



Presidência da República – Casa Civil

Subchefia de Análise e Acompanhamento de Políticas Governamentais
Comitê Gestor do Programa de Fortalecimento da Capacidade Institucional para
a Gestão em Regulação – PRO-REG

Contrato nº 05/2012

Recursos humanos das Agências Reguladoras: situação atual, diagnóstico e recomendações

Relatório

Consultor

James Giacomoni

Brasília, março de 2013

Presidência da República – Casa Civil
Subchefia de Análise e Acompanhamento de Políticas Governamentais
Comitê Gestor do Programa de Fortalecimento da Capacidade Institucional para a
Gestão em Regulação – PRO-REG

Contrato nº 05/2012

**Recursos humanos das Agências Reguladoras:
situação atual, diagnóstico e recomendações**

Relatório

Consultor

James Giacomoni

Brasília, março de 2013

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. As agências reguladoras federais constituem um universo particular dentro da estrutura administrativa governamental. Ao reconhecer a importância desse segmento, o governo federal criou junto à Casa Civil, portanto próximo da presidência da República, o Programa de Fortalecimento da Capacidade Institucional para a Gestão em Regulação – PRO-REG. O estudo aqui apresentado tem por objetivo contribuir para que, no âmbito do programa, se tenha um conhecimento mais aprofundado da realidade que cerca as agências reguladoras.

2. O objeto do estudo segmenta um dos aspectos centrais do funcionamento das agências que são os seus recursos humanos. Nesse sentido, o estudo contempla os seguintes desdobramentos: (i) os quantitativos atuais da força de trabalho das agências; (ii) um diagnóstico a respeito da adequação dos respectivos quadros de pessoal e de eventuais carências e necessidades; e (iii) recomendações com o objetivo de otimizar a alocação e a gestão dos recursos humanos.

3. As dez agências reguladoras federais foram instituídas no período compreendido entre 1996 e 2005, sendo nove delas até 2001. Com exceção da última – a Anac –, as demais foram criadas sem que as leis instituidoras estabelecessem os respectivos quadros de servidores efetivos. Isso se deu de maneira intencional, porque a administração daquele período pretendia que as relações de trabalho nas agências fossem regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e legislação trabalhista correlata, em regime de emprego público. Nessa hipótese, num cenário de maior autonomia administrativa, as agências estabeleceriam os seus quadros funcionais.

4. Liminar concedida pelo Supremo Tribunal Federal em ação direta de inconstitucionalidade suspendeu a implantação do regime celetista e mediante a Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004, foram criadas as carreiras e estabelecidos os cargos efetivos a serem providos sob o regime jurídico único para cada uma das agências. Computados os cargos criados pela citada lei, mais os acréscimos posteriores, as agências contam com 9.715 cargos distribuídos em sete classes: Especialistas em Regulação, em Geologia e Geofísica do Petróleo e Gás Natural, em Recursos Hídricos e em Geoprocessamento; Técnicos em Regulação; Analistas Administrativos e Técnicos Administrativos. Desses cargos, estão ocupados 6.400, ou 65,9%.

5. Autorizadas por lei, todas as agências constituíram Quadros Específicos formados por servidores redistribuídos. O número de servidores em exercício nesses quadros é de 1.599, cargos que se extinguem na medida em que ocorrem vacâncias. A legislação aplicada determina que o número de cargos do Quadro Específico deve ser computado nos cálculos da lotação efetiva. Nesse caso, a relação entre número de cargos ocupados e os autorizados passa a ser de 82,3%.

6. Foram autorizados ou encontram-se em realização concursos públicos para o provimento de mais 795 ocupantes de cargos das carreiras principais das agências. Preenchidos esses cargos, a relação acima indicada alcançará o percentual de 90,5%.

7. As dez agências contam ainda com outros 1.351 servidores, parte deles comissionados, com a seguinte caracterização: servidores em exercício descentralizado ou provisório; requisitados de outros órgãos ou esferas; com contratos temporários; e sem vínculo com a União. Desse conjunto, chamou a atenção o grande número de servidores sem vínculo com a União – 588 –, todos no exercício de cargos comissionados. O estudo recomenda que esse número seja radicalmente reduzido, privilegiando-se os servidores efetivos da agência para o exercício de funções comissionadas.

8. Assim como as demais entidades públicas, as agências também mantêm contratos de prestação de serviços com empresas que disponibilizam colaboradores para o exercício de

várias atividades diretamente nas repartições. Esse formato é previsto pelo Decreto nº 2.271, de 7 de julho de 1997, que estabelece as modalidades de trabalho cuja execução pode se dar de forma indireta. Há quase 5.000 postos de trabalho dessa natureza nas agências reguladoras. Nelas, ocorrem situações em que os colaboradores terceirizados executam atividades que são próprias de detentores de cargo efetivo e, ainda, situações em que os colaboradores terceirizados executam atividades que não são próprias de servidores efetivos e que, ao mesmo tempo, não estão previstas expressamente no mencionado Decreto. Para corrigir a primeira situação, novos servidores efetivos devem ser admitidos visando substituir a mão de obra terceirizada, o que vem sendo feito com base em Termo de Conciliação Judicial, firmado entre a União e o Ministério Público do Trabalho. Para evitar questionamentos administrativos e judiciais sobre a segunda situação, este estudo recomenda o aprimoramento do Decreto nº 2.271, de 1997, com a especificação das atividades que se entende abrangidas pelos conceitos de atividades materiais acessórias, instrumentais ou complementares, ampliando, assim, as situações expressamente admitidas pela legislação como passíveis de execução indireta.

9. Melhorias salariais recentes têm funcionado como atrativo importante, o que contribuiu para que as agências contassem, hoje, com equipes técnicas de qualificação elevada. Desconsiderados os colaboradores terceirizados, 80% dos servidores das agências possuem curso universitário ou nível superior. Nelas há 893 mestres e 228 doutores. Por persistirem ainda diferenças salariais entre órgãos e, principalmente, entre os Poderes, exonerações de quadros qualificados afetam as agências. Recomenda-se neste relatório o estudo de mecanismos que possibilitem a substituição automática de servidores exonerados.

10. Igualmente problemáticos são os efeitos das requisições de servidores. Em muitos casos, há amparo legal nas requisições e, noutros, há o próprio interesse do servidor, com o que nem sempre são levados em conta os interesses da instituição. Por envolver na maioria dos casos pessoal qualificado, as cessões têm seus efeitos agravados. Nessa questão, elementos adicionais devem ser considerados, pois, se por um lado a agência reclama das cessões a que se vê obrigada, de outro, ela própria é importante requisitante de servidores. A presente investigação computou 470 requisitados de outros órgãos e esferas, dos quais 364 para o exercício de funções comissionadas.

11. Dado o caráter abrangente dos problemas gerados pelas requisições/cessões, o estudo recomenda a adoção de uma clara política de desincentivo às requisições de pessoal. O alcance de tal objetivo dependeria das seguintes providências: (i) revogação da legislação que admite a figura da requisição como forma de suprir necessidades de pessoal; (ii) redução acentuada do número de cargos de livre provimento; (iii) e, particularmente no caso das agências reguladoras, estabelecer que os cargos em comissões e funções de confiança, com exceção dos destinados à diretoria, sejam ocupados por servidores de carreira da agência.

12. A redução da força de trabalho em consequência de aposentadorias não chegou a ser identificada pela maior parte das agências como uma questão emergente. As primeiras nomeações são recentes e concursos ainda estão sendo realizados, o que se traduz em servidores com média de idade baixa. Entretanto, no caso de algumas agências, o problema realmente preocupa e se concentra no Quadro Específico – Redistribuído, onde a idade média dos servidores é mais alta. O estudo destaca o caso da Anvisa que conta com 967 servidores nessa categoria, dos quais 617 contavam, no período de 2010 a 2014 com requisitos para a aposentadoria integral. Igualmente para essas vacâncias, recomenda-se a implantação de mecanismos que possibilitem a substituição automática de servidores aposentados.

13. Todas as agências apontaram a existência de carências nas suas forças de trabalho. Em algumas, há limitações pontuais em parte dos cargos e, na maioria, a insuficiência é identificada em todos os cargos efetivos. Solicitadas a estimar os quantitativos de pessoal, ocupantes de cargos efetivos, necessários na fase atual, bem como, em curto (1 a 2 anos) e

em médio prazos (3 a 5 anos), as agências apresentaram esses números acompanhados de indicações sobre as áreas mais necessitadas e de justificativas como, por exemplo, o crescimento do setor regulado ou a ampliação das competências da agência em decorrência de legislação recentemente aprovada.

14. Com exceção (i) da Anvisa, que prefere aguardar a conclusão de estudo em andamento para então quantificar as necessidades de pessoal; (ii) da Anatel, que espera propor os quantitativos de cargos após a implantação do projeto de reestruturação da agência; e (iii) da Anac, que mencionou o estudo realizado em 2011 que trouxe indicações sobre carências de pessoal, as demais agências não evidenciaram possuir dados, elementos e avaliações técnicas sólidas como embasamento de seus pleitos.

15. O relatório conclui propondo que sejam elaborados estudos, caso a caso, por equipes tripartites constituídas por representantes da agência, do MPOG e do Pro-Reg, com vistas ao estabelecimento dos futuros quadros. A oportunidade desta proposta é fortalecida neste momento em que o Projeto de Lei sobre as agências reguladoras é retirado do Congresso Nacional e, de acordo com as informações veiculadas pela imprensa, planeja o Poder Executivo rever as atribuições dessas entidades.

SUMÁRIO

SUMÁRIO EXECUTIVO	3
1 INTRODUÇÃO	16
1.1 Contextualização.....	16
1.2 Objetivos.....	18
2 METODOLOGIA E PREMISSAS.....	19
3 AGÊNCIA NACIONAL DE ENERGIA ELÉTRICA – ANEEL	22
3.1 Caracterização legal e estrutura diretiva.....	22
3.2 Competências e atribuições	22
3.3 Recursos humanos.....	23
3.3.1 Principais agregados de despesas	23
3.3.2 Quantitativos de pessoal da Agência	24
A. Distribuição da força de trabalho de acordo com o gênero	24
B. Distribuição da força de trabalho em ações-meio e ações-fim.....	25
C. Distribuição da força de trabalho por faixa-etária	26
D. Distribuição da força de trabalho por nível de escolaridade.....	27
E. Distribuição da força de trabalho nas unidades principais	27
F. Distribuição da força de trabalho em núcleos descentralizados.....	28
G. Redução da força de trabalho	29
3.3.3 Posicionamentos da Agência por meio de respostas ao questionário	29
A. Quantitativos da força de trabalho da Agência	29
B. Qualificação da força de trabalho da Agência	31
C. Tipologia dos cargos principais da Agência	32
4 AGÊNCIA NACIONAL DE TELECOMUNICAÇÕES – ANATEL.....	34
4.1 Caracterização legal e estrutura diretiva.....	34
4.2 Competências e atribuições	34
4.3 Recursos humanos.....	35
4.3.1 Principais agregados de despesas	35
4.3.2 Quantitativos de pessoal da Agência	36
A. Distribuição da força de trabalho de acordo com o gênero	36
B. Distribuição da força de trabalho em ações-meio e ações-fim.....	37
C. Distribuição da força de trabalho por faixa etária	38
D. Distribuição da força de trabalho por nível de escolaridade.....	38
E. Distribuição da força de trabalho nas unidades principais	39
F. Distribuição da força de trabalho em núcleos descentralizados.....	40
G. Redução da força de trabalho	42
4.3.3 Posicionamentos da Agência por meio de respostas ao questionário	42
A. Quantitativos da força de trabalho	42

B. Qualificação da força de trabalho	45
C. Tipologia dos cargos principais da Agência	47
5 AGÊNCIA NACIONAL DE PETRÓLEO, GÁS NATURAL E BIOCUM-BUSTÍVEIS – ANP	49
5.1 Caracterização legal e estrutura diretiva	49
5.2 Competências e atribuições	49
5.3 Recursos humanos.....	50
5.3.1 Principais agregados de despesas	50
5.3.2 Quantitativos de pessoal da Agência.....	51
A. Distribuição da força de trabalho de acordo com o gênero	51
B. Distribuição da força de trabalho em ações-meio e ações-fim.....	52
C. Distribuição da força de trabalho por faixa etária	53
D. Distribuição da força de trabalho por nível de escolaridade.....	54
E. Distribuição da força de trabalho nas unidades principais	54
F. Distribuição da força de trabalho em núcleos descentralizados.....	55
G. Redução da força de trabalho	56
5.3.3 Posicionamentos da Agência por meio de respostas ao questionário	57
A. Quantitativos da força de trabalho	57
B. Qualificação da força de trabalho	60
C. Tipologia dos cargos principais da Agência	62
6 AGÊNCIA NACIONAL DE VIGILÂNCIA SANITÁRIA – ANVISA	64
6.1 Caracterização legal e estrutura diretiva.....	64
6.2 Competências e atribuições	64
6.3 Recursos humanos.....	65
6.3.1 Principais agregados de despesas	65
6.3.2 Quantitativos de pessoal da Agência.....	66
A. Distribuição da força de trabalho de acordo com o gênero	66
B. Distribuição da força de trabalho em ações-meio e ações-fim.....	67
C. Distribuição da força de trabalho por faixa-etária	67
D. Distribuição da força de trabalho por nível de escolaridade.....	68
E. Distribuição da força de trabalho nas unidades principais	69
F. Distribuição da força de trabalho em núcleos descentralizados.....	70
G. Redução da força de trabalho	71
6.3.3 Posicionamentos da Agência por meio de respostas ao questionário	72
A. Quantitativos da força de trabalho	72
B. Qualificação da força de trabalho	75
C. Tipologia dos cargos principais da Agência	76
7 AGÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE SUPLEMENTAR – ANS.....	78
7.1 Caracterização legal e estrutura diretiva.....	78
7.2 Competências e atribuições	78

7.3 Recursos humanos.....	79
7.3.1 Principais agregados de despesas	79
7.3.2 Quantitativos de pessoal da Agência.....	80
A. Distribuição da força de trabalho de acordo com o gênero	80
B. Distribuição da força de trabalho em ações-meio e ações-fim.....	81
C. Distribuição da força de trabalho por faixa-etária	81
D. Distribuição da força de trabalho por nível de escolaridade.....	82
E. Distribuição da força de trabalho nas unidades principais	83
F. Distribuição da força de trabalho em núcleos descentralizados.....	83
G. Redução da força de trabalho	84
7.3.3 Posicionamentos da Agência por meio de respostas ao questionário	85
A. Quantitativos da força de trabalho da Agência.....	85
B. Qualificação da força de trabalho da Agência	88
C. Tipologia dos cargos principais da Agência	89
8 AGÊNCIA NACIONAL DE ÁGUAS – ANA	91
8.1 Caracterização legal e estrutura diretiva.....	91
8.2 Competências e atribuições	91
8.3 Recursos humanos.....	92
8.3.1 Principais agregados de despesas	92
8.3.2 Quantitativos de pessoal da Agência.....	93
A. Distribuição da força de trabalho de acordo com o gênero	93
B. Distribuição da força de trabalho em ações-meio e ações-fim.....	94
C. Distribuição da força de trabalho por faixa-etária	95
D. Distribuição da força de trabalho por nível de escolaridade.....	95
E. Distribuição da força de trabalho nas unidades principais	96
F. Distribuição da força de trabalho em núcleos descentralizados.....	97
G. Redução da força de trabalho	97
8.3.3 Posicionamentos da Agência por meio de respostas ao questionário	98
A. Quantitativos da força de trabalho	98
B. Qualificação da força de trabalho	100
C. Tipologia dos cargos principais da Agência	101
9 AGÊNCIA NACIONAL DE TRANSPORTES TERRESTRES – ANTT	103
9.1 Caracterização legal e estrutura diretiva.....	103
9.2 Competências e atribuições	103
9.3 Recursos humanos.....	104
9.3.1 Principais agregados de despesas	104
9.3.2 Quantitativos de pessoal da Agência.....	105
A. Distribuição da força de trabalho de acordo com o gênero.....	105

B. Distribuição da força de trabalho em ações-meio e ações-fim.....	106
C. Distribuição da força de trabalho por faixa etária	107
D. Distribuição da força de trabalho por nível de escolaridade.....	108
E. Distribuição da força de trabalho nas unidades principais	108
F. Distribuição da força de trabalho em núcleos descentralizados.....	110
G. Redução da força de trabalho	111
9.3.3 Posicionamentos da Agência por meio de respostas ao questionário	112
A. Quantitativos da força de trabalho	112
B. Qualificação da força de trabalho	114
C. Tipologia dos cargos principais da Agência	116
10 AGÊNCIA NACIONAL DE TRANSPORTES AQUAVIÁRIOS – ANTAQ	117
10.1 Caracterização legal e estrutura diretiva	117
10.2 Competências e atribuições	117
10.3 Recursos humanos.....	118
10.3.1 Principais agregados de despesas	118
10.3.2 Quantitativos de pessoal da Agência.....	119
A. Distribuição da força de trabalho de acordo com o gênero	120
B. Distribuição da força de trabalho em ações-meio e ações-fim.....	121
C. Distribuição da força de trabalho por faixa etária	121
D. Distribuição da força de trabalho por nível de escolaridade.....	122
E. Distribuição da força de trabalho nas unidades principais	123
F. Distribuição da força de trabalho em núcleos descentralizados.....	124
G. Redução da força de trabalho	125
10.3.3 Posicionamentos da Agência por meio de respostas ao questionário	126
A. Quantitativos da força de trabalho	126
B. Qualificação da força de trabalho	128
C. Tipologia dos cargos principais da Agência	129
11 AGÊNCIA NACIONAL DE CINEMA – ANCINE.....	131
11.1 Caracterização legal e estrutura diretiva.....	131
11.2. Objetivos e Competências	131
11.3 Recursos humanos.....	132
11.3.1 Principais agregados de despesas	132
11.3.2 Quantitativos de pessoal da Agência.....	133
A. Distribuição da força de trabalho de acordo com o gênero	133
B. Distribuição da força de trabalho em ações-meio e ações-fim.....	134
C. Distribuição da força de trabalho por faixa-etária	134
D. Distribuição da força de trabalho por nível de escolaridade.....	135
E. Distribuição da força de trabalho nas unidades principais	136
F. Distribuição da força de trabalho em núcleos descentralizados.....	136

G. Redução da força de trabalho	137
11.3.3 Posicionamentos da Agência por meio de respostas ao questionário	137
A. Quantitativos da força de trabalho da Agência	138
B. Qualificação da força de trabalho da Agência	145
C. Tipologia dos cargos principais da agência	146
12 AGÊNCIA NACIONAL DE VIAÇÃO CIVIL – ANAC	148
12.1 Caracterização legal e estrutura diretiva	148
12.2 Competências e atribuições	148
12.3 Recursos humanos	149
12.3.1 Principais agregados de despesas	149
12.3.2 Quantitativos de pessoal da Agência	150
A. Distribuição da força de trabalho de acordo com o gênero	150
B. Distribuição da força de trabalho em ações-meio e ações-fim	151
C. Distribuição da força de trabalho por faixa-etária	151
D. Distribuição da força de trabalho por nível de escolaridade	152
E. Distribuição da força de trabalho nas unidades principais	153
F. Distribuição da força de trabalho em núcleos descentralizados	154
G. Redução da força de trabalho	155
12.3.3 Posicionamentos da Agência por meio de respostas ao questionário	156
A. Quantitativos da força de trabalho	156
C. Qualificação da força de trabalho	158
C. Tipologia dos cargos principais da Agência	160
13 RECURSOS HUMANOS DAS AGÊNCIAS: CONSOLIDADO	162
13.1 Número de servidores por tipologia de cargos e por gênero	162
13.2 Número de servidores envolvidos em ações-meio e em ações-fim	163
13.3 Distribuição dos servidores por faixas etárias	164
13.4 Distribuição dos servidores por níveis de escolaridade	165
13.5 Redução da força de trabalho	166
13.6 Colaboradores terceirizados	167
14 DIAGNÓSTICO	171
14.1 Antecedentes do marco legal de pessoal das agências	171
14.1.1 O pessoal das agências sob o regime da CLT	171
14.1.2 Os Quadros Específicos – Redistribuído	172
14.1.3 O pessoal das agências sob o regime estatutário	172
14.2 Agência Nacional de Energia Elétrica – Aneel	174
14.3 Agência Nacional de Telecomunicações – Anatel	176
14.4 Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis – ANP	180
14.5 Agência Nacional de Vigilância Sanitária – Anvisa	182
14.6 Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS	183

14.7 Agência Nacional de Água – ANA.....	185
14.8 Agência Nacional de Transportes Terrestres – Antt	187
14.9 Agência Nacional de Transportes Aquaviários – Antaq.....	189
14.10 Agência Nacional de Cinema – Ancine.....	190
14.11 Agência Nacional de Aviação Civil – Anac.....	192
14.12 Conjunto das Agências.....	194
14.12.1 Número total de cargos criados e ocupados.....	194
14.12.2 Concursos em realização e autorizados	195
14.12.3 Criação de novos cargos: o PL nº 5.911, de 2009.....	196
15 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	198
A. Bases legais dos recursos humanos das agências.....	198
B. As carreiras, cargos e demais categorias de pessoal das agências	198
C. Colaboradores terceirizados.....	201
D. Exonerações, requisições e aposentadorias de servidores efetivos.....	202
F. As necessidades de pessoal.....	203
G. Resumo das recomendações.....	207
LINHA DO TEMPO DA LEGISLAÇÃO DE PESSOAL DAS AGÊNCIAS REGULADORAS	209

LISTA DE TABELAS

Tabela 3.1 – Aneel – Despesas Liquidadas nos Principais Grupos – 2002/2011.....	23
Tabela 3.2 – Aneel – Despesas Liquidadas no Grupo Pessoal – 2002/2011.....	24
Tabela 3.3 – Aneel – Número de Servidores por Gênero – 2012.....	25
Tabela 3.4 – Aneel – Número de Servidores nas Ações-Meio e nas Ações-Fim – 2012.....	25
Tabela 3.5 – Aneel – Número de Servidores por Faixa Etária – 2012.....	26
Tabela 3.6 – Aneel – Número de Servidores por Nível de Escolaridade – 2012.....	27
Tabela 3.7a – Aneel – Número de Servidores nas Diretorias, Gerências e Superintendências – 2012.....	28
Tabela 3.7b – Aneel – Número de Servidores nas Diretorias, Gerências e Superintendências – 2012.....	28
Tabela 3.8 – Aneel – Redução da Força de Trabalho – 2012.....	29
Tabela 4.1 – Anatel – Despesas Liquidadas nos Principais Grupos – 2002/2011.....	35
Tabela 4.2 – Anatel – Despesas Liquidadas no Grupo Pessoal – 2002/2011.....	36
Tabela 4.3 – Anatel – Número de Servidores por Gênero – 2012.....	37
Tabela 4.4 – Anatel – Número de Servidores nas Ações-Meio e nas Ações-Fim – 2012.....	37
Tabela 4.5 – Anatel – Número de Servidores por Faixa Etária – 2012.....	38
Tabela 4.6 – Anatel – Número de Servidores por Nível de Escolaridade – 2012.....	39
Tabela 4.7a – Anatel – Número de Servidores nas Diretorias, Gerências e Superintendências – 2012.....	39
Tabela 4.7b – Anatel – Número de Servidores Diretorias, Gerências e Superintendências – 2012.....	40
Tabela 4.8a – Anatel – Número de Servidores em cada Núcleo Descentralizado da Agência – 2012.....	41
Tabela 4.8b – Anatel – Número de Servidores em cada Núcleo Descentralizado da Agência – 2012.....	41
Tabela 4.9 – Anatel – Redução da Força de Trabalho – 2012.....	42
Tabela 5.1 – ANP – Despesas Liquidadas nos Principais Grupos – 2002/2011.....	50
Tabela 5.2 – ANP – Despesas Liquidadas no Grupo Pessoal – 2002/2011.....	51
Tabela 5.3 – ANP – Número de Servidores por Gênero – 2012.....	52
Tabela 5.4 – ANP – Número de Servidores nas Ações-Meio e nas Ações-Fim – 2012.....	52
Tabela 5.5 – ANP – Número de Servidores por Faixa Etária – 2012.....	53
Tabela 5.6 – ANP – Número de Servidores por Nível de Escolaridade – 2012.....	54
Tabela 5.7 – ANP – Número de Servidores nas Diretorias, Gerências e Superintendências – 2012.....	55
Tabela 5.8 – ANP – Número de Servidores em cada Núcleo Descentralizado da Agência – 2012.....	56
Tabela 5.9 – ANP – Redução da Força de Trabalho – 2012.....	57
Tabela 6.1 – Anvisa – Despesas Liquidadas nos Principais Grupos – 2002/2011.....	65
Tabela 6.2 – Anvisa – Despesas Liquidadas no Grupo Pessoal – 2002/2011.....	66
Tabela 6.3 – Anvisa – Número de Servidores por Gênero – 2012.....	66
Tabela 6.4 – Anvisa – Número de Servidores nas Ações-Meio e nas Ações-Fim – 2012.....	67
Tabela 6.5 – Anvisa – Número de Servidores por Faixa Etária – 2012.....	68
Tabela 6.6 – Anvisa – Número de Servidores por Nível de Escolaridade – 2012.....	69
Tabela 6.7 – Anvisa – Número de Servidores nas Diretorias, Gerências e Superintendências – 2012.....	69
Tabela 6.8a – Anvisa – Número de Servidores em cada Núcleo Descentralizado da Agência – 2012.....	70
Tabela 6.8b – Anvisa – Número de Servidores em cada Núcleo Descentralizado da Agência – 2012.....	70
Tabela 6.8c – Anvisa – Número de Servidores em cada Núcleo Descentralizado da Agência – 2012.....	71
Tabela 6.9 – Anvisa – Redução da Força de Trabalho – 2012.....	72

Tabela 7.1 – ANS – Despesas Liquidadas nos Principais Grupos – 2002/2011	79
Tabela 7.2 – ANS – Despesas Liquidadas no Grupo Pessoal – 2002/2011	79
Tabela 7.3 – ANS – Número de Servidores por Gênero – 2012.....	80
Tabela 7.4 – ANS – Número de Servidores nas Ações-Meio e nas Ações-Fim – 2012	81
Tabela 7.5 – ANS – Número de Servidores por Faixa Etária – 2012	82
Tabela 7.6 – ANS – Número de Servidores por Nível de Escolaridade – 2012.....	82
Tabela 7.7 – ANS – Número de Servidores nas Diretorias, Gerências e Superintendências – 2012.....	83
Tabela 7.8 – ANS – Número de Servidores em cada Núcleo Descentralizado da Agência – 2012	84
Tabela 7.9 – ANS – Redução da Força de Trabalho – 2012.....	84
Tabela 8.1 – ANA – Despesas Liquidadas nos Principais Grupos – 2002/2011	92
Tabela 8.2 – ANA – Despesas Liquidadas no Grupo Pessoal – 2002/2011	93
Tabela 8.3 – ANA – Número de Servidores por Gênero – 2012.....	93
Tabela 8.4 – ANA – Número de Servidores nas Ações-Meio e nas Ações-Fim – 2012	94
Tabela 8.5 – ANA – Número de Servidores por Faixa Etária – 2012	95
Tabela 8.6 – ANA – Número de Servidores por Nível de Escolaridade – 2012.....	96
Tabela 8.7 – ANA – Número de Servidores Diretorias, Gerências e Superintendências – 2012	96
Tabela 8.8 – ANA – Redução da Força de Trabalho – 2012.....	97
Tabela 9.1 – Antt – Despesas Liquidadas nos Principais Grupos – 2002/2011	104
Tabela 9.2 – Antt – Despesas Liquidadas no Grupo Pessoal – 2002/2011	105
Tabela 9.3 – Antt – Número de Servidores por Gênero – 2012	106
Tabela 9.4 – Antt – Número de Servidores nas Ações-Meio e nas Ações-Fim – 2012	107
Tabela 9.5 – Antt – Número de Servidores por Faixa Etária – 2012	107
Tabela 9.6 - Antt - Número de Servidores por Nível de Escolaridade - 2012	108
Tabela 9.7a – Antt – Número de Servidores nas Diretorias, Gerências e Superintendências – 2012.....	109
Tabela 9.7b – Antt – Número de Servidores nas Diretorias, Gerências e Superintendências – 2012.....	109
Tabela 9.7c – Antt – Número de Servidores nas Diretorias, Gerências e Superintendências – 2012.....	110
Tabela 9.8 – Antt – Número de Servidores em cada Núcleo Descentralizado da Agência – 2012	111
Tabela 9.9 – Antt – Redução da Força de Trabalho – 2012.....	111
Tabela 10.1 – Antaq – Despesas Liquidadas nos Principais Grupos – 2002/2011	119
Tabela 10.2 – Antaq – Despesas Liquidadas no Grupo Pessoal – 2002/2011.....	119
Tabela 10.3 – Antaq – Número de Servidores por Gênero – 2012.....	120
Tabela 10.4 – Antaq – Número de Servidores nas Ações-Meio e nas Ações-Fim – 2012	121
Tabela 10.5 – Antaq – Número de Servidores por Faixa Etária – 2012	122
Tabela 10.6 – Antaq – Número de Servidores por Nível de Escolaridade – 2012.....	122
Tabela 10.7a – Antaq – Número de Servidores nas Diretorias, Gerências e Superintendências – 2012.....	123
Tabela 10.7b – Antaq – Número de Servidores nas Diretorias, Gerências e Superintendências – 2012.....	124
Tabela 10.8a – Antaq – Número de Servidores em cada Núcleo Descentralizado da Agência – 2012	124
Tabela 10.8b – Antaq – Número de Servidores em cada Núcleo Descentralizado da Agência – 2012	125
Tabela 10.9 – Antaq – Redução da Força de Trabalho – 2012.....	126
Tabela 11.1 – Ancine – Despesas Liquidadas nos Principais Grupos – 2003/2011	132
Tabela 11.2 – Ancine – Despesas Liquidadas no Grupo Pessoal – 2003/2011	133

Tabela 11.3 – Ancine – Número de Servidores por Gênero – 2012.....	133
Tabela 11.4 – Ancine – Número de Servidores nas Ações-Meio e nas Ações-Fim – 2012.....	134
Tabela 11.5 – Ancine – Número de Servidores por Faixa Etária – 2012.....	135
Tabela 11.6 – Ancine – Número de Servidores por Nível de Escolaridade – 2012.....	135
Tabela 11.7 – Ancine – Número de Servidores nas Diretorias, Gerências e Superintendências – 2012.....	136
Tabela 11.8 – Ancine – Número de Servidores em cada Núcleo Descentralizado – 2012.....	137
Tabela 11.9 – Ancine – Redução da Força de Trabalho – 2012.....	137
Tabela 12.1 – Anac – Despesas Liquidadas nos Principais Grupos – 2007/2011.....	149
Tabela 12.2 – Anac – Despesas Liquidadas no Grupo Pessoal – 2007/2011.....	150
Tabela 12.3 – Anac – Número de Servidores por Gênero – 2012.....	150
Tabela 12.4 – Anac – Número de Servidores nas Ações-Meio e nas Ações-Fim – 2012.....	151
Tabela 12.5 – Anac – Número de Servidores por Faixa Etária – 2012.....	152
Tabela 12.6 – Anac – Número de Servidores por Nível de Escolaridade – 2012.....	152
Tabela 12.7a – Anac – Número de Servidores nas Diretorias, Gerências e Superintendências – 2012.....	153
Tabela 12.7b – Anac – Número de Servidores nas Diretorias, Gerências e Superintendências – 2012.....	154
Tabela 12.8a – Anac – Número de Servidores em cada Núcleo Descentralizado da Agência – 2012.....	154
Tabela 12.8b – Anac – Número de Servidores em cada Núcleo Descentralizado da Agência – 2012.....	155
Tabela 12.9 – Anac – Redução da Força de Trabalho – 2012.....	156
Tabela 13.1 – Agências Reguladoras – Número de Servidores por Gênero – 2012.....	162
Tabela 13.2 – Agências Reguladoras – Número de Servidores nas Ações-Meio e nas Ações-Fim – 2012.....	164
Tabela 13.3 – Agências Reguladoras – Número de Servidores por Faixa Etária – 2012.....	165
Tabela 13.4 – Agências Reguladoras – Número de Servidores por Nível de Escolaridade – 2012.....	166
Tabela 13.5 – Agências Reguladoras – Redução da Força de Trabalho – 2012.....	167
Tabela 13.6a – Agências Reguladoras – Atividades Terceirizadas (Decreto nº 2.271, de 1997) – 2011.....	168
Tabela 13.6b – Agências Reguladoras – Atividades Terceirizadas (Decreto nº 2.271, de 1997) – 2011.....	169
Tabela 13.6c – Agências Reguladoras – Atividades Terceirizadas (Decreto nº 2.271, de 1997) – 2011.....	169
Tabela 13.6d – Agências Reguladoras – Atividades Terceirizadas (Decreto nº 2.271, de 1997) – 2011.....	170
Tabela 14.1 – Número de cargos efetivos conforme a Lei nº 9.986, de 2000.....	171
Tabela 14.2 – Agências Reguladoras – Número de Cargos Autorizados.....	173
Tabela 14.3 – Agências Reguladoras – Lotação Autorizada.....	174
Tabela 14.4 – Aneel – Quantidade de Cargos Efetivos Autorizados e Ocupados.....	174
Tabela 14.5 – Aneel – Quantidade de Cargos Efetivos Necessários.....	175
Tabela 14.6 – Anatel – Quantidade de Cargos Efetivos Autorizados e Ocupados.....	176
Tabela 14.7 – Anatel – Quantidade de Cargos Efetivos Necessários.....	178
Tabela 14.8 – ANP – Quantidade de Cargos Efetivos Autorizados e Ocupados.....	180
Tabela 14.9 – ANP – Quantidade de Cargos Efetivos Necessários.....	181
Tabela 14.10 – Anvisa – Quantidade de Cargos Efetivos Autorizados e Ocupados.....	182
Tabela 14.11 – ANS – Quantidade de Cargos Efetivos Autorizados e Ocupados.....	184
Tabela 14.12 – ANS – Quantidade de Cargos Efetivos Necessários.....	184
Tabela 14.13 – ANA – Quantidade de Cargos Efetivos Autorizados e Ocupados.....	185
Tabela 14.14 – ANA – Quantidade de Cargos Efetivos Necessários.....	186

Tabela 14.15 - Antt - Quantidade de Cargos Efetivos Autorizados e Ocupados	Erro! Indicador não definido.
Tabela 14.16 – Antt – Quantidade de Cargos Efetivos Necessários	Erro! Indicador não definido.
Tabela 14.17 – Antaq – Quantidade de Cargos Efetivos Autorizados e Ocupados.....	189
Tabela 14.18 – Antaq – Quantidade de Cargos Efetivos Necessários	190
Tabela 14.19 – Ancine – Quantidade de Cargos Efetivos Autorizados e Ocupados	190
Tabela 14.20 – Ancine – Quantidade de Cargos Efetivos Necessários	191
Tabela 14.21 – Anac – Quantidade de Cargos Efetivos Autorizados e Ocupados.....	192
Tabela 14.22 – Anac – Quantidade de Cargos Efetivos Necessários	193
Tabela 14.23 – Agências Reguladoras – Nº de Cargos Autorizados e Ocupados	194
Tabela 14.24 – Concursos em Realização e Autorizados – Nº de Novos Cargos.....	195
Tabela 14.25 – Agências Reguladoras – Nº de Cargos Autorizados, Ocupados e Concursos em Realização	196
Tabela 14.26 – Agências Reguladoras – Número de Cargos Autorizados e Previstos	197
Tabela 14.27 – Agências Reguladoras – Lotação Autorizada.....	197
Tabela 15.1 – Agências Reguladoras – Nº de Cargos Autorizados e Ocupados	199
Tabela 15.2 – Agências Reguladoras – Nº de Cargos Autorizados, Ocupados e Concursos em Realização.....	200
Tabela 15.3 – Agências Reguladoras – Outros Servidores.....	200

1 INTRODUÇÃO

1.1 Contextualização

Desde o período colonial, a vida política e econômica do Brasil foi fortemente marcada pela presença do Estado nas suas várias representações. No Império, a disposição de desenvolver o país resultou no fortalecimento do poder político centrado no Estado. De acordo com Freitas Filho (2011), apesar das promessas, a Proclamação da República não se constituiu em oportunidade para reformas de cunho liberal porque o governo central foi obrigado a ampliar suas funções em face das dificuldades sofridas pelo principal produto de exportação do país: o café.¹ Importante exemplo de regulação de mercados por parte do Poder Público foi o Convênio de Taubaté, firmado em 1906 pelos governadores de São Paulo, Minas Gerais e Rio de Janeiro, com o objetivo de estabelecer uma política de proteção e valorização desse produto. Com a regulação da oferta, mantiveram-se estáveis e, até mesmo, recuperaram-se os preços do café. Mais tarde, o governo federal assumiu postura mais ativa criando, em 1922, o Instituto de Defesa Permanente do Café.

A centralização política resultante da Revolução de 1930 ensejou avanços importantes na organização administrativa do Estado brasileiro. Tratava-se de providência óbvia: a estratégia de maior intervenção do Estado não produziria os resultados concretos pretendidos sem a estrutura administrativa adequada.

Com o objetivo de regular, fiscalizar, fomentar e proteger mercados e atividades econômicas foram criadas, nas décadas seguintes, inúmeras entidades estatais, cobrindo áreas do setor primário, como açúcar e álcool, sal, mate, pinho, café, e do setor de serviços, como bancos, seguros, mercados de capitais, etc.

Trinta anos após a adoção do modelo de organização administrativa de inspiração burocrática na década de 1930, o governo federal promoveu a primeira reforma administrativa de natureza gerencial. A valorização das entidades da administração indireta e do princípio da descentralização constituíram-se em pontos centrais do modelo implantado pelo Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967. A descentralização deveria dar-se dos órgãos centrais para os periféricos, mas igualmente dos órgãos da administração direta para as entidades da administração indireta. A gestão administrativa e financeira descentralizada das autarquias, por exemplo, constituiria a garantia do cumprimento dos respectivos programas de trabalho.

A reforma do Estado concebida e implantada em parte na década de 1990 resultou da necessidade de resolver os problemas de funcionamento da máquina administrativa não solucionados pela reforma anterior, mas, também, de internalizar a denominada “nova administração pública”, conjunto de ideias em voga no exterior sobre novos padrões de administração gerencial.

A reforma concedeu grande destaque à criação de novas instâncias institucionais, como as “organizações sociais” e “agências executivas”. Referência às agências reguladoras é encontrada em documento que sintetiza os principais pontos da reforma. Assim, entre os principais projetos e medidas está:

¹ FREITAS FILHO, Almir Pita. A política de defesa permanente do café na década de 1920 e o Instituto de Fomento e Economia Agrícola do Estado do Rio de Janeiro (1926-1931): notas para uma história institucional. In: XXVI SIMPÓSIO NACIONAL DE HISTÓRIA, julho 2011. São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPUH, 2011.

Fortalecer a capacidade regulatória do Estado, particularmente sobre os setores produtivos objeto de privatização de empresas estatais, mediante criação de “Agências Regulatórias”, especialmente nas atividades exploradas por concessão estatal;²

Em outro documento, Bresser Pereira, principal idealizador do projeto de reforma do Estado, posiciona assim as agências reguladoras no conjunto das instituições de caráter público estatal:

Na execução das atividades exclusivas de Estado é na verdade necessário distinguir três tipos de instituição: as **secretarias formuladoras de políticas públicas**, que, no núcleo estratégico do Estado, em conjunto com os ministros e o chefe do governo, participam das decisões estratégicas do governo; as **agências executivas**, que executam as políticas definidas pelo governo; e as **agências reguladoras**, mais autônomas, que buscam definir os preços que seriam de mercado em situações de monopólio natural ou quase natural. As **agências reguladoras** devem ser mais autônomas do que as executivas porque não existem para realizar políticas do governo, mas para executar uma função mais permanente que é essa de substituir-se aos mercados competitivos.³ (grifo nosso)

A Constituição de 1988 fornece o marco legal para a autorização, concessão ou permissão na exploração de bens e serviços de interesse econômico-social, inclusive monopólios estatais. É disto que trata o inciso XII do art. 21: (i) os serviços de radiodifusão sonora, e de sons e imagens; (ii) b) os serviços e instalações de energia elétrica e o aproveitamento energético dos cursos de água, em articulação com os Estados onde se situam os potenciais hidroenergéticos; (iii) a navegação aérea, aeroespacial e a infra-estrutura aeroportuária; (iv) os serviços de transporte ferroviário e aquaviário entre portos brasileiros e fronteiras nacionais, ou que transponham os limites de Estado ou Território; (v) os serviços de transporte rodoviário interestadual e internacional de passageiros; e (vi) os portos marítimos, fluviais e lacustres.

O novo modelo saiu fortalecido com a aprovação da Emenda Constitucional nº 8, de 1995, que alterou o inciso XI do art. 21, estabelecendo que a exploração dos serviços de telecomunicações deixe de ser monopólio estatal.

A necessidade de agências reguladoras é, em parte, uma decorrência do processo de privatização, em especial, dos monopólios naturais. Ainda de acordo com Bresser Pereira, “Para a agenda liberal tornava-se, agora, necessário, ao mesmo tempo desregular e regular: desregular para reduzir a intervenção do Estado; regular, para viabilizar a privatização.”⁴

Com a criação da Agência Nacional de Energia Elétrica – Aneel, no final de 1996, iniciou-se o ciclo de criação de agências reguladoras; a última delas foi instituída dez anos após, em 2005, a Agência Nacional de Aviação Civil – Anac.

Em face da variedade de funções atendidas pelas agências, cabe especular sobre o alcance da expressão “reguladora”. Para Di Pietro, o direito brasileiro, em sentido amplo, considera agência reguladora “qualquer órgão da Administração Direta ou entidade da Administração Indireta com função de regular matéria específica que lhe está afeta.”⁵ Tal

² BRASIL. MARE. **A reforma do aparelho do Estado e as mudanças constitucionais**: síntese e respostas a dúvidas mais comuns. Brasília: MARE, 1997.

³ BRESSER PEREIRA, Luiz Carlos. **A reforma do Estado dos anos 90**: lógica e mecanismos de controle. Brasília: MARE, 1997, p. 43.

⁴ Idem, ibidem, p. 33.

⁵ GROTTI, Dinora Adelaide Musetti. Agências reguladoras. **Revista Eletrônica de Direito Administrativo Econômico**, n. 6, mai./jul. 2006, pp. 1-29. Disponível em: <<http://www.direitodoestado.com.br/revista/redae-6-maio-2006-dinora.pdf>>. Acesso em 8 jan. 2013, p. 4.

conceito largo, possibilita que a atuação das agências não fique restrita aos serviços privatizados. Maior parte da atuação da Aneel, por exemplo, dá-se sobre os serviços públicos de energia elétrica. A Agência Nacional de Vigilância Sanitária – Anvisa e a Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS disciplinam, fiscalizam e controlam atividades que podem ser públicas, mas, também, privadas. Nesse conjunto, há agência que, rigorosamente, não possui atribuição reguladora, pelo menos no sentido mais rigoroso, caso da Agência Nacional de Cinema – Ancine, encarregada de fomentar atividades no setor audiovisual.

