

Srs. Diretores,

Nós, Gerentes Regionais das unidades da ANM, recebemos a minuta do RI proposta pela Diretoria Colegiada para consulta interna, através de um e-mail enviado pelo Diretor Eduardo Leão, disponibilizada por um curto período de tempo, de 09 a 18/10/2019, e, em conjunto, dada a complexidade do assunto, decidimos solicitar a suspensão desta consulta e a proposta de discussão de um novo regimento que atenda à Diretoria Colegiada, aos servidores e ao bom funcionamento da Agência Nacional de Mineração.

A Diretoria Colegiada que possui mandato temporário, dará a sua “contribuição” e os seus membros encerrarão as suas atividades, deixando ativos e/ou passivos para nós servidores de carreira que permaneceremos no órgão. Esses resultados, bons ou ruins, serão colhidos ao longo dos anos, portanto, é nosso dever discutir, zelar e preservar a instituição, o seu bom funcionamento para o setor e para os servidores. A Diretoria recém chegada, com alguns dos seus membros ainda em fase de conhecimento do setor, precisa se aproximar dos servidores, dos gestores e da mineração como um todo. O órgão gestor do Patrimônio Mineral do Brasil tem um nome a zelar, possui servidores que ao longo de muitos anos construíram esta instituição, que hoje está sendo herdada pelos atuais Diretores no comando da ANM. Não se trata apenas de exercer um mandato, implementar medidas extremas, contrárias ao setor e aos servidores, é preciso conquistar a confiança, dar transparência às ações que estão sendo implementadas, assim os modelos serão facilmente implantados e se replicarão, dando resultados cada dia mais positivos.

Existem muitas dúvidas sobre o modelo proposto e não podemos incorrer em erros de gestão e estrutura num momento em que, mesmo diante de grandes dificuldades, das mais diversas ordens de grandezas, estamos cumprindo com o nosso dever, dando resultados positivos, necessitando melhorar cada dia mais esses resultados. O momento é de avanços e não de retrocessos. O setor não pode ficar aguardando testes, temos que focar em resultados rápidos e eficazes. Quem se responsabilizará por eventuais erros nas mudanças implementadas, que não foram amplamente debatidas, que não possuem uma métrica ou um estudo para avaliação dos impactos que elas causarão? A proposta gerou um grande ruído interno, um clima ruim, que se propagou para o público em geral, para o setor e para a mídia, num momento em que necessitamos de estabilidade para focar nas boas práticas e avançarmos. A situação se torna ainda pior, quando se noticia que nem todos os membros da diretoria conheciam a proposta, que seria ideia de apenas um dos diretores. Isso nos fragiliza sobremaneira.

O Protocolo Digital e o Processo Eletrônico foram implementados e com certeza, no futuro, esse será um grande legado. Saímos do papel, ainda que sem a menor estrutura, planejamento ou treinamento aos servidores. A nossa unidade não possui um bom suporte de velocidade de internet, que foi reduzida por deliberação da Sede, em pelo menos duas vezes, por motivo dos sucessivos contingenciamentos. As diretrizes não foram traçadas ou passadas para as unidades, estamos cadastrando o pessoal com perfis no SEI, criando os diretórios para os processos, alinhando as cargas digitais com as físicas, elaborando modelos de despachos para as publicações, criando todo um aparato que poderia ter sido pensado e planejado antecipadamente. Desta forma não estaríamos mais uma vez expostos ao público como estamos. Em resposta a toda a falta de alinhamento e ao esforço que estamos imprimindo para driblarmos essa situação, lamentavelmente, a mensagem que a Diretoria passa para o público em geral, é que os servidores da ANM não querem sair do papel...

A implementação do processo digital não credita o afastamento da figura dos Gerentes, bem como das Chefias do setor de Arrecadação e dos Serviços de Segurança de Barragens de Mineração nos estados, visto que os processos não foram digitalizados, **continuam físicos nas unidades, em grandes volumes de papéis, com grande quantidade de informações**, e, sem um gestor local, o volume de serviços que já é gigantesco, tende a crescer e se tornar ainda mais moroso. Não estamos aqui falando no Gestor temático, Coordenador de Pesquisa, Produção e Administração, que com certeza são necessários e importantes. Os processos se desenvolvem e resultam nas bases, essas têm que estar aparelhadas e ter um mínimo de organização hierárquica, sem a qual incorreremos em ineficiência. Os Chefes de Divisões, no modelo atual, já não dão conta do volume de serviços, já que no modelo anterior tínhamos um Chefe dos Serviços que respaldava e dividia atividades com as chefias, que hoje se encontram sobrecarregadas de serviços inerentes às suas Divisões. Imaginemos um Coordenador tendo os seus subordinados servidores no setor, em outras regionais subordinadas a esse Coordenador, tendo que distribuir e coletar tarefas realizadas por esses subordinados, coordenar os seus setores presenciais e desterritorializados e ainda ter que atender às Superintendências e a Diretoria Colegiada? Sem falar da representatividade com os órgãos de controle, com as entidades ligadas ao setor e etc., seria impraticável com o volume de serviços que temos na ANM Bahia.

