

À

Diretoria Colegiada da Agência Nacional de Mineração

Assunto: Revisão do Regimento Interno e Reestruturação Organizacional da Agência Nacional de Mineração.

Processo: ANM nº 48059.000382/2019-41

Prezados Senhores,

Considerando a proposta de Revisão do Regimento Interno e Reestruturação Organizacional da Agência Nacional de Mineração, entendemos a necessidade da manutenção da estrutura regimental atual que prevê a existência de unidades regionais por estados, bem como a da autoridade regional responsável pelos atos de outorga e administração da unidade.

As unidades regionais mantiveram sua capacidade operacional relativamente intacta enquanto a desestruturação da sede da ANM levou a paralisia das atividades anteriormente executadas pelas diretorias do extinto DNPM. Essa situação perdura, mas foi amenizada pela adequação e continuidade das atividades das unidades regionais, enquanto as superintendências atuais aparentemente não conseguiram superar a inércia inicial provocada pelo atual regimento.

A proposta alteração do regimento em curso resultará em diminuição da capacidade operacional, e, por consequência, de toda a ANM, quanto a execução das atividades do órgão. A estratégia vislumbrada é temporalmente imprópria, ainda que pareça adequada quanto ao diagnóstico realizado e aos objetivos perseguidos. Há etapas anteriores a serem cumpridas antes da implementação do regimento proposto.

Os objetivos de padronização das atividades não se darão pelo desarranjo da atual forma de trabalho, mas pela implementação e ampliação do processo de informatização do órgão. A implantação do Protocolo Eletrônico é um marco na agilização da análise de processos, mas ainda está em seu início, e muitas outras melhorias tem que acontecer, tais como a instalação do overflow que irá gerenciar prazos e etapas do processo minerário. A construção e o aprofundamento da informatização levarão a controles adequados que permitirão o gerenciamento e a padronização das atividades das diversas regionais.

A proposta de uma gestão única com equipes nacionais precisa ser mais testada e amadurecida. A formação de equipes nacionais na área da administração e da gestão de pessoas apenas demonstra que processos de trabalho amadurecidos, com regras claras, são candidatos naturais e com grande chance de êxito da gestão centralizada. Esse não é o caso do processo de trabalho na área fim que está longe de estar adequadamente estruturado. Some-se a isso, o fato de que a atividade de mineração contempla uma heterogeneidade muito grande de substâncias extraídas, bem como as práticas de extração típicas em cada região.

A proposta adequada de regimento para o atual momento deveria contemplar etapas intermediárias quanto a junção de unidades regionais. Na medida em que o quadro de algumas unidades regionais não puder mais responder adequadamente as demandas devido a carência de pessoal, seria possível propor junção com unidades próximas. Caso esses pilotos de junção das unidades se mostre exitoso, poderemos no futuro efetuar novas fusões entre unidades regionais. No presente momento, o resultado de uma união forçada, no curto prazo, muito provavelmente provocará a estagnação/desorganização das atividades operacionais desenvolvidas pelas regionais.

Em relação as equipes nacionais ligadas a área fim, visto que o modelo para a área meio parece exitoso, o adequado seria implementar e avaliar a formação da equipe nacional de CFEM por exemplo, paralelamente a transferência da responsabilidade pela arrecadação das demais receitas para o setor de Administração. Nesse intervalo de tempo, as estruturas das unidades regionais contemplariam os cargos de gerente regional e chefes de divisão/serviço de pesquisa, aproveitamento mineral e administração. Se a equipe nacional de CFEM vier a ser bem sucedida, a implementação seguinte poderia se estender a outras áreas, como, por exemplo, uma equipe de análise dos requerimentos de Registro de Extração. Ou seja, a centralização e padronização desejada e desejável aconteceria ao longo do tempo, sem percalços e perda de rendimento.

Por último, a alteração do regimento atual poderá ser um fator importante na decisão de saída da atual força de trabalho dos integrantes do PEC. Seriam, talvez, 300 servidores de um total de 840 que não teriam mais interesse em continuar atuando na Agência. Esse quadro, somado a dificuldade de realizar concurso ou de transferir servidores para o órgão, com certeza ampliaria o engessamento do desempenho do órgão.

Florianópolis, 18//10/2019

Marcus Geraldo Zumblick
Gerente Regional da ANM/SC