

1. Sendo o quantitativo de CCTs disponíveis tão pequeno, talvez seja incapaz de gerar motivação – até porque são impermanentes. A experiência que se tem na ANM quando se trata de disputa de gratificações de quantitativo limitado é bastante negativa, como no caso dos critérios estabelecidos para a classificação nas GQs, motivo de tantas polêmicas.
2. Neste momento em que o governo fala em alongamento de carreiras propondo baixar as remunerações de ingresso, bem como seu congelamento, a questão da carreira é muito sensível aos servidores da ANM – que não tiveram seus ganhos equiparados à tabela das outras agências. Agora que – em função da Portaria nº 193 - temos colegas de outras agências trabalhando dentro na ANM, em igual função, com remuneração superior aos da casa, a situação parece até mais injusta. Será um desafio para os líderes abordarem assuntos relativos à carreira diante desse cenário, sem oferecer para os servidores alguma perspectiva quanto à equiparação das tabelas.

PREMISSA: Ter menos unidades regionais, mas com estruturas mais robustas.

1. Esta premissa também é falsa. Na prática, a estrutura das regionais ficará menos robusta, com apenas 3 Coordenadores por área para cuidarem de um território maior e de um montante maior de processos. A junção de Estados não elimina nenhum município – onde de fato nascem os processos e outras demandas. As necessidades logísticas não irão diminuir, com as fiscalizações *in loco* ainda exigindo veículos e motoristas, mas com menos apoio operacional para tais providências. Mantendo-se as atuais instalações, também as demandas administrativas permanecerão as mesmas, exigindo-se contratos continuados de manutenção predial, de frota, almoxarifado, apoio administrativo e seus respectivos controles financeiros, mas sem os chefes dos setores para se responsabilizarem por esses serviços.

Ainda sobre a nova forma de gestão, entre as principais questões levantadas pelos colegas destaco:

- Qual será o comportamento dos servidores nos Estados onde não haja um chefe imediato presencial, trabalhando apenas aos olhos de seus pares? Não criará um ambiente um tanto “largado”? (Aqui, quando não encontramos um colega na sala por mais de um período, perguntamos ao chefe “o que houve com fulano?”, “faltou?”, “está doente?”);
- Será que os futuros Coordenadores conseguirão motivar e monitorar seus liderados remotamente, não havendo ainda na ANM a cultura de indicadores de produtividade individual?
- Como os Coordenadores irão implantar com sucesso uma divisão adequada de tarefas entre os Estados, sabendo-se que há vários processos existentes, mas não mapeados, onde cada Unidade trabalha as atividades de forma diferenciada? (Há tarefas feitas por terceiros em uma Regional, e por técnicos, especialistas ou analistas em outras);
- Funcionará satisfatoriamente a solução de conflitos cotidianos, sem um árbitro presencial, como quando falta um funcionário para atendimento ao cidadão ou aos clientes externos?(oficial de justiça, representantes de órgãos e entidades). Não criará um ambiente de cada um por si?

Enfim, a sugestão que apresento é que, por prudência, mantenha-se o regimento atual, deixando-se as alterações estruturais para um momento futuro, quando houver mais maturidade do modelo existente, que é bem recente, e que com base nesse se possam propor melhorias, e que:

1. As mudanças sejam amplamente debatidas em reuniões com a participação dos principais líderes das unidades e da sede;
2. Antes, os processos existentes na ANM sejam todos mapeados e uniformizados.

Explicação sobre como as alterações propostas apoiarão a unidade ou a ANM no alcance dos objetivos organizacionais:

Evitando-se conflitos e obtendo-se a colaboração do grupo, com uma proposta melhor debatida e aceita por todos.

Análise dos normativos vigentes que podem ser impactados com a mudança no regimento:

- 1) Há normativos vigentes na ANM que precisarão ser alterados para viabilizar a alteração regimental? () Sim (x) Não
- 2) Se sim, quais?

Observação: Caso a alteração regimental vá de encontro a algum normativo vigente, será necessário fazer a alteração do normativo primeiro e somente depois será possível formalizar a alteração do regimento.

Análise de sobreposições ou lacunas de competências regimentais em relação a outras unidades organizacionais e descontinuidade de processos de trabalho:

- 1) Após análise das competências regimentais das outras unidades organizacionais, ateste que as competências regimentais que estão sendo acrescentadas não geram sobreposições em relação a outra unidade organizacional.

Observação: Em sua análise, caso tenha detectado sobreposições, as competências regimentais precisarão ser revistas.

- 2) As competências regimentais e conseqüentemente os processos de trabalho que estão sendo suprimidos estão sendo alocadas em outra unidade organizacional:
() Sim () Não
- 3) Se você respondeu sim, informe quais competências regimentais e processos de trabalho estão sendo realocadas e em quais unidades organizacionais.
- 4) Se você respondeu não, ateste que não haverá prejuízo para a ANM, demais órgãos de governo, sociedade e setor regulado com a supressão das competências regimentais e processos de trabalho.

Observação: Em sua análise, caso tenha detectado prejuízos com a supressão de competências regimentais, estas precisarão ser revistas.

Descrição da estrutura organizacional a ser extinta, criada e/ou alterada com a proposta de competências regimentais

Texto atual do regimento	Tipo de alteração (extinção, criação ou alteração)	Proposta
--------------------------	---	----------

No caso de criação ou extinção de unidades organizacionais, listar os nomes e cargos comissionados dos servidores a serem lotados nas novas unidades ou remanejados para unidades já existentes.

No caso de criação ou extinção de unidades organizacionais, listar todos os demais servidores (nome e cargo efetivo), estagiários e funcionários terceirizados a serem lotados nas novas unidades ou remanejados para unidades já existentes.

Descrição do(s) nome e da(s) sigla(s) da(s) unidade(s) organizacional(is) a ser (em) criada(s), excluída(s) ou transformada(s):