O caráter regulador, fiscalizador e controlador das agências torna-as intensivas de mão de obra, não de qualquer mão de obra, mas, sim, aquela dotada de alta especialização. Sendo uma solução institucional inovadora no direito administrativo brasileiro, as leis instituidoras das agências não previram os respectivos quadros efetivos de pessoal, restringindo-se à criação dos principais cargos comissionados. Em boa parte dos casos, as necessidades de pessoal foram atendidas mediante a cessão de servidores do ministério supervisor ou de outros órgãos.

A legislação das primeiras agências previa, inclusive, que o pessoal seria provido mediante a criação de empregos no âmbito da legislação trabalhista – CLT.

Alterações posteriores na legislação das agências enquadraram o pessoal no regime jurídico único da União, o que passou a implicar na criação de cargos por lei e na realização de concursos, dependentes de autorização do governo federal. Essas providências foram e vem sendo tomadas ao longo do tempo. Observa-se que o crescimento das atividades das agências, em decorrência do crescimento dos próprios setores regulados, tende a demandar maior número de servidores. Com a finalidade de conhecer melhor essas necessidades, que tem preocupado as autoridades do governo federal, os responsáveis pelo Programa de Fortalecimento da Capacidade Institucional para a Gestão em Regulação – PRO-REG idealizaram o presente estudo.

1.2 Objetivos

Com base na cláusula segunda, item I, do Contrato nº 05/2012, o estudo tem os seguintes objetivos:

A – Elaboração de relatório com o número de servidores alocados nos quadros efetivos, comissionados e terceirizados das agências com sua distribuição nos seguintes níveis de agrupamento:

- a) geográfico: nacional; regional e municipal;
- b) unidades: agência; posto; delegacia; superintendência; diretoria; aeroporto; porto; etc.;
- c) áreas de atuação: finalísticas (fiscalização, regulação, etc.); e áreas meio;
- d) distribuição por cargo entre o órgão central e as unidades descentralizadas;

B – Elaboração de diagnóstico sobre as deficiências de quadro de pessoal, quanto à composição, perfil (etário, por gênero, formação, experiência), atribuições e rotatividade;

C – Elaboração de recomendações com vistas a otimizar a alocação e gestão da força de trabalho nas agências reguladoras federais, considerando-se as diferentes demandas e competências da sua estrutura organizacional em nível central e descentralizado.

2 METODOLOGIA E PREMISAS

As pesquisas e levantamentos foram realizados em torno das dez agências reguladoras que integram o Programa de Fortalecimento da Capacidade Institucional para a Gestão em Regulação – PRO-REG, que são:

- Agência Nacional de Energia Elétrica – Aneel;
- Agência Nacional de Telecomunicações – Anatel;
- Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis – ANP;
- Agência Nacional de Vigilância Sanitária – Anvisa;
- Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS;
- Agência Nacional de Águas – ANA;
- Agência Nacional de Transportes Terrestres – Antt;
- Agência Nacional de Transportes Aquaviários – Antaq;
- Agência Nacional de Cinema – Ancine; e
- Agência Nacional de Aviação Civil – Anac.

Tendo em vista os objetivos do trabalho, os dois principais instrumentos de coleta de dados, informações e opiniões junto às agências foram: planilhas para o levantamento do número de servidores e questionário visando colher o posicionamento dos responsáveis pela área de recursos humanos das agências sobre a situação atual e sobre futuras necessidades em relação à força de trabalho. Dúvidas identificadas na análise desses instrumentos foram dirimidas com a realização de entrevistas pessoais e contatos telefônicos.

Levantamento do número de servidores

Para cada uma das agências foi encaminhado por *e-mail* um conjunto de sete planilhas no formato *excel* com a finalidade de levantar o número de servidores da agência. Em seis planilhas, buscou-se quantificar o número de servidores de acordo com os seguintes cortes: gênero; envolvidos em ações-meio e ações-fim; por faixas etárias; por níveis de escolaridade; distribuídos por diretorias e/ou gerências; e por núcleos descentralizados (superintendências regionais, delegacias, portos, etc.).

Em cada corte, o número de servidores é dado segundo os vários tipos de cargos e modalidades de vínculos do pessoal em cada agência. A tipologia de cargos adotada é a seguinte⁶:

- servidores de carreira da agência ocupantes de cargos efetivos, criados pela Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004, e alterações, para todas as agências, e pela Lei nº 10.768, de 19 de novembro de 2003 para a ANA, assim como, de cargos integrantes de quadros específicos, constituídos com a redistribuição do pessoal, conforme o estabelecido pela Lei nº 9.986, de 18 de julho de 2000.
- servidores de carreira em exercício descentralizado: servidores das carreiras típicas de Estado vinculadas aos Ministérios do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Fazenda que exercem as suas atividades na agência mediante exercício descentralizado de atividade;
- servidores de carreira em exercício provisório: servidores originários de carreira de outro órgão que estejam em exercício provisório na agência. Enquadram-se nesta linha os servidores que foram removidos de outras unidades ou órgãos com base na

⁶ A maior parte das definições de cada tipo de vínculo foi retirada da Portaria -TCU nº 123, de 12 de maio de 2011, que estabelece as orientações para a elaboração dos Relatórios de Gestão de suas unidades jurisdicionadas.

previsão legal do art. 36, parágrafo único, inciso III, alínea a, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, com as modificações introduzidas pela Lei nº 9.527, de 10 de dezembro de 1997;

- servidores requisitados de outros órgãos e esferas: servidores que exercem atividades na agência em razão de haverem sido requisitados conforme previsão do art. 93, inciso II, da Lei nº 8.112, de 1990;
- servidores com contratos temporários: servidores em regime de contrato temporário com a administração pública, tomando-se como referência os termos da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, com as modificações da Lei nº 9.849, de 26 de outubro de 1999 e Lei nº 10.667, de 14 de maio de 2003;
- colaboradores terceirizados que desenvolvem atividades próprias de detentores de cargos efetivos;
- colaboradores terceirizados que desenvolvem outras atividades, não considerados os funcionários de empresas contratadas para prestar serviços de conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações que, de acordo com o art. 1º, § 1º do Decreto nº 2.271, de 1997, serão de preferência objeto de execução indireta;
- servidores comissionados: servidores que ocupam cargos de carreira da agência, de outras carreiras, servidores requisitados de outros órgãos ou esferas, ou, ainda, sem vínculo com a União, que ocupam funções comissionadas na agência.

Por meio de outra planilha, quantifica-se as modalidades que determinaram em 2012 a redução da força de trabalho de cada agência. São as seguintes as definições para os diferentes tipos de afastamentos:

- aposentados: regime previsto no art. 40, da Constituição Federal;
- cedidos: servidores da agência cedidos à unidades ou órgãos de outro quadro, para: (i) exercício de cargo em comissão; (ii) exercício de função de confiança; e para (iii) outras situações previstas em leis específicas;
- afastamentos: servidores da agência afastados para (i) exercício de mandato eletivo; (ii) estudo ou missão no exterior; (iii) serviço em organismo internacional; e (iv) participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no país;
- removidos: servidores da agência deslocados para outro quadro, segregando-se em: (i) de ofício, no interesse da administração; (ii) a pedido, a critério da administração; e (iii) a pedido, independentemente do interesse da Administração;
- licença remunerada: concessão de licença remunerada a servidores da agência para: (i) atendimento de doença de pessoa da família; e (ii) realização de curso de capacitação profissional;
- licença não remunerada: concessão de licença não remunerada a servidores da agência para: (i) acompanhar cônjuge ou companheiro deslocado para outro ponto do território nacional, para o exterior ou para o exercício de mandato eletivo; (ii) prestação de serviço militar; (iii) o exercício das atividades de candidato a cargo eletivo; (iv) o trato de assuntos particulares; (v) o desempenho de mandato em confederação, federação, associação de classe de âmbito nacional, entre outros; e

- outras situações.

Posicionamento dos responsáveis pelas áreas de RH das agências

Aos responsáveis pela área de recursos humanos de cada uma das agências foi encaminhado por *e-mail* um questionário de oito páginas com perguntas sobre a percepção desses dirigentes quanto ao tamanho da força de trabalho e sua adequação às necessidades atuais, mas, igualmente, em curto e em médio prazos. O posicionamento era solicitado para cada uma das categorias principais de colaboradores: detentores de cargos efetivos, contratados temporariamente, terceirizados e comissionados. Idênticas questões foram demandadas em relação aos níveis de escolaridade e às faixas etárias do pessoal. Perguntas específicas foram formuladas com relação à lotação autorizada, isto é, às carreiras e ao número de cargos em cada carreira autorizados por lei para cada agência.

Alem dos levantamentos e coleta de posicionamentos das agências, o trabalho apresenta, para cada uma delas, demonstrativo dos gastos nos principais grupos de despesas: pessoal, outras despesas correntes e investimentos e inversões financeiras. Para tanto, considerou-se série histórica a partir de 2002 ou, então, do primeiro ano de funcionamento da agência, com base nos dados do SIAFI/STN. No caso dos gastos com pessoal, o detalhamento por elementos deixou bem demonstrado, inicialmente, as despesas dirigidas ao pagamento de pessoal requisitado ou contratado temporariamente e, posteriormente, ao pessoal efetivo, à medida que as carreiras iam sendo implantadas.

3 AGÊNCIA NACIONAL DE ENERGIA ELÉTRICA – ANEEL

3.1 Caracterização legal e estrutura diretiva

A Aneel é uma autarquia sob regime especial vinculada ao Ministério de Minas e Energia – MME. Foi criada pela Lei nº 9.427, de 26 de dezembro de 1996, de acordo com o novo arranjo institucional em algumas áreas, em que o papel produtor e executor do Estado é substituído pelo de regulador e fiscalizador de atividades delegadas a outras entidades públicas e privadas.

A Agência é dirigida por colegiado constituído por um diretor-geral e quatro diretores, nomeados pelo presidente da República, para cumprir mandatos não coincidentes de quatro anos. A nomeação dos diretores dependerá de prévia aprovação do Senado Federal. As competências da diretoria e demais definições da estrutura regimental estão estabelecidas no Decreto nº 2.335, de 6 de outubro de 1997. Um dos diretores da autarquia terá a incumbência de, na qualidade de ouvidor, zelar pela qualidade do serviço público de energia elétrica, receber, apurar e solucionar as reclamações dos usuários.

A estrutura básica da Agência compreende, além da diretoria, o Gabinete do Diretor-Geral, a Secretaria-Geral da Diretoria, a Procuradoria-Geral e superintendências de processos organizacionais. De acordo com a Portaria nº 349, de 28 de novembro de 1997, do Ministério de Minas e Energia, que aprova o Regimento Interno da Aneel, a Agência conta ainda na sua estrutura com Auditoria Interna, Secretaria Executiva de Leilões e Assessoria da Diretoria. Presentemente, são vinte as superintendências de processos organizacionais.

3.2 Competências e atribuições

As competências e atribuições da Aneel têm fundamento no art. 21, XII, b, da Constituição, que estabelece a competência da União de “explorar, diretamente ou mediante autorização, concessão ou permissão, os serviços e instalações de energia elétrica e o aproveitamento energético dos cursos de água, em articulação com os Estados onde se situam os potenciais hidroenergéticos”. Outras normas gerais que tratam, respectivamente, do regime de concessão e permissão de serviços públicos e de outorga e prorrogações das concessões e permissões de serviços públicos são as Leis nºs 8.987, de 13 de fevereiro de 1995, e 9.074, de 7 de julho de 1995, com alterações posteriores.

Com base nesse marco legal e como agente do poder concedente, a Aneel tem por finalidade regular e fiscalizar a produção, transmissão, distribuição e comercialização de energia elétrica, em conformidade com as políticas e diretrizes do governo federal. As relações com o poder concedente, em especial as atribuições da Agência, tem sofrido alterações ao longo do tempo, como as decorrentes da aprovação da Lei nº 10.848, de 15 de março de 2004. As novas disposições legais reforçaram o papel do poder concedente em especial na (i) elaboração do plano de outorgas; (ii) na definição de procedimentos licitatórios; (iii) na promoção de licitações destinadas à contratação de concessionários de serviço público para produção, transmissão e distribuição de energia elétrica e para a outorga de concessão para aproveitamento de potenciais hidráulicos; (iv) na celebração de contratos de concessão ou de permissão de serviços públicos de energia elétrica, de concessão de uso de bem público; e (v) na expedição de atos autorizativos.

Com a nova determinação legal, o poder de licitar e outorgar concessões, permissões e autorizações, bem como o poder normativo correspondente, é transferido ao Ministério de Minas e Energia. A atribuição de gerir e fiscalizar os contratos de concessão e o cumprimento dos termos da autorização concedida permanece com a Aneel.

O art. 7º da lei constituidora da Aneel estabelece que a administração da Agência será objeto de contrato de gestão, negociado e celebrado entre a diretoria e o Poder Executivo no prazo máximo de noventa dias após a nomeação do Diretor-Geral. O contrato de gestão será o instrumento de controle da atuação administrativa da autarquia e da avaliação do seu desempenho e elemento integrante da prestação de contas do Ministério de Minas e Energia e da Aneel. O contrato de gestão deverá fixar parâmetros para a administração interna e para os procedimentos administrativos da autarquia, bem como estabelecer, nos programas anuais de trabalho, indicadores que permitam quantificar, de forma objetiva, a avaliação do seu desempenho. O contrato de gestão será avaliado periodicamente e, se necessário, revisado por ocasião da renovação parcial da diretoria da autarquia, sem prejuízo da solidariedade entre seus membros.

3.3 Recursos humanos

3.3.1 Principais agregados de despesas

A Tabela 3.1 apresenta um apanhado das principais despesas da Agência em cada ano da série compreendida entre 2002 e 2011. Como principais agregados de despesas foram tomados os seguintes grupos: Pessoal e Encargos Sociais, Outras Despesas Correntes e Investimentos e Inversões Financeiras.

Tabela 3.1 – Aneel – Despesas Liquidadas nos Principais Grupos – 2002/2011

Orçamentos Fiscal e da Seguridade Social – Em R\$ milhões correntes

Ano	Pessoal	%/Total	Outras D. Correntes	%/Total	Investimentos e Inv. Financ.	%/Total	Total	Crescim. Acumul.	IPCA Acumul.	Cresc. Real Acumul.
2002	27,0	17,9%	123,3	81,5%	0,9	0,6%	151,2	1,00	1,00	0,0%
2003	32,1	31,5%	69,7	68,4%	0,1	0,1%	101,9	0,67	1,09	-38,3%
2004	35,8	31,3%	78,3	68,5%	0,2	0,2%	114,3	0,76	1,18	-35,7%
2005	32,7	30,2%	74,6	69,0%	0,8	0,7%	108,1	0,71	1,24	-42,5%
2006	35,6	32,8%	70,5	65,0%	2,4	2,2%	108,5	0,72	1,28	-44,0%
2007	49,4	39,5%	74,2	59,3%	1,6	1,3%	125,2	0,83	1,34	-38,2%
2008	64,6	45,0%	75,1	52,3%	3,8	2,6%	143,5	0,95	1,42	-33,1%
2009	85,2	52,4%	71,1	43,8%	6,2	3,8%	162,5	1,07	1,48	-27,3%
2010	91,0	54,3%	70,0	41,8%	6,5	3,9%	167,5	1,11	1,57	-29,3%
2011	108,2	57,2%	76,9	40,6%	4,2	2,2%	189,3	1,25	1,67	-25,0%
Total	561,6	40,9%	783,7	57,1%	26,7	1,9%	1.372,0			
Crescimento médio		16,7%		-5,1%		18,8%	2,5%	25,2%		-25,0%
								Acum.		Acum.

Fonte: SIAFI/STN

No período considerado, os gastos totais da Agência passaram de R\$ 151,2 milhões em 2002 para 189,3 milhões em 2011, representando um crescimento nominal médio de 2,5%. Ao considerar os efeitos da inflação, medida pelo IPCA, o crescimento acumulado no período foi negativo: 25%.

Enquanto, em 2002, os desembolsos com Pessoal e Encargos Sociais representaram 17,9% das despesas totais da Agência, em 2011 essa proporção alcançou 57,2%. No período, o crescimento nominal médio das despesas nesse grupo foi de 16,7%.

No grupo Outras Despesas Correntes houve significativa redução nos gastos em 2003 em relação ao exercício anterior. Essa redução esteve concentrada, principalmente, no elemento de despesa Serviços de Terceiros – Pessoa Jurídica.

A composição das despesas com Pessoal e Encargos Sociais pode ser vista nos dados da Tabela 3.2.

Tabela 3.2 – Aneel – Despesas Liquidadas no Grupo Pessoal – 2002/2011

Orçamentos Fiscal e da Seguridade Social – Em R\$ milhões correntes

Elementos de Despesa	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Total
11 Vencimentos e Vantagens Fixas - Pessoal Civil	8,1	8,0	9,1	12,3	19,0	38,0	53,3	70,3	75,2	89,3	382,6
4 Contratação por Tempo Determinado	12,1	16,0	19,5	15,5	11,6	3,4	-	-	-	-	78,1
13 Obrigações Patronais	4,0	5,0	4,2	1,8	4,7	7,4	10,7	14,5	15,5	18,5	86,3
96 Ressarcimento de Desp. de Pessoal Requisitado	2,6	2,0	2,9	3,0	0,3	0,3	0,4	0,2	-	-	11,7
92 Despesas de Exercícios Anteriores	0,2	1,0	0,1	0,1	-	0,3	0,1	-	0,1	0,2	2,1
1 Aposentadorias e Reformas	-	-	-	-	-	-	0,1	0,2	0,2	0,2	0,7
8 Outros Benefícios Assistenciais	-	0,1	-	-	-	-	-	-	-	-	0,1
Total	27,0	32,1	35,8	32,7	35,6	49,4	64,6	85,2	91,0	108,2	561,6
Crescimento anual %		19%	12%	-9%	9%	39%	31%	32%	7%	19%	
Crescimento no período	100	119	133	121	132	183	239	316	337	401	

Fonte: SIAFI/STN

Os dados da série mostram claramente como se deu a substituição dos colaboradores contratados por tempo determinado por servidores de carreira. Houve crescimento de despesas com servidores de carreira nos primeiros anos da série aqui considerada, mas foi em 2007 que se realizou a substituição da quase totalidade dos contratados por prazo determinado. Nos anos seguintes, houve crescimento a cada ano das despesas com pessoal de carreira, o que possibilitou, igualmente, a devolução de pessoal requisitado, fato claramente observado nos dados da Tabela 3.2.

3.3.2 Quantitativos de pessoal da Agência

A força de trabalho em exercício na Aneel no final do ano de 2012 aparece quantificada nas tabelas seguintes de acordo com uma série de critérios. As informações foram fornecidas pela Superintendência de Recursos Humanos da Agência

A. Distribuição da força de trabalho de acordo com o gênero

De acordo com a Tabela 3.3, o número total de servidores é de 725, dos quais, 490 (67,6%) integram as carreiras próprias da Agência, 227 (31,3%) ocupam funções comissionadas e 8 (1,1%) são servidores de carreira em exercício descentralizado. A Agência informa não possuir servidores com contratos temporários, nem colaboradores terceirizados. Do grupo de 227 servidores comissionados, 143, ou 63%, são integrantes das carreiras próprias, 23, ou 10,1%, são servidores de carreira em exercício descentralizado, 15 (6,6%) são servidores requisitados de outros órgãos e esferas, e 46 (20,3%) não possuem vínculo com a União.

Tabela 3.3 – Aneel – Número de Servidores por Gênero – 2012

Tipologia dos Cargos		Masculino	%	Feminino	%	Total	%
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	329	67,1%	165	33,7%	490	67,6%
1.1	Especialista em Regulação	174	80,9%	41	19,1%	215	29,7%
1.3	Analista Administrativo	79	61,7%	49	38,3%	128	17,7%
1.4	Técnico Administrativo	70	51,5%	66	48,5%	136	18,8%
1.5	Quadro Especifico - Redistribuído	6	54,5%	5	45,5%	11	1,5%
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	4	50,0%	4	50,0%	8	1,1%
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	155	68,3%	72	31,7%	227	31,3%
7.1	Especialista em Regulação	76	84,4%	14	15,6%	90	12,4%
7.3	Analista Administrativo	18	60,0%	12	40,0%	30	4,1%
7.4	Técnico Administrativo	5	38,5%	8	61,5%	13	1,8%
7.5	Quadro Especifico - Redistribuído	5	50,0%	5	50,0%	10	1,4%
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	15	65,2%	8	34,8%	23	3,2%
7.7	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	13	86,7%	2	13,3%	15	2,1%
7.8	Sem Vínculo com a União	23	50,0%	23	50,0%	46	6,3%
8	Total de Servidores (1+2+7)	488	67,3%	237	32,7%	725	100,0%

Fonte: Superintendência de Recursos Humanos da Aneel

A Tabela 3.3 apresenta, também, o número de servidores divididos por gênero em cada cargo e nas demais modalidades de vínculo. No conjunto dos servidores da Agência, o número de homens é superior ao de mulheres: 67,3% e 32,7%. Essa proporção se repete nos subgrupos de servidores de carreira comissionados e não comissionados. Entre os servidores de carreira não comissionados, a proporção de homens é bastante superior entre os Especialistas em Regulação: 80,9%. Entre os Técnicos de Administração desse subgrupo, há praticamente igualdade no número de homens e mulheres: 51,5% e 48,5%, respectivamente. No subgrupo dos comissionados, a proporção de homens entre os Especialistas em Regulação é bastante alta: 84,4% dos 90 servidores. Já entre os treze Técnicos Administrativos, há maior número de mulheres: 61,5% a 38,5%. Entre os 46 comissionados que não possuem vínculo com a União, a proporção entre homens e mulheres é exatamente igual.

B. Distribuição da força de trabalho em ações-meio e ações-fim

A Tabela 3.4 apresenta a distribuição do número total de servidores da Aneel em ações-meio e ações-fim.

Tabela 3.4 – Aneel – Número de Servidores nas Ações-Meio e nas Ações-Fim – 2012

Tipologia dos Cargos		Meio	%	Fim	%	Total	%
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	137	28,0%	353	72,0%	490	67,6%
1.1	Especialista em Regulação	3	1,4%	212	98,6%	215	29,7%
1.3	Analista Administrativo	72	56,3%	56	43,8%	128	17,7%
1.4	Técnico Administrativo	60	44,1%	76	55,9%	136	18,8%
1.5	Quadro Especifico - Redistribuído	2	18,2%	9	81,8%	11	1,5%
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	8	100%	-	-	8	1,1%
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	91	40,1%	136	59,9%	227	31,3%
7.1	Especialista em Regulação	4	4,4%	86	95,6%	90	12,4%
7.3	Analista Administrativo	22	73,3%	8	26,7%	30	4,1%
7.4	Técnico Administrativo	5	38,5%	8	61,5%	13	1,8%
7.5	Quadro Especifico - Redistribuído	4	40,0%	6	60,0%	10	1,4%
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	19	82,6%	4	17,4%	23	3,2%
7.7	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	10	66,7%	5	33,3%	15	2,1%
7.8	Sem Vínculo com a União	27	58,7%	19	41,3%	46	6,3%
8	Total de Servidores (1+2+7)	236	32,6%	489	67,4%	725	100,0%

Fonte: Superintendência de Recursos Humanos da Aneel

Mais de dois terços dos servidores – 67,4% –, de acordo com a Superintendência de Recursos Humanos, estão envolvidos com as ações-fim da Agência. Esse percentual é ainda maior – 72% – quando se trata dos servidores de carreira e um pouco menor entre os comissionados: 59,9%. Entre os Especialistas em Regulação não comissionados, 98,6% envolvem-se em ações-fim e, entre os comissionados a proporção é um pouco menor: 95,6%. Como é próprio, estão envolvidos em ações-meio, 56,3% dos Analistas Administrativos não comissionados e 73,3% dos Analistas comissionados. Como se observa na Tabela 3.4, a maior parte dos 84 servidores comissionados, em exercício descentralizado, requisitados e sem vínculo com a União, desenvolvem ações-meio.

C. Distribuição da força de trabalho por faixa-etária

Conforme demonstrado na Tabela 3.5, 184 (25,4%) de todos os servidores da Agência possuem até 30 anos de idade. Abaixo dos 40 anos de idade estão 540 servidores, ou 74,5%. Na faixa etária compreendida entre 41 e 60 anos estão 166, ou 23%, e acima de 60 anos, apenas 19 servidores (1,4%).

Considerados apenas os ocupantes de cargos de carreira não comissionados – 490 – 30,8% têm menos de 30 anos, 50,2% estão na faixa entre 30 e 40 anos, 17,3% entre 41 e 60 anos e 1,6% mais de 60 anos de idade. Se considerados os 343 Especialistas em Regulação e Analistas Administrativos, não comissionados, as proporções são as seguintes: 82 (23,9%) possuem menos de 30 anos; 187 (54,5%) estão na faixa compreendida entre 31 e 40 anos; 46 (13,4%) têm entre 51 e 50 anos; 20 (5,8%) estão com mais de 51 e menos de 60; e 8 (2,3%) possuem mais de 10 anos de idade.

Entre os 227 ocupantes de funções comissionados, há 84 que estão em exercício descentralizado, são requisitados de outros órgãos ou esferas, ou, ainda, não possuem vínculo com a União. Desse grupo, a idade média é um pouco mais alta: 9 (10,7%) possuem menos de 30 anos; 25 (29,8%) têm entre 31 e 40 anos; 19 (22,6%) estão na faixa entre 51 e 50 anos; 24 (28,6%) estão com mais de 51 e menos de 60; e 7 (8,3%) possuem mais de 60 anos de idade.

Tabela 3.5 – Aneel – Número de Servidores por Faixa Etária – 2012

Tipologia dos Cargos	Até 30 anos	De 31 a 40 anos	De 41 a 50 anos	De 51 a 60 anos	Acima de 60 anos	Total
1 Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	151	246	59	26	8	490
1.1 Especialista em Regulação	48	116	30	14	7	215
1.3 Analista Administrativo	34	71	16	6	1	128
1.4 Técnico Administrativo	69	58	7	2	-	136
1.5 Quadro Especifico - Redistribuído	-	1	6	4	-	11
2 Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	1	4	2	1	-	8
7 Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	32	106	35	43	11	227
7.1 Especialista em Regulação	10	50	11	18	1	90
7.3 Analista Administrativo	5	24	1	-	-	30
7.4 Técnico Administrativo	8	5	-	-	-	13
7.5 Quadro Especifico - Redistribuído	-	2	4	1	3	10
7.6 Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	2	12	3	5	1	23
7.7 Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	-	5	5	4	1	15
7.8 Sem Vínculo com a União	7	8	11	15	5	46
8 Total de Servidores (1+2+7)	184	356	96	70	19	725
	% 25,4%	49,1%	13,2%	9,7%	2,6%	100,0%

Fonte: Superintendência de Recursos Humanos da Aneel

D. Distribuição da força de trabalho por nível de escolaridade

No período dedicado à elaboração deste documento, não foi possível à Agência realizar o cômputo completo da distribuição de todos os servidores por nível de escolaridade. Baseado numa amostra bastante representativa foi possível projetar para o universo dos servidores a distribuição dos mesmos nos níveis de escolaridade utilizados na Tabela 3.6. Dos 725 servidores do quadro total, 103 (14,2%) possuem o nível médio. Desses, 86 são ocupantes do cargo de Técnico Administrativo, carreira que exige o segundo grau ou curso técnico. Mais da metade dos servidores, 380 (52,5%) têm curso superior, no nível de graduação. Cursos de pós-graduação *lato senso* foram frequentados por 172 servidores (23,7%). Setenta (9,7%) servidores possuem curso de mestrado ou doutorado.

Se computados os 463 ocupantes de cargos de Especialista em Regulação e Analista Administrativo, comissionados ou não, o perfil da escolaridade é o seguinte: 260 (56,2%) possuem curso superior; 138 (29,8%), pós-graduação *lato senso*; 50 (10,8%), mestrado; e 15 (3,3%), doutorado.

Tabela 3.6 – Aneel – Número de Servidores por Nível de Escolaridade – 2012

Tipologia dos Cargos	5	6	7	8	9	Total	
1 Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	83	245	115	36	11	490	
1.1 Especialista em Regulação	-	118	59	29	9	215	
1.3 Analista Administrativo	-	75	44	7	2	128	
1.4 Técnico Administrativo	83	43	10	-	-	136	
1.5 Quadro Específico - Redistribuído	-	9	2	-	-	11	
2 Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	8	-	-	-	8	
7 Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	20	127	57	17	6	227	
7.1 Especialista em Regulação	-	49	25	12	4	90	
7.3 Analista Administrativo	-	18	10	2	-	30	
7.4 Técnico Administrativo	3	8	2	-	-	13	
7.5 Quadro Específico - Redistribuído	-	8	2	-	-	10	
7.6 Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	3	14	6	-	-	23	
7.7 Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	4	7	3	1	-	15	
7.8 Sem Vínculo com a União	10	23	9	2	2	46	
8 Total de Servidores (1+2+7)	103	380	172	53	17	725	
	%	14,2%	52,5%	23,7%	7,3%	2,4%	100,0%

Fonte: Superintendência de Recursos Humanos da Aneel

Legenda: 5. Segundo grau ou técnico; 6. Superior; 7. Aperfeiçoamento/Especialização/Pós-Graduação; 8. Mestrado; 9. Doutorado/Pós-Doutorado/PhD/Livre Docência.

E. Distribuição da força de trabalho nas unidades principais

Nas Tabelas 3.7 *a* e *b*, os servidores da Agência estão distribuídos nas suas principais unidades, especialmente nas superintendências. Vinculadas à diretoria, a Aneel, possui unidades de assessoramento e controle da gestão e vinte superintendências. As unidades de assessoramento e controle de gestão – Secretaria-Geral, Gabinete do Diretor-Geral, Auditoria Interna, Procuradoria-Geral, Secretaria Executiva de Leilões e Assessoria da Diretoria – contam com 130, ou 17,9% do total de servidores. Nas cinco superintendências ligadas ao planejamento e gestão administrativa estão lotados 149 servidores (20,6%). Há duas superintendências com atribuições de regulação econômica do mercado e estímulo à competição e elas contam com 66 servidores (9,1%). Outras duas superintendências tratam de instrumentalizar as relações com a sociedade e nelas estão lotados 54 servidores (7,4%). Outorgas e gestão dos potenciais hidráulicos estão a cargo de três superintendências que contam com 104 servidores, ou 14,3% do total. As atividades de fiscalização dos serviços e instalações de energia elétrica contam com três superintendências e um efetivo funcional de

132 servidores (18,2%). Por último, a regulação técnica e padrões de serviço conta 90 servidores (12,4%), distribuídos em cinco superintendências.

Tabela 3.7a – Aneel – Número de Servidores nas Diretorias, Gerências e Superintendências – 2012

Tipologia dos Cargos		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	
1	Servidor Efetivo Não Comission. (1.1+...+1.5)	8	9	28	9	13	34	15	4	22	33	38	12	17	
1.1	Especialista em Regulação	1	1	13	1	-	-	-	-	-	3	30	8	5	
1.3	Analista Administrativo	1	6	8	3	4	12	10	3	10	18	5	2	7	
1.4	Técnico Administrativo	6	2	6	5	8	20	5	1	12	12	3	2	4	
1.5	Quadro Específico - Redistribuído	-	-	1	-	1	2	-	-	-	-	-	-	1	
2	Servidor Carreira Exercício Descentralizado	-	-	-	6	-	-	-	-	-	2	-	-	-	
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	29	3	-	16	9	10	9	7	7	6	11	5	10	
7.1	Especialista em Regulação	9	1	-	-	-	-	-	1	-	1	7	4	4	
7.3	Analista Administrativo	1	-	-	-	1	5	5	4	4	-	1	-	1	
7.4	Técnico Administrativo	1	-	-	1	2	1	-	-	-	-	1	-	3	
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	-	-	-	-	2	1	-	-	-	-	-	-	-	
7.6	Servidor Carreira em Exercício Descentralizado	2	-	-	15	-	1	-	-	-	1	-	-	1	
7.7	Servidor Requisitado Outros Órgãos e Esferas	3	-	-	-	1	2	1	-	1	-	-	1	-	
7.8	Sem Vínculo com a União	13	2	-	-	3	-	3	2	2	4	2	-	1	
8	Total de Servidores (1+2+7)	37	12	28	31	22	44	24	11	29	41	49	17	27	
		%	5,1%	1,7%	3,9%	4,3%	3,0%	6,1%	3,3%	1,5%	4,0%	5,7%	6,8%	2,3%	3,7%

Fonte: Superintendência de Recursos Humanos da Aneel

Legenda: A. Diretoria e Chefia de Gabinete; B. Auditoria Interna; C. Outros; D. Procuradoria-Geral; E. Secretaria-Geral; F. Superintendência de Administração e Finanças; G. Super. de Licitações e Controle de Contratos e Convênios; H. Super. de Planejamento da Gestão; I. Super. de Recursos Humanos; J. Super. de Gestão Técnica da Informação; K. Super. de Regulação Econômica; L. Super. de Estudos de Mercado; M. Super. de Mediação Administrativa, Ouvidoria Setorial e Participação Pública.

Tabela 3.7b – Aneel – Número de Servidores nas Diretorias, Gerências e Superintendências – 2012

Tipologia dos Cargos		N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Total
1	Servidor Efetivo Não Comission. (1.1+...+1.5)	18	27	18	33	23	35	42	7	16	10	10	9	490
1.1	Especialista em Regulação	1	13	11	21	16	24	31	4	13	8	6	5	215
1.3	Analista Administrativo	9	8	4	2	2	5	5	1	-	-	1	2	128
1.4	Técnico Administrativo	7	6	3	6	5	5	6	2	3	2	3	2	136
1.5	Quadro Específico - Redistribuído	1	-	-	4	-	1	-	-	-	-	-	-	11
2	Servidor Carreira Exercício Descentralizado	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	9	6	10	10	10	10	12	8	7	9	8	6	227
7.1	Especialista em Regulação	2	2	3	8	6	8	4	7	6	8	5	4	90
7.3	Analista Administrativo	2	-	-	1	3	-	-	-	-	1	-	1	30
7.4	Técnico Administrativo	-	-	2	-	-	-	2	-	-	-	-	-	13
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	2	-	3	-	1	-	-	-	-	-	1	-	10
7.6	Servidor Carreira em Exercício Descentralizado	-	1	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	23
7.7	Servidor Requisitado Outros Órgãos e Esferas	1	2	-	-	-	1	-	1	-	-	1	-	15
7.8	Sem Vínculo com a União	2	1	2	1	-	1	4	-	1	-	1	1	46
8	Total de Servidores (1+2+7)	27	33	28	43	33	45	54	15	23	19	18	15	725
		%	3,7%	4,6%	3,9%	5,9%	4,6%	6,2%	7,4%	2,1%	3,2%	2,6%	2,5%	100,0%

Fonte: Superintendência de Recursos Humanos da Aneel

Legenda: N. Superintendência de Comunicação e Relações Institucionais; O. Super. de Concessões e Autorizações de Geração; P. Super. de Concessões, Permissões e Autorizações de Transmissão e Distribuição; Q. Superintendência de Gestão e Estudos Hidroenergéticos; R. Super. de Fiscalização dos Serviços de Geração; S. Super. de Fiscalização dos Serviços de Geração; T. Super. de Fiscalização Econômica e Financeira; U. Super. de Regulação dos Serviços de Geração; V. Super. de Regulação dos Serviços de Transmissão; W. Super. de Regulação dos Serviços de Distribuição; X. Super. de Regulação de Serviços Comerciais; Y. Super. de Pesquisa e Desenvolvimento e Eficiência Energética.

F. Distribuição da força de trabalho em núcleos descentralizados

A Aneel não possui núcleos descentralizados. Todo o efetivo funcional desenvolve suas atividades na sede da Agência, localizada no Distrito Federal.

G. Redução da força de trabalho

A Tabela 3.8 apresenta os quantitativos que refletem a redução da força de trabalho da Agência no ano de 2012. Do total dos afastamentos – 77 –, grande parte se refere a licenças remuneradas: 59. Destas, 45 correspondem a licenças por motivo de doença em pessoa da família, o que, em geral, não envolve longos períodos de tempo. Os afastamentos para estudo ou missão no exterior ou para programas de pós-graduação fazem parte de programas de capacitação que qualquer boa instituição mantém. As cedências, por seu turno, constituem o tipo de afastamento que causa os maiores prejuízos para esta e para as demais agências. Em geral, os servidores cedidos são especialmente qualificados e não podem ser repostos de maneira automática. No ano de 2012, a Agência cedeu três servidores para ocupação de cargos em comissão em outros órgãos. No total, são 19 servidores cedidos sem previsão de data de retorno; também no total, há 10 servidores em licença de maior prazo, porém com período fixado.

Tabela 3.8 – Aneel – Redução da Força de Trabalho – 2012

Tipologia dos afastamentos		Quantidade de pessoas em 2012
2	Cedidos (2.1)	3
2.1	Exercício de cargo em comissão	3
3	Afastamentos (3.2+3.4)	14
3.2	Para estudo ou missão no exterior	5
3.4	Para participação em programa de pós-graduação <i>stricto sensu</i> no país	9
5	Licença remunerada (5.1+5.2)	59
5.1	Doença em pessoa da família	45
5.2	Capacitação	14
6	Licença não remunerada (6.3)	1
6.3	Atividade política	1
8	Total de servidores afastados em 2012 (2+3+5+6)	77

Fonte: Superintendência de Recursos Humanos da Aneel

3.3.3 Posicionamentos da Agência por meio de respostas ao questionário

Juntamente com o preenchimento das planilhas sobre os quantitativos de pessoal apresentadas na seção anterior, a Superintendência de Recursos Humanos da Aneel respondeu a questionário constituído de questões sobre a situação atual da força de trabalho da Agência e projeções sobre necessidades em curto e em médio prazos.

A seguir, nesta seção, apresenta-se a tabulação das respostas dadas ao questionário.

A. Quantitativos da força de trabalho da Agência

Questão 1: Como a Agência avalia o número de servidores considerando a carga de trabalho atual e em curto e médio prazos?

Tipologia de cargos	Atual	Em curto prazo (próximos 2 anos)	Em médio prazo (3 a 5 anos)
Especialista em Regulação	I	LP	I
Analista Administrativo	I	LP	I
Técnico Administrativo	I	LP	I
Em função de confiança		LP	I

Legenda: S – suficiente; LP – suficiente, mas com limitações pontuais; I – insuficiente.

A Agência considera insuficiente o número atual de servidores que ocupam cargos nas carreiras principais. O mesmo ocorre no futuro, em médio prazo, incluindo-se nessa situação o número de ocupantes de funções de confiança. Em curto prazo, o número de servidores seria suficiente, havendo, entretanto, limitações pontuais. Com o objetivo de explicar a aparente contradição, a Agência fez os comentários a seguir reproduzidos.

Na fase atual: “As limitações se encontram na sede em todas as superintendências, que requisitaram, com justificativas, mais servidores por ocasião do pedido da Aneel ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MP) de liberação de nomeação de 50% a mais das vagas oriundas do último concurso realizado.”

Em curto prazo: “Caso seja autorizado a contratação de 50% a mais das vagas do concurso, o quadro de servidores efetivos da Aneel se aproximará do permitido em Lei (765 vagas), mas poderá haver deficiências pontuais, como nas áreas de fiscalização.”

Em médio prazo: “No prazo de três anos, o concurso da Aneel terá perdido a validade e novas vacâncias não poderão ser mais repostas, o que ocasionará déficit em todas as áreas da Agência.”

Questão 2: Como a Agência avalia o número de servidores de acordo com a lotação autorizada considerando as necessidades de pessoal em médio prazo (3 a 5 anos)?

Especialista em Regulação	Insuficiente
Analista Administrativo	Insuficiente
Técnico Administrativo	Insuficiente

Comentário da Agência: “Em pesquisa interna para subsidiar solicitação de 50% a mais das vagas do último concurso, todas as áreas demonstraram ter necessidade de mais pessoal e solicitaram mais vagas em suas unidades.”

Questão 3: Não obstante as atribuições contratuais dos colaboradores terceirizados não corresponderem a atribuições típicas de servidores ocupantes de cargo efetivo, existem casos, tal como notoriamente se verifica em outros órgãos públicos, de terceirizados exercendo funções atinentes a cargos efetivos em razão de imperiosa necessidade e insuficiência de servidores concursados ou contratados temporariamente para atender à demanda de serviço? Indique as áreas, as atividades e por que tal fato ocorre, informe como a Agência pretende lidar com essa situação no curto e médio prazos.

Resposta: “Não existe essa situação no momento. Os terceirizados exercem apenas funções que não são exclusivas de servidores.”

Questão 4: Como ocorre com as demais entidades do setor governamental, a Agência deve sofrer com a redução de sua força de trabalho em decorrência de aposentadorias, cedências, cessões, licenças etc. No espaço a seguir, indique (i) o significado que esses afastamentos vêm tendo para a Agência; (ii) em que áreas/setores essas dificuldades tendem a ser maiores; e (iii) que medidas podem ser propostas com o objetivo de reduzir os efeitos negativos da redução do efetivo funcional.

Comentários da Agência: “Como o quadro da Aneel é jovem, não é afetado por aposentadorias, e elas terão pouco impacto nos próximos anos. Apenas um servidor efetivo se aposentou até o momento e apenas mais um está previsto para se aposentar compulsoriamente em 2013. Sobre as cessões, a Aneel procura sempre manter um equilíbrio entre o número de servidores cedidos de outros órgãos para a Agência e vice-versa, sendo que atualmente há 18 servidores cedidos para outros órgãos e 16 de outros órgãos atuando na Agência.”

“As licenças que podem afetar o quadro são as de saúde e as de capacitação. As de saúde têm sido adequadamente tratadas pela equipe de junta e perícia oficial de entidade parceira e pela equipe de médico/assistente social/nutricionista/psicóloga atuando na Aneel, além de programas que visam à prevenção e tratamento, como exames médicos periódicos, ginástica laboral e acompanhamento da saúde do quadro de servidores. Já as licenças para capacitação, embora tragam impactos de médio prazo, são consideradas como investimentos, pois trazem alto retorno para a Agência e aprimoram a qualificação dos servidores.”

“As medidas efetivas para reduzir os efeitos negativos são: acompanhamento constante da saúde dos servidores, do número de cessões e concessões de licenças para capacitação vinculadas aos objetivos estratégicos da Agência, além de autorização de mais nomeações para a Aneel.”

B. Qualificação da força de trabalho da Agência

Questão 5: Considerando as exigências do trabalho nos vários setores, como a Agência avalia o perfil etário e o nível de escolaridade dos servidores?

Tipologia de cargos	Perfil etário dos servidores	Nível de escolaridade dos servidores
Especialista em Regulação		A
Analista Administrativo	PA	A
Técnico Administrativo	PA	A
Em função de confiança		A

Legenda: A – adequado; PA – parcialmente adequado; I – inadequado.

O nível de escolaridade dos ocupantes dos três tipos de cargos efetivos e de funções de confiança é considerado pela Agência como adequado. Já o perfil etário dos Analistas e dos Técnicos Administrativos é visto como parcialmente adequado.

