

FORMULÁRIO PARA ALTERAÇÃO DO REGIMENTO INTERNO (FARI)**Setor/pessoa demandante:** Gerência Regional da ANM no estado do Rio Grande do Sul**Data:** 18/10/2019**Fundamentação****Apresentação dos motivos da demanda:**

- 1) **Contrários à nova proposta de regimento interno da ANM baseada na centralização;**
- 2) **Perda de eficiência no serviço prestado à sociedade brasileira;**
- 3) **Necessidade de se discutir amplamente a nova estrutura regimental, a fim de se formatar uma proposta de regimento interno alinhada e efetiva, visando o atendimento dos serviços finalísticos prestados pela ANM à sociedade.**

Análise das prováveis causas e consequências (benefícios, custos e consequências da alteração para a ANM, demais órgãos de governo, sociedade e setor regulado):

-A proposta de um novo regimento interno para a ANM, como apresentada, possui grandes “**riscos**” ao colapso integral dos processos de trabalho sob responsabilidade da Agência Nacional de Mineração, em cumprimento à legislação mineral vigente;

-A redução do número de unidades regionais de 25 (vinte e cinco) para 11 (onze) pode representar um retrocesso no sentido de se levar ao enfraquecimento da força-trabalho e conseqüente colapso estrutural da ANM, assim como, à inoperância do serviço, tanto técnico como administrativo, prestado à sociedade ao invés de se estabelecer uma estrutura mais “robusta”, de acordo com a proposta apresentada;

-A atuação tática deve ser estabelecida com base no perfil de competências técnica e administrativa do quadro funcional da agência;

-Anteriormente à definição de uma nova estrutura regimental, deverá ser realizado levantamento dos processos de trabalho represados, paralelamente ao mapeamento do perfil de competências dos servidores, e, com base neste levantamento, deverá ser definido o formato de estrutura de trabalho necessária (que poderá ser inicialmente implementada como plano de trabalho piloto para a nova proposta de regimento), visando o atendimento eficiente das demandas de trabalho “**ação tática**”;

-Desde a implantação da ANM, a comunicação e os processos de trabalho da área técnica estão prejudicados devido à centralização que resultou em grandes problemas operacionais dos processos de trabalho vinculados às Superintendências Técnicas, ao contrário da área administrativa que por força das características distintas dos processos de trabalho comparativamente à área técnica, efetivou alterações e avançou de forma substancial na readequação, definição e efetivação dos processos de trabalho, muito embora ainda esteja aquém e dependente do aumento do efetivo de servidores e/ou contratados para se alcançar o grau de eficiência esperado de uma agência reguladora responsável pela gestão da mineração brasileira;

-Considerando o conhecimento e *background* da área técnica que sempre preponderou junto às unidades regionais, e que nos 85 anos de atuação do DNPM contribuiu para o desenvolvimento efetivo da mineração brasileira, a nova proposta de regimento interno, simplesmente, desconsidera todo o conhecimento dos processos de trabalho acumulados pela área técnica lotada nas unidades regionais;

-Certamente, uma nova proposta de regimento interno para a ANM contendo novas estratégias de atuação em território nacional baseada na modernização, robustez de novos sistemas, definição de novos processos de trabalho (atuação tática), padronização e uniformização de procedimentos, inseridos na valorização do quadro de servidores (enquadramento das carreiras e cursos de formação para atendimento dos processos de trabalho estabelecidos), visando o fortalecimento e eficiência da ANM, será bem-vinda; entretanto, deve-se abrir espaço para avaliação conjunta dos gestores e servidores, com ampliação do debate e consolidação de uma proposta voltada à construção de um novo regimento interno visando à implementação de processos de trabalho eficazes, e adequadamente atribuídos a Grupos de Trabalho que detenham o domínio e *background* do conhecimento, e não somente se estabelecer “caixas” de fluxo de trabalho inoperantes.

-O novo regimento deverá trazer clareza e transparência relativa ao estabelecimento de critérios na distribuição de competências, atribuições e cargos; exemplo se dá ao atual regimento interno da ANM que estabelece diferentes níveis de cargos aos Gerentes das Unidades Regionais para desempenho de atribuições com mesmo nível de competência; relativamente ao número distinto de demandas de trabalho das unidades regionais há de se estabelecer uma estrutura de cargos adicionais, e não se distinguir cargos que desempenhem competências e atribuições idênticas;

-O aumento de cargos na SEDE da ANM não parece constituir a melhor solução para a eficácia dos processos de trabalho de sua responsabilidade, uma vez que, tanto a atuação técnica finalística, como a administrativa, deve estar baseada em perfis de competência vinculados a Grupos de Trabalho e seus gestores, que são definidos com base na formação, conhecimento e qualificação, e não no local de lotação dos servidores;

-Por fim, solicitamos que seja prorrogado o prazo da respectiva consulta interna, considerando a importância do tema, e que a mesma seja inserida na página da *intranet*, visando sua ampla divulgação.

Em 18/10/2018.

Ronaldo Mossmann

Gerente ANM/RS