Desde a implementação da ANM estamos no aguardo de Resoluções por parte da Diretoria Colegiada, para dinamizarmos e destravarmos a burocracia, tais como análises dos Relatórios em escritório, com a aquisição de imagens de satélites e softwares que facilitem a dinâmica desta atividade, com treinamentos da equipe para a efetivação desses serviços, visando o respaldo para as nossas ações e decisões, que afastem os questionamentos do setor e dê segurança à tomada de decisões por parte dos técnicos

analistas; Precisamos simplificar e padronizar as metodologias das análises de Requerimentos de Pesquisa, PAEs, RFPs, etc., reduzindo o nosso passivo processual, isso sim trará a resposta que o setor necessita e que a ANM precisa dar de imediato.

Sobre o contrato para a frota de veículos que seria uma prioridade imediata, já que sem motoristas e veículos não conseguimos realizar as vistorias, ainda não temos respostas e resoluções. Não conseguimos atender aos titulares de processos com vistorias de Relatórios pendentes, que vêm ao órgão nos implorar por uma vistoria, para avançar na tramitação dos seus processos e conseguir estabelecer os seus negócios, gerando emprego e renda à toda a cadeia envolvida. Não conseguimos cumprir ordens judiciais que envolvem fiscalizações *in loco* imediatas, só a título de ilustração, corremos riscos de prisão por descumprimentos destas ordens judiciais e dos órgãos de controle que nos demandam as vistorias. Essas são responsabilidades e riscos incorporados pelos Gerentes Regionais, já que representam o polo passivo nos processos judiciais da ANM. **Essas são medidas e resoluções imediatas que necessitamos de apoio da Diretoria Colegiada para solucionar.**

A transformação das Gerências Regionais em simples “centros de execuções operacionais” (Unidades Administrativas), tirando-lhes as responsabilidades e a importância que possuem, tanto na participação em atividades de caráter decisório, quanto na aplicação das normas legais e administrativas e no desempenho das demais funções, não é o caminho mais acertado, pois as Gerências Regionais, na execução das competências regimentais da ANM, lidam com situações locais, típicas e atípicas, que são levadas à resolução para o representante legal imediato.

Ao suprimir a figura do Representante Legal Regional, suprime-se também um grau de jurisdição administrativa na seara dos recursos administrativos, fato esse que só faz prejudicar o administrado, bem como esvaziar a importância da Gerência Regional perante este.

A Gerência da ANM Bahia é de suma importância para a mineração, vide as outorgas de títulos minerários emitidos por essa Gerência ao longo do ano de 2019, despontando com a maior quantidade de títulos emitidos no país, mesmo diante de todas as dificuldades conhecidas;

Com servidores da casa nas gestões das Gerências Regionais não há influências políticas, como foi alegado na proposta, muito pelo contrário, o modelo proposto sim, trará as ingerências políticas para a acomodação de pessoas na Sede, já que todos os cargos da Diretoria Colegiada são oriundos de indicações políticas. Notem o contrassenso na proposta. A gestão de um órgão técnico exige conhecimentos específicos, afins à área a ser gerida.

Precisamos, definitivamente, de recursos humanos em todos os setores, afinal é urgente que aparelhemos a ANM para atender aos usuários no mais alto grau de eficiência, eficácia e efetividade, possibilitando, o desenvolvimento da atividade mineral no mais elevado padrão de excelência.

A limitação e falta das DASs não é motivo para desaparelhar os estados em suas estruturas. Se tivermos consenso, vontade, interesse, conhecimento de gestão do órgão por parte dos membros da Diretoria Colegiada, o alinhamento com as bases virá e juntos conseguiremos dar soluções, demonstrando as nossas necessidades e uma boa proposta para aquisição e distribuição dos cargos, sem prejuízos à Instituição.

Seguir caminho contrário a este, o que intenta fazer o novo Regimento, é corroborar a principal preocupação da Max Weber em relação à disfunção da Burocracia, qual seja “que essa torne-se um fim em si mesma”.

Essa é a contribuição da ANM BA, em solicitação à suspensão da proposta do regimento interno e a demonstração do engajamento com o trabalho, desejando sempre uma ANM melhor. Esperamos que os Srs. Diretores leiam as nossas propostas e extraiam delas máximo que possa ser aproveitado para a nossa Agência.