Justificativas da Agência: “O quadro da Aneel ainda é bastante jovem, com 26% do quadro efetivo com até 30 anos de idade e 49% da força de trabalho efetiva compreendida entre 31 e 40 anos. Dessa forma, apesar de bem qualificado, é natural uma necessidade de mais experiência em gestão e mercado de trabalho.”

Questão 6: Em face às necessidades de servidores especializados, como a Agência considera os resultados obtidos até agora com a realização de concursos públicos para a seleção dos servidores de carreira?

Especialista em Regulação	Adequados
Analista Administrativo	Adequados
Técnico Administrativo	Adequados

A pergunta tem por objetivo colher a percepção dos responsáveis pelos recursos humanos a respeito da experiência até agora obtida com a realização de concursos para a seleção dos ocupantes dos três principais cargos da Agência. A avaliação foi no sentido de que os resultados em todos os casos têm sido adequados. Aqui, a Agência não fez comentários.

Questão 7: No quadro a seguir, indique as situações aplicáveis à Agência no que se refere a ações de qualificação do pessoal.

X	Realiza cursos de treinamento/capacitação de curta duração para o pessoal administrativo
X	Realiza cursos de treinamento/capacitação de curta duração para o pessoal técnico/administrativo

- X Realiza cursos de treinamento/capacitação de curta duração para o pessoal técnico das áreas finalísticas
- X Servidores das áreas técnicas são encaminhados para cursos de maior duração no Brasil
- X Servidores das áreas técnicas são encaminhados para cursos de maior duração no Exterior
- X Facilita/estimula os servidores a participarem de cursos à distância

Questão 8: Indique no espaço a seguir exemplos de cursos/ações de capacitação desenvolvidos pela Agência.

“Participação de servidores nos cursos oferecidos pelo Pró-Reg, em parceria estabelecida com a Escola Nacional de Administração Pública (Enap). Programa de Capacitação no Exterior com ações como o Master em Economia y Regulación de Los Servicios Públicos, curso com duração aproximada de cinco meses oferecido pela Universidade de Barcelona e o Theory and Operation of a Modern National Economy - Programa Minerva oferecido pela Universidade George Washington). Programa de Incentivo Educacional que contempla a concessão de bolsas de estudo para cursos de pós-graduação e afastamento integral com remuneração.”

C. Tipologia dos cargos principais da Agência

Questão 9: Considerando as necessidades e as características do trabalho desenvolvido nos vários setores, como a Agência avalia sua estrutura de cargos?

Especialista em Regulação	Adequada
Analista Administrativo	Adequada
Técnico Administrativo	Adequada

Os cargos efetivos da Agência foram criadas por meio da Lei nº 10.871, de 2004, que estabeleceu praticamente o mesmo modelo para as demais agências. O questionamento aqui tem por finalidade apurar como a Aneel avalia esse cargos em razão das necessidades e das especificidades do trabalho. A resposta considerou a referida estrutura de cargos como adequada. Não foram feitos comentários a esse respeito.

Questão 10: Faça uma estimativa de qual seria a lotação necessária, para a fase atual, em curto prazo (1 e 2 anos) e em médio prazo (3 a 5 anos).

Classes de cargos	Fase atual	Lotação necessária	
		Em curto prazo	Em médio prazo
Especialista em Regulação	318	365	
Analista Administrativo	157	200	
Técnico Administrativo	158	200	

Justificativas da Agência:

“Na fase atual, a lotação minimamente adequada é a reposição das vacâncias havidas. Para isso, é necessário realizar curso de formação para os Especialistas e que seja aprovado pelo MP a nomeação de novos técnicos oriundos de vacâncias.”

“Em curto prazo para atender as demandas crescentes de crescimento econômico do país e necessidades de aprimoramento do marco regulatório; realização adequada de análises de impacto regulatório e necessidades de fiscalização do setor elétrico.”

“Considerando o médio prazo, é importante ressaltar que o quantitativo de 765 servidores é o previsto na Lei 10.871, de 2004 para lotação na Aneel, publicada há oito anos, em um contexto em que a economia e o setor elétrico brasileiro eram consideravelmente menores (PIB de 1,8 trilhão de reais em 2004, ante 2,4 trilhões de

reais em 2011). Algumas áreas da Aneel consideram esse número muito baixo, devido ao aumento exponencial de atividades da Agência. Ressalta-se ainda que atualmente a Agência tem encontrado dificuldades em manter a qualidade das fiscalizações por meio dos convênios com Agências Estaduais, sendo necessário que se reveja a estrutura centralizada da Agência e avaliada a necessidade de criação de unidades regionais, o que por si demandaria um aumento no quadro legal.”

“Além disso, são necessidades da Aneel: (i) fiscalização *in loco* das 154 obras prioritárias para o atendimento da demanda de energia das cidades que serão sedes da Copa do Mundo; (ii) Implantação de novas e permanentes demandas como as redes inteligentes (*Smart Grids*); (iii) novo ciclo de revisão tarifária, que abrangerá 32 distribuidoras; (iv) renovação/licitação de concessões vincendas; (v) execução do Plano Nacional de Eficiência Energética e implantação de Análise de Impacto Regulatório (AIR); (vi) melhoria nos indicadores de qualidade do fornecimento de energia (DEC-FEC) por meio do incremento da fiscalização preventiva; e (vii) crescente participação de fontes renováveis no setor, ampliando o número de agentes, o que demandará maior trabalho nos processos de outorga e fiscalização.”

“Dessa forma, destaca-se que embora se tenha a percepção clara de que no médio prazo seja necessário ampliar o quadro previsto em lei, tal dimensionamento demandam estudos mais aprofundados, de forma que qualquer indicação numérica feita no presente momento não possibilitaria uma visão concreta da necessidade futura.”

Questão 11: Indique no espaço abaixo se há solicitações por parte da Agência no sentido da criação de novos cargos e da realização de concursos. Descreva rapidamente o estágio em que se encontra cada um desses processos.

Resposta: “Há solicitação da Aneel ao MPOG de autorização de 50% a mais das vagas do último concurso realizado para os cargos efetivos, em 2010.”

4 AGÊNCIA NACIONAL DE TELECOMUNICAÇÕES – ANATEL

4.1 Caracterização legal e estrutura diretiva

As origens legais da Anatel estão na Emenda Constitucional nº 8, de 15 de agosto de 1995, que estabelece a competência da União para explorar, diretamente ou mediante autorização, concessão ou permissão, os serviços de telecomunicações e de radiodifusão sonora e de sons e imagens. A Emenda prevê, também, que lei disporá sobre a organização dos serviços, a criação de um órgão regulador e outros aspectos institucionais.

A Lei em questão – nº 9.472, de 16 de julho de 1997 – encarrega a União, por intermédio do órgão regulador e nos termos das políticas estabelecidas pelos Poderes Executivo e Legislativo, de organizar a exploração dos serviços de telecomunicações. A organização inclui, entre outros aspectos, o disciplinamento e a fiscalização da execução, comercialização e uso dos serviços e da implantação e funcionamento de redes de telecomunicações, bem como da utilização dos recursos de órbita e espectro de radiofrequências.

Como órgão regulador, a mesma lei cria a Agência Nacional de Telecomunicações – Anatel, entidade integrante da administração indireta submetida a regime autárquico especial e vinculada ao Ministério das Comunicações, com sede no Distrito Federal, podendo estabelecer unidades regionais. A natureza de autarquia especial conferida à Agência é caracterizada por independência administrativa, ausência de subordinação hierárquica, mandato fixo e estabilidade de seus dirigentes e autonomia financeira. A Agência atuará como autoridade administrativa independente, assegurando-se-lhe, nos termos da Lei instituidora, as prerrogativas necessárias ao exercício adequado de sua competência.

A Agência tem como órgão máximo o Conselho Diretor, contando, também, com um Conselho Consultivo, Procuradoria, Corregedoria, e Ouvidoria, além das unidades especializadas incumbidas de diferentes funções. O Conselho Diretor é integrado por cinco conselheiros, com mandatos de cinco anos. Um dos conselheiros é nomeado pelo presidente da República para a presidência do Conselho Diretor por prazo fixado no ato de nomeação.

O Conselho Consultivo, órgão de participação institucionalizada da sociedade na Agência, será integrado por representantes indicados pelo Senado Federal, pela Câmara dos Deputados, pelo Poder Executivo, pelas entidades de classe das prestadoras de serviços de telecomunicações, por entidades representativas dos usuários e por entidades representativas da sociedade, nos termos do regulamento. O presidente do Conselho Consultivo será eleito pelos seus membros e terá mandato de um ano.

4.2 Competências e atribuições

A norma instituidora lista 31 competências da Agência. Entre elas, está a de elaborar e propor ao Presidente da República, por intermédio do Ministro de Estado das Comunicações, a adoção das seguintes medidas: (i) instituir ou eliminar a prestação de modalidade de serviço no regime público, concomitantemente ou não com sua prestação no regime privado; (ii) aprovar o plano geral de outorgas de serviço prestado no regime público; (iii) aprovar o plano geral de metas para a progressiva universalização de serviço prestado no regime público; e (iv) autorizar a participação de empresa brasileira em organizações ou consórcios intergovernamentais destinados ao provimento de meios ou à prestação de serviços de telecomunicações.

Entre as demais competências, estão as seguintes: (i) implementar, em sua esfera de atribuições, a política nacional de telecomunicações; (ii) expedir normas quanto à outorga, prestação e fruição dos serviços de telecomunicações no regime público; (iii) editar atos de

outorga e extinção de direito de exploração do serviço no regime público; (iv) celebrar e gerenciar contratos de concessão e fiscalizar a prestação do serviço no regime público, aplicando sanções e realizando intervenções; (v) editar atos de outorga e extinção do direito de uso de radiofrequência e de órbita, fiscalizando e aplicando sanções; (vi) expedir normas sobre prestação de serviços de telecomunicações no regime privado; e (vii) expedir e extinguir autorização para prestação de serviço no regime privado, fiscalizando e aplicando sanções.

Com a instituição do Fundo de Universalização dos Serviços de Telecomunicações – FUST, por meio da Lei nº 9.998, de 17 de agosto de 2000, a Agência recebeu a incumbência de: (i) implementar, acompanhar e fiscalizar os programas, projetos e atividades que aplicarem recursos do Fundo; (ii) elaborar e submeter, anualmente, ao Ministério das Comunicações a proposta orçamentária do Fundo, para inclusão no projeto de lei orçamentária anual; e (iii) prestar contas de sua execução orçamentária e financeira.

4.3 Recursos humanos

4.3.1 Principais agregados de despesas

A Tabela 4.1 apresenta as despesas da Anatel realizadas no período 2002/2011 de acordo com a classificação orçamentária por grupo de natureza da despesa, que são: Pessoal e Encargos Sociais, Outras Despesas Correntes e Investimentos e Inversões Financeiras. As despesas totais corresponderam a R\$ 258,2 milhões em 2002 e R\$ 401,2 milhões em 2011, totalizando R\$ 2.882,6 milhões nos dez anos. O crescimento médio anual foi de 5,0% e o acumulado no período alcançou 55,4% em valores correntes e (-) 6,9% se aplicado o deflator do IPCA.

Em 2011, os gastos com Pessoal e Encargos Sociais representaram 65% das despesas totais da Agência e foram crescentes em todos os anos da série, com crescimento médio anual de 15,2% (nominal). O mesmo não ocorreu com as Outras Despesas Correntes que tiveram crescimento médio anual negativo de 1,6%. Explica-se essa redução na medida em que a estruturação dos quadros de pessoal da Agência determinou a diminuição de despesas com serviços de consultoria e outros, gastos classificados como Outras Despesas Correntes.

Tabela 4.1 – Anatel – Despesas Liquidadas nos Principais Grupos – 2002/2011

Orçamentos Fiscal e da Seguridade Social – Em R\$ milhões correntes

Ano	Pessoal	% / Total	Outras D. Correntes	% / Total	Investimentos e Inv. Financ.	% / Total	Total	Crescim. Acumul.	IPCA Acumul.	Cresc. Real Acumul.
2002	73,0	28,3%	149,3	57,8%	35,9	13,9%	258,2	1,00	1,00	-
2003	79,9	34,6%	131,7	57,0%	19,3	8,4%	230,9	0,89	1,09	-18,2%
2004	82,1	32,6%	147,0	58,3%	22,9	9,1%	251,9	0,98	1,18	-17,0%
2005	90,9	39,3%	129,5	56,0%	10,9	4,7%	231,3	0,90	1,24	-27,9%
2006	107,9	47,0%	114,9	50,0%	6,9	3,0%	229,7	0,89	1,28	-30,6%
2007	129,3	49,2%	113,7	43,2%	20,0	7,6%	262,9	1,02	1,34	-23,9%
2008	168,2	56,0%	118,2	39,4%	13,9	4,6%	300,3	1,16	1,42	-18,0%
2009	204,4	62,7%	113,1	34,7%	8,3	2,5%	325,8	1,26	1,48	-14,7%
2010	254,7	65,3%	123,1	31,5%	12,5	3,2%	390,3	1,51	1,57	-3,5%
2011	260,1	64,8%	129,5	32,3%	11,6	2,9%	401,2	1,55	1,67	-6,9%
Total	1.450,5	50,3%	1.269,9	44,1%	162,1	5,6%	2.882,6			
Crescimento médio		15,2%		-1,6%		-11,8%	5,0%	55,4%		-6,9%
								Acum.		Acum.

Fonte: SIAFI/STN

Na Tabela 4.2, estão decompostos os gastos do grupo Pessoal em seus elementos. Os salários pagos aos servidores dos quadros da Agência estão apropriados no elemento 11 – Vencimentos e Vantagens Fixas – Pessoal Civil. O crescimento das despesas nesta rubrica indica a progressiva estruturação do quadro próprio da Agência e, ao mesmo tempo, evidencia

a progressiva redução das despesas no elemento 96 – Ressarcimento de Despesas de Pessoal Requisitado. A modalidade de Contratação por Tempo Determinado, igualmente necessária na fase inicial da Agência, deixa de ser utilizada a partir de 2008.

Tabela 4.2 – Anatel – Despesas Liquidadas no Grupo Pessoal – 2002/2011

Orçamentos Fiscal e da Seguridade Social – Em R\$ milhões correntes

Elementos de Despesa	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Total
11 Vencim. e Vantagens Fixas – Pessoal Civil	29,9	37,9	23,0	34,1	53,0	81,5	117,3	147,0	186,5	199,7	909,9
96 Ressarcim. de Desp. Pessoal Requisitado	31,6	31,5	35,9	31,2	26,1	24,7	24,0	23,7	23,0	13,1	264,8
13 Obrigações Patronais	5,7	7,0	6,9	7,0	14,3	17,3	24,2	30,6	39,4	41,7	194,1
4 Contratação por Tempo Determinado	4,7	2,5	14,6	16,5	13,3	3,8	-	-	-	-	55,4
92 Despesas de Exercícios Anteriores	1,0	0,8	1,3	1,4	0,2	0,4	0,3	0,1	1,9	1,2	8,6
1 Aposentadorias e Reformas	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5	0,9	1,4	1,9	2,6	3,0	11,3
16 Outras Despesas Variáveis – Pessoal Civil	-	-	-	0,2	0,3	0,4	0,6	0,6	0,7	0,7	3,5
3 Pensões	-	-	0,1	0,1	0,2	0,3	0,4	0,4	0,4	0,5	2,4
91 Sentenças Judiciais	-	-	-	-	-	-	-	0,1	0,2	0,2	0,5
Total	73,0	79,9	82,1	90,9	107,9	129,3	168,2	204,4	254,7	260,1	1.450,5
Crescimento anual %		9%	3%	11%	19%	20%	30%	22%	25%	2%	
Crescimento no período	100	109	112	125	148	177	230	280	349	356	

Fonte: Siafi/STN

As despesas totais de pessoal cresceram 256%, em valores nominais, entre 2002 e 2011. Nos quatro primeiros anos, a Agência teve forte dependência de servidores requisitados e, em menor proporção, de contratados temporariamente. A partir de 2007, com o provimento de maior número de servidores efetivos ocupantes de cargos da Agência, a dependência de pessoal requisitado reduziu-se progressivamente.

4.3.2 Quantitativos de pessoal da Agência

A força de trabalho em exercício na Agência no final do ano de 2012 aparece quantificada nas tabelas a seguir apresentadas de acordo com uma série de critérios.

A. Distribuição da força de trabalho de acordo com o gênero

No final de 2012, conforme os dados demonstrados na Tabela 4.3, a Anatel possuía um total de 1.586 servidores nos vários cargos e demais modalidades de vínculos. Desse total, 65,3% são servidores da carreira ocupando cargos efetivos, 30,1% são servidores comissionados, e um percentual reduzido – 4,5% – são servidores requisitados de outros órgãos ou esferas ou, ainda, em exercício descentralizado ou provisório. Na data do presente levantamento, a Agência não contava mais com contratados temporariamente nem com colaboradores terceirizados.

Do total de servidores comissionados – 478 –, 371 são ocupantes de cargos efetivos das carreiras da Agência, 9 são servidores de carreira em exercício descentralizado, 55 são requisitados de outros órgãos ou esferas, e 43 não possuem vínculo com a União.

A distribuição do número de servidores por gênero em cada cargo ou modalidades de vínculo aparece, também, na Tabela 4.3. No conjunto dos servidores da Agência, 74,8% são homens e 25,2%, mulheres. Se considerados os servidores ocupantes de cargos efetivos, não comissionados, a proporção de homens é ainda maior: 78,9%. Entre os Técnicos em Regulação, apenas 4,9% são mulheres; por outro lado, entre os Analistas e Técnicos Administrativos, o percentual de mulheres cresce: 36,6% e 26,3%, respectivamente.

No conjunto dos servidores comissionados, o gênero feminino está um pouco melhor representado: 33,5%.

Tabela 4.3 – Anatel – Número de Servidores por Gênero – 2012

Tipologia dos Cargos		Masculino	%	Feminino	%	Total	%
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	817	78,9%	219	21,1%	1.036	65,3%
1.1	Especialista em Regulação	297	75,8%	95	24,2%	392	24,7%
1.2	Técnico em Regulação	353	95,1%	18	4,9%	371	23,4%
1.3	Analista Administrativo	85	63,4%	49	36,6%	134	8,4%
1.4	Técnico Administrativo	14	73,7%	5	26,3%	19	1,2%
1.5	Quadro Específico - Redistribuído	68	56,7%	52	43,3%	120	7,6%
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	12	46,2%	14	53,8%	26	1,6%
3	Servidor de Carreira em Exercício Provisório	5	83,3%	1	16,7%	6	0,4%
4	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	34	85,0%	6	15,0%	40	2,5%
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	318	66,5%	160	33,5%	478	30,1%
7.1	Especialista em Regulação	135	71,1%	55	28,9%	190	12,0%
7.2	Técnico em Regulação	16	88,9%	2	11,1%	18	1,1%
7.3	Analista Administrativo	43	75,4%	14	24,6%	57	3,6%
7.4	Técnico Administrativo	23	71,9%	9	28,1%	32	2,0%
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	28	37,8%	46	62,2%	74	4,7%
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	5	55,6%	4	44,4%	9	0,6%
7.7	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	37	67,3%	18	32,7%	55	3,5%
7.8	Sem Vínculo com a União	31	72,1%	12	27,9%	43	2,7%
8	Total de Servidores (1+2+3+4+7)	1.186	74,8%	400	25,2%	1.586	100%

Fonte: Gerência de Administração de Recursos Humanos da Anatel

B. Distribuição da força de trabalho em ações-meio e ações-fim

Na Tabela 4.4, estão distribuídos os servidores das diversas categorias funcionais da Anatel de acordo com o seu envolvimento em ações-meio ou em ações-fim. Segundo o levantamento, 85,5% de toda a força de trabalho vincula-se a ações-fim. Trata-se de proporção bastante próxima para os casos dos servidores efetivos e dos comissionados: 86,0% e 83,9%, respectivamente.

Tabela 4.4 – Anatel – Número de Servidores nas Ações-Meio e nas Ações-Fim – 2012

Tipologia dos Cargos		Meio	%	Fim	%	Total	%
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	140	13,5%	896	86,5%	1.036	65,3%
1.1	Especialista em Regulação	10	2,6%	382	97,4%	392	24,7%
1.2	Técnico em Regulação	6	1,6%	365	98,4%	371	23,4%
1.3	Analista Administrativo	97	72,4%	37	27,6%	134	8,4%
1.4	Técnico Administrativo	14	73,7%	5	26,3%	19	1,2%
1.5	Quadro Específico - Redistribuído	13	10,8%	107	89,2%	120	7,6%
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	1	3,8%	25	96,2%	26	1,6%
3	Servidor de Carreira em Exercício Provisório	3	50,0%	3	50,0%	6	0,4%
4	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	9	22,5%	31	77,5%	40	2,5%
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	77	16,1%	401	83,9%	478	30,1%
7.1	Especialista em Regulação	13	6,8%	177	93,2%	190	12,0%
7.2	Técnico em Regulação	3	16,7%	15	83,3%	18	1,1%
7.3	Analista Administrativo	35	61,4%	22	38,6%	57	3,6%
7.4	Técnico Administrativo	4	12,5%	28	87,5%	32	2,0%
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	10	13,5%	64	86,5%	74	4,7%
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	1	11,1%	8	88,9%	9	0,6%
7.7	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	6	10,9%	49	89,1%	55	3,5%
7.8	Sem Vínculo com a União	5	11,6%	38	88,4%	43	2,7%
8	Total de Servidores (1+2+3+4+7)	230	14,5%	1.356	85,5%	1.586	100%

Fonte: Gerência de Administração de Recursos Humanos da Anatel

No caso dos Especialistas e dos Técnicos em Regulação não comissionados, como é de se esperar, o percentual de envolvidos em ações-fim é maior: 97,4% e 98,4%, respectivamente. Já no caso dos Analistas e dos Técnicos Administrativos ocorre o contrário: 72,4% e 73,7%, respectivamente, participam da execução de ações-meio.

C. Distribuição da força de trabalho por faixa etária

A distribuição dos servidores da Agência por faixas etárias está demonstrada na Tabela 4.5. Do total de servidores, 12,7% possuem até 30 anos; 44,8% estão na faixa de 31 a 40 anos; 20,5% entre 41 e 50 anos; 17,6% entre 51 e 60 anos; e 4,4% possuem mais de 60 anos. Mais da metade dos servidores – 57,5% – possuem menos de 40 anos, e 78%, menos de 50 anos. Se considerados os integrantes das carreiras próprias, não comissionados, 61,4% possuem menos de 40 anos e 83,6%, menos de 50 anos.

O número total de servidores requisitados mais os que não possuem vínculo com a União é de 138. Destes, 68,8% possuem mais de 51 anos de idade.

Tabela 4.5 – Anatel – Número de Servidores por Faixa Etária – 2012

Tipologia dos Cargos		Até 30 anos	De 31 a 40 anos	De 41 a 50 anos	De 51 a 60 anos	Acima de 60 anos	Total
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	148	488	230	142	28	1.036
1.1	Especialista em Regulação	45	239	76	23	9	392
1.2	Técnico em Regulação	66	162	98	38	7	371
1.3	Analista Administrativo	29	80	16	7	2	134
1.4	Técnico Administrativo	8	7	3	1	-	19
1.5	Quadro Específico - Redistribuído	-	-	37	73	10	120
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	2	16	5	3	-	26
3	Servidor de Carreira em Exercício Provisório	-	-	-	6	-	6
4	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	-	5	3	22	10	40
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	51	202	87	106	32	478
7.1	Especialista em Regulação	13	131	30	16	-	190
7.2	Técnico em Regulação	3	11	2	1	1	18
7.3	Analista Administrativo	12	32	10	2	1	57
7.4	Técnico Administrativo	18	13	1	0	-	32
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	-	2	20	43	9	74
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	2	4	1	2	-	9
7.7	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	0	5	16	30	4	55
7.8	Sem Vínculo com a União	3	4	7	12	17	43
8	Total de Servidores (1+2+3+4+7)	201	711	325	279	70	1.586
	%	12,7%	44,8%	20,5%	17,6%	4,4%	100%

Fonte: Gerência de Administração de Recursos Humanos da Anatel

D. Distribuição da força de trabalho por nível de escolaridade

O nível de escolaridade dos servidores da Agência está demonstrado nos dados da Tabela 4.6. Considerado o conjunto, 84,6% dos servidores têm curso universitário de graduação ou grau superior. Há 113 servidores com curso de mestrado, dos quais 93 são Especialistas em Regulação.

O número de servidores que possuem o segundo grau ou técnico soma 245 – 15,4% do total de servidores. Destes, 122 são Técnicos em Regulação. Neste cargo, para cujo

provimento é exigido o nível médio, há 389 servidores, dos quais, 263 – 67,6% – possuem curso superior.

Tabela 4.6 – Anatel – Número de Servidores por Nível de Escolaridade – 2012

Tipologia dos Cargos		5	6	7	8	9	Total
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	182	542	236	72	4	1.036
1.1	Especialista em Regulação	-	185	143	60	4	392
1.2	Técnico em Regulação	122	212	32	5	-	371
1.3	Analista Administrativo	-	75	53	6	-	134
1.4	Técnico Administrativo	10	5	4	-	-	19
1.5	Quadro Específico - Redistribuído	50	65	4	1	-	120
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	16	9	-	1	26
3	Servidor de Carreira em Exercício Provisório	2	4	-	-	-	6
4	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	17	11	11	1	-	40
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	44	239	152	40	3	478
7.1	Especialista em Regulação	-	70	87	33	-	190
7.2	Técnico em Regulação	4	11	3	-	-	18
7.3	Analista Administrativo	-	33	23	1	-	57
7.4	Técnico Administrativo	10	19	3	-	-	32
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	20	45	8	-	1	74
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	7	2	-	-	9
7.7	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	3	27	21	4	-	55
7.8	Sem Vínculo com a União	7	27	5	2	2	43
8	Total de Servidores (1+2+3+4+7)	245	812	408	113	8	1.586
	%	15,4%	51,2%	25,7%	7,1%	0,5%	100%

Fonte: Gerência de Administração de Recursos Humanos da Anatel

Legenda: 5 - Segundo grau ou técnico; 6 - Superior; 7 - Aperfeiçoamento/Especialização/Pós-Graduação; 8 - Mestrado; e 9 - Doutorado/Pós-Doutorado/PhD/Livre Docência.

E. Distribuição da força de trabalho nas unidades principais

As Tabelas 4.7 a e b trazem o número de servidores distribuídos nas unidades administrativas principais da Agência.

Tabela 4.7a – Anatel – Número de Servidores nas Diretorias, Gerências e Superintendências – 2012

Tipologia dos Cargos		A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	2	2	3	12	8	5	3	-	2
1.1	Especialista em Regulação	2	-	1	5	1	5	2	-	2
1.2	Técnico em Regulação	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.3	Analista Administrativo	-	1	2	7	7	-	-	-	-
1.4	Técnico Administrativo	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.5	Quadro Específico - Redistribuído	-	1	-	-	-	-	1	-	-
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Servidor de Carreira em Exercício Provisório	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	-	1	-	-	-	-	-	-	-
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	54	10	6	8	9	2	8	8	7
7.1	Especialista em Regulação	25	2	5	4	3	1	2	1	2
7.2	Técnico em Regulação	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7.3	Analista Administrativo	1	3	-	1	3	-	1	3	-
7.4	Técnico Administrativo	4	3	-	-	-	-	2	2	1
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	5	1	-	-	1	1	2	1	-
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7.7	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	8	1	1	3	1	-	1	-	-
7.8	Sem Vínculo com a União	11	-	-	-	1	-	-	1	4
8	Total de Servidores (1+2+3+4+7)	56	13	9	20	17	7	11	8	9
	%	3,5%	0,8%	0,6%	1,3%	1,1%	0,4%	0,7%	0,5%	0,6%

Fonte: Gerência de Administração de Recursos Humanos da Anatel

Legenda: A. Conselho Diretor; B. Gabinete da Presidência; C. Assessoria Internacional; D. Assessoria Parlamentar de Comunicação Social; E. Assessoria de Relações com os Usuários; F. Assessoria Técnica; G. Corregedoria; H. Auditoria; I. Ouvidoria.

Tabela 4.7b – Anatel – Número de Servidores Diretorias, Gerências e Superintendências – 2012

Tipologia dos Cargos		J	K	L	M	N	O	P	Q	R	Total	
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	4	72	3	23	37	41	60	44	715	1.036	
1.1	Especialista em Regulação	4	8	3	19	30	39	48	29	194	392	
1.2	Técnico em Regulação	-	1	-	2	3	1	8	10	346	371	
1.3	Analista Administrativo	-	56	-	1	1	1	3	2	53	134	
1.4	Técnico Administrativo	-	4	-	-	1	-	-	-	14	19	
1.5	Quadro Específico - Redistribuído	-	3	-	1	2	-	1	3	108	120	
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	25	1	-	-	-	-	-	-	-	26	
3	Servidor de Carreira em Exercício Provisório	-	-	-	-	-	-	-	-	6	6	
4	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	2	4	-	-	2	-	-	1	30	40	
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	13	66	10	20	35	40	44	27	111	478	
7.1	Especialista em Regulação	-	13	4	12	19	21	23	12	41	190	
7.2	Técnico em Regulação	-	3	-	-	-	-	2	1	12	18	
7.3	Analista Administrativo	-	31	1	3	1	3	-	2	4	57	
7.4	Técnico Administrativo	2	4	1	1	3	5	1	2	1	32	
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	2	5	-	1	6	2	9	7	31	74	
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	8	1	-	-	-	-	-	-	-	9	
7.7	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	-	4	3	3	1	4	6	-	19	55	
7.8	Sem Vínculo com a União	1	5	1	-	5	5	3	3	3	43	
8	Total de Servidores (1+2+3+4+7)	44	143	13	43	74	81	104	72	862	1.586	
		%	2,8%	9,0%	0,8%	2,7%	4,7%	5,1%	6,6%	4,5%	54,4%	100%

Fonte: Gerência de Administração de Recursos Humanos da Anatel

Legenda: J. Procuradoria; K. Superintendência de Administração; L. Superintendência Executiva; M. Superintendência de Universalização; N. Superintendência de Serviços de Comunicação de Massa; O. Superintendência de Serviços Públicos; P. Superintendência de Serviços Privados; Q. Superintendência de Radiofrequência e Fiscalização – Sede; R. Superintendência de Radiofrequência e Fiscalização – ER/UO.

Nas superintendências envolvidas com atividades finalísticas da Agência estão concentrados 80% de toda a força de trabalho da Agência. Mais da metade – 58,9% – integram a Superintendência de Radiofrequência e Fiscalização, nos escritórios regionais, nas unidades operacionais e na sede. Nesta Superintendência estão adidos 56,9% dos Especialistas em Regulação e 96% dos Técnicos em Regulação. A segunda Superintendência com maior número de servidores é a da Administração com 9%, seguida da de Serviços Privados com 6,6% e da de Serviços Públicos com 5,1%

F. Distribuição da força de trabalho em núcleos descentralizados

As Tabelas 4.8 a e b trazem os quantitativos dos servidores da Agência conforme a sua distribuição nos escritórios regionais – ER, nas unidades operacionais – UO, bem como, na Sede, localizada no Distrito Federal. Os ER e as UO estão identificados nas legendas de cada tabela.

Na sede da Agência, estão lotados 46,2% do total de servidores (coluna A). Outros 16,1% integram os Escritórios Regionais de São Paulo e do Rio de Janeiro (colunas B e C). Entre os Especialistas em Regulação, 60,5% estão na Sede e 10,3% nos Escritórios de São Paulo e do Rio de Janeiro. Entre os Técnicos em Regulação, essa proporção é de 10,5% e 32,9%, respectivamente, e entre os Analistas Administrativos, de 70,7% e 6,3%, respectivamente.

Nos demais escritórios regionais, estão 424 servidores (26,7%), e nas unidades operacionais, 176 servidores, ou 11,1%.

Tabela 4.8a – Anatel – Número de Servidores em cada Núcleo Descentralizado da Agência – 2012

Tipologia dos Cargos		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	
1	Serv. Efetivo ñ Comis. (1.1+...+1.5)	336	136	74	13	43	20	61	43	28	8	11	33	12	13	
1.1	Especialista em Regulação	202	27	27	2	14	6	21	9	5	4	3	11	3	5	
1.2	Técnico em Regulação	35	95	30	5	20	9	32	27	14	3	4	13	7	5	
1.3	Analista Administrativo	82	8	3	1	4	1	5	3	3	-	-	4	-	1	
1.4	Técnico Administrativo	5	1	-	-	1	-	1	3	2	-	-	2	1	-	
1.5	Quadro Específico - Redistribuído	12	5	14	5	4	4	2	1	4	1	4	3	1	2	
2	Serv. Carreira Exerc. Descentral.	17	1	1	-	1	-	-	-	1	1	-	1	-	1	
3	Serv. Carreira Exercício Provisório	-	-	1	1	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	
4	Serv. Req. Outr. Órgãos e Esferas	8	22	2	-	-	1	1	-							
7	Servidor Comis. (7.1+...+7.8)	371	10	7	2	8	3	7	8	7	1	1	8	1	3	
7.1	Especialista em Regulação	150	2	4	1	4	1	5	3	5	-	1	3	-	-	
7.2	Técnico em Regulação	6	2	1	1	1	1	-	1	1	1	-	1	-	-	
7.3	Analista Administrativo	53	-	1	-	-	-	-	-	1	1	-	1	-	-	
7.4	Técnico Administrativo	31	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	46	2	-	-	3	1	1	1	-	-	-	3	1	3	
7.6	Serv. Carreira Exerc. Descentral.	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
7.7	Serv. Req. Outros Órgãos e Esferas	36	3	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	
7.8	Sem Vínculo com a União	40	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	
8	Total de Servidores (1+2+3+4+7)	732	169	85	16	52	24	69	51	38	10	12	42	13	17	
		%	46,2%	10,7%	5,4%	1,0%	3,3%	1,5%	4,4%	3,2%	2,4%	0,6%	0,8%	2,6%	0,8%	1,1%

Fonte: Gerência de Administração de Recursos Humanos da Anatel

Legenda: A. Sede; B. Escritório Regional de São Paulo; C. Escritório Regional do Rio de Janeiro; D. Unidade Operacional do Espírito Santo; E. Escritório Regional do Paraná; F. Unidade Operacional de Santa Catarina; G. Escritório Regional de Minas Gerais; H. Escritório Regional do Rio Grande do Sul; I. Escritório Regional de Pernambuco; J. Unidade Operacional de Alagoas; K. Unidade Operacional da Paraíba; L. Escritório Regional de Goiás; M. Unidade Operacional do Mato Grosso; N. Unidade Operacional do Mato Grosso do Sul.

Tabela 4.8b – Anatel – Número de Servidores em cada Núcleo Descentralizado da Agência – 2012

Tipologia dos Cargos		O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	Total
1	Serv. Efetivo ñ Comis. (1.1+...+1.5)	6	46	8	33	11	9	26	13	6	25	8	6	8	1.036
1.1	Especialista em Regulação	2	17	1	10	4	1	5	6	-	4	1	1	1	392
1.2	Técnico em Regulação	3	11	2	13	3	4	11	4	2	9	4	3	3	371
1.3	Analista Administrativo	-	7	1	4	-	-	3	-	-	4	-	-	-	134
1.4	Técnico Administrativo	-	1	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	19
1.5	Quadro Específico - Redistribuído	1	10	4	5	4	4	6	3	4	8	3	2	4	120
2	Serv. Carreira Exerc. Descentral.	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	26
3	Serv. Carreira Exercício Provisório	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	6
4	Serv. Req. Outr. Órgãos e Esferas	-	2	-	1	-	-	2	-	-	1	-	-	-	40
7	Servidor Comis. (7.1+...+7.8)	1	8	1	8	1	1	8	1	1	8	1	1	1	478
7.1	Especialista em Regulação	1	3	1	3	-	-	-	-	1	2	-	-	-	190
7.2	Técnico em Regulação	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	18
7.3	Analista Administrativo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	57
7.4	Técnico Administrativo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	32
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	-	-	-	3	1	1	3	-	-	2	1	1	1	74
7.6	Serv. Carreira Exerc. Descentral.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
7.7	Serv. Req. Outros Órgãos e Esferas	-	5	-	2	-	-	4	1	-	2	-	-	-	55
7.8	Sem Vínculo com a União	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	43
8	Total de Servidores (1+2+3+4+7)	7	56	9	43	12	10	37	14	7	36	9	7	9	1.586
		%	0,4%	3,5%	0,6%	2,7%	0,8%	0,6%	2,3%	0,9%	0,4%	2,3%	0,6%	0,4%	100%

Fonte: Gerência de Administração de Recursos Humanos da Anatel

Legenda: O. Unidade Operacional de Tocantins; P. Escritório Regional da Bahia; Q. Unidade Operacional de Sergipe; R. Escritório Regional do Ceará; S. Unidade Operacional do Rio Grande do Norte; T. Unidade Operacional do Piauí; U. Escritório Regional do Pará; V. Unidade Operacional

G. Redução da força de trabalho

A Tabela 4.9 apresenta o número de servidores que se encontravam afastados da Agência em 31-12-2012. O total de afastamentos no ano recém-fimido – 77 – corresponde a 4,9% da força de trabalho total. Afora o número de aposentados – 32, a principal razão para os afastamentos é a cessão de servidores para o exercício de função de confiança em outros órgãos ou entidades – 24. Ainda que, provavelmente, não haja prazos definidos para essas cessões, elas acabam representando sempre um ônus para a Agência.

Tabela 4.9 – Anatel – Redução da Força de Trabalho – 2012

Tipologia dos afastamentos		Quantidade de pessoas em 31/12
1	Aposentadoria	32
2	Cedidos (2.2+2.3)	32
2.2	Exercício de função de confiança	24
2.3	Outras situações previstas em leis específicas	8
3	Afastamentos (3.1+3.4)	4
3.1	Para exercício de mandato eletivo	1
3.4	Para participação em programa de pós-graduação <i>stricto sensu</i> no país	3
5	Licença remunerada (5.2)	4
5.2	Capacitação	4
6	Licença não remunerada (6.1+6.2+6.3+6.4+6.5)	5
6.1	Afastamento do cônjuge ou companheiro	1
6.4	Interesses particulares	4
8	Total de servidores afastados em 2012 (1+2+3+5+6)	77

Fonte: Gerência de Administração de Recursos Humanos da Anatel

4.3.3 Posicionamentos da Agência por meio de respostas ao questionário

Juntamente com o preenchimento das planilhas sobre os quantitativos de pessoal apresentadas na seção anterior, a Gerência de Administração de Recursos Humanos da Anatel respondeu a questionário constituído de questões sobre a situação atual da força de trabalho da Agência e projeções sobre necessidades em curto e em médio prazos.

A seguir, nesta seção, apresenta-se a tabulação das respostas dadas ao questionário.

A. Quantitativos da força de trabalho

Questão 1: Como a Agência avalia o número de servidores considerando a carga de trabalho atual e em curto e médios prazos?

Tipologia de cargos	Atual	Em curto prazo (próximos 2 anos)	Em médio prazo (3 a 5 anos)
Especialista em Regulação	I	I	I
Técnico em Regulação	I	I	I
Analista Administrativo	I	I	I
Técnico Administrativo	I	I	I
Colaborador Terceirizado	I	I	I
Em função de confiança	LP	S	S

Legenda: S – suficiente; LP – suficiente, mas com limitações pontuais; I – insuficiente.

Seja na fase atual, em curto prazo e em médio prazo, a Agência considera que o número de servidores é insuficiente em praticamente todos os tipos de vínculos. As áreas e segmentos carentes foram assim identificados:

Na fase atual:

“Sede: Superintendência de Serviços Privados; Superintendência de Serviços Públicos; Superintendência de Serviços de Comunicação de Massa; Superintendência de Radiofrequência e Fiscalização; Superintendência de Universalização; Superintendência de Administração Geral; Assessoria de Relações com os Usuários; Corregedoria; Auditoria Interna; Assessoria de Comunicação Social e Parlamentar; Procuradoria.

Unidades Regionais: Superintendência de Radiofrequência e Fiscalização; Superintendência de Administração Geral e Atendimento e Sala do Cidadão.

Terceirizados: tecnologia da informação; atividades de apoio administrativo; brigadistas.

Funções em falta: fiscais; gestores de projetos; gestores de processo; gestores de contrato; fiscais de contrato; pregoeiros; atendentes de demandas de usuários nas unidades regionais; pesquisadores de preço; profissionais especializados em licitações e contratos; analistas de negócio em tecnologia da informação; analistas administrativos com formação em gestão por competência e dimensionamento de força de trabalho.

Funções de confiança: limitações nas unidades regionais, considerando o aumento das atribuições ao longo do tempo.”

Em curto prazo (próximos dois anos):

“Sede: Superintendência de Fiscalização; Superintendência de Administração e Finanças; Procuradoria.

Unidades Regionais: Superintendência de Fiscalização; Superintendência de Administração e Finanças.

Terceirizados: Tecnologia da Informação; Atividades de apoio administrativo.

Funções em falta: Pregoeiros; Profissionais especializados em licitações e contratos.”

Em médio prazo (3 a 5 anos):

“Sede: Superintendência de Planejamento Regulatório (áreas de planejamento estratégico; análise de impacto regulatório; projetos institucionais e projetos de universalização com uso de recursos do FUST); Superintendência de Outorga e Recursos à Prestação (área de radiodifusão); Superintendência de Fiscalização (áreas de auditoria tributária e fiscalização de serviços); Superintendência de Competição (áreas de resolução de conflitos; custos da prestação dos serviços; e análise de mercado); Superintendência de Controle de Obrigações (área de ajustamento de conduta de operadoras); Superintendência de Relações com os Consumidores (área de interação institucional e educação para o consumo dos serviços); Superintendência de Gestão Interna (área de gestão do conhecimento e da informação); Superintendência de Administração e Finanças (área de gestão de custos).”

Questão 2: Como a Agência avalia o número de servidores de acordo com a lotação autorizada considerando as necessidades de pessoal em médio prazo (3 a 5 anos)

Especialista em Regulação	Insuficiente
Técnico em Regulação	Insuficiente
Analista Administrativo	Insuficiente
Técnico Administrativo	Insuficiente

Lotação autorizada é aquela determinada para a Agência pela Lei nº 10.871, de 2004. A resposta nesta questão mantém coerência com a avaliação feita na questão anterior: em médio prazo, a lotação autorizada nas quatro carreiras é insuficiente.

Comentário da Agência: “Os serviços de telecomunicações cresceram muito da época da criação do órgão regulador para cá e este crescimento não foi refletido numa ampliação do quadro de servidores. Além disso, a sociedade tem cobrado uma ação mais efetiva do regulador seja na defesa dos interesses dos usuários, seja na criação de instrumentos que incentivem a competição no setor; seja na fiscalização das prestadoras, cuja qualidade da prestação vem sendo amplamente criticada. Além do crescimento do setor, se observa uma constante incorporação de novas atribuições do regulador, seja por imposição legal, seja por acordos de cooperação com o Ministério Supervisor e outros órgãos públicos, seja por pressões dos *stakeholders*. O quadro é não só insuficiente do ponto de vista numérico, quanto qualitativo.

Em relação ao cargo de técnico-administrativo, por exemplo, a Agência chegou a ter um contrato terceirizado com 272 profissionais, mas a aprovação de vagas para substituição dos terceirizados foi de 46, inferior à demanda. Acrescente-se que o quadro de pessoal autorizado nunca foi totalmente preenchido.

A outra questão que dificulta a melhor utilização do quadro aprovado diz respeito à diferenciação de tratamento entre os cargos de nível superior, impossibilitando o trânsito de servidores entre áreas meio e fim.”

Questão 3: Se houver na Agência colaboradores terceirizados, descreva a situação dos mesmos: denominação da função, especificando suas atribuições contratuais e síntese do trabalho efetivamente executado, qualificação requerida, número de colaboradores e lotação.

Observação da Agência: “Os trabalhadores terceirizados no âmbito do Termo de Ajustamento de Conduta entre a Anatel e o Ministério Público do Trabalho estão sendo substituídos por servidores concursados, advindos do 4º Concurso Público.”

Questão 4: Não obstante as atribuições contratuais dos colaboradores terceirizados não corresponderem a atribuições típicas de servidores ocupantes de cargo efetivo, existem casos, tal como notoriamente se verifica em outros órgãos públicos, de terceirizados exercendo funções atinentes a cargos efetivos em razão de imperiosa necessidade e insuficiência de servidores concursados ou contratados temporariamente para atender à demanda de serviço? Se for o caso, indique as áreas, as atividades e por que tal fato ocorre, e informe como a Agência pretende lidar com essa situação no curto e médio prazos.

Resposta da Agência: “Embora na Anatel não haja contratados temporários ou terceirizados na situação acima mencionada, o que se observa é que a terceirização intensa de TI não tem sido benéfica para a organização. O conhecimento em sistemas que suportam o negócio não é incorporado à instituição. A proposição da Anatel para o próximo concurso público é de encaminhar um pleito com vagas específicas para servidores com formação em TI, de forma que este conhecimento possa ficar na organização.”

Questão 5: Como ocorre com as demais entidades do setor governamental, a Agência deve sofrer com a redução de sua força de trabalho em decorrência de aposentadorias, cedências, cessões, licenças etc. No espaço a seguir, indique (i) o significado que esses afastamentos vêm tendo para a Agência; (ii) em que áreas/setores essas dificuldades tendem a ser maiores; e (iii) que medidas podem ser propostas com o objetivo de reduzir os efeitos negativos da redução do efetivo funcional.

Resposta da Agência:

“(i) Os afastamentos impactam diretamente na realização das atribuições da Agência, de tal modo que há processos com bastante atraso em análise para julgamento em 1ª instância, bem como atividades cujo corpo técnico é insuficiente para atender às demandas. Questões como segregação de função muitas vezes não podem ser sequer consideradas, dado o número insuficiente de servidores que possibilite o cumprimento dessa regra. Outras atividades deixam de ser realizadas, embora sejam recomendadas pelos órgãos de controle, por não haver quadro efetivo suficiente para desempenhá-las.

(ii) pela observação as áreas administrativo-financeiras não têm respondido às demandas internas e sequer às recomendações dos órgãos de controle. Pelas críticas da sociedade à prestação dos serviços, o que se observa é que a fiscalização e outros instrumentos de acompanhamento da prestação deveriam ser intensificados.

(iii) impedimento de cessão nos primeiros 3 anos do servidor na Agência; requisitos básicos para a cessão (identificação do perfil e não do nome do profissional já reduziria a pressão); cessão apenas para ocupar cargos de nível DAS 5 para cima; vacâncias não deveriam precisar de nova aprovação do MPOG para realização de concurso, pois esta vaga já foi autorizada e, se houver concurso com validade vigente seria mais rápida a reposição do quadro de pessoal; no limite do quadro autorizado, o MPOG deveria autorizar a realização do concurso público tempestivamente.”

B. Qualificação da força de trabalho

Questão 6: Considerando as exigências do trabalho nos vários setores, como a Agência avalia o perfil etário e o nível de escolaridade dos servidores?

Tipologia de cargos	Perfil etário dos servidores	Nível de escolaridade dos servidores
Especialista em Regulação	A	PA
Técnico em Regulação	A	PA
Analista Administrativo	A	PA
Técnico Administrativo	A	I
Colaborador Terceirizado	A	PA
Em função de confiança	A	A

Legenda: A – adequado; PA – parcialmente adequado; I – inadequado.

A Agência considera como adequado, para todos os tipos de cargos e demais vínculos, o perfil etário dos servidores. O mesmo não ocorre com o nível de escolaridade, avaliado como parcialmente adequado entre os Especialistas e Técnicos em Regulação e Analistas Administrativos, assim como, no caso dos colaboradores terceirizados. O nível de escolaridade dos Técnicos Administrativos foi considerado como inadequado. Apenas do caso das funções de confiança, a escolaridade foi avaliada como adequada. Nas Tabelas 4.5 e 4.6 da seção 4.3.2 encontram-se os dados estatísticos que permitem melhor entendimento da avaliação realizada nesta questão pela Agência.

Comentário da Agência: “O nível de escolaridade, embora alto, muitas vezes não significa experiência na área na qual o servidor irá trabalhar. Como o concurso público não faz uma seleção para áreas específicas, o que acontece na prática é que muitas vezes aquele é o primeiro emprego, exigindo muito da capacitação *on the job* e da capacitação técnica especializada. Isto ocorre indistintamente entre sede e unidades regionais, bem como em todas as superintendências, com maior pressão sobre a superintendência de radiofrequência e fiscalização e a superintendência de administração geral.”

Questão 7: Em face às necessidades de servidores especializados, como a Agência considera os resultados obtidos até agora com a realização de concursos públicos para a seleção dos servidores de carreira?

Especialista em Regulação	Parcialmente adequados
Técnico em Regulação	Adequados
Analista Administrativo	Parcialmente adequados
Técnico Administrativo	Adequados

A questão tem por objetivo colher a percepção da Agência a respeito da experiência até agora obtida com a realização de concursos para a seleção dos ocupantes dos principais de cargos da Agência. A Agência reconhece que os resultados em todos os casos foram adequados no caso das duas carreiras de Técnicos: em Regulação e Administrativos. Entretanto, os resultados foram parcialmente adequados em se tratando de Especialistas em Regulação e em Analista Administrativo.

Comentário da Agência: “O concurso deveria permitir análise de perfil psíquico e orientar de antemão a área para a qual o servidor está sendo selecionado, evitando as pressões por remanejamentos e remoção por inadequação do perfil. Há área de pouco ou nenhum interesse cujo processo de retenção do servidor fica extremamente prejudicado. Quanto às provas deveriam contemplar questões práticas e menos acadêmicas. O processo seletivo propicia a aprovação “do bom de prova” e não propriamente do conhecimento exigido pelo setor regulado. Os setores regulados exigem conhecimento especializado, pouco requerido nas provas de seleção.”

Questão 8: No quadro a seguir, indique as situações aplicáveis à Agência no que se refere a ações de qualificação do pessoal.

- Realiza cursos de treinamento/capacitação de curta duração para o pessoal administrativo
- Realiza cursos de treinamento/capacitação de curta duração para o pessoal técnico/administrativo
- Realiza cursos de treinamento/capacitação de curta duração para o pessoal técnico das áreas finalísticas
- Servidores das áreas técnicas são encaminhados para cursos de maior duração no Brasil
- Facilita/estimula os servidores a participarem de cursos à distância
- Estágio na Agência Reguladora Espanhola de Telecomunicações (CMT)

Questão 9: Indique no espaço a seguir exemplos de cursos/ações de capacitação desenvolvidos pela Agência:

- Fundamentos de Sistemas de Telecomunicações
- SCM - Técnico, Jurídico e Contábil
- Sistemas e Tecnologia de Comunicações Móveis
- Redes Locais e de Longa Distância
- Redes IP e aplicações
- Sistemas e Tecnologias de Telefonia Fixa
- Telecomunicações para Não Engenheiros
- Redes IP e aplicações
- SQL - Banco de Dados
- Normas de Fiscalização
- Probabilidade e Estatística para Telecomunicações
- Analísadores de Espectro: princípio de funcionamento, operação e técnicas de medidas
- Implementação do Nono Dígito no SMP
- TV Digital: Tratamento e Transmissão de Vídeo e Áudio
- Fundamentos dos Sistemas de Informações Geográficas
- Fundamentos em Gestão de Projetos
- Gestão de Processos

Qualidade de Vida no Trabalho
 Atendimento ao Público
 Negociação: Técnicas e Estratégias
 Gestão e Fiscalização de Instrumentos Contratuais e Administrativos
 Elaboração de Projeto Básico e Termo de Referência
 Licitações e Contratos: Lei Geral, Pregão e Registro de Preços
 A Formação de preços dos serviços contínuos e a Planilha da IN nº 02/2008
 Contabilidade Pública na Administração Pública
 Administração Orçamentária e Financeira
 Siafi Operacional e Gerencial
 Pacote Office 2010
 Liderança. Reflexão e Ação
 Gestão da Mudança
 Gestão Estratégica de Pessoas e Equipes e Gestão por competências
 Programa de Desenvolvimento de Gerentes Operacionais e Supervisores – DGOS
 Gestão de riscos
 Processo Administrativo Disciplinar – PAD
 Metodologia e Planejamento de Auditoria de Risco

Questão 10: Na hipótese de as ações identificadas acima não serem suficientes para atender as necessidades de capacitação identificadas pela Agência, indique as modalidades de cursos de treinamento/capacitação que deveriam ser disponibilizados/facilitados aos servidores.

Especialista em Regulação	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Técnico em Regulação	1	2	3	4	5	6	7	8		10
Analista Administrativo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Técnico Administrativo	1	2	3	4	5	6	7	8		10
Colaborador Terceirizado										10
Em funções de confiança	1	2	3	4	5	6	7	8		10

Legenda: 1. Cursos de curta duração presenciais; 2. Cursos de curta duração à distância; 3. Cursos de longa duração presenciais no Brasil; 4. Cursos de longa duração à distância no Brasil; 5. Cursos de longa duração presenciais no exterior; 6. Cursos de longa duração à distância no exterior; 7. Seminários no Brasil; 8. Seminários no exterior; 9. Intercâmbio com órgãos reguladores; e 10. Ambientação interna/funcionamento do órgão regulador.

C. Tipologia dos cargos principais da Agência

Questão 11: Considerando as necessidades e as características do trabalho desenvolvido nos vários setores, como a Agência avalia sua estrutura de cargos?

Especialista em Regulação	Parcialmente adequada
Técnico em Regulação	Parcialmente adequada
Analista Administrativo	Parcialmente adequada
Técnico Administrativo	Parcialmente adequada

O questionamento aqui busca apurar como a Agência avalia essas carreiras em razão das necessidades e das especificidades do trabalho. A resposta considerou as quatro carreiras como parcialmente adequadas. Apesar dessa avaliação, a Agência afirmou que “Não há estudos conclusivos nessa linha”.

Questão 12: Faça uma estimativa de qual seria a lotação necessária, para a fase atual, em curto prazo (1 e 2 anos) e em médio prazo (3 a 5 anos).

Classes de cargos	Lotação necessária		
	Fase atual	Em curto prazo	Em médio prazo
Especialista em Regulação	720	720	792
Técnico em Regulação	485	485	533
Analista Administrativo	250	250	275
Técnico Administrativo	235	235	258

Justificativa da Agência: “Na fase atual e também no curto prazo, é necessário o preenchimento do quadro de vagas previsto na Lei nº 10.871, de 2004. Para uma estimativa mais precisa para o médio prazo, é necessário amplo estudo de dimensionamento das necessidades de pessoal, abrangendo toda a Agência, contando com análise e realocação de perfis profissionais e com prévia otimização de processos organizacionais, e ainda planejamento da força de trabalho, com o estabelecimento de cenários de ampliação das competências organizacionais e metas de desempenho. Contudo, em médio prazo considera-se pelo menos um aumento de 10% em relação ao quadro atual.”

Ainda em 2013, a Anatel pretende concluir os estudos e iniciar a implantação de um novo modelo de organização de suas atividades. Assim, como foi observado pela Agência, projeções sobre as futuras necessidades de pessoal serão melhor avaliadas a partir dessa reestruturação.

Questão 13: Indique no espaço abaixo se há solicitações por parte da Agência no sentido da criação de novos cargos e da realização de concursos. Descreva rapidamente o estágio em que se encontra cada um desses processos.

Resposta:

“Atualmente, está em andamento o 4º Concurso Público, com vistas à substituição de mão de obra terceirizada. Ainda nesse ano será encaminhado ao MPOG pleito para realização de novo concurso, com o intuito de preenchimento do quadro atual.”

5 AGÊNCIA NACIONAL DE PETRÓLEO, GÁS NATURAL E BIOCOMBUSTÍVEIS – ANP

5.1 Caracterização legal e estrutura diretiva

A Agência Nacional de Petróleo foi criada pela Lei nº 9.478, de 6 de agosto de 1997. Por meio da Lei nº 11.097, de 13 de janeiro de 2005, a Agência recebeu a atual denominação. Trata-se de entidade da administração indireta, submetida ao regime autárquico de natureza especial, vinculada ao Ministério de Minas e Energia. Tem sede e foro no Distrito Federal e escritório central na cidade do Rio de Janeiro.

A ANP surgiu em decorrência da aprovação da Emenda Constitucional nº 9, de 9 de novembro de 1995, que autoriza a União a contratar com empresas estatais ou privadas a realização das atividades de (i) pesquisa e lavra das jazidas de petróleo e gás natural e outros hidrocarbonetos fluidos; (ii) refinação do petróleo nacional ou estrangeiro; (iii) importação e exportação dos produtos e derivados básicos resultantes das atividades previstas nos incisos anteriores; e (iv) transporte marítimo do petróleo bruto de origem nacional ou de derivados básicos de petróleo produzidos no País, bem assim o transporte, por meio de conduto, de petróleo bruto, seus derivados e gás natural de qualquer origem. A flexibilização do monopólio do petróleo decorrente da emenda e a necessidade de regular esse mercado tendo em vista a defesa do interesse dos consumidores quanto à oferta, aos preços e à qualidade dos produtos foram os fatores determinantes da criação da Agência.

A ANP é dirigida, em regime de colegiado, por uma diretoria composta de um diretor-geral e quatro diretores. Os membros da diretoria serão nomeados pelo presidente da República, após aprovação dos respectivos nomes pelo Senado Federal, e cumprirão mandatos de quatro anos, não coincidentes, permitida a recondução. A variedade e a complexidade das atividades da Agência está representada na ampla estrutura administrativa constituída por quinze superintendências, sete coordenadorias, três núcleos, três centros, além da secretaria-executiva, auditoria, corregedoria e um procurador-geral.

5.2 Competências e atribuições

Concebida inicialmente como órgão regulador da indústria do Petróleo, a Agência posteriormente assumiu a regulação da indústria do gás natural e dos biocombustíveis. Suas atribuições estão estabelecidas no art. 8º da Lei nº 9.478, de 1997 e nas leis que a alteraram, especialmente, as Leis nºs 11.097, de 2005; 11.909, de 4 de março de 2009; 12.351, de 22 de dezembro de 2010; e 12.490, de 16 de setembro de 2011. Entre as suas principais atribuições estão: (i) implementar a política nacional de petróleo, gás natural e biocombustíveis; (ii) garantir o suprimento de derivados de petróleo, gás natural e seus derivados, e de biocombustíveis, em todo o território nacional; e (iii) proteger os interesses dos consumidores quanto a preço, qualidade e oferta dos produtos.

As principais ações da ANP podem ser assim sintetizadas: (i) promover estudos visando à delimitação de blocos, para efeito de concessão ou contratação sob o regime de partilha de produção das atividades de exploração, desenvolvimento e produção; (ii) elaborar os editais e promover as licitações para a concessão de exploração, desenvolvimento e produção, celebrando os contratos delas decorrentes e fiscalizando a sua execução; (iii) fiscalizar diretamente e de forma concorrente ou mediante convênios com órgãos dos Estados e do Distrito Federal as atividades integrantes da indústria do petróleo, do gás natural e dos biocombustíveis, bem como aplicar as sanções administrativas e pecuniárias previstas em lei, regulamento ou contrato; (iv) organizar e manter o acervo das informações e dados técnicos relativos às atividades reguladas da indústria do petróleo, do gás natural e dos biocombustíveis; (v) autorizar a prática da atividade de comercialização de gás natural, dentro

da esfera de competência da União; (vi) especificar a qualidade dos derivados de petróleo, gás natural e seus derivados e dos biocombustíveis; (vii) regular e autorizar as atividades relacionadas à produção, à importação, à exportação, à armazenagem, à estocagem, ao transporte, à transferência, à distribuição, à revenda e à comercialização de biocombustíveis, assim como avaliação de conformidade e certificação de sua qualidade, fiscalizando-as diretamente ou mediante convênios.

5.3 Recursos humanos

5.3.1 Principais agregados de despesas

A Tabela 3.1 apresenta um apanhado das principais despesas da Agência em cada ano da série compreendida entre 2002 e 2011. Como principais agregados de despesas foram tomados os seguintes grupos: Pessoal e Encargos Sociais, Outras Despesas Correntes e Investimentos e Inversões Financeiras.

Tabela 5.1 – ANP – Despesas Liquidadas nos Principais Grupos – 2002/2011

Orçamentos Fiscal e da Seguridade Social – Em R\$ milhões correntes

Ano	Pessoal	% / Total	Outras D. Correntes	% / Total	Investimentos e Inv. Financ.	% / Total	Total	Crescim. Acumul.	IPCA Acumul.	Cresc. Real Acumul.
2002	24,1	10,8%	161,5	72,6%	37,0	16,6%	222,5	1,00	1,00	-
2003	31,6	14,6%	174,8	80,9%	9,6	4,4%	216,0	0,97	1,09	-11,2%
2004	27,9	15,5%	134,4	74,7%	17,6	9,8%	179,8	0,81	1,18	-31,3%
2005	28,3	13,0%	185,3	85,0%	4,4	2,0%	218,0	0,98	1,24	-21,2%
2006	41,7	18,8%	173,0	77,9%	7,5	3,4%	222,1	1,00	1,28	-22,1%
2007	46,7	16,6%	226,2	80,5%	8,1	2,9%	281,0	1,26	1,34	-5,7%
2008	70,8	17,0%	336,4	80,6%	10,1	2,4%	417,3	1,88	1,42	32,2%
2009	108,9	24,5%	327,9	73,9%	7,2	1,6%	443,9	1,99	1,48	34,9%
2010	125,8	30,6%	279,8	68,0%	5,9	1,4%	411,5	1,85	1,57	18,0%
2011	132,7	37,9%	211,5	60,4%	5,9	1,7%	350,1	1,57	1,67	-5,7%
Total	638,5	21,6%	2.210,7	74,6%	113,2	3,8%	2.962,4			
Crescimento médio		20,9%		3,0%		-18,4%	5,2%	57,3% Acum.		-5,7% Acum.

Fonte: Siafi/STN

No período considerado, os gastos totais da Agência quase alcançaram o montante de R\$ 3 bilhões. Os gastos anuais passaram de R\$ 222,5 milhões em 2002 para R\$ 350,1 milhões em 2011. O crescimento nominal médio das despesas no período foi de 5,2% positivo e 5,7% negativo se descontada a inflação.

Na ANP, os gastos classificados em Outras Despesas Correntes assumem grande importância, tendo representado 74,6% do total das despesas consideradas no período, percentual esse que chegou a ser superior em alguns anos da série. Neste grupo, estão os Serviços de Terceiros – Pessoa Jurídica onde se classificam despesas com serviços fiscalizatórios e de qualidade dos combustíveis, bem como os estudos de geologia. Em 2008, o expressivo montante despendido – R\$ 336,4 milhões – englobou R\$ 178,4 milhões referentes a crédito especial para cobertura do saldo remanescente da Conta Petróleo (Lei nº 11.748, de 21 de julho de 2008), encargo na realidade do governo federal e não da Agência.

A composição das despesas com Pessoal e Encargos Sociais pode ser vista nos dados da Tabela 5.2.

Tabela 5.2 – ANP – Despesas Liquidadas no Grupo Pessoal – 2002/2011

Orçamentos Fiscal e da Seguridade Social – Em R\$ milhões correntes

Elementos de Despesa		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Total
11	Vencimentos e Vantagens Fixas – Pessoal Civil	18,0	20,5	11,9	12,9	29,8	36,0	55,9	87,9	100,5	106,5	479,9
13	Obrigações Patronais	3,2	3,3	2,0	1,5	5,7	7,1	11,4	17,8	20,4	21,4	93,8
4	Contratação por Tempo Determinado	2,5	1,5	8,4	6,9	4,0	1,0	-	-	-	-	24,3
96	Ressarcimento de Desp. de Pessoal Requisitado	-	5,0	5,0	6,2	1,7	1,5	1,6	1,3	1,3	1,3	24,9
92	Despesas de Exercícios Anteriores	0,4	1,2	0,3	0,5	0,1	0,4	0,7	0,0	0,8	0,2	4,6
1	Aposentadorias e Reformas	-	0,1	0,2	0,2	0,3	0,4	0,8	1,3	1,9	2,4	7,6
-	Demais	-	-	0,1	0,1	0,1	0,3	0,4	0,6	0,9	0,9	3,4
Total		24,1	31,6	27,9	28,3	41,7	46,7	70,8	108,9	125,8	132,7	638,5
Crescimento anual %			31%	-12%	1%	47%	12%	52%	54%	16%	5%	
Crescimento no período		100	131	116	117	173	194	294	452	522	551	

Fonte: Siafi/STN

Em valores nominais, as despesas de pessoal cresceram 451% entre 2002 e 2011. Nos cinco primeiros anos, a Agência teve forte dependência de servidores contratados temporariamente, assim como, de pessoal requisitado. A partir de 2007, com o provimento de maior número de servidores efetivos ocupantes de cargos da Agência, essa dependência progressivamente reduziu-se.

5.3.2 Quantitativos de pessoal da Agência

Nas tabelas a seguir apresentadas, é quantificada a força de trabalho em exercício na Agência no final do ano de 2012, em conformidade com uma série de critérios.

A. Distribuição da força de trabalho de acordo com o gênero

Conforme os dados do final de 2012 expressos na Tabela 5.3, a ANP possui um total de 932 servidores nos vários cargos e nas demais modalidades de vínculos. Desse total, 42,8% são servidores de carreira não comissionados, 35,4% são servidores comissionados, e 20,5% são colaboradores terceirizados.

A respeito desses últimos, a Agência informa que pouco mais da metade – 10,9% – são executores de atividades próprias de cargos efetivos e os demais 9,5% desenvolvem outros tipos de atividades. O exercício de atividades privativas de cargos efetivos por colaboradores terceirizados é prática vedada pela legislação aplicável e tem merecido bastante atenção do Tribunal de Contas da União – TCU. Mais adiante neste documento, a ANP apresenta as suas justificativas a respeito dessa prática e as providências que vem sendo tomadas com vistas a solucionar o problema.

Do total de servidores – 932 –, 65,4% são hoje ocupantes de cargos efetivos das carreiras da Agência. Dos 330 servidores que ocupam funções comissionadas, 210 são ocupantes de cargos efetivos, 13 são servidores de carreira em exercício descentralizado, 32 foram requisitados de outros órgãos ou esferas e 75 não possuem vínculo com a União.

A mesma Tabela 5.3 separa o número de servidores por gênero em cada tipologia de cargo. No conjunto dos servidores da Agência, 61,3% são homens e 38,7%, mulheres. Se considerados os servidores de carreira mais os ocupantes de funções comissionadas, o número de homens corresponde a 55,5% do total de servidores. Nesse conjunto, a proporção de integrantes do sexo masculino é menor porque entre os colaboradores terceirizados há maior número de mulheres – 76,4% contra 23,6%.

Tabela 5.3 – ANP – Número de Servidores por Gênero – 2012

Tipologia dos Cargos		Masculino	%	Feminino	%	Total	%
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.6)	297	74,4%	102	25,6%	399	42,8%
1.1	Especialista em Regulação	117	72,7%	44	27,3%	161	17,3%
1.2	Especialista em Geologia e Geofísica	8	72,7%	3	27,3%	11	1,2%
1.3	Técnico em Regulação	28	82,4%	6	17,6%	34	3,6%
1.4	Analista Administrativo	65	69,9%	28	30,1%	93	10,0%
1.5	Técnico Administrativo	41	80,4%	10	19,6%	51	5,5%
1.6	Quadro Específico - Redistribuído	38	77,6%	11	22,4%	49	5,3%
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	8	80,0%	2	20,0%	10	1,1%
3	Servidor de Carreira em Exercício Provisório	0	0,0%	1	100,0%	1	0,1%
4	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	1	100,0%	0	0,0%	1	0,1%
6	Colaborador Terceirizado (6.1+6.2)	45	23,6%	146	76,4%	191	20,5%
6.1	Executores de Atividades Próprias de Cargo Efetivo	43	42,2%	59	57,8%	102	10,9%
6.2	Outros Colaboradores Terceirizados	2	2,2%	87	97,8%	89	9,5%
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.9)	220	66,7%	110	33,3%	330	35,4%
7.1	Especialista em Regulação	90	73,2%	33	26,8%	123	13,2%
7.2	Especialista em Geologia e Geofísica	6	75,0%	2	25,0%	8	0,9%
7.3	Técnico em Regulação	3	100,0%		0,0%	3	0,3%
7.4	Analista Administrativo	25	69,4%	11	30,6%	36	3,9%
7.5	Técnico Administrativo	10	76,9%	3	23,1%	13	1,4%
7.6	Quadro Específico - Redistribuído	21	77,8%	6	22,2%	27	2,9%
7.7	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	8	61,5%	5	38,5%	13	1,4%
7.8	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	19	59,4%	13	40,6%	32	3,4%
7.9	Sem Vínculo com a União	38	50,7%	37	49,3%	75	8,0%
8	Total de Servidores (1+2+3+4+6+7)	571	61,3%	361	38,7%	932	100%

Fonte: Superintendência de Gestão de Recursos Humanos da ANP

B. Distribuição da força de trabalho em ações-meio e ações-fim

Os dados da Tabela 5.4 trazem os servidores das diversas categorias funcionais da ANP distribuídos pelo seu envolvimento em ações-meio ou em ações-fim.

De acordo com o levantamento realizado pela Superintendência de Gestão de Recursos Humanos da Agência, 60,4% da força de trabalho está envolvida com ações-fim. Se considerados os servidores de carreira, essa proporção é maior – 68,9%, sendo de 55,2%, quando computados apenas os servidores comissionados.

Mais de 90% dos Especialistas em Regulação e em Geologia e Geofísica e dos Técnicos em Regulação participam da execução de ações-fim. Dos 123 Especialistas em Regulação em exercício de funções comissionadas, esse percentual alcança 85,4%. Como é próprio, dos 93 Analistas Administrativos do quadro efetivo, 73,1% estão envolvidos em ações-meio. Dos 36 Analistas Administrativos que ocupam funções comissionadas 75%, igualmente, encarregam-se de ações-meio.

Tabela 5.4 – ANP – Número de Servidores nas Ações-Meio e nas Ações-Fim – 2012

Tipologia dos Cargos		Meio	%	Fim	%	Total	%
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.6)	124	31,1%	275	68,9%	399	42,8%
1.1	Especialista em Regulação	14	8,7%	147	91,3%	161	17,3%
1.2	Especialista em Geologia e Geofísica	1	9,1%	10	90,9%	11	1,2%
1.3	Técnico em Regulação	1	2,9%	33	97,1%	34	3,6%
1.4	Analista Administrativo	68	73,1%	25	26,9%	93	10,0%
1.5	Técnico Administrativo	25	49,0%	26	51,0%	51	5,5%
1.6	Quadro Específico - Redistribuído	15	30,6%	34	69,4%	49	5,3%
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	9	90,0%	1	10,0%	10	1,1%

Tipologia dos Cargos		Meio	%	Fim	%	Total	%
3	Servidor de Carreira em Exercício Provisório	-	-	1	100%	1	0,1%
4	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	-	-	1	100%	1	0,1%
6	Colaborador Terceirizado (6.1+6.2)	88	46,1%	103	53,9%	191	20,5%
6.1.	Executores de Atividades Próprias de Cargo Efetivo	40	39,2%	62	60,8%	102	10,9%
6.2.	Outros Colaboradores Terceirizados	48	53,9%	41	46,1%	89	9,5%
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.9)	148	44,8%	182	55,2%	330	35,4%
7.1	Especialista em Regulação	18	14,6%	105	85,4%	123	13,2%
7.2	Especialista em Geologia e Geofísica	-	-	8	100%	8	0,9%
7.3	Técnico em Regulação	-	-	3	100%	3	0,3%
7.4	Analista Administrativo	27	75,0%	9	25,0%	36	3,9%
7.5	Técnico Administrativo	7	53,8%	6	46,2%	13	1,4%
7.6	Quadro Específico - Redistribuído	18	66,7%	9	33,3%	27	2,9%
7.7	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	11	84,6%	2	15,4%	13	1,4%
7.8	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	21	65,6%	11	34,4%	32	3,4%
7.9	Sem Vínculo com a União	46	61,3%	29	38,7%	75	8,0%
8	Total de Servidores (1+2+3+4+6+7)	369	39,6%	563	60,4%	932	100%

Fonte: Superintendência de Gestão de Recursos Humanos da ANP

C. Distribuição da força de trabalho por faixa etária

O levantamento demonstrado na Tabela 5.5 distribui os servidores da Agência por faixas etárias. Do total de servidores, 19,7% possuem até 30 anos; 36,8% estão na faixa de 31 a 40 anos; 37,9% entre 41 e 60 anos; e 5,6% possuem mais de 60 anos. Assim, pouco mais da metade dos servidores – 56,5% – possuem menos de 40 anos.

Tabela 5.5 – ANP – Número de Servidores por Faixa Etária – 2012

Tipologia dos Cargos		Até 30 anos	De 31 a 40 anos	De 41 a 50 anos	De 51 a 60 anos	Acima de 60 anos	Total	
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.6)	86	155	75	60	23	399	
1.1	Especialista em Regulação	33	64	37	19	8	161	
1.2	Especialista em Geologia e Geofísica	3	3	4	-	1	11	
1.3	Técnico em Regulação	11	17	4	2	-	34	
1.4	Analista Administrativo	12	50	22	6	3	93	
1.5	Técnico Administrativo	27	21	1	2	-	51	
1.6	Quadro Específico - Redistribuído	-	-	7	31	11	49	
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	2	4	2	2	-	10	
3	Servidor de Carreira em Exercício Provisório	-	-	-	1	-	1	
4	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	-	-	-	-	1	1	
6	Colaborador Terceirizado (6.1+6.2)	55	67	36	30	3	191	
6.1.	Executores de Atividades Próprias de Cargo Efetivo	44	37	14	7	-	102	
6.2.	Outros Colaboradores Terceirizados	11	30	22	23	3	89	
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.9)	41	117	79	68	25	330	
7.1	Especialista em Regulação	13	55	35	16	4	123	
7.2	Especialista em Geologia e Geofísica	2	4	2	-	-	8	
7.3	Técnico em Regulação	-	3	-	-	-	3	
7.4	Analista Administrativo	6	17	7	4	2	36	
7.5	Técnico Administrativo	5	8	-	-	-	13	
7.6	Quadro Específico - Redistribuído	-	1	6	14	6	27	
7.7	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	3	5	4	1	-	13	
7.8	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	-	1	7	20	4	32	
7.9	Sem Vínculo com a União	12	23	18	13	9	75	
8	Total de Servidores (1+2+3+4+6+7)	184	343	192	161	52	932	
		%	19,7%	36,8%	20,6%	17,3%	5,6%	100%

Fonte: Superintendência de Gestão de Recursos Humanos da ANP

Dos detentores de cargos efetivos, não comissionados – 399 – 60,4% possuem menos de 40 anos, 18,8% enquadram-se na faixa entre 41 e 50 anos, 15%, entre 51 e 60 anos e 5,8%

possuem mais de 60 anos. Dos 60 servidores de carreira que estão na faixa de idade entre 51 e 60 anos, 31 integram o Quadro Específico – distribuído. Enquanto, entre os servidores do quadro, 39,6% têm 40 anos ou mais, entre os comissionados essa proporção é de 52,1%.

D. Distribuição da força de trabalho por nível de escolaridade

Na Tabela 5.6 os servidores da Agência estão distribuídos pelo nível de escolaridade. Se considerados todos os servidores, ou seja, compreendidos os colaboradores terceirizados, há uma alta proporção de servidores – 32,7% – com apenas o segundo grau ou curso equivalente de nível técnico. Isso porque todos os terceirizados têm apenas esse nível de ensino.

Excluídos os colaboradores terceirizados, 124 (15,3%), possuem o segundo grau de ensino; 267 (36%), o nível superior de graduação; 184 (24,8%), curso de pós-graduação; 126 (17%), curso de mestrado; e 50 (6,7%) curso de doutorado ou equivalente.

Tabela 5.6 – ANP – Número de Servidores por Nível de Escolaridade – 2012

Tipologia dos Cargos		3	4	5	6	7	8	9	Total	
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.6)	1	6	73	146	89	61	23	399	
1.1	Especialista em Regulação	-	-	-	54	42	46	19	161	
1.2	Especialista em Geologia e Geofísica	-	-	-	5	1	2	3	11	
1.3	Técnico em Regulação	-	-	21	8	1	4	-	34	
1.4	Analista Administrativo	-	-	-	44	40	8	1	93	
1.5	Técnico Administrativo	-	-	27	21	2	1	-	51	
1.6	Quadro Específico - Redistribuído	1	6	25	14	3	-	-	49	
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	-	-	4	5	-	1	10	
3	Servidor de Carreira em Exercício Provisório	-	-	-	1	-	-	-	1	
4	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	-	1	-	-	-	-	-	1	
6	Colaborador Terceirizado (6.1+6.2)	-	-	191	-	-	-	-	191	
6.1.	Executores de Atividades Próprias de Cargo Efetivo	-	-	102	-	-	-	-	102	
6.2.	Outros Colaboradores Terceirizados	-	-	89	-	-	-	-	89	
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.9)	0	3	30	116	90	65	26	330	
7.1	Especialista em Regulação	-	-	-	25	37	43	18	123	
7.2	Especialista em Geologia e Geofísica	-	-	-	1	2	4	1	8	
7.3	Técnico em Regulação	-	-	-	3	-	-	-	3	
7.4	Analista Administrativo	-	-	-	13	17	6	-	36	
7.5	Técnico Administrativo	-	-	3	8	2	-	-	13	
7.6	Quadro Específico - Redistribuído	-	2	5	13	6	1	-	27	
7.7	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	-	-	8	1	4	-	13	
7.8	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	-	-	2	13	7	4	6	32	
7.9	Sem Vínculo com a União	-	1	20	32	18	3	1	75	
8	Total de Servidores (1+2+3+4+6+7)	1	10	294	267	184	126	50	932	
		%	0,1%	1,1%	31,5%	28,6%	19,7%	13,5%	5,4%	100%

Fonte: Superintendência de Gestão de Recursos Humanos da ANP

Legenda: 3 - Primeiro grau incompleto; 4 - Primeiro grau; 5 - Segundo grau ou técnico; 6 - Superior; 7 - Aperfeiçoamento/Especialização/Pós-Graduação; 8 - Mestrado; 9 - Doutorado/ Pós-Doutorado/PhD/ Livre Docência.

E. Distribuição da força de trabalho nas unidades principais

As unidades administrativas principais da Agência estão representadas na Diretoria Geral e em outras quatro diretorias. Na alçada da Diretoria Geral estão as Superintendências de Pesquisa e Desenvolvimento Tecnológico (SPD), de Promoção de Licitações (SPL), de Segurança Operacional e Meio Ambiente (SSM), de Comunicação e Relações Institucionais (SCI), de Fiscalização do Abastecimento (SFI), de Gestão Financeira e Administrativa (SFA) e de Gestão de Recursos Humanos (SRH). A Diretoria 1 compreende as Superintendências de Exploração (SEP), de Desenvolvimento e Produção (SDP), de Participações Governamentais

(SPG) e de Abastecimento (SAB). A Diretoria 4 comanda as Superintendências de Biocombustíveis e Qualidade de Produtos (SBQ), de Comercialização e Movimentação de Petróleo, seus Derivados e Gás Natural (SCM), de Definição de Blocos (SDB), de Refino e Processamento de Gás Natural (SRP) e de Dados Técnicos (SDT). Presentemente, as Diretorias 2 e 3 estão vagas.

A distribuição dos servidores da Agência entre as diretorias está computada na Tabela 5.7. Quase dois terços da força de trabalho – 63,5% integram a Diretoria Geral. Nas Diretorias 1 e 4 trabalham outros 35,8%, restando um número bastante pequeno para as diretorias vagas.

Tabela 5.7 – ANP – Número de Servidores nas Diretorias, Gerências e Superintendências – 2012

Tipologia dos Cargos		D. Geral	Diretoria 1	Diretoria 2	Diretoria 3	Diretoria 4	Total	
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.6)	247	64	-	1	87	399	
1.1	Especialista em Regulação	84	34	-	-	43	161	
1.2	Especialista em Geologia e Geofísica	1	3	-	-	7	11	
1.3	Técnico em Regulação	11	8	-	-	15	34	
1.4	Analista Administrativo	74	9	-	-	10	93	
1.5	Técnico Administrativo	32	10	-	-	9	51	
1.6	Quadro Específico - Redistribuído	45	-	-	1	3	49	
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	9	-	-	-	1	10	
3	Servidor de Carreira em Exercício Provisório	1	-	-	-	-	1	
4	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	1	-	-	-	-	1	
6	Colaborador Terceirizado (6.1+6.2)	132	36	1	2	20	191	
6.1.	Executores de Atividades Próprias de Cargo Efetivo	78	21	-	-	3	102	
6.2.	Outros Colaboradores Terceirizados	54	15	1	2	17	89	
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.9)	202	58	1	2	67	330	
7.1	Especialista em Regulação	46	32	-	1	44	123	
7.2	Especialista em Geologia e Geofísica	1	3	-	-	4	8	
7.3	Técnico em Regulação	1	2	-	-	-	3	
7.4	Analista Administrativo	29	3	-	-	4	36	
7.5	Técnico Administrativo	9	3	-	-	1	13	
7.6	Quadro Específico - Redistribuído	26	-	-	-	1	27	
7.7	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	13	-	-	-	-	13	
7.8	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	22	3	1	1	5	32	
7.9	Sem Vínculo com a União	55	12	-	-	8	75	
8	Total de Servidores (1+2+3+4+6+7)	592	158	2	5	175	932	
		%	63,5%	17,0%	0,2%	0,5%	18,8%	100%

Fonte: Superintendência de Gestão de Recursos Humanos da ANP

F. Distribuição da força de trabalho em núcleos descentralizados

Além do Escritório-Sede localizado no Distrito Federal, a ANP possui o Escritório-Central na cidade do Rio de Janeiro e cinco Unidades Administrativas Regionais – UAR: do Amazonas, Bahia, Minas Gerais, Rio Grande do Sul e São Paulo.

A Tabela 5.8 apresenta o número de servidores adidos em cada um desses núcleos descentralizados. No Escritório Central do Rio de Janeiro, trabalham 70,7% de toda a força de trabalho da Agência. O Escritório Sede do Distrito Federal conta com um efetivo de 168 servidores, ou 18% do total de servidores. A UAR de São Paulo conta com 48 servidores – 5,2% –, a da Bahia com 39 – 4,2% –, e as demais UAR com menos de um por cento.

Tabela 5.8 – ANP – Número de Servidores em cada Núcleo Descentralizado da Agência – 2012

Tipologia dos Cargos		RJ	DF	AM	BA	MG	RS	SP	Total	
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.6)	242	89	3	29	6	3	27	399	
1.1	Especialista em Regulação	98	26	3	13	3	3	15	161	
1.2	Especialista em Geologia e Geofísica	10	-	-	1	-	-	-	11	
1.3	Técnico em Regulação	15	14	-	3	-	-	2	34	
1.4	Analista Administrativo	73	10	-	5	2	-	3	93	
1.5	Técnico Administrativo	36	12	-	2	-	-	1	51	
1.6	Quadro Específico - Redistribuído	10	27	-	5	1	-	6	49	
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	9	1	-	-	-	-	-	10	
3	Servidor de Carreira em Exercício Provisório	1	-	-	-	-	-	-	1	
4	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	-	-	-	-	-	-	1	1	
6	Colaborador Terceirizado (6.1+6.2)	134	41	-	5	1	-	10	191	
6.1	Executores de Atividades Próprias de Cargo Efetivo	60	32	-	3	-	-	7	102	
6.2	Outros Colaboradores Terceirizados	74	9	-	2	1	-	3	89	
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.9)	273	37	2	5	1	2	10	330	
7.1	Especialista em Regulação	109	8	1	2	-	-	3	123	
7.2	Especialista em Geologia e Geofísica	8	-	-	-	-	-	-	8	
7.3	Técnico em Regulação	3	-	-	-	-	-	-	3	
7.4	Analista Administrativo	28	7	-	1	-	-	-	36	
7.5	Técnico Administrativo	12	-	1	-	-	-	-	13	
7.6	Quadro Específico - Redistribuído	15	9	-	-	1	-	2	27	
7.7	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	8	5	-	-	-	-	2	15	
7.8	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	29	1	-	-	-	-	-	30	
7.9	Sem Vínculo com a União	61	7	-	2	-	2	3	75	
8	Total de Servidores (1+2+3+4+5+6+7)	659	168	5	39	8	5	48	932	
		%	70,7%	18,0%	0,5%	4,2%	0,9%	0,5%	5,2%	100%

Fonte: Superintendência de Gestão de Recursos Humanos da ANP

Legenda: RJ - Escritório Central; DF - Escritório Sede; AM - Unidade Administrativas Regional (UAR) do Amazonas; BA - UAR da Bahia; MG - UAR de Minas Gerais; RS - UAR do Rio Grande do Sul; SP - UAR de São Paulo.

G. Redução da força de trabalho

Os dados que indicam a redução da força de trabalho da Agência no ano de 2012 estão apresentados na Tabela 5.9. A natureza dos afastamentos tem diferentes impactos nas atividades da instituição. Há os afastamentos de curta duração, como as licenças, cuja maior frequência decorre quando há doença em pessoa da família do servidor. Sobre os afastamentos para a realização de cursos, as instituições podem perfeitamente estabelecer critérios de concessão e de controle. Preocupam, verdadeiramente, as cedências de servidores por prazos indeterminados. Nesses casos, a instituição fica sem o trabalho do servidor de seu quadro e não tem como substituí-lo. No caso da ANP, contando com as três cedências ocorridas em 2012, há seis servidores cedidos, três para exercício de cargo em comissão e outros três com base em leis específicas.

Os afastamentos definitivos decorrentes de aposentadorias, igualmente, constituem mais um agravante quando há carências de pessoal. O Relatório de Gestão de 2011 apresentado pela Agência ao TCU informa que até 31-12-2011, no âmbito da ANP, o número de aposentados alcançou 24. A esse número cabe acrescentar mais cinco que se aposentaram em 2012. Conforme os dados apresentados na Tabela 5.5, que detalha as faixas etárias dos servidores da ANP, tem-se que 5,6% deles têm mais de 60 anos de idade e 23% mais de 50 anos. Dos 49 integrantes do Quadro Específico - Redistribuído, 42 têm mais de 51 anos, sendo que onze contam com mais de 60 anos. Com a vacância determinada pela aposentadoria, o cargo respectivo do Quadro Específico fica extinto.

Tabela 5.9 – ANP – Redução da Força de Trabalho – 2012

Tipologia dos afastamentos		Quantidade de pessoas em 2012
1	Aposentadoria	5
2	Cedidos (2.1+2.3)	3
2.1	Exercício de cargo em comissão	2
2.3	Outras situações previstas em leis específicas	1
3	Afastamentos (3.4)	2
3.4	Para participação em programa de pós-graduação <i>stricto sensu</i> no país	2
5	Licença remunerada (5.1+5.2)	39
5.1	Doença em pessoa da família	33
5.2	Capacitação	6
6	Licença não remunerada (6.1+6.3+6.4)	4
6.1	Afastamento do cônjuge ou companheiro	1
6.3	Atividade política	2
6.4	Interesses particulares	1
8	Total de servidores afastados em 2012 (1+2+3+5+6)	53

Fonte: Superintendência de Gestão de Recursos Humanos da ANP

5.3.3 Posicionamentos da Agência por meio de respostas ao questionário

Juntamente com o preenchimento das planilhas sobre os quantitativos de pessoal apresentadas na seção anterior, a Superintendência de Gestão de Recursos Humanos da ANP respondeu a questionário constituído de questões sobre a situação atual da força de trabalho da Agência e projeções sobre necessidades em curto e em médio prazo.

A seguir, nesta seção, apresenta-se a tabulação das respostas dadas ao questionário.

A. Quantitativos da força de trabalho

Questão 1: Como a Agência avalia o número de servidores considerando a carga de trabalho atual e em curto e médio prazos?

Tipologia de cargos	Atual	Em curto prazo (próximos 2 anos)	Em médio prazo (3 a 5 anos)
Especialista em Regulação e em Geologia	LP	I	I
Técnico em Regulação	LP	LP	LP
Analista Administrativo	LP	LP	I
Técnico Administrativo	LP	LP	LP
Colaborador Terceirizado	S	S	LP
Em função de confiança	LP	B	I

Legenda: S – suficiente; LP – suficiente, mas com limitações pontuais; I – insuficiente.

Seja na fase atual, em curto prazo e em médio prazo, a Agência avalia que o número de servidores em praticamente todos os tipos de vínculos é suficiente, mas com limitações pontuais ou, então, insuficiente. Será insuficiente o número de Especialistas em Regulação e em Geologia em curto prazo. Já em médio prazo, serão também insuficientes os Analistas Administrativos e os ocupantes de função de confiança. Em médio prazo, foram indicadas limitações pontuais no número de colaboradores terceirizados.

Comentários da Agência:

“Atualmente, o déficit de servidores é encontrado principalmente nas carreiras de Especialista em Regulação (em especial, nas áreas responsáveis pela execução de

atividades voltadas à regulação, fiscalização e normatização da indústria do petróleo e gás) e Analista Administrativo”.

“Em razão da ampliação das atribuições da Agência nos últimos anos, o atual quantitativo de servidores mostra-se insuficiente para o volume de trabalho esperado para os próximos dois anos. As insuficiências serão notadas, com maior efeito, nas SFI (Superintendência de Fiscalização do Abastecimento), SSM (Superintendência de Segurança Operacional e Meio Ambiente, de Refino) e SRP (Superintendência de Refino e Processamento de Gás Natural); e SAB (Superintendência de Abastecimento).”

“Para os próximos 3 a 5 anos, mantendo-se o atual quantitativo de servidores, é provável a Agência enfrente problemas para cumprir sua missão institucional e seja incapaz de atingir as metas estipuladas pelo governo. As limitações estariam presentes tanto nas unidades que executam ações-fim, quanto naquelas responsáveis pelas ações-meio.”

Questão 2: Como a Agência avalia o número de servidores de acordo com a lotação autorizada considerando as necessidades de pessoal em médio prazo (3 a 5 anos)

Especialista em Regulação e em Geologia	Insuficiente
Técnico em Regulação	Insuficiente
Analista Administrativo	Insuficiente
Técnico Administrativo	Suficiente, com limitações pontuais

Lotação autorizada é aquela determinada para a Agência pela Lei nº 10.871, de 2004. A resposta nesta questão mantém coerência com a avaliação feita na questão anterior: em médio prazo, a lotação autorizada em três das carreiras é insuficiente. Apenas no caso do Técnico Administrativo a lotação foi considerada suficiente, mas com limitações pontuais.

Comentário da Agência: “O Quadro de Pessoal da ANP autorizado pela Lei nº 10.871, de 2004, contabiliza 780 cargos (435 Especialistas em Regulação, 50 Especialistas em Geologia, 165 Analistas Administrativos, 80 Técnicos Administrativos e 50 Técnicos em Regulação). Um estudo realizado no último ano, com a participação de todas as Diretorias e Superintendências, estimou que seria necessário criar 335 novos cargos (147 Analistas Administrativos e 188 Especialistas em Regulação) para executar o volume de trabalho esperado para os próximos anos. Para os cargos de nível médio, tramita na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 5.911, de 2009, que cria 30 cargos de Técnicos Administrativos e 150 cargos de Técnicos em Regulação.”

Conforme demonstrado na seção 5.3.2, o número de colaboradores terceirizados corresponde a 20,5% do total da força de trabalho. Destes, 10,9% executam atividades próprias de cargo efetivo e 9,5% ocupam outras funções terceirizadas. Trata-se de uma questão importante a ser investigada e sobre ela foram formuladas as duas próximas perguntas.

Questão 3: Se houver na Agência colaboradores terceirizados, descreva a situação dos mesmos: denominação da função, especificando suas atribuições contratuais e síntese do trabalho efetivamente executado, qualificação requerida, número de colaboradores e lotação.

Denominação da função: Assistente Administrativo

Atribuições contratuais: Atividades de rotina administrativa.

Síntese do trabalho efetivamente executado: Preenchimento de formulários e guias, consulta de documentos e anotações, execução de trabalhos relativos à administração de material e patrimônio.

Qualificação requerida: Ensino médio completo; Experiência mínima de 6 meses.

Quantitativo: 102

Setor / Unidade de Lotação: Vários

Denominação da função: Secretária.

Atribuições contratuais: Anotação, redação, organização de documentos e outros serviços, como recepção, registro de compromissos e informações.

Síntese do trabalho efetivamente executado: Organiza e mantém um arquivo privado de documentos referentes ao setor.

Qualificação requerida: Registro profissional em CTPS; Curso técnico de Secretariado.

Quantitativo: 89

Setor / Unidade de Lotação: Vários.

Observação da Agência: “Não foram considerados os postos contratados para prestar serviços de conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações.”

Questão 4: Não obstante as atribuições contratuais dos colaboradores terceirizados não corresponderem a atribuições típicas de servidores ocupantes de cargo efetivo, existem casos, tal como notoriamente se verifica em outros órgãos públicos, de terceirizados exercendo funções atinentes a cargos efetivos em razão de imperiosa necessidade e insuficiência de servidores concursados ou contratados temporariamente para atender à demanda de serviço? Se for o caso, indique as áreas, as atividades e por que tal fato ocorre, e informe como a Agência pretende lidar com essa situação no curto e médio prazos.

Resposta da Agência: “Os terceirizados que ocupam o posto de Assistente Administrativo executam algumas atribuições típicas de servidores ocupantes de cargo efetivo, em razão de imperiosa necessidade e insuficiência de servidores concursados ou contratados temporariamente para atender à demanda de serviço. A expectativa é de que tal posto seja extinto com a aprovação do Projeto de Lei nº 5.911, de 2009 e o consequente ingresso de novos servidores de nível médio.”

Questão 5: Como ocorre com as demais entidades do setor governamental, a Agência deve sofrer com a redução de sua força de trabalho em decorrência de aposentadorias, cedências, cessões, licenças etc. No espaço a seguir, indique (i) o significado que esses afastamentos vêm tendo para a Agência; (ii) em que áreas/setores essas dificuldades tendem a ser maiores; e (iii) que medidas podem ser propostas com o objetivo de reduzir os efeitos negativos da redução do efetivo funcional.

Resposta da Agência: “(i) Boa parte dos servidores do Quadro Específico já reúne condições para se aposentar. Os pedidos de cessão de servidores são sempre analisados pela Diretoria Colegiada, que avalia, entre outros aspectos, as possíveis implicações com a liberação do servidor; (ii) As dificuldades devem ser maiores na SFI (Superintendência de Fiscalização do Abastecimento), por ser a área com maior quantitativo de servidores com condições de se aposentar e (iii) Neste ano, é possível solicitar autorização para nomear mais candidatos aprovados no concurso em andamento. A Agência pretende, também, obter a aprovação junto ao Ministério do Planejamento de propostas que aumentam seu quadro de pessoal.”

B. Qualificação da força de trabalho

Questão 6: Considerando as exigências do trabalho nos vários setores, como a Agência avalia o perfil etário e o nível de escolaridade dos servidores?

Tipologia de cargos	Perfil etário dos servidores	Nível de escolaridade dos servidores
Especialista em Regulação e em Geologia	A	A
Técnico em Regulação	A	A
Analista Administrativo	A	A
Técnico Administrativo	A	A
Colaborador Terceirizado	A	A
Em função de confiança	A	A

Legenda: A – adequado; PA – parcialmente adequado; I – inadequado.

A Agência avalia como adequado, para todos os tipos de cargos e demais vínculos, tanto o perfil etário como o nível de escolaridade. Nas Tabelas 5.5 e 5.6 da seção 5.3.2 encontram-se os dados estatísticos que permitem melhor entendimento da avaliação realizada pela Agência.

Questão 7: Em face às necessidades de servidores especializados, como a Agência considera os resultados obtidos até agora com a realização de concursos públicos para a seleção dos servidores de carreira?

Especialista em Regulação e em Geologia	Parcialmente adequados
Técnico em Regulação	Parcialmente adequados
Analista Administrativo	Parcialmente adequados
Técnico Administrativo	Parcialmente adequados

O objetivo nesta questão é obter da Agência sua percepção a respeito da experiência até agora obtida com a realização de concursos para a seleção dos ocupantes dos principais cargos da Agência. A Agência reconhece que os resultados em todos os casos foram parcialmente adequados.

Comentário da Agência: “Acreditamos que em nossa nova proposta de concurso público houve uma melhor delimitação de perfis, especificando melhor as necessidades da Agência após entrevistas com os gestores para quais seriam direcionados os novos servidores. Mesmo assim, sempre se faz necessário para os novos servidores capacitações focadas nas particularidades de nossos processos”.

Questão 8: No quadro a seguir, indique as situações aplicáveis à Agência no que se refere a ações de qualificação do pessoal.

<input checked="" type="checkbox"/>	Realiza cursos de treinamento/capacitação de curta duração para o pessoal administrativo
<input checked="" type="checkbox"/>	Realiza cursos de treinamento/capacitação de curta duração para o pessoal técnico/administrativo
<input checked="" type="checkbox"/>	Realiza cursos de treinamento/capacitação de curta duração para o pessoal técnico das áreas finalísticas
<input checked="" type="checkbox"/>	Servidores das áreas técnicas são encaminhados para cursos de maior duração no Brasil
<input checked="" type="checkbox"/>	Servidores das áreas técnicas são encaminhados para cursos de maior duração no Exterior
<input checked="" type="checkbox"/>	Facilita/estimula os servidores a participarem de cursos à distância

Questão 9: Indique no espaço a seguir exemplos de cursos/ações de capacitação desenvolvidos pela Agência:

RESERVATÓRIO DE PETRÓLEO E GÁS
CURSO BÁSICO DE PROCESSO ADMINISTRATIVO FEDERAL
SEMINÁRIO AMPLIAÇÃO DA EFICIÊNCIA NA CADEIA DE DISTRIBUIÇÃO/REVENDA DO GÁS LP
RESOLUÇÃO ANP Nº 67/11 -OPERACIONALIZAÇÃO DA COMERCIALIZAÇÃO DE ETANOL
GESTÃO E FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS
AVALIAÇÃO DO IMPACTO REGULATÓRIO
PALESTRA CONTRATO DE PARTILHA DE PRODUÇÃO
SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE COMBUSTÍVEIS DE AVIAÇÃO
PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE GERENTES OPERACIONAIS E SUPERVISORES (DGOS)
ECONOMIA DA REGULAÇÃO T1 (PRO-REG)
GESTÃO ESTRATÉGICA T1 (PRO-REG)
AVALIAÇÃO DO IMPACTO REGULATÓRIO
INTRODUÇÃO À REGULAÇÃO T1 (PRO-REG)
TREINAMENTO SID
ELABORAÇÃO E GERENCIAMENTO DE PROJETOS T1 (PRO-REG)
GESTÃO ESTRATÉGICA T2 (PRO-REG)
A SFI NO CONTEXTO DA ANP
ELABORAÇÃO E GERENCIAMENTO DE PROJETOS T2 (PRO-REG)
CIMENTAÇÃO DE POÇOS
INTRODUÇÃO À REGULAÇÃO T2 (PRO-REG)
INVESTIGAÇÃO DE ACIDENTES E ANÁLISE DE CAUSA RAIZ
GEOLOGIA DO PETRÓLEO PARA NÃO GEÓLOGOS
ELABORAÇÃO E GERENCIAMENTO DE PROJETOS T3 (PRO-REG)
PREVENÇÃO DE FRAUDES NA TERCEIRIZAÇÃO
COMPETÊNCIAS CONVERSACIONAIS T1 (PRO-REG)
GERENCIAMENTO DE SEGURANÇA DE PROCESSOS
INTRODUÇÃO À REGULAÇÃO T3 (PRO-REG)
PERFURAÇÃO UNDERBALANCED
CURSO DE REGULAÇÃO DE GÁS NATURAL - MÓDULO 1
RIO OLI & GAS
LIDERANÇA DINÂMICA T1 (PRO-REG)
GEOLOGIA DO PETRÓLEO PARA NÃO GEÓLOGOS
ECONOMIA DA REGULAÇÃO T2 (PRO-REG)
CURSO DE TÉCNICAS DE APRESENTAÇÕES EMPRESARIAIS (ORATÓRIA)
OIL & GAS FIELD PROCESSING
SCHEMATIZATION OF OIL & PROCESSES
INSTRUMENTATION & PROCESS CONTROL - SAFETY SYSTEMS
ECONOMIA DA REGULAÇÃO T3 (PRO-REG)
IDENTIFICAÇÃO E MAPEAMENTO DE TRAPAS ESTRATIGRÁFICAS
ELABORAÇÃO E GERENCIAMENTO DE PROJETOS T4 (PRO-REG)
CURSO DE TÉCNICAS DE APRESENTAÇÕES EMPRESARIAIS (ORATÓRIA)
TREINAMENTO DA METODOLOGIA DE LEVANTAMENTO DE GESTÃO DOCUMENTAL
INTRODUÇÃO À REGULAÇÃO T4 (PRO-REG)
DIREITO DA REGULAÇÃO T1 (PRO-REG)
WORKSHOP DO ASFALTO
LIDERANÇA DINÂMICA T2 (PRO-REG)
DIREITO DA REGULAÇÃO T2 (PRO-REG)
SEMANA DE ADMINISTRAÇÃO ORÇAMENTÁRIA
ELABORAÇÃO E GERENCIAMENTO DE PROJETOS T5 (PRO-REG)

CURSO BÁSICO DE SEGURANÇA DE PLATAFORMA (CBSP)
TREINAMENTO DE ESCAPE DE HELICÓPTERO SUBMERSO (HUET)

Questão 10: Na hipótese de as ações identificadas acima não serem suficientes para atender as necessidades de capacitação identificadas pela Agência, indique as modalidades de cursos de treinamento/capacitação, que deveriam ser disponibilizados/facilitados aos servidores.

Especialista em Regulação e em Geologia	1	2	3	4	5	6	7	8
Técnico em Regulação	1	2					7	8
Analista Administrativo	1	2	3	4	5	6	7	8
Técnico Administrativo	1	2					7	8
Em funções de confiança	1	2					7	8

Legenda: 1. Cursos de curta duração presenciais; 2. Cursos de curta duração à distância; 3. Cursos de longa duração presenciais no Brasil; 4. Cursos de longa duração à distância no Brasil; 5. Cursos de longa duração presenciais no exterior; 6. Cursos de longa duração à distância no exterior; 7. Seminários no Brasil; e 8. Seminários no exterior.

C. Tipologia dos cargos principais da Agência

Questão 11: Considerando as necessidades e as características do trabalho desenvolvido nos vários setores, como a Agência avalia sua estrutura de cargos?

Especialista em Regulação e em Geologia	Adequada
Técnico em Regulação	Adequada
Analista Administrativo	Adequada
Técnico Administrativo	Adequada

Na ANP, há duas carreiras de Especialistas: em Regulação de Petróleo e Derivados e Gás Natural, e em Geologia e Geofísica do Petróleo e Gás Natural. Essas carreiras e as outras três foram criadas por meio da Lei nº 10.871, de 2004. O questionamento aqui busca apurar como a Agência as avalia em razão das necessidades e das especificidades do trabalho. A resposta considerou as carreiras como adequadas. Não foram feitos comentários a esse respeito.

Questão 12: Faça uma estimativa de qual seria a lotação necessária, para a fase atual, em curto prazo (1 e 2 anos) e em médio prazo (3 a 5 anos)

Classes de cargos	Lotação necessária		
	Fase atual	Em curto prazo	Em médio prazo
Especialista em Regulação e em Geologia	430	485	670
Técnico em Regulação	40	120	200
Analista Administrativo	150	165	300
Técnico Administrativo	65	90	110

Justificativa da Agência: “Para a fase atual, considera-se necessário o quadro de hoje mais os servidores que ingressarão com o concurso a ser realizado nos próximos meses (115 Especialistas em Regulação, 15 Especialistas em Geologia e 22 Analistas Administrativos). Em curto prazo, espera-se o ingresso dos servidores de nível médio após a aprovação do Projeto de Lei nº 5.911, de 2009 e o quadro de cargos de nível superior completo. Para médio prazo, o ideal seria a criação de novas vagas de Especialistas em Regulação e Analistas Administrativos”.

Questão 13: Indique no espaço abaixo se há solicitações por parte da Agência no sentido da criação de novos cargos e da realização de concursos. Descreva rapidamente o estágio em que se encontra cada um desses processos.

Respostas:

“Processo 48610.005357/2011-93 (Proposta de ampliação do Quadro de Pessoal da ANP), em análise no Departamento de Planejamento das Estruturas e da Força de Trabalho vinculado à Secretária de Gestão Pública do MPOG;”

“Processo 48610.004799/2011-12 (Proposta de criação de cargos comissionados no âmbito da ANP), em análise no Departamento de Planejamento das Estruturas e da Força de Trabalho vinculado à Secretária de Gestão Pública do MPOG;” e

“Projeto de Lei nº 5.911, de 2009 (cria 30 cargos de Técnico Administrativo e 150 cargos de Técnico em Regulação) – em análise na Câmara dos Deputados.”

6 AGÊNCIA NACIONAL DE VIGILÂNCIA SANITÁRIA – ANVISA

6.1 Caracterização legal e estrutura diretiva

A Anvisa foi criada pela Medida Provisória nº 1.791, de 30 de dezembro de 1998, convertida na Lei nº 9.782, de 26 de janeiro de 1999, e regulamentada pelo Decreto nº 3.029, de 16 de abril de 1999. Vinculada ao Ministério da Saúde, a Agência é uma autarquia especial, dotada de independência administrativa, autonomia financeira e de estabilidade de seus dirigentes.

A Agência é dirigida por uma diretoria colegiada, composta por até cinco membros, sendo um deles o seu diretor-presidente. Os diretores serão brasileiros, indicados e nomeados pelo presidente da República após aprovação prévia do Senado Federal, para cumprimento de mandato de três anos, admitida uma única recondução. O diretor-presidente da Agência será nomeado pelo presidente da República, dentre os membros da diretoria colegiada, e investido na função por três anos, ou pelo prazo restante de seu mandato, admitida uma única recondução por três anos.

A Anvisa conta com um Conselho Consultivo constituído por representantes da União, dos estados, do Distrito Federal, dos municípios, dos produtores, dos comerciantes, da comunidade científica e dos usuários, na forma do regulamento.

Integram, ainda, a estrutura da Agência: a Procuradoria, a Ouvidoria, a Auditoria Interna, a Corregedoria, três assessorias, seis núcleos, três gerências-gerais de gestão operacional, onze gerências-gerais de processos organizacionais e 27 coordenações de Vigilância Sanitária em Portos, Aeroportos, Fronteiras e Recintos Alfandegados (CVPAF).

6.2 Competências e atribuições

A Agência terá por finalidade institucional promover a proteção da saúde da população, por intermédio do controle sanitário da produção e da comercialização de produtos e serviços submetidos à vigilância sanitária, inclusive dos ambientes, dos processos, dos insumos e das tecnologias a eles relacionados, bem como o controle de portos, aeroportos e de fronteiras.

Incluída no campo de atuação do Sistema Único de Saúde, instituído pela Lei nº 8.080, de 19-9-1990, a vigilância sanitária compreende um conjunto de ações capaz de eliminar, diminuir ou prevenir riscos à saúde e de intervir nos problemas sanitários decorrentes do meio ambiente, da produção e circulação de bens e da prestação de serviços de interesse da saúde, abrangendo: (i) o controle de bens de consumo que, direta ou indiretamente, se relacionem com a saúde, compreendidas todas as etapas e processos, da produção ao consumo; e (ii) o controle da prestação de serviços que se relacionam direta ou indiretamente com a saúde.

Criado pela Lei nº 9.782, de 1999, o Sistema Nacional de Vigilância Sanitária é constituído por instituições da administração pública direta e indireta da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios, que exerçam atividades de regulação, normatização, controle e fiscalização na área de vigilância sanitária. Uma das principais atribuições da Anvisa é coordenar o Sistema Nacional de Vigilância Sanitária.

Dentre as demais finalidades da Anvisa, destacam-se as seguintes: (i) estabelecer normas, propor, acompanhar e executar as políticas, as diretrizes e as ações de vigilância sanitária; (ii) estabelecer normas e padrões sobre limites de contaminantes, resíduos tóxicos, desinfetantes, metais pesados e outros que envolvam risco à saúde; (iii) autorizar o funcionamento de empresas de fabricação, distribuição, exportação e importação dos produtos mencionados no art. 4º do Regulamento da Agência – Decreto n.º 3.029, de 16 de abril de 1999; (iv) conceder registros de produtos e certificado de cumprimento de boas práticas de

fabricação; (v) coordenar as ações de vigilância sanitária realizadas por todos os laboratórios que compõem a rede oficial de laboratórios de controle de qualidade em saúde; (vi) estabelecer, coordenar e monitorar os sistemas de vigilância toxicológica e farmacológica; (vii) promover a revisão e atualização periódica da farmacopéia; (viii) monitorar e auditar os órgãos e entidades estaduais, distritais e municipais que integram o Sistema Nacional de Vigilância Sanitária, incluindo-se os laboratórios oficiais de controle de qualidade em saúde; e (ix) executar a vigilância epidemiológica e o controle de vetores em portos, aeroportos e fronteiras.

6.3 Recursos humanos

6.3.1 Principais agregados de despesas

Na Tabela 6.1 encontram-se quantificadas as despesas da Anvisa realizadas no período 2002/2011 de acordo com os grupos de natureza da despesa – Pessoal e Encargos Sociais, Outras Despesas Correntes e Investimentos e Inversões Financeiras. As despesas totais somaram R\$ 192,7 milhões em 2002 e R\$ 641,9 milhões em 2011, totalizando R\$ 4.023,3 milhões nos dez anos considerados. O crescimento médio anual dos gastos totais foi de 14,3% e o acumulado no período alcançou 233,0% em valores correntes e 99,5% se aplicado o deflator do IPCA.

Em 2011, as despesas com Pessoal e Encargos Sociais representaram 61,6% das despesas totais da Agência e foram crescentes em todos os anos da série, com crescimento nominal médio anual de 23,1%. No caso das Outras Despesas Correntes, o crescimento médio anual foi menor – 7,0%. Explica-se essa redução na medida em que a estruturação dos quadros de pessoal da Agência determinou a diminuição de despesas com contratos temporários e terceirizações, gastos classificados como Outras Despesas Correntes.

Tabela 6.1 – Anvisa – Despesas Liquidadas nos Principais Grupos – 2002/2011
Orçamentos Fiscal e da Seguridade Social – Em R\$ milhões correntes

Ano	Pessoal	% / Total	Outras D. Correntes	% / Total	Investimentos e Inv. Financ.	% / Total	Total	Crescim. Acumul.	IPCA Acumul.	Cresc. Real Acumul.
2002	60,7	31,5%	126,4	65,6%	5,7	3,0%	192,7	1,00	1,00	-
2003	62,1	29,9%	136,6	65,7%	9,3	4,5%	208,0	1,08	1,09	-1,3%
2004	81,1	30,5%	178,6	67,2%	6,1	2,3%	265,8	1,38	1,18	17,3%
2005	124,7	39,8%	177,6	56,7%	11,0	3,5%	313,3	1,63	1,24	30,8%
2006	152,9	43,6%	186,9	53,2%	11,3	3,2%	351,1	1,82	1,28	42,1%
2007	198,4	50,6%	180,0	45,9%	14,0	3,6%	392,5	2,04	1,34	52,1%
2008	263,2	54,1%	201,7	41,5%	21,6	4,4%	486,5	2,52	1,42	78,0%
2009	328,1	58,2%	225,6	40,0%	9,9	1,8%	563,6	2,92	1,48	97,7%
2010	374,4	61,6%	225,5	37,1%	8,0	1,3%	607,9	3,15	1,57	101,3%
2011	395,1	61,6%	232,8	36,3%	14,0	2,2%	641,9	3,33	1,67	99,5%
Total	2.040,7	50,7%	1.871,7	46,5%	110,9	2,8%	4.023,3			
Crescimento médio		23,1%		7,0%		10,5%	14,3%	233,0%		99,5%

Fonte: Siafi/STN

As despesas classificadas por elementos do grupo Pessoal estão apresentadas na Tabela 6.2. O elemento 11 – Vencimentos e Vantagens Fixas – Pessoal Civil traz os salários pagos aos servidores da Agência. O crescimento das despesas nesta rubrica indica a progressiva estruturação do quadro próprio da Agência e, ao mesmo tempo, evidencia a progressiva redução das despesas no elemento 96 – Ressarcimento de Despesas de Pessoal Requisitado. A modalidade de Contratação por Tempo Determinado – elemento 4 –, igualmente necessária na fase inicial da Agência, deixa de ser utilizada a partir de 2007. Em decorrência do crescimento das despesas com a folha de pagamento, aumentaram os encargos patronais – elemento 13. Igualmente, deve ser destacado, no período, o incremento das despesas com aposentadorias e pensões.

Tabela 6.2 – Anvisa – Despesas Liquidadas no Grupo Pessoal – 2002/2011

Orçamentos Fiscal e da Seguridade Social – Em R\$ milhões correntes

Elementos de Despesa	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Total
11 Vencimentos e Vantagens Fixas – Pessoal Civil	39,0	41,6	52,8	102,7	112,1	151,0	204,6	254,5	283,5	292,9	1.534,7
13 Obrigações Patronais	4,8	3,8	6,4	0,4	21,6	30,7	41,5	52,4	58,8	60,4	280,8
1 Aposentadorias e Reformas	1,0	1,5	2,8	4,0	6,3	7,9	11,7	17,0	25,3	37,0	114,5
4 Contratação por Tempo Determinado	6,1	7,2	13,7	11,8	9,0	3,4	0,5	-	-	-	51,7
92 Despesas de Exercícios Anteriores	3,9	3,3	2,0	2,0	0,7	1,8	1,8	0,5	2,2	0,1	18,3
96 Ressarcimento de Desp. de Pessoal Requisitado	4,3	3,1	2,0	2,4	1,6	1,3	0,7	0,7	0,9	0,7	17,7
91 Sentenças Judiciais	1,5	1,5	1,2	0,7	0,8	0,8	0,8	0,8	0,9	0,8	9,8
3 Pensões	0,1	0,1	0,2	0,5	0,5	0,9	1,0	1,5	2,1	2,5	9,4
16 Outras Despesas Variáveis – Pessoal Civil	-	-	-	0,2	0,3	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	3,4
8 Outros Benefícios Assistenciais	-	-	-	-	-	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1	0,4
Total	60,7	62,1	81,1	124,7	152,9	198,4	263,2	328,1	374,4	395,1	2.040,7
Crescimento anual %		2%	31%	54%	23%	30%	33%	25%	14%	6%	
Crescimento no período	100	102	134	205	252	327	434	541	617	651	

Fonte: Siafi/STN

As despesas totais de pessoal cresceram 551%, em valores nominais, entre 2002 e 2011. Houve forte incremento desses gastos a partir de 2005 em decorrência da admissão de funcionários concursados. Nesse exercício em relação a 2004, o crescimento das despesas foi de 54%.

6.3.2 Quantitativos de pessoal da Agência

Nas tabelas a seguir apresentadas, a força de trabalho em exercício na Agência aparece quantificada de acordo com uma série de critérios.

A. Distribuição da força de trabalho de acordo com o gênero

Conforme os dados apresentados na Tabela 6.3, no final de 2012, a Agência contava com 2.190 servidores distribuídos nos vários tipos de cargos. Desse total, 1.888, ou 86,2%, integram carreiras da Agência. Parte expressiva dos que integram as carreiras, 967, ou 44%, fazem parte do Quadro Específico, servidores redistribuídos originários de outros órgãos do governo federal.

Tabela 6.3 – Anvisa – Número de Servidores por Gênero – 2012

Tipologia dos Cargos	Masculino	%	Feminino	%	Total	%
1 Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	679	43,5%	881	56,5%	1.560	71,2%
1.1 Especialista em Regulação	175	34,0%	340	66,0%	515	23,5%
1.3 Analista Administrativo	48	49,5%	49	50,5%	97	4,4%
1.4 Técnico Administrativo	54	51,4%	51	48,6%	105	4,8%
1.5 Quadro Específico - Redistribuído	402	47,7%	441	52,3%	843	38,5%
6 Colaborador Terceirizado (6.1+6.2)	59	27,1%	159	72,9%	218	10,0%
6.1. Executores de Atividades Próprias de Cargo Efetivo	59	44,4%	74	55,6%	133	6,1%
6.2. Outros Colaboradores Terceirizados	-	-	85	100%	85	3,9%
7 Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	172	41,7%	240	58,3%	412	18,8%
7.1 Especialista em Regulação	38	27,5%	100	72,5%	138	6,3%
7.3 Analista Administrativo	30	61,2%	19	38,8%	49	2,2%
7.4 Técnico Administrativo	9	52,9%	8	47,1%	17	0,8%
7.5 Quadro Específico - Redistribuído	58	46,8%	66	53,2%	124	5,7%
7.6 Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	5	41,7%	7	58,3%	12	0,5%
7.7 Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	15	53,6%	13	46,4%	28	1,3%
7.8 Sem Vínculo com a União	17	38,6%	27	61,4%	44	2,0%
8 Total de Servidores (1+6+7)	910	41,6%	1.280	58,4%	2.190	100%

Fonte: Gerência-Geral de Gestão de Recursos Humanos

A Agência conta com 412 (18,8%) servidores ocupando funções comissionadas. Desses, 328, ou 79,6% do total de comissionados são integrantes de carreiras da Agência. As demais funções comissionadas são ocupadas por 12 servidores em exercício descentralizado, 28 são requisitados de outros órgãos ou esferas e 44 não possuem vínculo com a União.

A mesma Tabela 6.3 apresenta a distribuição do número de servidores por gênero em cada cargo ou modalidade de vínculo. No conjunto dos servidores da Agência, 58,4% são mulheres e 41,6%, homens. A proporção maior de mulheres ocorre na maior parte dos cargos ou modalidades de vínculo. Se considerados os servidores ocupantes de cargos efetivos, não comissionados, a proporção de mulheres é praticamente igual ao do conjunto total de servidores: 56,5%. Só há maior proporção de homens entre os Analistas Administrativos, comissionados, (61,2%), entre os Técnicos Administrativos, comissionados (52,9%), e não comissionados (51,4%), e entre os comissionados requisitados de outros órgãos ou esferas (53,6%).

B. Distribuição da força de trabalho em ações-meio e ações-fim

Na Tabela 6.4, estão distribuídos os servidores das diversas categorias funcionais da Anvisa de acordo com o seu envolvimento em ações-meio ou em ações-fim. Segundo o levantamento, 78,4% de toda a força de trabalho vincula-se a ações-fim. No caso dos servidores efetivos, essa proporção é ainda maior: 86,4%, e menor no caso dos comissionados: 65,5%. Explica-se essas diferenças em face ao grande número – especialmente, os do Quadro Específico – Redistribuído – lotado nas coordenações estaduais e que aqui são classificados como executores de ações-fim. Apenas entre o grupo de colaboradores terceirizados há maior número de envolvidos em ações-meio: 57,3%.

Tabela 6.4 – Anvisa – Número de Servidores nas Ações-Meio e nas Ações-Fim – 2012

Tipologia dos Cargos		Meio	%	Fim	%	Total	%
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	206	13,2%	1.354	86,8%	1.560	71,2%
1.1	Especialista em Regulação	23	4,5%	492	95,5%	515	23,5%
1.3	Analista Administrativo	68	70,1%	29	29,9%	97	4,4%
1.4	Técnico Administrativo	58	55,2%	47	44,8%	105	4,8%
1.5	Quadro Específico - Redistribuído	57	6,8%	786	93,2%	843	38,5%
6	Colaborador Terceirizado (6.1+6.2)	125	57,3%	93	42,7%	218	10,0%
6.1.	Executores de Atividades Próprias de Cargo Efetivo	84	63,2%	49	36,8%	133	6,1%
6.2.	Outros Colaboradores Terceirizados	41	48,2%	44	51,8%	85	3,9%
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	142	34,5%	270	65,5%	412	18,8%
7.1	Especialista em Regulação	22	15,9%	116	84,1%	138	6,3%
7.3	Analista Administrativo	43	87,8%	6	12,2%	49	2,2%
7.4	Técnico Administrativo	15	88,2%	2	11,8%	17	0,8%
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	18	14,5%	106	85,5%	124	5,7%
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	10	83,3%	2	16,7%	12	0,5%
7.7	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	16	57,1%	12	42,9%	28	1,3%
7.8	Sem Vínculo com a União	18	40,9%	26	59,1%	44	2,0%
8	Total de Servidores (1+6+7)	473	21,6%	1.717	78,4%	2.190	100%

Fonte: Gerência-Geral de Gestão de Recursos Humanos

Entre os 653 Especialistas em Regulação, comissionados ou não, 608, ou 93%, são executores de ações-fim, enquanto entre os 268 Analistas e Técnicos Administrativos, 184, ou 68,7%, vinculam-se às ações-meio.

C. Distribuição da força de trabalho por faixa-etária

A distribuição dos servidores da Agência por faixas etárias está demonstrada na Tabela 6.5. Diferentemente das demais agências, na Anvisa, a idade média dos servidores é mais elevada, por força do grande número de servidores que integram o Quadro Específico, formado

por servidores redistribuídos de outros órgãos nas fases iniciais de organização da Agência. Com isso, dos 2.190 servidores, 1.310, ou 60%, possuem 41 anos ou mais. Desconsiderados os colaboradores terceirizados, que estão em faixas menores de idade, a proporção dos que possuem mais de 41 anos aumenta para 65,5%. Por outro, se consideradas as idades apenas dos que integram as três carreiras principais da Agência, o percentual dos que possuem 41 anos ou mais cai para 28%.

A Agência possui 967 servidores no Quadro Específico - Redistribuído, todos com mais de 41 anos de idade; 78% possuem mais de 51; e 17,3%, mais de 60 anos. Mais adiante neste Capítulo, e também no Capítulo dos diagnósticos, serão analisadas as implicações importantes que tal perfil etário terá, em futuro próximo, na força de trabalho da Anvisa.

Tabela 6.5 – Anvisa – Número de Servidores por Faixa Etária – 2012

Tipologia dos Cargos		Até 30 anos	De 31 a 40 anos	De 41 a 50 anos	De 51 a 60 anos	Acima de 60 anos	Total
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	64	452	317	565	162	1.560
1.1	Especialista em Regulação	6	345	125	33	6	515
1.3	Analista Administrativo	3	66	16	11	1	97
1.4	Técnico Administrativo	55	41	6	3	-	105
1.5	Quadro Específico - Redistribuído	-	-	170	518	155	843
6	Colaborador Terceirizado (6.1+6.2)	128	71	15	4	-	218
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	16	149	116	104	27	412
7.1	Especialista em Regulação	4	88	36	8	2	138
7.3	Analista Administrativo	2	35	11	1	-	49
7.4	Técnico Administrativo	8	9	-	-	-	17
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	-	1	42	69	12	124
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	-	5	7	-	12
7.7	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	-	3	10	11	4	28
7.8	Sem Vínculo com a União	2	13	12	8	9	44
8	Total de Servidores (1+6+7)	208	672	448	673	189	2.190
	%	9,5%	30,7%	20,5%	30,7%	8,6%	100%

Fonte: Gerência-Geral de Gestão de Recursos Humanos

D. Distribuição da força de trabalho por nível de escolaridade

O nível de escolaridade dos servidores da Agência está demonstrado nos dados da Tabela 6.6. Do número total de servidores e colaboradores – 2190 –, 1.609, ou 73,5%, possuem curso universitário de graduação ou grau superior. Há 259 servidores com curso de mestrado, dos quais 223 são Especialistas em Regulação. Entre os 54 doutores, 45 integram essa carreira.

A Agência conta com um total de 122 Técnicos Administrativos. Apesar de essa carreira ser de nível médio, 103 de seus integrantes, ou 84,4%, possuem curso superior. Nesse grupo de Técnicos, há 22 com curso de pós-graduação e três com curso de mestrado. O número dos que possuem o segundo grau ou técnico alcança 445, ou 20,3% do total da força de trabalho. Destes, 246 são do Quadro Específico e 134 são colaboradores terceirizados. Do total de servidores e colaboradores, 136, ou 6,2%, contam apenas com o curso fundamental, sendo todos integrantes do Quadro Específico – Redistribuído.

Tabela 6.6 – Anvisa – Número de Servidores por Nível de Escolaridade – 2012

Tipologia dos Cargos		4	5	6	7	8	9	Total	
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	136	261	380	550	191	42	1.560	
1.1	Especialista em Regulação	-	-	-	298	181	36	515	
1.3	Analista Administrativo	-	-	41	51	1	4	97	
1.4	Técnico Administrativo	-	15	71	16	3	-	105	
1.5	Quadro Específico - Redistribuído	136	246	268	185	6	2	843	
6	Colaborador Terceirizado (6.1+6.2)	-	134	82	2	-	-	218	
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	-	50	79	203	68	12	412	
7.1	Especialista em Regulação	-	-	-	87	42	9	138	
7.3	Analista Administrativo	-	-	7	40	2	-	49	
7.4	Técnico Administrativo	-	4	7	6	-	-	17	
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	-	39	47	33	4	1	124	
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	-	1	9	1	1	12	
7.7	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	-	-	6	12	10	-	28	
7.8	Sem Vínculo com a União	-	7	11	16	9	1	44	
8	Total de Servidores (1+6+7)	136	445	541	755	259	54	2.190	
		%	6,2%	20,3%	24,7%	34,5%	11,8%	2,5%	100%

Fonte: Gerência-Geral de Gestão de Recursos Humanos

Legenda: 4 - Primeiro grau; 5 - Segundo grau ou técnico; 6 - Superior; 7 - Aperfeiçoamento/Especialização/Pós-Graduação; 8 - Mestrado; 9 - Doutorado/ Pós-Doutorado/PhD/ Livre Docência.

E. Distribuição da força de trabalho nas unidades principais

A Tabela 6.7 traz o número de servidores distribuídos nas unidades administrativas principais da Agência. Dos 2.190 integrantes da força de trabalho da Agência, a maior parte, 964, ou 44,0%, está adida às 27 Coordenações de Vigilância Sanitária de Portos, Aeroportos, Fronteiras e Recintos Alfandegários localizadas nos estados da Federação, conforme demonstrado nas Tabelas 6.8 a, b e c apresentadas mais adiante. Nessas coordenações, trabalham 842 dos 967 servidores que integram o Quadro Específico – Redistribuído.

Tabela 6.7 – Anvisa – Número de Servidores nas Diretorias, Gerências e Superintendências – 2012

Tipologia dos Cargos		A	B	C	D	E	F	G	H	Total	
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	26	10	26	26	110	83	419	860	1.560	
1.1	Especialista em Regulação	7	-	4	6	-	70	341	87	515	
1.3	Analista Administrativo	11	3	3	6	45	3	13	13	97	
1.4	Técnico Administrativo	1	3	4	5	43	7	35	7	105	
1.5	Quadro Específico - Redistribuído	7	4	15	9	22	3	30	753	843	
6	Colaborador Terceirizado (6.1+6.2)	4	7	6	52	62	20	67	-	218	
6.1	Executores de Atividades Próprias de Cargo Efetivo	-	3	4	25	50	9	42	-	133	
6.2	Outros Colaboradores Terceirizados	4	4	2	27	12	11	25	-	85	
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	17	13	18	42	57	35	127	103	412	
7.1	Especialista em Regulação	4	3	-	9	4	21	86	11	138	
7.3	Analista Administrativo	7	3	1	3	25	3	5	2	49	
7.4	Técnico Administrativo	-	1	1	1	13	1	-	-	17	
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	2	4	3	4	6	3	13	89	124	
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	-	10	1	-	-	-	1	12	
7.7	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	1	1	2	7	5	4	8	-	28	
7.8	Sem Vínculo com a União	3	1	1	17	4	3	15	-	44	
8	Total de Servidores (1+6+7)	47	30	50	118	231	138	613	964	2.190	
		%	2,1%	1,4%	2,3%	5,4%	10,5%	6,3%	28,0%	44,0%	100%

Fonte: Gerência-Geral de Gestão de Recursos Humanos

Legenda: A. Assessorias de Planejamento, de Comunicação, Eventos e Cerimonial e de Relações Institucionais; B. Auditoria, Corregedoria e Ouvidoria; C. Procuradoria; D. Diretorias e Gabinete do diretor-presidente; E. Gerências gerais de processos organizacionais; F. Núcleos; G. Gerências gerais de gestão operacional; H. Coordenações de Vigilância Sanitária de Portos, Aeroportos, Fronteiras e Recintos Alfandegados nos estados.

Entre as unidades localizadas na sede, em Brasília, o maior contingente de servidores – 613 (28%) servem nas doze gerências gerais de processos organizacionais. Nessas gerências trabalham 427 dos 653 Especialistas em Regulação da Agência. As três gerências gerais de gestão operacional contam com um efetivo de 231 servidores. Dos 268 Analistas e Técnicos Administrativos, 126, ou 47%, estão vinculados às três gerências gerais de gestão operacional.

F. Distribuição da força de trabalho em núcleos descentralizados

Nas Tabelas 6.8 a, b e c apresentadas a seguir, os servidores da Agência estão distribuídos entre a sede, em Brasília, e as 27 Coordenações de Vigilância Sanitária de Portos, Aeroportos, Fronteiras e Recintos Alfandegados nos estados.

Tabela 6.8a – Anvisa – Número de Servidores em cada Núcleo Descentralizado da Agência – 2012

Tipologia dos Cargos		Sede	AC	AL	AM	AP	BA	CE	DF	ES	GO
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	700	7	19	21	16	44	36	17	27	19
1.1	Especialista em Regulação	428	-	-	-	-	4	4	-	2	6
1.3	Analista Administrativo	84	-	-	-	-	2	1	1	2	3
1.4	Técnico Administrativo	98	-	-	-	-	-	1	-	-	-
1.5	Quadro Específico - Redistribuído	90	7	19	21	16	38	30	16	23	10
6	Colaborador Terceirizado (6.1+6.2)	218	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6.1	Executores de Atividades Próprias de Cargo Efetivo	133	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6.2	Outros Colaboradores Terceirizados	85	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	308	3	3	3	4	5	4	1	4	3
7.1	Especialista em Regulação	127	-	-	-	-	1	2	-	-	1
7.3	Analista Administrativo	47	-	-	-	1	-	-	-	-	-
7.4	Técnico Administrativo	17	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	35	3	3	3	3	4	2	1	4	2
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	11	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7.7	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	27	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7.8	Sem Vínculo com a União	44	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8	Total de Servidores (1+6+7)	1.226	10	22	24	20	49	40	18	31	22
	%	56,0%	0,5%	1,0%	1,1%	0,9%	2,2%	1,8%	0,8%	1,4%	1,0%

Fonte: Gerência-Geral de Gestão de Recursos Humanos

Legenda: Sede em Brasília e Coordenações de Vigilância Sanitária de Portos, Aeroportos, Fronteiras e Recintos Alfandegados.

Tabela 6.8b – Anvisa – Número de Servidores em cada Núcleo Descentralizado da Agência – 2012

Tipologia dos Cargos		MA	MG	MS	MT	PA	PB	PE	PI	PR	RJ
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	16	27	23	18	26	16	39	11	41	89
1.1	Especialista em Regulação	-	8	-	-	3	1	4	-	7	17
1.3	Analista Administrativo	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-
1.4	Técnico Administrativo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
1.5	Quadro Específico - Redistribuído	16	18	23	18	22	15	35	11	34	70
6	Colaborador Terceirizado (6.1+6.2)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6.1	Executores de Atividades Próprias de Cargo Efetivo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6.2	Outros Colaboradores Terceirizados	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	3	4	4	2	4	3	4	3	6	5
7.1	Especialista em Regulação	-	-	-	-	1	-	2	-	-	1
7.3	Analista Administrativo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7.4	Técnico Administrativo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	3	3	4	2	3	3	2	3	6	4
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7.7	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
7.8	Sem Vínculo com a União	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8	Total de Servidores (1+6+7)	19	31	27	20	30	19	43	14	47	94
	%	0,9%	1,4%	1,2%	0,9%	1,4%	0,9%	2,0%	0,6%	2,1%	4,3%

Fonte: Gerência-Geral de Gestão de Recursos Humanos

Legenda: Coordenações de Vigilância Sanitária de Portos, Aeroportos, Fronteiras e Recintos Alfandegados.

Tabela 6.8c – Anvisa – Número de Servidores em cada Núcleo Descentralizado da Agência – 2012

Tipologia dos Cargos		RN	RO	RR	RS	SC	SE	SP	TO	Total
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	21	29	21	72	48	19	133	5	1.560
1.1	Especialista em Regulação	1	-	-	4	3	-	22	1	515
1.3	Analista Administrativo	-	-	-	-	-	-	2	-	97
1.4	Técnico Administrativo	-	-	-	-	1	-	3	-	105
1.5	Quadro Específico - Redistribuído	20	29	21	68	44	19	106	4	843
6	Colaborador Terceirizado (6.1+6.2)	-	-	-	-	-	-	-	-	218
6.1.	Executores de Atividades Próprias de Cargo Efetivo	-	-	-	-	-	-	-	-	133
6.2.	Outros Colaboradores Terceirizados	-	-	-	-	-	-	-	-	85
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	3	4	3	8	7	3	6	2	412
7.1	Especialista em Regulação	1	-	-	1	1	-	-	-	138
7.3	Analista Administrativo	-	1	-	-	-	-	-	-	49
7.4	Técnico Administrativo	-	-	-	-	-	-	-	-	17
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	2	3	3	7	5	3	6	2	124
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	-	-	-	1	-	-	-	12
7.7	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	-	-	-	-	-	-	-	-	28
7.8	Sem Vínculo com a União	-	-	-	-	-	-	-	-	44
8	Total de Servidores (1+6+7)	24	33	24	80	55	22	139	7	2.190
	%	1,1%	1,5%	1,1%	3,7%	2,5%	1,0%	6,3%	0,3%	100%

Fonte: Gerência-Geral de Gestão de Recursos Humanos

Legenda: Coordenações de Vigilância Sanitária de Portos, Aeroportos, Fronteiras e Recintos Alfandegados.

Em Brasília, estão localizados 1.226 (56%) dos 2.190 servidores da Agência. Entre as coordenações, a de São Paulo conta com o maior contingente de pessoal: 139, ou 6,3% do total de servidores. No Rio de Janeiro e no Rio Grande do Sul trabalham 94 (4,3%) e 80 (3,7%) servidores, respectivamente. Dos 964 servidores lotados nas coordenações de vigilância sanitária, 842, ou 87,3%, são servidores integrantes do Quadro Específico, redistribuídos para a Agência.

G. Redução da força de trabalho

Os dados que indicam a redução da força de trabalho da Agência no ano de 2012 estão apresentados na Tabela 6.9. O número total de afastamentos – 360 – compreende vários tipos, desde os que envolvem pequenos períodos de tempo, como, por exemplo, nos casos de doença de pessoa da família do servidor ou para cursos de curta duração, até afastamentos definitivos, como ocorre com as aposentadorias.

Em agências como a Anvisa que conta com expressivo contingente de servidores, em especial com muitos servidores no Quadro Específico – Redistribuído, é expressivo o número de movimentações do pessoal, particularmente as remoções que somaram, em 2012, 138. Essa modalidade de afastamento pode representar redução da força de trabalho quando ocorre com a mudança do local de trabalho.

Do Quadro Específico procede a maior parte das aposentadorias, 27 no ano de 2012. Esse número continuará ser alto devido à faixa etária mais elevada dos integrantes desse quadro, como demonstram os dados da Tabela 6.5. Na seção seguinte, o tema das aposentadorias é abordado pela Agência, inclusive com projeções sobre o efeito delas na redução da força de trabalho. Conforme estabelece a legislação, as aposentadorias de integrantes do Quadro Específico – Redistribuído representa a extinção do respectivo cargo.

No exercício de 2012, dois foram os servidores cedidos, nominalmente para o exercício de cargo em comissão. Essa modalidade de afastamento é motivo de preocupação, pois não há como ter controle sobre os prazos das cedências. Presentemente, a Anvisa contabiliza 34 servidores cedidos.

Tabela 6.9 – Anvisa – Redução da Força de Trabalho – 2012

Tipologia dos afastamentos		Quantidade de pessoas em 2012
1	Aposentadoria	27
2	Cedidos (2.1)	2
2.1	Exercício de cargo em comissão	2
3	Afastamentos (3.2+3.3+3.4)	5
3.2	Para estudo ou missão no exterior	1
3.3	Para serviço em organismo internacional	1
3.4	Para participação em programa de pós-graduação <i>stricto sensu</i> no país	3
4	Removidos (4.1+4.2+4.3)	138
4.1	De ofício, no interesse da Administração	98
4.2	A pedido, a critério da Administração	15
4.3	A pedido, independentemente do interesse da Administração	25
5	Licença remunerada (5.1+5.2)	172
5.1	Doença em pessoa da família	139
5.2	Capacitação	33
6	Licença não remunerada (6.1+6.4)	16
6.1	Afastamento do cônjuge ou companheiro	1
6.4	Interesses particulares	15
8	Total de servidores afastados em 2012 (1+2+3+4+5+6)	360

Fonte: Gerencia-Geral de Gestão de Recursos Humanos

6.3.3 Posicionamentos da Agência por meio de respostas ao questionário

Juntamente com o preenchimento das planilhas sobre os quantitativos de pessoal apresentadas na seção anterior, a Gerência-Geral de Gestão de Recursos Humanos da Anvisa respondeu a questionário constituído de questões sobre a situação atual da força de trabalho da Agência e projeções sobre necessidades em curto e em médio prazos.

A seguir, nesta seção, apresenta-se a tabulação das respostas dadas ao questionário.

A. Quantitativos da força de trabalho

Questão 1: Como a Agência avalia o número de servidores considerando a carga de trabalho atual e em curto e médios prazos?

Tipologia de cargos	Atual	Em curto prazo (próximos 2 anos)	Em médio prazo (3 a 5 anos)
Especialista em Regulação	LP	LP	LP
Técnico em Regulação	I	I	I
Analista Administrativo	LP	LP	LP
Técnico Administrativo	LP	LP	LP
Quadro específico	LP	LP	LP

Legenda: S – suficiente; LP – suficiente, mas com limitações pontuais; I – insuficiente.

A Agência considera que o número de Especialistas em Regulação, Analistas Administrativos e Técnicos Administrativos é suficiente, mas com limitações pontuais, tanto para a fase atual, como para curto e médio prazos. Já no caso dos Técnicos em Regulação, o número é insuficiente até mesmo na fase atual. O número de integrantes do Quadro Específico foi, igualmente considerado como tendo limitações pontuais.

Comentário da Agência: “As limitações se encontram na sede e nas unidades regionais, considerando a previsão de aposentadorias dos servidores do Quadro Específico. No caso do cargo de Técnico em Regulação ainda não foi realizado concurso para este cargo na Anvisa.”

Questão 2: Como a Agência avalia o número de servidores de acordo com a lotação autorizada considerando as necessidades de pessoal em médio prazo (3 a 5 anos)

Especialista em Regulação	Suficiente, com limitações pontuais
Técnico em Regulação	Insuficiente
Analista Administrativo	Suficiente, com limitações pontuais
Técnico Administrativo	Suficiente, com limitações pontuais

Lotação autorizada é aquela determinada para a Agência pela Lei nº 10.871, de 2004. A resposta nesta questão mantém coerência com a avaliação feita na questão anterior: em médio prazo, a lotação autorizada em três das quatro carreiras é suficiente, com limitações pontuais e, insuficiente no caso dos Técnicos em Regulação.

Comentário da Agência: “A Anvisa está contratando empresa especializada para realizar o dimensionamento de sua força de trabalho.”

Questão 3: Se houver na Agência colaboradores terceirizados, descreva a situação dos mesmos: denominação da função, especificando suas atribuições contratuais e síntese do trabalho efetivamente executado, qualificação requerida, número de colaboradores e lotação.

Denominação da função: Apoio Administrativo
Atribuições contratuais: Assistente administrativo
Síntese do trabalho efetivamente executado: Apoio administrativo
Qualificação requerida: Segundo grau
Quantitativo: 133
Setor / Unidade de Lotação: Unidades organizacionais

Denominação da função: Secretariado
Atribuições contratuais: Técnico em secretariado
Síntese do trabalho efetivamente executado: Atividades de secretariado
Qualificação requerida: Técnico em secretariado
Quantitativo: 87
Setor / Unidade de Lotação: Unidades organizacionais

Denominação da função: Secretariado-Executivo
Atribuições contratuais: Secretária-Executiva
Síntese do trabalho efetivamente executado: Atividades de secretariado
Qualificação requerida: Secretária-Executiva
Quantitativo: 20
Setor / Unidade de Lotação: Gabinetes das diretorias

Questão 4: Não obstante as atribuições contratuais dos colaboradores terceirizados não corresponderem a atribuições típicas de servidores ocupantes de cargo efetivo, existem casos, tal como notoriamente se verifica em outros órgãos públicos, de terceirizados exercendo funções atinentes a cargos efetivos em razão de imperiosa necessidade e insuficiência de servidores concursados ou contratados temporariamente para atender à demanda de serviço? Se for o caso, indique as áreas, as atividades e por que tal fato ocorre, e informe como a Agência pretende lidar com essa situação no curto e médio prazos.

Resposta da Agência: “Em 13 de setembro de 2006, a Anvisa firmou com o Ministério Público do Trabalho o Termo de Conciliação Judicial – TCJ em audiência realizada na

3ª Vara do Trabalho de Brasília do Tribunal Regional do Trabalho – 10ª Região, nos seguintes termos:

- Realização de concurso público para 100 (cem) vagas de Técnico Administrativo com nomeação e posse no exercício de 2007, e a redução das horas de serviços terceirizados de apoio administrativo na mesma proporção.
- Realização de concurso público para 150 (cento e cinquenta) vagas de Técnico Administrativo com nomeação e posse no exercício de 2008, e a redução das horas de serviços terceirizados de apoio administrativo na mesma proporção.
- Realização de concurso público para 130 (cento e trinta) vagas de Técnico Administrativo com nomeação e posse no exercício de 2009, e a redução das horas de serviços terceirizados de apoio administrativo na mesma proporção.

Atualmente as unidades organizacionais localizadas em Brasília ainda contam com 218 (duzentos e dezoito) profissionais terceirizados, a Coordenação de Vigilância Sanitária de Portos, Aeroportos e Fronteiras de São Paulo com 08 (oito) profissionais terceirizados e a Gerência de Produtos Derivados do Tabaco, localizada no Rio de Janeiro, com 04 (quatro) profissionais terceirizados, tendo em vista que ainda não foram criados cargos suficientes para a extinção total dos contratos terceirizados de apoio administrativo.

O Ministério Público do Trabalho está analisando a possibilidade de os serviços de Técnico em Secretariado e Secretária-Executiva continuarem a ser terceirizados. No caso de as atividades de secretariado continuarem a ser executadas por profissionais terceirizados e, considerando a aprovação do Projeto de Lei nº 5.911, de 2009, que tramita no Congresso Nacional, contendo mais 50 (cinquenta) novas vagas do cargo de Técnico Administrativo, esta Agência necessitaria de somente 93 (noventa e três) cargos de Técnico Administrativo para extinguir na totalidade o contrato de terceirização.

Existem hoje profissionais terceirizados do posto de Assistente Administrativo realizando atividades que deveriam estar sendo executadas por servidores públicos em diversas unidades organizacionais da Anvisa.”

Questão 5: Como ocorre com as demais entidades do setor governamental, a Agência deve sofrer com a redução de sua força de trabalho em decorrência de aposentadorias, cedências, cessões, licenças etc. No espaço a seguir, indique (i) o significado que esses afastamentos vêm tendo para a Agência; (ii) em que áreas/setores essas dificuldades tendem a ser maiores; e (iii) que medidas podem ser propostas com o objetivo de reduzir os efeitos negativos da redução do efetivo funcional.

Resposta da Agência: “Além das dificuldades encontradas para cumprir o TCJ, cabe registrar que já notificamos o Ministério do Planejamento quanto ao cenário extremamente preocupante em relação à força de trabalho da Anvisa nos próximos anos, considerando que, conforme quadro abaixo, poderão se aposentar 617 (seiscentos e dezessete) servidores integrantes do Quadro Específico, cujos cargos são extintos por ocasião da aposentadoria.

Em razão desse cenário, a Anvisa incluiu em seu Planejamento Estratégico como uma de suas iniciativas principais o dimensionamento de sua força de trabalho de forma a demonstrar tecnicamente os riscos de não haver uma reposição gradual e sistemática da força de trabalho.”

A Agência anexou, ainda, o seguinte quadro com projeções indicando o número de servidores que atendem aos requisitos para a aposentadoria integral no período 2010-2014:

Ano	2010	2011	2012	2013	2014	Total
Número de servidores com requisitos para aposentadoria integral	355	87	45	44	86	617

B. Qualificação da força de trabalho

Questão 6: Considerando as exigências do trabalho nos vários setores, como a Agência avalia o perfil etário e o nível de escolaridade dos servidores?

Tipologia de cargos	Perfil etário dos servidores	Nível de escolaridade dos servidores
Especialista em Regulação	A	A
Analista Administrativo	A	A
Técnico Administrativo	A	A
Quadro Específico	I	PA

Legenda: A – adequado; PA – parcialmente adequado; I – inadequado.

A Agência considera adequado o perfil etário de todos os ocupantes das suas três carreiras principais. O mesmo não ocorre com os integrantes do Quadro Específico, cujo perfil foi considerado inadequado. Praticamente a mesma avaliação foi feita com relação ao nível de escolaridade, considerado adequado para os detentores de cargos da carreira e parcialmente adequado para os que formam o Quadro Específico. Os dados das Tabelas 6.5 e 6.6 da seção 6.3.2 permitem melhor compreensão da avaliação realizada nesta questão pela Agência.

Comentários da Agência:

“Os servidores que integram o Quadro Específico em sua grande maioria já estão na faixa acima de 45 anos e em final de carreira. 90% desses servidores estão lotados nas Coordenações de Vigilância Sanitária de Portos, Aeroportos, Fronteiras e Recintos Alfadengados nas unidades federadas.

Os servidores integrantes do Quadro Específico são oriundos de vários órgãos e foram redistribuídos para a Anvisa quando de sua criação. Esses servidores ao longo de suas carreiras não tiveram a capacitação que hoje é oferecida na Anvisa para os servidores que ingressaram nos concursos a partir de 2005.”

Questão 7: Em face às necessidades de servidores especializados, como a Agência considera os resultados obtidos até agora com a realização de concursos públicos para a seleção dos servidores de carreira?

Especialista em Regulação	Adequados
Analista Administrativo	Adequados
Técnico Administrativo	Adequados

O objetivo nesta questão é obter da Agência sua percepção a respeito da experiência até agora obtida com a realização de concursos para a seleção dos ocupantes dos principais cargos da Agência. A Agência reconhece que os resultados têm sido adequados para os três casos.

Comentário da Agência: “Ainda não foi realizado concurso para o cargo de Técnico em Regulação e Vigilância Sanitária.”

Questão 8: No quadro a seguir, indique as situações aplicáveis à Agência no que se refere a ações de qualificação do pessoal.

- X Realiza cursos de treinamento/capacitação de curta duração para o pessoal administrativo
- X Realiza cursos de treinamento/capacitação de curta duração para o pessoal técnico/administrativo
- X Realiza cursos de treinamento/capacitação de curta duração para o pessoal técnico das áreas finalísticas
- X Servidores das áreas técnicas são encaminhados para cursos de maior duração no Brasil
- X Servidores das áreas técnicas são encaminhados para cursos de maior duração no Exterior
- X Facilita/estimula os servidores a participarem de cursos à distância

Questão 9: Indique no espaço a seguir exemplos de cursos/ações de capacitação desenvolvidos pela Agência:

Exemplos de alguns cursos na modalidade “turma fechada” para a Anvisa:

Especialização em Vigilância Sanitária (para todos os servidores integrantes dos cargos de Especialista em Regulação e Analista Administrativo)
Especialização em Saúde Internacional
Mestrado em Toxicologia
Mestrado em Vigilância Sanitária
Especialização em Gestão Pública
Especialização em Tecnologia Farmacêutica
Mestrado em Materiais e Produtos

Questão 10: Na hipótese de as ações identificadas acima não serem suficientes para atender as necessidades de capacitação identificadas pela Agência, indique as modalidades de cursos de treinamento/capacitação, que deveriam ser disponibilizados/facilitados aos servidores.

Especialista em Regulação	2	5
Analista Administrativo	2	5
Técnico Administrativo	1	

Legenda: 1. Cursos de curta duração presenciais; 2. Cursos de curta duração à distância; e 5. Cursos de longa duração presenciais no exterior.

C. Tipologia dos cargos principais da Agência

Questão 11: Considerando as necessidades e as características do trabalho desenvolvido nos vários setores, como a Agência avalia sua estrutura de cargos?

Cargos	Adequada	Parcialmente adequada	Inadequada
Especialista em Regulação			
Técnico em Regulação			
Analista Administrativo			
Técnico Administrativo			

O questionamento aqui busca apurar como a Agência avalia as quatro carreiras em razão das necessidades e das especificidades do trabalho. Em resposta ao questionamento, foi

oferecida a seguinte observação: “Essa resposta poderá ser respondida com segurança somente após realizado o trabalho de dimensionamento da força de trabalho”.

Questão 12: Faça uma estimativa de qual seria a lotação necessária, para a fase atual, em curto prazo (1 e 2 anos) e em médio prazo (3 a 5 anos).

Cargos	Lotação necessária		
	Fase atual	Em curto prazo	Em médio prazo
Especialista em Regulação			
Técnico em Regulação			
Analista Administrativo			
Técnico Administrativo			

Em lugar de propor a lotação necessária, a Agência renovou o argumento anterior: “Essa resposta poderá ser respondida com segurança somente após realizado o trabalho de dimensionamento da força de trabalho.”

Questão 13: Indique no espaço abaixo se há solicitações por parte da Agência no sentido da criação de novos cargos e da realização de concursos. Descreva rapidamente o estágio em que se encontra cada um desses processos.

Resposta: “A Anvisa vem sistematicamente solicitando ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão a criação de cargos para extinguir os contratos terceirizados, bem como em razão da previsão de aposentadorias dos servidores integrantes do Quadro Específico. Constata-se que não há uma metodologia desenvolvida no âmbito do Governo Federal para dimensionar a força de trabalho, pois mesmo diante da constatação de que o Quadro Específico tende a desaparecer nos próximos 10 anos, ou seja, metade da força de trabalho hoje existente, não se percebe nenhuma maior atenção por parte da Secretaria responsável por este tema naquele órgão no que se refere à Anvisa.”

7 AGÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE SUPLEMENTAR – ANS

7.1 Caracterização legal e estrutura diretiva

A ANS foi criada pela Lei nº 9.961, de 28 de janeiro de 2000, na forma de autarquia sob o regime especial, vinculada ao Ministério da Saúde, com sede e foro na cidade do Rio de Janeiro, prazo de duração indeterminado e atuação em todo o território nacional, como órgão de regulação, normatização, controle e fiscalização das atividades que garantam a assistência suplementar à saúde. A lei instituidora estabelece que a natureza de autarquia especial conferida à Agência é caracterizada por autonomia administrativa, financeira, patrimonial e de gestão de recursos humanos, autonomia nas suas decisões técnicas e mandato fixo de seus dirigentes.

A direção da ANS é exercida por uma diretoria colegiada, composta por até cinco diretores, sendo um deles o seu diretor-presidente. Os diretores serão brasileiros, indicados e nomeados pelo presidente da República após aprovação prévia pelo Senado Federal, para cumprimento de mandato de três anos, admitida uma única recondução. O diretor-presidente da ANS será designado pelo presidente da República, dentre os membros da diretoria colegiada, e investido na função por três anos, ou pelo prazo restante de seu mandato, admitida uma única recondução por três anos.

A estrutura principal da Agência é constituída por cinco diretorias: Normas e Habilitação das Operadoras; Normas e Habilitação dos Produtos; Desenvolvimento Social; Fiscalização; e Gestão. A diretoria colegiada, o diretor-presidente e demais diretores são assistidos pela Secretaria Executiva e Secretaria Geral. Integram a estrutura organizacional da Agência: Ouvidoria; Auditoria Interna; Corregedoria; Procuradoria Federal junto à Agência; Comissão de Ética; e Câmara de Saúde Suplementar.

7.2 Competências e atribuições

A instituição da ANS decorreu da necessidade de normatização e fiscalização dos planos privados de saúde, cuja operação foi regulada pela Lei nº 9.656, de 3-6-1998. A Agência está contemplada na lei instituidora com 42 competências. Entre elas, identificam-se as seguintes: (i) propor políticas e diretrizes gerais ao Conselho Nacional de Saúde Suplementar – Consu para a regulação do setor de saúde suplementar; (ii) fixar critérios para os procedimentos de credenciamento e descredenciamento de prestadores de serviço às operadoras; (iii) estabelecer parâmetros e indicadores de qualidade e de cobertura em assistência à saúde para os serviços próprios e de terceiros oferecidos pelas operadoras; (iv) estabelecer critérios gerais para o exercício de cargos diretivos das operadoras de planos privados de assistência à saúde; (v) autorizar o registro dos planos privados de assistência à saúde; (vi) monitorar a evolução dos preços de planos de assistência à saúde, seus prestadores de serviços, e respectivos componentes e insumos; (vii) fiscalizar as atividades das operadoras de planos privados de assistência à saúde e zelar pelo cumprimento das normas atinentes ao seu funcionamento; (viii) fiscalizar a atuação das operadoras e prestadores de serviços de saúde com relação à abrangência das coberturas de patologias e procedimentos; (ix) adotar as medidas necessárias para estimular a competição no setor de planos privados de assistência à saúde; (x) proceder à liquidação das operadoras que tiverem cassada a autorização de funcionamento; (xi) determinar ou promover a alienação da carteira de planos privados de assistência à saúde das operadoras; (xii) articular-se com os órgãos de defesa do consumidor visando à eficácia da proteção e defesa do consumidor de serviços privados de assistência à saúde; e (xiii) zelar pela qualidade dos serviços de assistência à saúde no âmbito da assistência à saúde suplementar.

7.3 Recursos humanos

7.3.1 Principais agregados de despesas

Na Tabela 7.1, encontra-se um resumo das despesas liquidadas da Agência em cada ano do período 2002/2011. Como principais agregados de despesas dos orçamentos fiscal e da seguridade social foram considerados os seguintes grupos: Pessoal e Encargos Sociais, Outras Despesas Correntes e Investimentos e Inversões Financeiras.

O crescimento acumulado das despesas totais da Agência no período, em valores nominais, alcançou 223%. Deflacionado esse valor pelo IPCA, o crescimento real foi de 93,4%. Os gastos com Pessoal corresponderam a 28% em 2002 e 51% em 2011 das despesas totais, invertendo a situação de Outras Despesas Correntes que alcançaram 70% em 2002 e 44,5% em 2011. O crescimento médio anual dos gastos com Pessoal foi de 22% e de Outras Despesas Correntes, 8,7%.

Tabela 7.1 – ANS – Despesas Liquidadas nos Principais Grupos – 2002/2011

Orçamentos Fiscal e da Seguridade Social – Em R\$ milhões correntes

Ano	Pessoal	% / Total	Outras D. Correntes	% / Total	Investimentos e Inv. Financ.	% / Total	Total	Crescim. Acumul.	IPCA Acumul.	Cresc. Real Acumul.
2002	16,9	27,8%	41,3	67,9%	2,6	4,3%	60,8	1,00	1,00	-
2003	23,6	28,3%	56,9	68,2%	2,9	3,5%	83,4	1,37	1,09	25,5%
2004	25,9	30,6%	52,5	62,0%	6,3	7,4%	84,7	1,39	1,18	18,5%
2005	30,7	31,2%	65,7	66,8%	2,0	2,0%	98,4	1,62	1,24	30,2%
2006	37,0	36,0%	61,7	60,1%	4,0	3,9%	102,7	1,69	1,28	31,8%
2007	42,6	39,7%	61,1	56,9%	3,6	3,4%	107,3	1,76	1,34	31,8%
2008	69,3	44,8%	63,1	40,8%	22,4	14,5%	154,8	2,55	1,42	79,6%
2009	87,3	53,4%	74,8	45,7%	1,5	0,9%	163,6	2,69	1,48	81,9%
2010	98,3	53,4%	83,0	45,1%	2,8	1,5%	184,1	3,03	1,57	93,2%
2011	100,4	51,1%	87,4	44,5%	8,5	4,3%	196,3	3,23	1,67	93,4%
Total	532,0	43,0%	647,5	52,4%	56,6	4,6%	1.236,1			
Crescimento médio		21,9%		8,7%		14,1%	13,9%	222,9% Acum.		93,4% Acum.

Fonte: Siafi/STN

A composição das despesas com Pessoal e Encargos Sociais pode ser vista nos dados da Tabela 7.2.

Tabela 7.2 – ANS – Despesas Liquidadas no Grupo Pessoal – 2002/2011

Orçamentos Fiscal e da Seguridade Social – Em R\$ milhões correntes

Elementos de Despesa		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Total
11	Vencimentos e Vantagens Fixas – Pessoal Civil	12,5	16,0	16,0	19,2	28,3	33,6	55,3	70,7	78,8	80,4	410,8
13	Obrigações Patronais	2,0	3,3	3,5	3,7	5,9	6,6	11,3	14,6	16,8	18,0	85,7
96	Ressarcimento de Desp. de Pessoal Requisitado	1,6	2,7	2,9	3,0	1,2	1,5	2,0	1,3	1,1	0,7	18,0
4	Contratação por Tempo Determinado	0,8	1,4	3,1	3,1	1,2	0,5	0,1	-	0,2	-	10,4
92	Despesas de Exercícios Anteriores	-	0,2	0,3	1,6	0,3	0,3	0,4	0,1	0,4	0,2	3,8
16	Outras Despesas Variáveis – Pessoal Civil	-	-	-	-	0,1	0,1	0,1	0,3	0,4	0,3	1,3
1	Aposentadorias e Reformas	-	-	-	-	-	-	0,1	0,2	0,5	0,7	1,5
8	Outros Benefícios Assistenciais	-	-	0,1	0,1	-	-	-	-	-	-	0,2
91	Sentenças Judiciais	-	-	-	-	-	-	0,1	0,1	0,1	0,1	0,3
Total		16,9	23,6	25,9	30,7	37,0	42,6	69,3	87,3	98,3	100,4	532,0
Crescimento anual %			40%	10%	19%	21%	15%	63%	26%	13%	2%	
Crescimento no período		100	140	153	182	219	252	410	517	582	594	

Fonte: Siafi/STN

Em valores nominais, as despesas de Pessoal cresceram 494% entre 2002 e 2011. Nos primeiros anos da série, os gastos com ressarcimento de despesas com pessoal requisitado e com contratação por tempo determinado tiveram representatividade no orçamento total da Agência. Nos últimos anos, com a estruturação do quadro de pessoal efetivo, deixaram de ter maior significado.

7.3.2 Quantitativos de pessoal da Agência

Nas tabelas a seguir apresentadas, a força de trabalho em exercício na Agência no final do ano de 2012 é quantificada de acordo com uma série de critérios.

A. Distribuição da força de trabalho de acordo com o gênero

De acordo com a Tabela 7.3, o número total de servidores é de 1.075, sendo 35,1% de integrantes da carreira, 17,1% de comissionados, 7,3% de servidores com contratos temporários e 38,5% de colaboradores terceirizados. A Agência informa que não possui colaboradores terceirizados executando atividades próprias de detentores de cargo efetivo. O percentual de 38,5% de outros colaboradores terceirizados, de qualquer maneira, é deveras expressivo e deverá ser objeto de análise mais adiante neste documento quando da apreciação das respostas da Agência ao questionário. O número de servidores de carreira, em exercício em atividades finalísticas e técnico-administrativas e em funções comissionadas corresponde a 46,2% do total da força de trabalho. Do grupo de 184 servidores comissionados, 56, ou 30,4%, são servidores requisitados de outros órgãos e esferas ou, então, sem vínculo com a União.

Tabela 7.3 – ANS – Número de Servidores por Gênero – 2012

Tipologia dos Cargos	Masculino	%	Feminino	%	Total	%
1 Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	169	44,8%	208	55,2%	377	35,1%
1.1 Especialista em Regulação	101	43,7%	130	56,3%	231	21,5%
1.2 Técnico em Regulação	16	37,2%	27	62,8%	43	4,0%
1.3 Analista Administrativo	29	60,4%	19	39,6%	48	4,5%
1.4 Técnico Administrativo	21	50,0%	21	50,0%	42	3,9%
1.5 Quadro Específico - Redistribuído	2	15,4%	11	84,6%	13	1,2%
2 Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	10	45,5%	12	54,5%	22	2,0%
5 Servidor com Contrato Temporário	33	42,3%	45	57,7%	78	7,3%
6 Colaborador Terceirizado (6.2)	164	39,6%	250	60,4%	414	38,5%
6.2. Outros Colaboradores Terceirizados	164	39,6%	250	60,4%	414	38,5%
7 Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	87	47,3%	97	52,7%	184	17,1%
7.1 Especialista em Regulação	34	41,5%	48	58,5%	82	7,6%
7.2 Técnico em Regulação	3	75,0%	1	25,0%	4	0,4%
7.3 Analista Administrativo	10	47,6%	11	52,4%	21	2,0%
7.4 Técnico Administrativo	3	50,0%	3	50,0%	6	0,6%
7.5 Quadro Específico - Redistribuído	1	20,0%	4	80,0%	5	0,5%
7.6 Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	6	60,0%	4	40,0%	10	0,9%
7.7 Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	21	63,6%	12	36,4%	33	3,1%
7.8 Sem Vínculo com a União	9	39,1%	14	60,9%	23	2,1%
8 Total de Servidores (1+2+5+6+7)	463	43,1%	612	56,9%	1.075	100%

Fonte: Gerência de Recursos Humanos da ANS

A tabela apresenta, também, o número de servidores divididos por gênero em cada tipologia de cargo. No conjunto dos servidores da Agência, o número de mulheres é superior ao de homens: 56,9% e 43,1%. Essa superioridade ocorre em praticamente todas as modalidades de vínculo, com destaque para o subgrupo de servidores de carreira – 55,2% e 44,8% – e entre os servidores comissionados – 52,7% e 47,3%. Exceção entre os servidores de carreira dá-se entre os Analistas Administrativos – 60,4% de homens e 39,6% de mulheres.

B. Distribuição da força de trabalho em ações-meio e ações-fim

A Tabela 7.4 apresenta a distribuição do número total de servidores e demais colaboradores da ANS em ações-meio e ações-fim.

Tabela 7.4 – ANS – Número de Servidores nas Ações-Meio e nas Ações-Fim – 2012

Tipologia dos Cargos		Meio	%	Fim	%	Total	%
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	77	20,4%	300	79,6%	377	35,1%
1.1	Especialista em Regulação	25	10,8%	206	89,2%	231	21,5%
1.2	Técnico em Regulação	4	9,3%	39	90,7%	43	4,0%
1.3	Analista Administrativo	17	35,4%	31	64,6%	48	4,5%
1.4	Técnico Administrativo	27	64,3%	15	35,7%	42	3,9%
1.5	Quadro Especifico - Redistribuído	4	30,8%	9	69,2%	13	1,2%
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	17	77,3%	5	22,7%	22	2,0%
5	Servidor com Contrato Temporário	2	2,6%	76	97,4%	78	7,2%
6	Colaborador Terceirizado (6.2)	176	42,5%	238	57,5%	414	38,5%
6.2.	Outros Colaboradores Terceirizados	176	42,5%	238	57,5%	414	38,5%
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	70	38,0%	114	62,0%	184	17,1%
7.1	Especialista em Regulação	14	17,1%	68	82,9%	82	7,6%
7.2	Técnico em Regulação	1	25,0%	3	75,0%	4	0,4%
7.3	Analista Administrativo	14	66,7%	7	33,3%	21	2,0%
7.4	Técnico Administrativo	4	66,7%	2	33,3%	6	0,6%
7.5	Quadro Especifico - Redistribuído	2	40,0%	3	60,0%	5	0,5%
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	9	90,0%	1	10,0%	10	0,9%
7.7	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	11	33,3%	22	66,7%	33	3,1%
7.8	Sem Vínculo com a União	15	65,2%	8	34,8%	23	2,1%
8	Total de Servidores (1+2+5+6+7)	342	31,8%	733	68,2%	1.075	100%

Fonte: Gerência de Recursos Humanos da ANS

Mais de dois terços dos servidores – 68,2% –, de acordo com a Gerência de Recursos Humanos, estão envolvidos com as ações-fim da Agência. Esse percentual é ainda maior – 80% – quando se trata dos servidores de carreira. Cerca de 90% dos Especialistas e dos Técnicos em Regulação envolvem-se com ações-fim. Já no grupo de servidores comissionados, esse percentual é de 83% para os Especialistas e 75% para os Técnicos em Regulação. Dos 78 servidores com contratos temporários, apenas 2,6% estão enquadrados como executores de ações-meio.

C. Distribuição da força de trabalho por faixa-etária

De acordo com o levantamento demonstrado na Tabela 7.5, de todos os servidores da Agência – 1.075 – 25,6% têm até 30 anos e 71% têm menos 40 anos de idade. Na faixa etária compreendida entre 41 e 60 anos estão 30,7% dos servidores e, acima de 60 anos, apenas 1,4%.

Considerados apenas os detentores de cargos efetivos – 377 – 11% têm menos de 30 anos, 60% estão na faixa entre 30 e 40 anos, 28% entre 41 e 60 anos e 1,1% têm mais de 60 anos. Entre os colaboradores terceirizados, a maior proporção – 47% – encontra-se entre os mais jovens, isto é, na faixa de até 30 anos. Entre os servidores comissionados, 75% encontram-se na faixa compreendida entre 31 e 50 anos.

Tabela 7.5 – ANS – Número de Servidores por Faixa Etária – 2012

Tipologia dos Cargos		Até 30 anos	De 31 a 40 anos	De 41 a 50 anos	De 51 a 60 anos	Acima de 60 anos	Total
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	41	226	75	31	4	377
1.1	Especialista em Regulação	16	149	46	19	1	231
1.2	Técnico em Regulação	12	24	6	1	-	43
1.3	Analista Administrativo	5	28	12	2	1	48
1.4	Técnico Administrativo	8	25	6	2	1	42
1.5	Quadro Específico - Redistribuído	-	-	5	7	1	13
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	8	10	4	-	22
5	Servidor com Contrato Temporário	28	32	12	3	3	78
6	Colaborador Terceirizado (6.2)	194	116	60	40	4	414
6.2.	Outros Colaboradores Terceirizados	194	116	60	40	4	414
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	12	72	66	30	4	184
7.1	Especialista em Regulação	5	43	27	6	1	82
7.2	Técnico em Regulação	1	2	1	-	-	4
7.3	Analista Administrativo	2	12	4	2	1	21
7.4	Técnico Administrativo	-	3	3	-	-	6
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	-	-	1	4	-	5
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	4	4	2	-	10
7.7	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	-	4	18	11	-	33
7.8	Sem Vínculo com a União	4	4	8	5	2	23
8	Total de Servidores (1+2+5+6+7)	275	454	223	108	15	1.075
		% 25,6%	42,2%	20,7%	10,0%	1,4%	100%

Fonte: Gerência de Recursos Humanos da ANS

D. Distribuição da força de trabalho por nível de escolaridade

Os servidores da Agência estão distribuídos na Tabela 7.6 pelo nível de escolaridade.

Tabela 7.6 – ANS – Número de Servidores por Nível de Escolaridade – 2012

Tipologia dos Cargos		4	5	6	7	8	9	Total
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	1	92	72	145	57	10	377
1.1	Especialista em Regulação	-	-	60	110	52	9	231
1.2	Técnico em Regulação	-	43	-	-	-	-	43
1.3	Analista Administrativo	-	-	9	33	5	1	48
1.4	Técnico Administrativo	-	42	-	-	-	-	42
1.5	Quadro Específico - Redistribuído	1	7	3	2	-	-	13
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	-	21	1	-	-	22
5	Servidor com Contrato Temporário	-	-	78	-	-	-	78
6	Colaborador Terceirizado (6.2)	23	391	-	-	-	-	414
6.2.	Outros Colaboradores Terceirizados	23	391	-	-	-	-	414
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	-	15	70	71	23	5	184
7.1	Especialista em Regulação	-	-	15	48	16	3	82
7.2	Técnico em Regulação	-	4	-	-	-	-	4
7.3	Analista Administrativo	-	-	3	16	2	-	21
7.4	Técnico Administrativo	-	5	-	1	-	-	6
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	-	-	1	2	2	-	5
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	-	9	1	-	-	10
7.7	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	-	-	29	2	2	-	33
7.8	Sem Vínculo com a União	-	6	13	1	1	2	23
8	Total de Servidores (1+2+5+6+7)	24	498	241	217	80	15	1.075
		% 2,2%	46,3%	22,4%	20,2%	7,4%	1,4%	100%

Fonte: Gerência de Recursos Humanos da ANS

Legenda: 4 - Primeiro grau; 5 - Segundo grau ou técnico; 6 - Superior; 7 - Aperfeiçoamento/Especialização/Pós-Graduação; 8 - Mestrado; 9 - Doutorado/ Pós-Doutorado/PhD/ Livre Docência.

Se considerados os servidores mais os colaboradores terceirizados, há alto percentual – 46,3% – com apenas o segundo grau ou técnico completo. Por outro lado, se destacados os servidores detentores de cargos efetivos, 75% possuem curso superior ou titulação mais elevada. Completaram cursos de pós-graduação 38,5%; 15% são mestres; e 2,7%, doutores. No grupo dos servidores comissionados, 38% possuem curso de graduação; 38,6%, pós-graduação; 12,5%, mestrado; e 2,7% doutorado.

E. Distribuição da força de trabalho nas unidades principais

Na Tabela 7.7 encontra-se a distribuição da força de trabalho nas unidades principais da ANS, especialmente, nas diretorias. Noventa por cento do pessoal estão distribuídos na Diretoria Colegiada e nas outras cinco diretorias. Um quarto do pessoal está em exercício na Diretoria Colegiada. Na Diretoria de Desenvolvimento Social estão computados 21% e na Diretoria de Gestão, outros 17,3%.

Se considerados apenas os 377 servidores que integram cargos efetivos, 43,2% estão na Diretoria Colegiada; 11,9%, na Diretoria de Desenvolvimento Social; 11,4%, na Diretoria de Gestão; 10,6%, na Diretoria de Fiscalização; 9,5%, na Diretoria de Normas e Habilitação dos Produtos; e 7,7%, na Diretoria de Normas e Habilitação das Operadoras.

Tabela 7.7 – ANS – Número de Servidores nas Diretorias, Gerências e Superintendências – 2012

Tipologia dos Cargos		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	Total	
1	Serv. Efetivo Não Comission. (1.1+...+1.5)	1	163	45	40	43	29	36	-	4	6	10	377	
1.1	Especialista em Regulação	1	116	24	24	10	17	29	-	3	4	3	231	
1.2	Técnico em Regulação	-	25	4	10	1	1	-	-	-	-	2	43	
1.3	Analista Administrativo	-	14	10	1	9	8	3	-	-	1	2	48	
1.4	Técnico Administrativo	-	3	5	4	21	3	3	-	-	1	2	42	
1.5	Quadro Específico - Redistribuído	-	5	2	1	2	-	1	-	1	-	1	13	
2	Servidor Carreira Exercício Descentralizado	-	-	2	1	-	-	2	-	-	-	17	22	
5	Servidor com Contrato Temporário	-	-	76	-	-	-	0	-	-	-	2	78	
6	Colaborador Terceirizado (6.2)	3	83	74	40	104	34	29	3	2	18	24	414	
6.2.	Outros Colaboradores Terceirizados	3	83	74	40	104	34	29	3	2	18	24	414	
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	2	20	29	23	39	26	24	2	1	10	8	184	
7.1	Especialista em Regulação	-	15	12	12	8	15	18	-	-	2	-	82	
7.2	Técnico em Regulação	-	-	2	1	1	-	-	-	-	-	-	4	
7.3	Analista Administrativo	-	2	3	-	12	2	1	-	-	1	-	21	
7.4	Técnico Administrativo	-	-	1	-	2	-	1	1	1	-	-	6	
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	-	-	2	-	1	-	1	-	-	1	-	5	
7.6	Servidor Carreira Exercício Descentralizado	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	8	10	
7.7	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	1	1	8	7	7	5	2	-	-	2	-	33	
7.8	Sem Vínculo com a União	-	2	1	2	8	4	1	1	-	4	-	23	
8	Total de Servidores (1+2+5+6+7)	6	266	226	104	186	89	91	5	7	34	61	1.075	
		%	0,6%	24,7%	21,0%	9,7%	17,3%	8,3%	8,5%	0,5%	0,7%	3,2%	5,7%	100%

Fonte: Gerência de Recursos Humanos da ANS

Legenda: A. Auditoria; B. Diretoria Colegiada; C. Diretoria de Desenvolvimento Social; D. Diretoria de Fiscalização; E. Diretoria de Gestão; F. Diretoria de Normas e Habilitação das Operadoras; G. Diretoria de Normas e Habilitação dos Produtos; H. Ouvidoria; I. Corregedoria; J. Presidência; e K. Procuradoria.

F. Distribuição da força de trabalho em núcleos descentralizados

Na Tabela 7.8 encontram-se os quantitativos da força de trabalho que estão alocados nos núcleos descentralizados da Agência, os seja, em unidades da federação. Do total de servidores – 1.075 –, 223, ou 20,7%, estão em exercício nos doze núcleos. Os núcleos com maior número de servidores são: São Paulo, Rio de Janeiro, Pernambuco, Minas Gerais, Distrito Federal e Ceará.

Tabela 7.8 – ANS – Número de Servidores em cada Núcleo Descentralizado da Agência – 2012

Tipologia dos Cargos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total	
1 Serv. Efetivo Não Comission. (1.1+...+1.5)	8	12	11	15	4	11	15	8	16	11	11	28	150	
1.1 Especialista em Regulação	5	7	9	12	2	6	12	4	14	9	8	24	112	
1.2 Técnico em Regulação	1	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	4	24	
1.3 Analista Administrativo	2	1	-	2	-	1	1	1	-	-	1	-	9	
1.5 Quadro Específico - Redistribuído	-	1	-	-	-	3	-	1	-	-	-	-	5	
6 Colaborador Terceirizado	4	5	7	4	1	4	4	3	12	3	5	9	61	
6.2. Outros Colaboradores Terceirizados	4	5	7	4	1	4	4	3	12	3	5	9	61	
7 Servidor Comissionado (7.1+7.3)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	
7.1 Especialista em Regulação	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	-	1	11	
7.3 Analista Administrativo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	
8 Total de Servidores (1+6+7)	13	18	19	20	6	16	20	12	29	15	17	38	223	
	%	5,8%	8,1%	8,5%	9,0%	2,7%	7,2%	9,0%	5,4%	13,0%	6,7%	7,6%	17,0%	100%

Fonte: Gerência de Recursos Humanos da ANS

Legenda: Núcleos da Agência 1. Bahia; 2. Ceará; 3. Distrito Federal; 4. Minas Gerais; 5. Mato Grosso; 6. Pará; 7. Pernambuco; 8. Paraná; 9. Rio de Janeiro; 10. Ribeirão Preto; 11. Rio Grande do Sul; e 12. São Paulo.

G. Redução da força de trabalho

A Tabela 7.9 apresenta os quantitativos que refletem a redução da força de trabalho da Agência no ano de 2012. Se considerado o número total de servidores – 1.075 –, o total de afastamentos, 71, corresponde a 6,6%. Se, entretanto, forem desconsiderados os colaboradores terceirizados, passando o número de servidores para 661, os afastamentos em 2012 alcançam 10,7%. Destacadamente, o principal motivo de afastamento é a licença remunerada em face de doença em pessoa da família, com 29 casos.

Os afastamentos com maior impacto na redução da força de trabalho são as aposentadorias e as cessões que, na maioria das vezes, se dão por tempo indeterminado. No caso da ANS, até o final de 2011, seis servidores haviam se aposentado; esse número dobra com o acréscimo dos aposentados em 2012. Quanto às cessões, o número de 14 apenas no ano de 2012 não deixa de ser expressivo.

Tabela 7.9 – ANS – Redução da Força de Trabalho – 2012

Tipologia dos afastamentos	Quantidade de pessoas em 2012
1 Aposentadoria	6
2 Cedidos (2.1+...+2.3)	14
2.1 Exercício de cargo em comissão	5
2.3 Outras situações previstas em leis específicas	9
3 Afastamentos (3.3+3.4)	8
3.3 Para serviço em organismo internacional	1
3.4 Para participação em programa de pós-graduação <i>stricto sensu</i> no país	7
5 Licença remunerada (5.1+5.2)	38
5.1 Doença em pessoa da família	29
5.2 Capacitação	9
6 Licença não remunerada (6.1+6.4)	4
6.1 Afastamento do cônjuge ou companheiro	1
6.4 Interesses particulares	3
7 Outras situações	1
8 Total de servidores afastados em 2012 (1+2+3+5+6+7)	71

Fonte: Gerência de Recursos Humanos da ANS

7.3.3 Posicionamentos da Agência por meio de respostas ao questionário

Juntamente com o preenchimento das planilhas sobre os quantitativos de pessoal apresentadas na seção anterior, a Gerência de Recursos Humanos da ANS respondeu a questionário constituído de questões sobre a situação atual da força de trabalho da Agência e projeções sobre necessidades em curto e em médio prazo.

A seguir, nesta seção, apresenta-se a tabulação das respostas dadas ao questionário.

A. Quantitativos da força de trabalho da Agência

Questão 1: Como a Agência avalia o número de servidores considerando a carga de trabalho atual e em curto e médio prazos?

Tipologia de cargos	Atual	Em curto prazo (próximos 2 anos)	Em médio prazo (3 a 5 anos)
Especialista em Regulação	I	I	I
Técnico em Regulação	I	I	I
Analista Administrativo	I	I	I
Técnico Administrativo	I	I	I
Contratado Temporariamente	I	I	I
Colaborador Terceirizado	A	A	A
Em função de confiança	I	I	I

Legenda: S – suficiente; LP – suficiente, mas com limitações pontuais; I – insuficiente.

Com exceção dos colaboradores terceirizados, a Agência considera insuficiente o número de servidores em todas as demais categorias indicadas, seja na situação atual, como em curto e em médio prazos.

Comentário da Agência: “Existe falta de pessoal em todas as áreas da Agência, uma vez que já solicitamos a autorização de vagas para complementação da Lei nº 10.871, de 2004, bem como o aumento do quantitativo da Lei, que não foi atendido até o momento”.

Questão 2: Como a Agência avalia o número de servidores de acordo com a lotação autorizada considerando as necessidades de pessoal em médio prazo (3 a 5 anos)?

Especialista em Regulação	Insuficiente
Técnico em Regulação	Insuficiente
Analista Administrativo	Insuficiente
Técnico Administrativo	Insuficiente

A lotação autorizada pela Lei nº 10.871, de 2004 é considerada insuficiente em todas as quatro carreiras num horizonte de médio prazo (3 a 5 anos). Trata-se de posição coerente com a resposta dada à pergunta anterior.

As duas perguntas seguintes tratam da terceirização de serviços. No caso da ANS, o tema adquire especial importância pelo número expressivo de colaboradores terceirizados, como foi demonstrado na seção 7.3.2: dos 1.075 integrantes da força de trabalho, 414, ou seja, 38,5%, são colaboradores terceirizados.

Questão 3: No Relatório de Gestão de 2011, informa-se que “...as atribuições dos colaboradores terceirizados na Agência em nada se confundem com as atribuições típicas dos servidores ocupantes de cargo efetivo da ANS.” Descreva a situação dos colaboradores

terceirizados: denominação da função, especificando suas atribuições contratuais e síntese do trabalho efetivamente executado, qualificação requerida, número de colaboradores e lotação.

Em resposta, foi anexado quadro com a descrição de sete funções que, no entendimento da Agência, é mais adequado o seu exercício por colaboradores terceirizados. Para todos os casos, não foi fornecido o quantitativo dos cargos.

Denominação da função: Auxiliar de Serviços Operacionais

Atribuições contratuais: Coletar dados diversos, consultando documentos, transcrições arquivos; efetuar registros por meio eletrônico; executar digitação de documentos oficiais; confeccionar, registrar, classificar e encaminhar correspondências; organizar arquivos físicos e eletrônicos; controlar documentos; operar máquinas de uso de atividades administrativas, máquina de reprografia e fax; atender chamadas telefônicas anotando e/ou enviando recados; formalizar, organizar e controlar processos administrativos e tratar documentos variados; dar apoio operacional às áreas de prestação de serviços; realizar outras tarefas inerentes ao cargo, conforme definição da ANS.

Síntese do trabalho efetivamente executado: Trabalho de apoio Administrativo

Qualificação requerida: Nível médio completo

Quantitativo:

Setor / Unidade de Lotação: Distribuído por toda a Agência

Denominação da função: Secretária da Diretoria

Atribuições contratuais: Dar assistência e fazer o assessoramento direto ao diretor; coletar informações para a consecução de objetivos e metas da diretoria; redigir e digitar textos profissionais oficiais e especializados, inclusive, em língua inglesa, fazendo versões e traduções para atender às necessidades da diretoria; interpretação e elaboração de síntese de textos e documentos; planejar e coordenar os procedimentos operacionais para a realização de reuniões de diretoria; providenciar marcação de viagens nacionais e internacionais e reservas de hotel; providenciar a composição de relatórios gerenciais; orientar a avaliação e seleção da correspondência para fins de encaminhamento; organizar protocolos para atendimento de autoridades; pesquisar informações em arquivos físicos, eletrônicos e internet; assegurar o cumprimento dos compromissos do diretor; anotar compromissos de sua chefia, dispondo de horários de reuniões, entrevistas e solenidades; realizar outras tarefas inerentes ao cargo, conforme definição da ANS.

Síntese do trabalho efetivamente executado:

Qualificação requerida: Nível superior incompleto

Quantitativo:

Setor / Unidade de Lotação: Distribuído por toda a Agência

Denominação da função: Secretária I

Atribuições contratuais: Executar tarefas relativas a redação e digitação de documentos oficiais; receber, registrar, localizar e encaminhar correspondências; organizar arquivos físicos e eletrônicos; pesquisar informações em arquivos físicos, eletrônicos e internet; realizar composição de relatórios gerenciais sob supervisão da chefia imediata; atender público interno e externo; implementar procedimentos para melhoria do fluxo de trabalho; assegurar o cumprimento dos compromissos da chefia imediata; realizar atividades de agendamento; providenciar marcação de viagens nacionais e internacionais e reservas de hotel; atendimento telefônico; coletar informações para consecução de objetivos e metas da unidade de trabalho; organizar protocolos para o atendimento de autoridades; recepcionar as pessoas que se dirigem ao seu setor, tomando ciência dos assuntos a serem tratados, para encaminhá-las ao local conveniente e prestar-lhes as informações desejadas; realizar outras tarefas inerentes ao cargo, conforme definição da ANS.

Síntese do trabalho efetivamente executado:

Qualificação requerida: Nível médio completo

Quantitativo:

Setor / Unidade de Lotação: Distribuído por toda a Agência

Denominação da função: Secretária II

Atribuições contratuais: Executar tarefas relativas a redação e digitação de documentos oficiais; receber, registrar, localizar e encaminhar correspondências; organizar arquivos físicos e eletrônicos; pesquisar informações em arquivos físicos, eletrônicos e internet; realizar composição de relatórios gerenciais sob supervisão da chefia imediata; atender o público interno e externo; implementar procedimentos para melhoria do fluxo de trabalho; assegurar o cumprimento dos compromissos da chefia imediata; realizar atividades de agendamento; providenciar marcação de viagens nacionais e internacionais e reservas de hotel; atender ao telefone; coletar informações para consecução de objetivos e metas da unidade de trabalho; organizar protocolos para o

atendimento de autoridades; recepcionar as pessoas que se dirigem ao seu setor, tomando ciência dos assuntos a serem tratados, para encaminhá-la ao local conveniente ou prestar-lhes as informações desejadas; interpretar e elaborar síntese de textos e documentos informativos; redigir textos referentes às comunicações internas e externas da gerência-geral em língua portuguesa e inglesa, se necessário; redigir atas de reuniões de diretores, gerentes, e outros quando necessário; realizar outras tarefas inerentes ao cargo, conforme definição da ANS.

Síntese do trabalho efetivamente executado:

Qualificação requerida: Nível médio completo

Quantitativo:

Setor / Unidade de Lotação: Distribuído por toda a Agência

Denominação da função: Recepcionista

Atribuições contratuais: Atender ao público interno e externo; prestar informações solicitadas; encaminhar pessoas para diversas unidades administrativas; proceder registro de movimentação de pessoas em sistema informatizado de recepção; atender chamadas telefônicas; recepcionar clientes e visitantes na portaria e nos andares do prédio da Agência, procurando identificá-los e averiguar suas pretensões, para prestar-lhes as devidas informações; registrar as visitas para possibilitar o controle dos atendimentos diários; realizar outras tarefas inerentes ao cargo, conforme definição da ANS.

Síntese do trabalho efetivamente executado:

Qualificação requerida: Nível médio completo

Quantitativo:

Setor / Unidade de Lotação: Distribuído por toda a Agência

Denominação da função: Telefonista

Atribuições contratuais: Atender e efetuar telefonemas; transferir chamadas telefônicas; efetuar ligações internacionais; operar o sistema de telefonia de modo a viabilizar as comunicações na instituição; reportar falhas do equipamento telefônico; realizar outras tarefas inerentes ao cargo, conforme definição da ANS.

Síntese do trabalho efetivamente executado:

Qualificação requerida: Nível médio completo

Quantitativo:

Setor / Unidade de Lotação: Subordinado a Diretoria de Gestão

Denominação da função: Contínuo

Atribuições contratuais: Executar serviços internos e externos de coleta e de entrega de correspondência, mensagens ou pequenos volumes para atender às solicitações e necessidades administrativas; executar serviços internos e externos, entregando documentos, mensagens ou pequenos volumes; anotar eventualmente recados e telefonemas, registrando-os em formulários apropriados, para possibilitar comunicações posteriores aos interessados; controlar entregas e recebimentos, assinando ou solicitando protocolos, para comprovar a execução do serviço; coletar assinaturas em documentos diversos, como circulares ou requisições e outros; realizar outras tarefas inerentes ao cargo, conforme definição da ANS.

Síntese do trabalho efetivamente executado:

Qualificação requerida: Nível fundamental completo

Quantitativo:

Setor / Unidade de Lotação: Distribuído por toda a Agência

Questão 4: Não obstante as atribuições contratuais dos colaboradores terceirizados não corresponderem a atribuições típicas de servidores ocupantes de cargo efetivo, existem casos, tal como notoriamente se verifica em outros órgãos públicos, de terceirizados exercendo funções atinentes a cargos efetivos em razão de imperiosa necessidade e insuficiência de servidores concursados ou contratados temporariamente para atender à demanda de serviço? Indique as áreas, as atividades e por que tal fato ocorre, informe como a Agência pretende lidar com essa situação no curto e médio prazos.

Resposta: “Não existe, pois as atribuições dos colaboradores terceirizados em nada se confundem com as atribuições típicas dos servidores efetivos da ANS. Uma vez que realizam tarefas subsidiárias de apoio ao trabalho dos servidores, sendo de pequeno grau de complexidade”.

Questão 5: Como ocorre com as demais entidades do setor governamental, a Agência deve sofrer com a redução de sua força de trabalho em decorrência de aposentadorias, cedências, cessões, licenças etc. No espaço a seguir, indique (i) o significado que esses afastamentos vêm tendo para a Agência; (ii) em que áreas/setores essas dificuldades tendem a ser maiores; e (iii) que medidas podem ser propostas com o objetivo de reduzir os efeitos negativos da redução do efetivo funcional.

Resposta: “A Agência não sofre com esta redução, pois o percentual de aposentadorias, cessões, licenças e etc., ainda é muito pequeno”.

B. Qualificação da força de trabalho da Agência

Questão 6: Considerando as exigências do trabalho nos vários setores, como a Agência avalia o perfil etário e o nível de escolaridade dos servidores?

Tipologia de cargos	Perfil etário dos servidores	Nível de escolaridade dos servidores
Especialista em Regulação	A	A
Técnico em Regulação	A	A
Analista Administrativo	A	A
Técnico Administrativo	A	A
Contratado Temporariamente	A	A
Colaborador Terceirizado	A	A
Em função de confiança	A	A

Legenda: A – adequado; PA – parcialmente adequado; I – inadequado.

Para todos os tipos de cargos e demais vínculos, tanto o perfil etário como o nível de escolaridade foram avaliados como adequados. Os dados estatísticos que permitem melhor compreensão da avaliação da Agência constam das Tabelas 3 e 4 da seção 7.3.2.

Questão 7: Em face às necessidades de servidores especializados, como a Agência considera os resultados obtidos até agora com a realização de concursos públicos para a seleção dos servidores de carreira?

Especialista em Regulação	Adequados
Técnico em Regulação	Adequados
Analista Administrativo	Adequados
Técnico Administrativo	Adequados

A pergunta tinha por objetivo colher a percepção dos responsáveis pelos recursos humanos a respeito da experiência até agora obtida com a realização de concursos para a seleção dos ocupantes das quatro principais carreiras da Agência. A avaliação foi no sentido de que os resultados em todos os quatro casos, foram adequados. Também aqui, a Agência não fez comentários.

Questão 8: No quadro a seguir, indique as situações aplicáveis à Agência no que se refere a ações de qualificação do pessoal.

X	Realiza cursos de treinamento/capacitação de curta duração para o pessoal administrativo
X	Realiza cursos de treinamento/capacitação de curta duração para o pessoal técnico/administrativo
X	Realiza cursos de treinamento/capacitação de curta duração para o pessoal técnico das áreas finalísticas
X	Servidores das áreas técnicas são encaminhados para cursos de maior duração no Brasil
X	Servidores das áreas técnicas são encaminhados para cursos de maior duração no Exterior

X Facilita/estimula os servidores a participarem de cursos à distância

Questão 9: Indique no espaço a seguir exemplos de cursos/ações de capacitação desenvolvidos pela Agência:

Cursos de curta duração presenciais:

Regulação em Saúde Suplementar;
A aplicação do Código de Defesa do Consumidor na saúde suplementar;
Direito Administrativo;
Processo Administrativo;
Técnicas de Negociação e Mediação de Conflitos;
Análise das Demonstrações Financeiras;
Estrutura e Tratamento de Processos;
Contratos e Licitações;
Módulos do Programa de Desenvolvimento Gerencial.
entre outros.

Cursos de curta duração à distância:

Direito do Consumidor (oferecido pela Escola Nacional de Defesa do Consumidor);
Redação Técnico-Jurídica (interno, porém em fase de implantação);
Redação Oficial (interno, porém em fase de implantação).

Cursos de longa duração presenciais no Brasil:

Especialização em Gestão Pública (ENAP);
Doutorado em Saúde Coletiva (UERJ);
MBA Executivo em Saúde (Fundação Getúlio Vargas)

Cursos de longa duração presenciais no Exterior:

Doutorado em Política de Saúde (George Washington University)
Mestrado em Informação e Comunicação (Sorbonne)

Cursos de longa duração à distância no Exterior:

Mestrado à distância em Direito da Saúde (Universidade de Salford, Manchester, Inglaterra)

Seminários no Brasil:

Congresso ABRAMGE (Associação Brasileira de Medicina de Grupo)
Congresso Brasileiro de Saúde Coletiva (ABRASCO)

Seminários no Exterior:

7th National Pay for Performance Summit (Califórnia, EUA)
Employee Health Care Congress (Nova York, EUA)

C.Tipologia dos cargos principais da Agência

Questão 10: Considerando as necessidades e as características do trabalho desenvolvido nos vários setores, como a Agência avalia sua estrutura de cargos?

Especialista em Regulação	Adequada
Técnico em Regulação	Adequada
Analista Administrativo	Adequada
Técnico Administrativo	Adequada

As quatro classes de cargos da Agência foram criadas por meio da Lei nº 10.871, de 2004, que estabeleceu as mesmas classes para praticamente todas as agências. O questionamento aqui tem por finalidade apurar como a Agência avalia essas classes em razão

das necessidades e das especificidades do trabalho. A resposta considerou as quatro classes como adequadas. Não foram feitos comentários a esse respeito.

Questão 11: Faça uma estimativa de qual seria a lotação necessária, para a fase atual, em curto prazo (1 e 2 anos) e em médio prazo (3 a 5 anos).

Classes de cargos	Fase atual	Lotação necessária	
		Em curto prazo	Em médio prazo
Especialista em Regulação	313	340	467
Técnico em Regulação	47	50	94
Analista Administrativo	69	100	187
Técnico Administrativo	48	70	169

Os quantitativos indicados na coluna 'fase atual' correspondem exatamente ao número de servidores atualmente existentes no quadro efetivo. Já a lotação necessária em curto prazo reproduz os quantitativos estabelecidos pela Lei nº 10.871, de 2004,. Para as necessidades de médio prazo, os quantitativos solicitados para cada uma das quatro classes de cargos correspondem a incrementos de 37,4%, 88,0%, 87,0% e 141,4%, respectivamente, sobre os números da lotação autorizada na Lei nº 10.871, de 2004,.

Justificativas da Agência: “Em curto prazo informamos o quantitativo de servidores que ingressarão na Agência através do concurso que será realizado em 2013. Em médio prazo o aumento do quantitativo de cargos da Lei nº 10.871, de 2004, que foi solicitado ao Ministério do Planejamento – MPOG desde 2009.”

Questão 12: Indique no espaço abaixo se há solicitações por parte da Agência no sentido da criação de novos cargos e da realização de concursos. Descreva rapidamente o estágio em que se encontra cada um desses processos.

Resposta: “Concursos: foi autorizado o concurso público para o preenchimento de 82 vagas, através de Portaria nº 610, de 11 de dezembro de 2012, publicada no DOU de 12/12/12, referente à complementação da lei. O aumento do quantitativo de cargos da Lei nº 10.871, de 2004 vem sendo solicitado ao MPOG desde 2009.”

8 AGÊNCIA NACIONAL DE ÁGUAS – ANA

8.1 Caracterização legal e estrutura diretiva

Como as demais agências reguladoras, a Agência Nacional de Águas – ANA é uma autarquia sob regime especial, com autonomia administrativa e financeira e sede e foro no Distrito Federal. Foi criada pela Lei nº 9.984, de 17 de julho de 2000, e tem a sua estrutura regimental e o quadro demonstrativo dos cargos comissionados aprovado pelo Decreto nº 3.692, de 19 de dezembro de 2000. A Agência, vinculada ao Ministério do Meio Ambiente, integra o Sistema Nacional de Gerenciamento de Recursos Hídricos – SINGREH e tem como finalidade implementar, em sua esfera de atribuições, a Política Nacional de Recursos Hídricos – PNRH.

A ANA é dirigida por uma diretoria colegiada, composta por cinco membros, nomeados pelo Presidente da República, com mandatos não coincidentes de quatro anos, admitida uma única recondução consecutiva. O diretor-presidente da Agência é escolhido pelo presidente da República entre os membros da diretoria colegiada, e investido na função por quatro anos ou pelo prazo que restar de seu mandato.

Cada um dos diretores é responsável por uma das seguintes áreas: administração, planejamento, gestão, regulação e recursos hídricos. Integram a estrutura principal da Agência: a Secretaria-Geral, a Procuradoria-Geral, a Corregedoria, a Auditoria Interna, duas coordenações e nove superintendências.

8.2 Competências e atribuições

De acordo com a lei instituidora, a atuação da ANA obedecerá aos fundamentos, objetivos, diretrizes e instrumentos da Política Nacional de Recursos Hídricos e será desenvolvida em articulação com órgãos e entidades públicas e privadas integrantes do Sistema Nacional de Gerenciamento de Recursos Hídricos. A lei fixa um elenco de 21 competências, das quais podem ser destacadas as seguintes: (i) supervisionar, controlar e avaliar as ações e atividades decorrentes do cumprimento da legislação federal pertinente aos recursos hídricos; (ii) disciplinar, em caráter normativo, a implementação, a operacionalização, o controle e a avaliação dos instrumentos da Política Nacional de Recursos Hídricos; (iii) outorgar, por intermédio de autorização, o direito de uso de recursos hídricos em corpos de água de domínio da União; (iv) fiscalizar os usos de recursos hídricos nos corpos de água de domínio da União; (v) elaborar estudos técnicos para subsidiar a definição, pelo Conselho Nacional de Recursos Hídricos, dos valores a serem cobrados pelo uso de recursos hídricos de domínio da União, com base nos mecanismos e quantitativos sugeridos pelos Comitês de Bacia Hidrográfica; (vi) estimular e apoiar as iniciativas voltadas para a criação de Comitês de Bacia Hidrográfica; (vii) implementar, em articulação com os Comitês de Bacia Hidrográfica, a cobrança pelo uso de recursos hídricos de domínio da União; (viii) arrecadar, distribuir e aplicar receitas auferidas por intermédio da cobrança pelo uso de recursos hídricos de domínio da União; (ix) organizar, implantar e gerir o Sistema Nacional de Informações sobre Recursos Hídricos; (x) prestar apoio aos Estados na criação de órgãos gestores de recursos hídricos; (xi) propor ao Conselho Nacional de Recursos Hídricos o estabelecimento de incentivos, inclusive financeiros, à conservação qualitativa e quantitativa de recursos hídricos; (xii) participar da elaboração do Plano Nacional de Recursos Hídricos e supervisionar a sua implementação; e (xiii) regular e fiscalizar, quando envolverem corpos d'água de domínio da União, a prestação dos serviços públicos de irrigação, se em regime de concessão, e adução de água bruta, cabendo-lhe, inclusive, a disciplina, em caráter normativo, da prestação desses serviços, bem como a fixação de padrões de eficiência e o estabelecimento de tarifa, quando cabíveis, e a gestão e auditoria de todos os aspectos dos respectivos contratos de concessão, quando existentes.

8.3 Recursos humanos

8.3.1 Principais agregados de despesas

As despesas realizadas pela Agência no período 2002/2011 estão demonstradas na Tabela 8.1 de acordo com a classificação por grupos de natureza da despesa – Pessoal e Encargos Sociais, Outras Despesas Correntes e Investimentos e Inversões Financeiras. As despesas totais somaram R\$ 92,4 milhões em 2002 e R\$ 297,7 milhões em 2011, totalizando R\$ 1.379,9 milhões nos dez anos. O crescimento médio anual dos gastos totais foi de 5,3% e o acumulado no período alcançou 222,2% em valores correntes e 93,1% se aplicado o deflator do IPCA.

Em decorrência da estruturação da Agência ao longo dos dez anos, as despesas com Pessoal e Encargos Sociais foram crescentes em todos os anos da série. Representaram 14,8% das despesas totais em 2002 e 20,7% em 2011, com crescimento nominal médio anual de 18,2%. No caso das Outras Despesas Correntes – participação de 63,7% em 2002 e 68,7 em 2011 –, o crescimento médio anual foi um pouco menor – 14,8%. Os investimentos e as inversões financeiras, que chegaram a representar 34,3% em 2006, 22,5% em 2004 e 21,4% em 2002, não passaram de 10,5% em 2011.

Tabela 8.1 – ANA – Despesas Liquidadas nos Principais Grupos – 2002/2011

Orçamentos Fiscal e da Seguridade Social – Em R\$ milhões correntes

Ano	Pessoal	% / Total	Outras D. Correntes	% / Total	Investimentos e Inv. Financ.	% / Total	Total	Crescim. Acumul.	IPCA Acumul.	Cresc. Real Acumul.
2002	13,7	14,8%	58,9	63,7%	19,8	21,4%	92,4	1,00	1,00	-
2003	13,2	16,1%	60,7	74,1%	8,0	9,8%	81,9	0,89	1,09	-18,9%
2004	12,1	15,6%	48,1	61,9%	17,5	22,5%	77,8	0,84	1,18	-28,4%
2005	12,6	14,1%	61,4	68,5%	15,6	17,4%	89,6	0,97	1,24	-22,0%
2006	23,4	21,1%	49,4	44,6%	38,0	34,3%	110,8	1,20	1,28	-6,5%
2007	24,1	16,4%	115,8	78,9%	6,9	4,7%	146,8	1,59	1,34	18,7%
2008	30,5	20,0%	113,1	74,2%	8,9	5,8%	152,5	1,65	1,42	16,4%
2009	38,5	26,2%	102,1	69,4%	6,4	4,4%	147,0	1,59	1,48	7,6%
2010	44,2	24,1%	130,0	70,9%	9,2	5,0%	183,4	1,98	1,57	26,7%
2011	61,7	20,7%	204,6	68,7%	31,4	10,5%	297,7	3,22	1,67	93,1%
Total	274,0	19,9%	944,1	68,4%	161,8	11,7%	1.379,9			
Crescimento médio		18,2%		14,8%		5,3%	13,9%	222,2% Acum.		93,1% Acum.

Fonte: SIAFI/STN

Na Tabela 8.2, estão distribuídas as despesas do grupo Pessoal por elementos. O elemento 11 – Vencimentos e Vantagens Fixas – Pessoal Civil traz os salários pagos aos servidores da Agência. O crescimento das despesas nesta rubrica indica a progressiva estruturação do quadro próprio da Agência, especialmente a partir de 2007. Nos primeiros anos, tiveram alguma representatividade as despesas no elemento 96 – Ressarcimento de Despesas de Pessoal Requisitado. Nos últimos anos, esses gastos tem peso residual.

Entre 2002 e 2011, as despesas totais de pessoal cresceram 350% em valores nominais.

Tabela 8.2 – ANA – Despesas Liquidadas no Grupo Pessoal – 2002/2011

Orçamentos Fiscal e da Seguridade Social – Em R\$ milhões correntes

Elementos de Despesa		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Total
11	Vencimentos e Vantagens Fixas - Pessoal Civil	7,3	7,9	9,0	10,1	13,0	19,2	25,7	31,3	36,2	50,6	210,3
13	Obrigações Patronais	1,5	1,5	2,0	1,0	2,4	4,3	4,0	6,1	7,3	10,5	40,6
96	Ressarcimento de Desp. de Pessoal Requisitado	3,4	2,9	0,9	1,5	0,4	0,4	0,6	0,7	0,6	0,5	11,9
92	Despesas de Exercícios Anteriores	0,5	0,4	0,1	0,0	7,5	0,1	0,0	0,2	-	-	8,8
4	Contratação por Tempo Determinado	0,5	0,5	0,1	-	-	-	-	-	-	-	1,1
34	Outras Desp. Pessoal Contratos Terceirização	0,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,5
16	Outras Despesas Variáveis - Pessoal Civil	-	-	-	-	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,6
91	Sentenças Judiciais	-	-	-	-	-	-	0,1	0,1	-	-	0,2
Total		13,7	13,2	12,1	12,6	23,4	24,1	30,5	38,5	44,2	61,7	274,0
<i>Crescimento anual %</i>			-4%	-8%	4%	86%	3%	27%	26%	15%	40%	
<i>Crescimento no período</i>		100	96	88	92	171	176	223	281	323	450	

Fonte: SIAFI/STN

8.3.2 Quantitativos de pessoal da Agência

Nas tabelas a seguir apresentadas, de acordo com uma série de critérios, estão computados os servidores da ANA.

A. Distribuição da força de trabalho de acordo com o gênero

Conforme os dados demonstrados na Tabela 8.3, a Agência possui um total de 527 servidores nas várias classes de cargos e demais modalidades de vínculos. Desse total, 206 (39,1%) são servidores da carreira ocupando cargos efetivos; 132 (25%) são servidores comissionados; 185 (35,1%) são colaboradores terceirizados; e um número bem pequeno – quatro – são servidores de carreira em exercício descentralizado e provisório.

Do total de servidores comissionados – 132 –, 64 são ocupantes de cargos efetivos das carreiras da Agência; seis são servidores de carreira em exercício descentralizado e provisório; 25 são requisitados de outros órgãos ou esferas; e 37 não possuem vínculo com a União.

Tabela 8.3 – ANA – Número de Servidores por Gênero – 2012

Tipologia dos Cargos		Masculino	%	Feminino	%	Total	%
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	128	62,1%	78	37,9%	206	39,1%
1.1b	Especialista em Recursos Hídricos e Geoprocessamento	100	61,3%	63	38,7%	163	30,9%
1.3	Analista Administrativo	27	64,3%	15	35,7%	42	8,0%
1.5	Quadro Específico - Redistribuído	1	100,0%	-	-	1	0,2%
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	-	2	100,0%	2	0,4%
3	Servidor de Carreira em Exercício Provisório	1	50,0%	1	50,0%	2	0,4%
6	Colaborador Terceirizado (6.1+6.2)	80	43,2%	105	56,8%	185	35,1%
6.1.	Executor de Atividade Própria de Cargo Efetivo	28	43,8%	36	56,3%	64	12,1%
6.2.	Outro Colaborador Terceirizado	52	43,0%	69	57,0%	121	23,0%
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.9)	101	76,5%	31	23,5%	132	25,0%
7.1b	Especialista em Recursos Hídricos e Geoprocessamento	47	81,0%	11	19,0%	58	11,0%
7.3	Analista Administrativo	2	66,7%	1	33,3%	3	0,6%
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	1	33,3%	2	66,7%	3	0,6%
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	3	75,0%	1	25,0%	4	0,8%
7.7	Servidor de Carreira em Exercício Provisório	2	100,0%	-	-	2	0,4%
7.8	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	16	64,0%	9	36,0%	25	4,7%
7.9	Sem Vínculo com a União	30	81,1%	7	18,9%	37	7,0%
8	Total de Servidores (1+2+3+6+7)	310	58,8%	217	41,2%	527	100%

Fonte: Gerência de Gestão de Pessoas da ANA

A respeito dos colaboradores terceirizados, a Agência considera que 64 deles são executores de atividades próprias de cargo efetivo e que há outros 121 que executam outros tipos de atividades. No primeiro caso, não há como manter a situação por muito tempo e a única solução possível é a substituição desse efetivo funcional por servidores de carreira.

Também na Tabela 8.3 encontra-se o número de servidores por gênero em cada classe de cargo ou modalidades de vínculo. No conjunto dos servidores da Agência, 58,8% são homens e 41,2%, mulheres. Se considerados os servidores ocupantes de cargos efetivos, não comissionados, a proporção de homens é um pouco maior: 62,1%. Entre os ocupantes de cargos efetivos ocupantes de funções comissionadas, a proporção de homens é especialmente alta na classe de Especialistas em Recursos Hídricos e em Geoprocessamento: 81%. No total dos servidores comissionados, o número de homens é igualmente bem mais alto do que o das mulheres: 76,5%.

As mulheres estão representadas em maior número apenas no caso dos colaboradores terceirizados: 56,8%.

B. Distribuição da força de trabalho em ações-meio e ações-fim

Outro critério de distribuição da força de trabalho da Agência considera o envolvimento dos servidores em ações-meio e ações-fim. Esses quantitativos estão apresentados na Tabela 8.4.

Considerado o total da força de trabalho da Agência, um pouco mais da metade do pessoal – 53,3% – está envolvido nas ações-fim. A proporção não chega a ser alta, devido à participação dos colaboradores terceirizados. Desconsiderados estes, as proporções passam a ser: 68,4% do pessoal de carreiras e comissionados são executores de ações-fim e 31,6%, de ações-meio. Levando em conta apenas os integrantes das carreiras principais tem-se o seguinte: 90,5% dos Especialistas em Recursos Hídricos e em Geoprocessamento envolvem-se em ações-meio; já no caso dos Analistas Administrativos, 84,4% estão classificados como executores de ações-meio.

Tabela 8.4 – ANA – Número de Servidores nas Ações-Meio e nas Ações-Fim – 2012

	Tipologia dos Cargos	Meio	%	Fim	%	Total	%
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	53	25,7%	153	74,3%	206	39,1%
1.1b	Especialista em Recursos Hídricos e Geoprocessamento	18	11,0%	145	89,0%	163	30,9%
1.3	Analista Administrativo	35	83,3%	7	16,7%	42	8,0%
1.5	Quadro Específico - Redistribuído	-	-	1	100%	1	0,2%
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	1	50,0%	1	50,0%	2	0,4%
3	Servidor de Carreira em Exercício Provisório	0	0,0%	2	100%	2	0,4%
6	Colaborador Terceirizado (6.1+6.2)	138	74,6%	47	25,4%	185	35,1%
6.1.	Executor de Atividade Própria de Cargo Efetivo	64	100%	-	-	64	12,1%
6.2.	Outro Colaborador Terceirizado	74	61,2%	47	38,8%	121	23,0%
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.9)	54	40,9%	78	59,1%	132	25,0%
7.1b	Especialista em Recursos Hídricos e Geoprocessamento	3	5,2%	55	94,8%	58	11,0%
7.3	Analista Administrativo	3	100%	-	-	3	0,6%
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	1	33,3%	2	66,7%	3	0,6%
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	4	100%	-	-	4	0,8%
7.7	Servidor de Carreira em Exercício Provisório	-	-	2	100%	2	0,4%
7.8	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	19	76,0%	6	24,0%	25	4,7%
7.9	Sem Vínculo com a União	24	64,9%	13	35,1%	37	7,0%
8	Total de Servidores (1+2+3+6+7)	246	46,7%	281	53,3%	527	100%

Fonte: Gerência de Gestão de Pessoas da ANA

C. Distribuição da força de trabalho por faixa-etária

A distribuição dos servidores da Agência por faixas etárias está demonstrada na Tabela 8.5. Do total de servidores, 17,5% possuem até 30 anos; 39,5% estão na faixa de 31 a 40 anos; 23% entre 41 e 50 anos; 13,7% entre 51 e 60 anos; e 6,5% possuem mais de 60 anos. Mais da metade dos servidores – 57,0% – possuem menos de 40 anos, e 80%, menos de 50 anos. Desconsiderados os colaboradores terceirizados, a média de idade dos servidores aumenta ligeiramente: 17% têm entre 51 e 60 anos e 7,3%, mais de 60 anos de idade.

O número total de servidores requisitados mais os que não possuem vínculo com a União é de 62. Destes, 24,2% estão na faixa entre 41 e 50 anos; 40,3%, entre 51 e 60 anos; e 27,4%, acima de 60 anos de idade.

Tabela 8.5 – ANA – Número de Servidores por Faixa Etária – 2012

Tipologia dos Cargos		Até 30 anos	De 31 a 40 anos	De 41 a 50 anos	De 51 a 60 anos	Acima de 60 anos	Total	
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	37	102	48	15	4	206	
1.1b	Especialista em Recursos Hídricos e Geoprocessamento	23	87	37	13	3	163	
1.3	Analista Administrativo	14	15	11	2	-	42	
1.5	Quadro Específico - Redistribuído	-	-	-	-	1	1	
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	2	-	-	-	2	
3	Servidor de Carreira em Exercício Provisório	-	-	-	1	1	2	
6	Colaborador Terceirizado (6.1+6.2)	53	68	41	14	9	185	
6.1.	Executor de Atividade Própria de Cargo Efetivo	16	33	13	2	-	64	
6.2.	Outro Colaborador Terceirizado	37	35	28	12	9	121	
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.9)	2	36	32	42	20	132	
7.1b	Especialista em Recursos Hídricos e Geoprocessamento	-	27	17	12	2	58	
7.3	Analista Administrativo	1	2	-	-	-	3	
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	-	-	-	3	-	3	
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	3	-	-	1	4	
7.7	Servidor de Carreira em Exercício Provisório	-	-	-	2	-	2	
7.8	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	1	-	8	12	4	25	
7.9	Sem Vínculo com a União	-	4	7	13	13	37	
8	Total de Servidores (1+2+3+6+7)	92	208	121	72	34	527	
		%	17,5%	39,5%	23,0%	13,7%	6,5%	100%

Fonte: Gerência de Gestão de Pessoas da ANA

D. Distribuição da força de trabalho por nível de escolaridade

Os dados da Tabela 8.6 apresentam os servidores da Agência distribuídos segundo o nível de escolaridade. Especialmente neste caso, o cômputo dos colaboradores terceirizados reduz bastante os níveis médios de escolaridade. Assim, considerados os terceirizados, mais de um terço da força de trabalho (35,7%) têm a escolaridade de nível médio ou equivalente técnico. Desconsiderado esse grupo, a realidade da escolaridade média é totalmente diferente: apenas 0,3% possuem segundo grau ou técnico; 16,4% têm curso superior; 31,3%, curso de pós-graduação; 33,6%, curso de mestrado; e 17,8% curso de doutorado.

Os níveis médios de escolaridade aumentam ainda mais, se forem considerados os integrantes das carreiras principais da Agência: 8,3% dos Especialistas em Recursos Hídricos e Geoprocessamento e Analistas Administrativos possuem curso superior; 31,6%, curso de pós-graduação; 38,7%, curso de mestrado; e 21,4%, curso de doutorado.

Tabela 8.6 – ANA – Número de Servidores por Nível de Escolaridade – 2012

Tipologia dos Cargos		5	6	7	8	9	Total	
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	-	20	74	84	28	206	
1.1b	Especialista em Recursos Hídricos e Geoprocessamento	-	16	35	84	28	163	
1.3	Analista Administrativo	-	4	38	-	-	42	
1.5	Quadro Específico - Redistribuído	-	-	1	-	-	1	
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	2	-	-	-	2	
3	Servidor de Carreira em Exercício Provisório	-	1	1	-	-	2	
6	Colaborador Terceirizado (6.1+6.2)	185	-	-	-	-	185	
6.1.	Executor de Atividade Própria de Cargo Efetivo	64	-	-	-	-	64	
6.2.	Outro Colaborador Terceirizado	121	-	-	-	-	121	
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.9)	3	33	32	31	33	132	
7.1b	Especialista em Recursos Hídricos e Geoprocessamento	-	2	8	19	29	58	
7.3	Analista Administrativo	-	-	3	-	-	3	
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	-	1	1	1	-	3	
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	3	1	-	-	4	
7.7	Servidor de Carreira em Exercício Provisório	2	-	-	-	-	2	
7.8	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	-	12	9	4	-	25	
7.9	Sem Vínculo com a União	1	15	10	7	4	37	
8	Total de Servidores (1+2+3+6+7)	188	56	107	115	61	527	
		%	35,7%	10,6%	20,3%	21,8%	11,6%	100%

Fonte: Gerência de Gestão de Pessoas da ANA

Legenda: 5 - Segundo grau ou técnico; 6 - Superior; 7 - Aperfeiçoamento/Especialização/Pós-Graduação; 8 - Mestrado; 9 - Doutorado/ Pós-Doutorado/PhD/ Livre Docência.

E. Distribuição da força de trabalho nas unidades principais

A distribuição dos servidores nas unidades administrativas principais da Agência pode ser visualizada na Tabela 8.7.

Tabela 8.7 – ANA – Número de Servidores Diretorias, Gerências e Superintendências – 2012

Tipologia dos Cargos		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	Total	
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	-	7	1	1	5	39	40	32	36	45	206	
1.1b	Especialista em Recur. Hídricos e Geoprocessamento	-	-	1	-	-	17	37	31	35	42	163	
1.3	Analista Administrativo	-	7	-	1	5	22	2	1	1	3	42	
1.5	Quadro Específico - Redistribuído	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	2	
3	Servidor de Carreira em Exercício Provisório	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2	
6	Colaborador Terceirizado (6.1+6.2)	2	19	5	3	7	102	14	9	7	17	185	
6.1.	Executor de Atividade Própria de Cargo Efetivo	-	-	-	-	-	64	-	-	-	-	64	
6.2.	Outro Colaborador Terceirizado	2	19	5	3	7	38	14	9	7	17	121	
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.9)	5	4	6	5	6	28	22	19	20	17	132	
7.1b	Especialista em Recur. Hídricos e Geoprocessamento	-	-	-	-	1	2	14	12	16	13	58	
7.3	Analista Administrativo	-	1	-	-	-	2	-	-	-	-	3	
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	-	-	-	-	-	1	-	1	-	1	3	
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	4	
7.7	Servidor de Carreira em Exercício Provisório	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2	
7.8	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	3	1	-	1	-	14	4	-	-	2	25	
7.9	Sem Vínculo com a União	2	2	2	4	5	9	4	4	4	1	37	
8	Total de Servidores (1+2+3+6+7)	7	30	13	9	18	169	76	62	64	79	527	
		%	1,3%	5,7%	2,5%	1,7%	3,4%	32,1%	14,4%	11,8%	12,1%	15,0%	100%

Fonte: Gerência de Gestão de Pessoas da ANA

Legenda: A. Diretoria Colegiada e Gab. Diretor-Presidente; B. Secretaria Geral; C. Procuradoria-Geral; D. Corregedoria e Auditoria Interna; E. Coordenação de Articulação e Comunicação e Assessorias; F. Área de Administração; G. Área de Gestão; H. Área de Hidrologia; I. Área de Planejamento; e J. Área de Regulação

As áreas finalísticas de Gestão, Hidrologia, Regulação e Planejamento concentram 53,3% de toda a força de trabalho da Agência. Nessas quatro áreas estão, respectivamente, 51 (23,1%); 43 (19,5%); 51 (23,1%); e 55 (24,9%) dos 221 Especialistas em Recursos Hídricos e Geoprocessamento.

A área de Administração conta com 53,3% dos 45 Analistas Administrativos e com 32,1% do efetivo funcional. O percentual é elevado devido à concentração de colaboradores terceirizados: 102 de um total de 139 servidores. Desconsiderados os terceirizados, a área de Administração passa a contar com 19,6% da força de trabalho.

F. Distribuição da força de trabalho em núcleos descentralizados

A ANA não possui núcleos descentralizados. Todo o efetivo funcional desenvolve suas atividades na sede da Agência, localizada no Distrito Federal.

G. Redução da força de trabalho

A Tabela 8.8 apresenta os tipos e as quantidades de afastamentos em 2012, cuja consequência é a redução da força de trabalho da Agência. O total de afastamentos no ano recém-findo – 34 – corresponde a 6,5% do número total de servidores ou, 9,9%, se desconsiderados os colaboradores terceirizados. O principal motivo dos afastamentos foi a cedência de servidores: 18 casos em 34. Diferentemente de certos tipos de afastamentos que se dão por prazos pequenos, as cedências podem determinar a perda de servidores por longos períodos de tempo, o que, certamente, implica em prejuízos para a instituição. No caso das aposentadorias, o Relatório de Gestão de 2011 informa que até o final daquele ano houve uma aposentadoria de um servidor. Em 2012, conforme informa a Tabela 8.8, ocorreu mais uma aposentadoria, situação que é própria de um quadro com muito poucos servidores próximos da inatividade.

Tabela 8.8 – ANA – Redução da Força de Trabalho – 2012

Tipologia dos afastamentos		Quantidade de pessoas em 2012
1	Aposentadoria	1
2	Cedidos (2.3)	18
2.3	Outras situações previstas em leis específicas	18
3	Afastamentos (3.2+3.4)	11
3.2	Para estudo ou missão no exterior	1
3.4	Para participação em programa de pós-graduação <i>stricto sensu</i> no país	10
5	Licença remunerada (5.2)	1
5.2	Capacitação	1
6	Licença não remunerada (6.1)	3
6.1	Afastamento do cônjuge ou companheiro	3
8	Total de servidores afastados em 2012 (1+2+3+5+6)	34

Fonte: Gerência de Gestão de Pessoas da ANA

8.3.3 Posicionamentos da Agência por meio de respostas ao questionário

Juntamente com o preenchimento das planilhas sobre os quantitativos de pessoal apresentadas na seção anterior, a Gerência de Gestão de Recursos Humanos da ANA respondeu a questionário constituído de questões sobre a situação atual da força de trabalho da Agência e projeções sobre necessidades em curto e em médio prazo.

A seguir, nesta seção, apresenta-se a tabulação das respostas dadas ao questionário.

A. Quantitativos da força de trabalho

Questão 1: Como a Agência avalia o número de servidores considerando a carga de trabalho atual e em curto e médios prazos?

Tipologia de cargos	Atual	Em curto prazo (próximos 2 anos)	Em médio prazo (3 a 5 anos)
Especialista em Recursos Hídricos	S	LP	I
Especialista em Geoprocessamento	S	LP	I
Analista Administrativo	I	I	I
Técnico Administrativo	I	I	I
Colaborador Terceirizado	S	S	S
Em função de Confiança	S	S	S

Legenda: S – suficiente; LP – suficiente, mas com limitações pontuais; I – insuficiente.

A Agência considera o número de Especialistas em Recursos Hídricos e em Geoprocessamento como suficiente apenas para a fase atual; em curto prazo, o número de Especialistas será suficiente, mas com limitações pontuais, e será insuficiente em médio prazo. O número de Analistas Administrativos foi considerado insuficiente para os três períodos objeto da consulta. Apesar de previstos em lei, os 45 cargos de Técnicos Administrativos da Agência até hoje não foram providos, por isso aparecem aqui como insuficientes. O número de colaboradores terceirizados e de ocupantes de funções de confiança, tanto na fase atual, como em curto e médio prazos, foi considerado pela Agência como suficiente tendo em vista as necessidades.

Comentário da Agência: “As carências encontram-se na área administrativa, na sede da Agência”.

Questão 2: Como a Agência avalia o número de servidores de acordo com a lotação autorizada considerando as necessidades de pessoal em médio prazo (3 a 5 anos)

Especialista em Recursos Hídricos	Suficiente
Especialista em Geoprocessamento	Suficiente
Analista Administrativo	Insuficiente
Técnico Administrativo	Insuficiente

Lotação autorizada é aquela determinada para a Agência pela Lei nº 10.871, de 2004,. A resposta nesta questão mantém coerência com a avaliação feita na questão anterior: em médio prazo, a lotação autorizada nas classes de Especialistas é suficiente, e insuficiente nas classes de Analistas e Técnicos Administrativos.

Comentário da Agência: “Problema que poderá ser equacionado com o provimento das vagas existentes de Analistas Administrativos, bem como com a aprovação do PL nº 5.911, de 2009, que criará 100 vagas de Técnico Administrativo para a ANA”.

Conforme demonstrado na seção 8.3.2, na Agência há 185 colaboradores terceirizados correspondendo a 35,1% do total da força de trabalho. Destes, 64 executam atividades próprias de cargo efetivo e 121 ocupam outras funções terceirizadas. Trata-se de uma questão importante a ser investigada e sobre ela foram formuladas as duas próximas perguntas.

Questão 3: Se houver na Agência colaboradores terceirizados, descreva a situação dos mesmos: denominação da função, especificando suas atribuições contratuais e síntese do trabalho efetivamente executado, qualificação requerida, número de colaboradores e lotação.

Denominação da função: Assistente Operacional
Atribuições contratuais:
Síntese do trabalho efetivamente executado: Apoio administrativo
Qualificação requerida: Nível médio mais experiência
Quantitativo: 124
Setor / Unidade de Lotação: Diversas unidades organizacionais

Denominação da função: Auxiliar Operacional
Atribuições contratuais:
Síntese do trabalho efetivamente executado: Apoio administrativo
Qualificação requerida: Nível fundamental mais experiência
Quantitativo: 70
Setor / Unidade de Lotação: Diversas unidades organizacionais

Denominação da função: Telefonista
Atribuições contratuais:
Síntese do trabalho efetivamente executado: Apoio administrativo
Qualificação requerida: Nível médio mais experiência
Quantitativo: 4
Setor / Unidade de Lotação: Diversas unidades organizacionais

Denominação da função: Supervisor
Atribuições contratuais:
Síntese do trabalho efetivamente executado: Apoio administrativo
Qualificação requerida: Nível médio mais experiência
Quantitativo: 1
Setor / Unidade de Lotação: Uma das unidades organizacionais

Questão 4: Não obstante as atribuições contratuais dos colaboradores terceirizados não corresponderem a atribuições típicas de servidores ocupantes de cargo efetivo, existem casos, tal como notoriamente se verifica em outros órgãos públicos, de terceirizados exercendo funções atinentes a cargos efetivos em razão de imperiosa necessidade e insuficiência de servidores concursados ou contratados temporariamente para atender à demanda de serviço? Se for o caso, indique as áreas, as atividades e por que tal fato ocorre, e informe como a Agência pretende lidar com essa situação no curto e médio prazos.

Resposta da Agência: “Sim. Ocorre nas diversas UORG’s, em especial na área administrativa. A curto prazo essa situação será parcialmente regularizada em razão de concurso público em andamento para preenchimento de 45 (quarenta e cinco) vagas de Técnicos Administrativo que serão providos em substituição à mão de obra terceirizada”.

Questão 5: Como ocorre com as demais entidades do setor governamental, a Agência deve sofrer com a redução de sua força de trabalho em decorrência de aposentadorias, cedências, cessões, licenças etc. No espaço a seguir, indique (i) o significado que esses afastamentos vêm tendo para a Agência; (ii) em que áreas/setores essas dificuldades tendem a

ser maiores; e (iii) que medidas podem ser propostas com o objetivo de reduzir os efeitos negativos da redução do efetivo funcional.

Resposta da Agência: “I – Redução significativa da força de trabalho, considerando que atualmente temos 33 servidores que se encontram afastados, cedidos ou licenciados, o que representa 10,76% do quadro efetivo; II – Atinge a todas as UORG’s da Agência; e III – Regulamentação interna das cessões mediante a edição de norma específica, que limita em 5% dos cargos providos o número de servidores que poderão ser cedidos”.

B. Qualificação da força de trabalho

Questão 6: Considerando as exigências do trabalho nos vários setores, como a Agência avalia o perfil etário e o nível de escolaridade dos servidores?

Tipologia de cargos	Perfil etário dos servidores	Nível de escolaridade dos servidores
Especialista em Recursos Hídricos	A	A
Especialista em Geoprocessamento	A	A
Analista Administrativo	A	A
Colaborador Terceirizado	A	A
Em função da confiança	A	A

Legenda: A – adequado; PA – parcialmente adequado; I – inadequado.

A Agência considera adequado o perfil etário e o nível de escolaridade dos ocupantes de cargos efetivos, dos colaboradores terceirizados e dos que exercem funções de confiança. Os dados das Tabelas 8.5 e 8.6 da Seção 8.3.2 permitem melhor compreensão da avaliação realizada nesta questão pela Agência.

Questão 7: Em face às necessidades de servidores especializados, como a Agência considera os resultados obtidos até agora com a realização de concursos públicos para a seleção dos servidores de carreira?

Especialista em Recursos Hídricos	Adequados
Especialista em Geoprocessamento	Adequados
Analista Administrativo	Parcialmente adequados
Técnico Administrativo	

O objetivo nesta questão é obter da Agência sua percepção a respeito da experiência até agora obtida com a realização de concursos para a seleção dos ocupantes das principais classes de cargos da Agência. A Agência considera como adequados os resultados dos concursos para as classes de Especialistas e como parcialmente adequados para a classe de Analista Administrativo. Como já observado, cargos de Técnico Administrativo apesar de criados não foram providos.

Comentário da Agência: “Ressalvamos apenas a evasão de servidores em função de salários mais atrativos que são oferecidos por outros órgãos da Administração Pública.”

Questão 8: No quadro a seguir, indique as situações aplicáveis à Agência no que se refere a ações de qualificação do pessoal.

X	Realiza cursos de treinamento/capacitação de curta duração para o pessoal administrativo
X	Realiza cursos de treinamento/capacitação de curta duração para o pessoal técnico das áreas finalísticas
X	Servidores das áreas técnicas são encaminhados para cursos de maior duração no Brasil

- X Servidores das áreas técnicas são encaminhados para cursos de maior duração no Exterior
- X Facilita/estimula os servidores a participarem de cursos à distância

Questão 9: Indique no espaço a seguir exemplos de cursos/ações de capacitação desenvolvidos pela Agência:

1. Contratação da ENAP, FGV, Fundação Dom Cabral e Casa Thomas Jefferson;
2. Cursos promovidos pela Conferência dos Diretores Iberoamericanos em matéria de água – CODIA;
3. Cursos promovidos pelo PRÓ-REG/ENAP; e
4. Cursos/Eventos promovidos pela Superintendência de Apoio a Gestão de Recursos Hídricos – SAG, por intermédio de sua Gerência de Capacitação – GECAP, desta Agência, para o Sistema Nacional de Gerenciamento de Recursos Hídricos.

Questão 10: Na hipótese de as ações identificadas acima não serem suficientes para atender as necessidades de capacitação identificadas pela Agência, indique as modalidades de cursos de treinamento/capacitação que deveriam ser disponibilizados/facilitados aos servidores.

Especialista em Recursos Hídricos	8
Especialista em Geoprocessamento	8
Analista Administrativo	8
Colaborador Terceirizado	1 2 7

Legenda: 1. Cursos de curta duração presenciais; 2. Cursos de curta duração à distância; 7. Seminários no Brasil; e 8. Seminários no exterior

C. Tipologia dos cargos principais da Agência

Questão 11: Considerando as necessidades e as características do trabalho desenvolvido nos vários setores, como a Agência avalia sua estrutura de cargos?

Especialista em Recursos Hídricos	Adequada
Especialista em Geoprocessamento	Adequada
Analista Administrativo	Adequada
Técnico Administrativo	Adequada

A Agência avalia as quatro classes como adequadas. Apesar de nenhum cargo de Técnico Administrativo ter sido provido, a sua necessidade é reconhecida pela Agência.

Comentários da Agência:

“Por ocasião da criação de carreiras e organização de cargos efetivos das autarquias especiais denominadas Agências Reguladoras, de que trata a Lei nº 10.871, de 2004, a Agência Nacional de Águas – ANA não foi contemplada com a criação do cargo efetivo de Técnico em Recursos Hídricos, tal como foram beneficiadas outras mais com cargos de suporte à regulação, de nível intermediário.”

“Assim, a ANA solicitou ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – MP a criação de 80 (oitenta) cargos efetivos de Técnico em Recursos Hídricos, com as atribuições “voltadas ao suporte e ao apoio técnico especializado relativas ao conhecimento da disponibilidade hídrica e à gestão de recursos hídricos, envolvendo a regulação, outorga e fiscalização do uso de recursos hídricos, à implementação, operacionalização e avaliação dos instrumentos da política nacional de recursos hídricos, à análise e desenvolvimento de programas e projetos de despoluição de

bacias hidrográficas, eventos críticos em recursos hídricos e promoção do uso integrado de solo e água, e, principalmente, medição hidrometeorológica, entre outras ações e atividades análogas decorrentes do cumprimento das atribuições institucionais da ANA referentes à gestão de recursos hídricos.”

“O Processo nº 02501.001293/2006-21, que trata do assunto, encontra-se tramitando no Departamento de Modernização Institucional da Secretaria de Gestão Pública – SEGEP/MP desde 29/9/2012, ressaltando que a Área Técnica dessa SEGEP/MP reconheceu a necessidade de criação desses cargos.”

Questão 12: Faça uma estimativa de qual seria a lotação necessária, para a fase atual, em curto prazo (1 e 2 anos) e em médio prazo (3 a 5 anos).

Classes de cargos	Fase atual	Lotação necessária	
		Em curto prazo	Em médio prazo
Especialista em Recursos Hídricos	206	219	239
Especialista em Geoprocessamento	26	27	-
Analista Administrativo	52	68	84
Técnico Administrativo	-	45	145

No caso dos Especialistas em Recursos Hídricos, a Agência estimou para a fase atual e em curto prazo apenas um pequeno incremento de servidores com o objetivo de suprir as carências determinadas, principalmente, pelas cedências. Em médio prazo, seria necessário preencher todas as vagas autorizadas, isto é: 239. No caso dos Especialistas em Geoprocessamento, o pleito é obter a complementação estabelecida no quadro autorizado, ou seja, 27. Para os cargos voltados para as áreas administrativas foram indicados novos quantitativos de maneira a prover, em médio prazo, todos os 84 cargos de Analistas Administrativos e, em curto prazo, os 45 cargos de Técnicos Administrativos. Os novos cem cargos de Técnico Administrativo previstos para atender às necessidades em médio prazo, dependem da aprovação do Projeto de Lei nº 5.911, de 2009, ao qual se faz referência abaixo. A Agência justifica esse incremento como resultado do “aumento da demanda das atividades da área administrativa.”

Questão 13: Indique no espaço abaixo se há solicitações por parte da Agência no sentido da criação de novos cargos e da realização de concursos. Descreva rapidamente o estágio em que se encontra cada um desses processos.

Resposta: “Concurso Público: Em fase final para provimento de 45 cargos de Técnico Administrativo; Criação de cargos: Encontra-se em tramitação no Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 5.911, de 2009, para criação de 100 cargos de Técnico Administrativo, já aprovado em algumas comissões.”

9 AGÊNCIA NACIONAL DE TRANSPORTES TERRESTRES – ANTT

9.1 Caracterização legal e estrutura diretiva

A Lei nº 10.233, de 5 de junho de 2001, além de dispor sobre a ordenação dos transportes aquaviário e terrestre, nos termos do art. 178 da Constituição Federal, reorganizando o gerenciamento do Sistema Federal de Viação e regulando a prestação de serviços de transporte, criou o Conselho Nacional de Integração de Políticas de Transporte, vinculado à Presidência da República e as seguintes entidades: a Agência Nacional de Transportes Terrestres – Antt; a Agência Nacional de Transportes Aquaviários – Antaq; e o Departamento Nacional de Infra-Estrutura de Transportes – DNIT.

Vinculada ao Ministério dos Transportes, a Antt integra a administração federal indireta, na forma de autarquia especial, com sede e foro no Distrito Federal, podendo instalar unidades administrativas regionais. O regime autárquico especial conferido à Antt é caracterizado pela independência administrativa, autonomia financeira e funcional e mandato fixo de seus dirigentes.

A direção da Antt é exercida em regime de colegiado por uma diretoria composta de um diretor-geral e quatro diretores, com mandatos não coincidentes de quatro anos, admitida uma recondução. Os membros da diretoria são nomeados pelo presidente da República, após aprovação pelo Senado Federal. O diretor-geral da Antt é escolhido pelo presidente da República entre os membros da diretoria colegiada e investido na função pelo prazo fixado no ato de nomeação.

A estrutura organizacional principal conta ainda com as seguintes unidades: Procurador-Geral; Ouvidoria; Corregedoria; Auditoria Interna; Secretaria-Geral; Superintendência Executiva; sete superintendências; 25 gerências; comissões de Outorga; e sete unidades regionais.

9.2 Competências e atribuições

Antt tem por objetivo: (i) implementar as políticas formuladas pelo Conselho Nacional de Integração de Políticas de Transporte e pelo Ministério dos Transportes, nas modalidades de transportes terrestre e ferroviário; e (ii) regular ou supervisionar as atividades de prestação de serviços e de exploração da infraestrutura de transportes, exercidas por terceiros, com vistas a: (iia) garantir a movimentação de pessoas e bens, em cumprimento a padrões de eficiência, segurança, conforto, regularidade, pontualidade e modicidade nos fretes e tarifas; e (iib) harmonizar, preservado o interesse público, os objetivos dos usuários, das empresas concessionárias, permissionárias, autorizadas e arrendatárias, e de entidades delegadas, arbitrando conflitos de interesses e impedindo situações que configurem competição imperfeita ou infração da ordem econômica.

Constituem a esfera de atuação da Antt: (i) o transporte ferroviário de passageiros e cargas ao longo do Sistema Nacional de Viação; (ii) a exploração da infraestrutura ferroviária e o arrendamento dos ativos operacionais correspondentes; (iii) o transporte rodoviário interestadual e internacional de passageiros; (iv) o transporte rodoviário de cargas; (v) a exploração da infraestrutura rodoviária federal; (vi) o transporte multimodal; e (vii) o transporte de cargas especiais e perigosas em rodovias e ferrovias.

Incluem-se entre as principais competências da Antt: (i) promover pesquisas e estudos específicos de tráfego e de demanda de serviços de transporte, assim como, estudos aplicados às definições de tarifas, preços e fretes, em confronto com os custos e os benefícios econômicos transferidos aos usuários pelos investimentos realizados; (ii) propor ao Ministério dos Transportes os planos de outorgas, instruídos por estudos específicos de viabilidade

técnica e econômica, para exploração da infraestrutura e a prestação de serviços de transporte terrestre; (iii) editar atos de outorga e de extinção de direito de exploração de infraestrutura e de prestação de serviços de transporte terrestre; (iv) proceder à revisão e ao reajuste de tarifas dos serviços prestados, segundo as disposições contratuais; (v) fiscalizar a prestação dos serviços e a manutenção dos bens arrendados; (vi) autorizar projetos e investimentos no âmbito das outorgas estabelecidas; (vii) promover estudos sobre a logística do transporte intermodal, ao longo de eixos ou fluxos de produção; e (viii) estabelecer padrões e normas técnicas complementares relativos às operações de transporte terrestre de cargas especiais e perigosas.

9.3 Recursos humanos

9.3.1 Principais agregados de despesas

As despesas realizadas pela Antt no período 2002/2011 estão demonstradas na Tabela 9.1 de acordo com a classificação por grupos de natureza da despesa – Pessoal e Encargos Sociais, Outras Despesas Correntes e Investimentos e Inversões Financeiras. As despesas totais somaram R\$ 45,9 milhões em 2002 e R\$ 309,5 milhões em 2011, totalizando R\$ 1.532,8 milhões nos dez anos. O crescimento médio anual dos gastos totais foi de 23,6% e o acumulado no período alcançou 574,6% em valores correntes e 304,2% se aplicado o deflator do IPCA.

De idêntica forma como o ocorrido com as demais agências, os gastos com Pessoal e Encargos Sociais foram crescentes em todos os anos da série em decorrência da estruturação dos quadros funcionais. Essas despesas representaram 31,8% das despesas totais em 2002 e 51,4% em 2011, com crescimento nominal médio anual de 30,4%. No caso das Outras Despesas Correntes – participação de 61,3% em 2002 e 45,9 em 2011 –, o crescimento médio anual foi 19,78%, ficando na faixa entre 40% e 50% em todos os anos da série, com exceção do ano de 2002. Os investimentos e as inversões financeiras tiveram sempre um peso pequeno nos gastos, oscilando na faixa entre 1% e 8% em todos os anos do período considerado.

Tabela 9.1 – Antt – Despesas Liquidadas nos Principais Grupos – 2002/2011

Orçamentos Fiscal e da Seguridade Social – Em R\$ milhões correntes

Ano	Pessoal	% / Total	Outras D. Correntes	% / Total	Investimentos e Inv. Financ.	% / Total	Total	Crescim. Acumul.	IPCA Acumul.	Cresc. Real Acumul.
2002	14,6	31,8%	28,1	61,3%	3,1	6,9%	45,9	1,00	1,00	-
2003	31,3	48,8%	28,1	43,9%	4,6	7,2%	64,1	1,40	1,09	27,8%
2004	39,7	46,6%	42,5	49,9%	2,9	3,5%	85,1	1,86	1,18	57,8%
2005	41,5	47,5%	43,0	49,2%	2,9	3,3%	87,4	1,91	1,24	53,3%
2006	52,3	50,2%	49,5	47,5%	2,4	2,3%	104,2	2,27	1,28	77,2%
2007	65,4	53,3%	55,6	45,3%	1,8	1,5%	122,8	2,68	1,34	99,9%
2008	74,6	50,8%	66,7	45,4%	5,4	3,7%	146,7	3,20	1,42	125,6%
2009	118,2	52,6%	93,0	41,4%	13,4	6,0%	224,5	4,89	1,48	230,9%
2010	149,1	43,5%	168,1	49,1%	25,3	7,4%	342,5	7,47	1,57	376,4%
2011	159,2	51,4%	142,2	45,9%	8,1	2,6%	309,5	6,75	1,67	304,2%
Total	745,9	48,7%	716,8	46,8%	70,0	4,6%	1.532,8			
<i>Crescimento médio</i>		30,4%		19,7%		11,1%	23,6%	574,6%		304,2%
								<i>Acum.</i>		<i>Acum.</i>

Fonte: SIAFI/STN

A Tabela 9.2 traz a distribuição das despesas do grupo Pessoal por elementos. O principal elemento – 11 Vencimentos e Vantagens Fixas – Pessoal Civil – apresenta os montantes despendidos com o pagamento de salários aos servidores da Agência. O crescimento das despesas nesta rubrica indica a progressiva estruturação do quadro próprio da Agência, especialmente a partir de 2006. Em todos os anos da série, a Agência precisou

ressarcir as despesas de pessoal requisitado. Nesse elemento, os valores foram mais significativos nos quatro primeiros anos. O mesmo ocorreu com os gastos decorrentes da contratação de pessoal por tempo determinado. Em 2005, o montante desembolsado com pessoal requisitado e com contratos temporários somou R\$ 21,3 milhões, valor superior aos R\$ 16,8 gastos com o pessoal próprio da Agência. Entre 2002 e 2011, as despesas totais de pessoal cresceram 990% em valores nominais.

Tabela 9.2 – Antt – Despesas Liquidadas no Grupo Pessoal – 2002/2011

Orçamentos Fiscal e da Seguridade Social – Em R\$ milhões correntes

Elementos de Despesa		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Total
11	Vencimentos e Vantagens Fixas – Pessoal Civil	4,7	11,2	14,4	16,8	35,4	49,2	58,1	92,6	116,4	123,5	522,3
96	Ressarcimento de Desp. de Pessoal Requisitado	5,4	9,5	13,8	15,4	5,2	3,8	2,1	3,4	4,4	4,9	67,9
13	Obrigações Patronais	0,9	2,1	2,7	2,0	7,2	10,1	12,5	20,0	25,3	26,9	109,7
4	Contratação por Tempo Determinado	3,6	7,7	6,8	5,9	3,9	0,9					28,8
92	Despesas de Exercícios Anteriores		0,8	2,0	1,2	0,4	0,8	0,5	0,1	0,2		6,0
1	Aposentadorias e Reformas				0,1	0,1	0,3	0,8	1,4	2,1	2,9	7,7
16	Outras Despesas Variáveis – Pessoal Civil				0,1	0,1	0,2	0,3	0,3	0,2	0,2	1,4
3	Pensões						0,1	0,3	0,3	0,4	0,7	1,8
91	Sentenças Judiciais								0,1	0,1	0,1	0,3
Total		14,6	31,3	39,7	41,5	52,3	65,4	74,6	118,2	149,1	159,2	745,9
<i>Crescimento anual %</i>			114%	27%	5%	26%	25%	14%	58%	26%	7%	
<i>Crescimento no período</i>		100	214	272	284	358	448	511	810	1021	1090	

Fonte: SIAFI/STN

9.3.2 Quantitativos de pessoal da Agência

A presente seção é dedicada a apresentar dados quantitativos sobre a força de trabalho da Agência. Além do parâmetro quantitativo, são utilizados aqui alguns critérios que proporcionam melhor conhecimento do perfil dos servidores da Agência.

A. Distribuição da força de trabalho de acordo com o gênero

A Antt conta um total de 1.292 servidores, distribuídos em diferentes tipos de cargos conforme demonstra a Tabela 9.3. Os dois principais grupos de servidores são os 914 ocupantes de cargos de provimento efetivo em carreiras especificamente criadas para a Agência, ou 70,7%, e 363 (28,1%) servidores comissionados. Além desses, entre os não comissionados há nove servidores de carreira em exercício descentralizado e seis requisitados de outros órgãos ou esferas. Entre os 914 servidores de carreira não comissionados, 778 integram as quatro principais classes de cargos da Agência e 136 fazem parte do Quadro Específico, constituído de servidores redistribuídos.

Do total da força de trabalho, 363 são servidores comissionados e, dentre esses, 119, ou 32,7%, integram as carreiras da Agência. Ainda entre os comissionados, há nove servidores em exercício descentralizado, 86 (23,7%) requisitados de outros órgãos ou esferas e 149 (41%) servidores sem vínculo com a União. Entre todas as agências reguladoras, na Antt encontra-se, entre os comissionados a maior proporção de servidores sem vínculo com a União.

A Tabela 9.3 apresenta, igualmente, os servidores distribuídos de acordo com o gênero. Do número total de servidores, 941 (72,8%) são homens e 351 (27,2%), mulheres. Essa maior proporção de homens é encontrada na maior parte das outras modalidades de vínculo funcional existentes na Agência. No caso dos ocupantes, não comissionados, das quatro principais classes de cargo, a proporção de homens é a seguinte: Especialista em Regulação, 78,9%; Técnico em Regulação, 70,3%; e Técnico Administrativo, 70%; entre os Analistas Administrativos há maior proporção de mulheres: 53,3%. Entre os integrantes do Quadro Específico, a proporção de homens é, também, elevada: 92,6%

Entre os comissionados, há maior número de homens, mas não na mesma proporção do total: 57,9%. No grupo dos requisitados, a proporção masculina é de 60,5% e, curiosamente, no caso dos que não possuem vínculo com a União, a proporção de mulheres é maior: 53%.

Tabela 9.3 – Antt – Número de Servidores por Gênero – 2012

Tipologia dos Cargos		Masculino	%	Feminino	%	Total	%
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	721	78,9%	193	21,1%	914	70,7%
1.1	Especialista em Regulação	97	70,3%	41	29,7%	138	10,7%
1.2	Técnico em Regulação	421	81,0%	99	19,0%	520	40,2%
1.3	Analista Administrativo	14	46,7%	16	53,3%	30	2,3%
1.4	Técnico Administrativo	63	70,0%	27	30,0%	90	7,0%
1.5	Quadro Específico - Redistribuído	126	92,6%	10	7,4%	136	10,5%
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	7	77,8%	2	22,2%	9	0,7%
4	Servidor Requiritado de Outro Órgão e Esfera	3	50,0%	3	50,0%	6	0,5%
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	210	57,9%	153	42,1%	363	28,1%
7.1	Especialista em Regulação	49	77,8%	14	22,2%	63	4,9%
7.2	Técnico em Regulação	12	85,7%	2	14,3%	14	1,1%
7.3	Analista Administrativo	2	18,2%	9	81,8%	11	0,9%
7.4	Técnico Administrativo	6	66,7%	3	33,3%	9	0,7%
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	14	63,6%	8	36,4%	22	1,7%
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	5	55,6%	4	44,4%	9	0,7%
7.7	Servidor Requiritado de Outro Órgão e Esfera	52	60,5%	34	39,5%	86	6,7%
7.8	Sem Vínculo com a União	70	47,0%	79	53,0%	149	11,5%
8	Total de Servidores (1+2+4+7)	941	72,8%	351	27,2%	1.292	100,0%

Fonte: Gerência de Gestão de Pessoas

B. Distribuição da força de trabalho em ações-meio e ações-fim

Um dos critérios utilizados neste trabalho para apresentação dos quantitativos da força de trabalho de cada agência é distribuir os servidores segundo o envolvimento de cada um em ações-meio e em ações-fim. No caso da Antt, esses dados estão transcritos na Tabela 9.4.

Entre os 1.292 servidores que constituem o efetivo total de pessoal, 70,9% estão indicados como envolvidos nas ações-fim da Agência. Essa proporção é maior quando são considerados os servidores de carreira não comissionados: 79,8%. Entre esses, se considerados os 658 Especialistas e Técnicos em Regulação, o envolvimento deles com as ações-fim é ainda maior: 89%. No caso, porém dos 120 Analistas e Técnicos Administrativos, a situação se inverte: 81% desenvolvem atividades consideradas como ações-meio.

Entre os servidores comissionados, 87,3% dos Especialistas em Regulação e 63,6% dos que integram o Quadro Específico são executores de ações-fim, enquanto 64,3% dos Técnicos em Regulação, 91% dos Analistas Administrativos, e 100% dos Técnicos Administrativos e dos em exercício descentralizado vinculam-se às ações-meio.

Ainda entre os comissionados, dos 86 servidores requisitados de outros órgãos ou esferas, 51,2% estão adidos às ações-fim e dos 149 servidores sem vínculo com a União, 59,1% aparecem indicados entre executores de ações-meio.

Tabela 9.4 – Antt – Número de Servidores nas Ações-Meio e nas Ações-Fim – 2012

Tipologia dos Cargos		Meio	%	Fim	%	Total	%
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	185	20,2%	729	79,8%	914	70,7%
1.1	Especialista em Regulação	26	18,8%	112	81,2%	138	10,7%
1.2	Técnico em Regulação	47	9,0%	473	91,0%	520	40,2%
1.3	Analista Administrativo	28	93,3%	2	6,7%	30	2,3%
1.4	Técnico Administrativo	69	76,7%	21	23,3%	90	7,0%
1.5	Quadro Específico - Redistribuído	15	11,0%	121	89,0%	136	10,5%
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	6	66,7%	3	33,3%	9	0,7%
4	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	2	33,3%	4	66,7%	6	0,5%
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	183	50,4%	180	49,6%	363	28,1%
7.1	Especialista em Regulação	8	12,7%	55	87,3%	63	4,9%
7.2	Técnico em Regulação	9	64,3%	5	35,7%	14	1,1%
7.3	Analista Administrativo	10	90,9%	1	9,1%	11	0,9%
7.4	Técnico Administrativo	9	100,0%	-	-	9	0,7%
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	8	36,4%	14	63,6%	22	1,7%
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	9	100,0%	-	-	9	0,7%
7.7	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	42	48,8%	44	51,2%	86	6,7%
7.8	Sem Vínculo com a União	88	59,1%	61	40,9%	149	11,5%
8	Total de Servidores (1+2+4+7)	376	29,1%	916	70,9%	1.292	100,0%

Fonte: Gerência de Gestão de Pessoas

C. Distribuição da força de trabalho por faixa etária

O levantamento apresentado na Tabela 9.5 distribui os servidores da Agência por faixas etárias. Do total de servidores, 21,9% possuem até 30 anos; 37,2% estão na faixa de 31 a 40 anos; 33,4% entre 41 e 60 anos; e 7,5% possuem mais de 60 anos. Assim, praticamente, 60% do total de servidores possuem menos de 40 anos.

Tabela 9.5 – Antt – Número de Servidores por Faixa Etária – 2012

Tipologia dos Cargos		Até 30 anos	De 31 a 40 anos	De 41 a 50 anos	De 51 a 60 anos	Acima de 60 anos	Total
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	240	382	139	102	51	914
1.1	Especialista em Regulação	15	77	29	15	2	138
1.2	Técnico em Regulação	172	250	79	16	3	520
1.3	Analista Administrativo	3	19	7	1	-	30
1.4	Técnico Administrativo	50	34	5	1	-	90
1.5	Quadro Específico - Redistribuído	-	2	19	69	46	136
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	1	4	2	2	-	9
4	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	-	-	-	3	3	6
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	42	95	71	112	43	363
7.1	Especialista em Regulação	2	38	19	1	3	63
7.2	Técnico em Regulação	4	9	1	-	-	14
7.3	Analista Administrativo	2	8	1	-	-	11
7.4	Técnico Administrativo	4	5	-	-	-	9
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	-	1	6	8	7	22
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	1	1	5	1	1	9
7.7	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	-	1	12	65	8	86
7.8	Sem Vínculo com a União	29	32	27	37	24	149
8	Total de Servidores (1+2+4+7)	283	481	212	219	97	1.292
		% 21,9%	37,2%	16,4%	17,0%	7,5%	100,0%

Fonte: Gerência de Gestão de Pessoas

Entre os ocupantes de cargos efetivos não comissionados – 914 – 68,1% possuem menos de 40 anos, 15,2% enquadram-se na faixa entre 41 e 50 anos, 11,2%, entre 51 e 60 anos e 5,6% possuem mais de 60 anos. Entre os 363 comissionados, a idade média é um

pouco maior: 37,8% têm menos de 40 anos; 19,6% estão na faixa entre 41 e 50 anos; 31%, entre 51 e 60; e 11,8% possuem mais de 60 anos. Dos 158 servidores de carreira que integram o Quadro Específico – Redistribuído, comissionados ou não, 82,2% possuem mais de 51 anos e 33,5%, mais de 60 anos de idade.

D. Distribuição da força de trabalho por nível de escolaridade

A Tabela 9.6 está organizada de maneira a distribuir os servidores da Agência de acordo com o nível de escolaridade. Computados todos os servidores – 1.292 –, 60% possuem curso universitário de graduação ou grau superior.

Tabela 9.6 - Antt - Número de Servidores por Nível de Escolaridade - 2012

Tipologia dos Cargos		5	6	7	8	9	Total	
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	418	391	54	44	7	914	
1.1	Especialista em Regulação	-	73	24	34	7	138	
1.2	Técnico em Regulação	285	204	24	7	-	520	
1.3	Analista Administrativo	-	26	2	2	-	30	
1.4	Técnico Administrativo	42	46	1	1	-	90	
1.5	Quadro Específico - Redistribuído	91	42	3	-	-	136	
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	9	-	-	-	9	
4	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	3	3	-	-	-	6	
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	99	217	23	18	6	363	
7.1	Especialista em Regulação	-	27	12	18	6	63	
7.2	Técnico em Regulação	8	4	2	-	-	14	
7.3	Analista Administrativo	-	7	4	-	-	11	
7.4	Técnico Administrativo	6	2	1	-	-	9	
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	5	13	4	-	-	22	
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	9	-	-	-	9	
7.7	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	25	61	-	-	-	86	
7.8	Sem Vínculo com a União	55	94	-	-	-	149	
8	Total de Servidores (1+2+4+7)	520	620	77	62	13	1.292	
		%	40,2%	48,0%	6,0%	4,8%	1,0%	100,0%

Fonte: Gerência de Gestão de Pessoas

Legenda: 5 - Segundo grau ou técnico; 6 - Superior; 7 - Aperfeiçoamento/Especialização/Pós-Graduação; 8 - Mestrado; 9 - Doutorado/Pós-Doutorado/PhD/Livre Docência.

Entre os 875 servidores das quatro principais carreiras da Agência, comissionados ou não, 39% possuem o curso médio ou técnico; 44,5%, curso superior, 8%; curso de pós-graduação; 7,1%, curso de mestrado; e 1,5%, curso de doutorado. A elevada proporção de servidores de nível médio é decorrência do número de Técnicos em Regulação e Técnicos Administrativos, carreiras cuja exigência para provimento é o nível médio ou técnico. Além disso, dos 158 integrantes do Quadro Específico – Redistribuído, 96 possuem o nível médio de ensino. Contribuiu, igualmente, para o elevado número de servidores de nível médio, os 55 servidores que não possuem vínculo com a União e os 28 requisitados de outros órgãos ou esferas.

Aspecto que merece destaque é o elevado número de ocupantes de cargo de nível médio que possuem nível superior de ensino. Assim, dos 633 Técnicos em Regulação e Técnicos Administrativos, 40,4% possuem curso superior, 4,4%, curso de pós-graduação, e 1,31%, curso de mestrado.

E. Distribuição da força de trabalho nas unidades principais

A estrutura organizacional da Antt conta com secretarias, gabinetes de apoio às diretorias, unidades de assessoramento e de controle e oito superintendências. As Tabelas 9.7 a, b e c apresentam a distribuição do pessoal nessas unidades principais.

Tabela 9.7a – Antt – Número de Servidores nas Diretorias, Gerências e Superintendências – 2012

Tipologia dos Cargos		A	B	C	D	E	F	G	H	I	
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	1	2	4	2	6	0	0	1	0	
1.1	Especialista em Regulação	-	-	1	-	-	-	-	1	-	
1.2	Técnico em Regulação	-	-	-	-	4	-	-	-	-	
1.3	Analista Administrativo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
1.4	Técnico Administrativo	1	1	3	2	1	-	-	-	-	
1.5	Quadro Específico - Redistribuído	-	1	-	-	1	-	-	-	-	
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
4	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	6	2	10	7	4	6	3	7	9	
7.1	Especialista em Regulação	-	-	-	-	-	1	1	3	-	
7.2	Técnico em Regulação	-	-	-	-	1	-	-	-	-	
7.3	Analista Administrativo	-	-	1	-	-	-	-	-	-	
7.4	Técnico Administrativo	-	-	1	1	1	-	-	-	-	
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	-	-	2	1	-	-	-	-	-	
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
7.7	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	2	-	2	2	-	5	1	-	1	
7.8	Sem Vínculo com a União	4	2	4	3	2	-	1	4	8	
8	Total de Servidores (1+2+4+7)	7	4	14	9	10	6	3	8	9	
		%	0,5%	0,3%	1,1%	0,7%	0,8%	0,5%	0,2%	0,6%	0,7%

Fonte: Gerência de Gestão de Pessoas

Legenda: A. Assessoria de Comunicação Social; B. Assessoria de Relações Institucionais e Parlamentar; C. Auditoria Interna; D. Centro de Documentação; E. Coordenadoria Especial de Processamento de Autos de Infração e Apoio às Juntas Administrativas de Recursos de Infrações; F. Corregedoria; G. Diretora Interina 1; H. Diretor Interno 2; I. Diretor-Geral;

Tabela 9.7b – Antt – Número de Servidores nas Diretorias, Gerências e Superintendências – 2012

Tipologia dos Cargos		J	K	L	M	N	O	P	Q	R	
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	0	0	0	0	3	0	18	42	6	
1.1	Especialista em Regulação	-	-	-	-	-	-	9	-	4	
1.2	Técnico em Regulação	-	-	-	-	-	-	6	1	1	
1.3	Analista Administrativo	-	-	-	-	-	-	-	12	-	
1.4	Técnico Administrativo	-	-	-	-	3	-	3	28	-	
1.5	Quadro Específico - Redistribuído	-	-	-	-	-	-	-	1	1	
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	-	-	-	1	-	-	-	-	
4	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	-	-	-	-	-	-	-	1	-	
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	6	5	2	3	17	4	36	53	10	
7.1	Especialista em Regulação	1	2	-	-	-	-	8	-	2	
7.2	Técnico em Regulação	-	-	-	1	-	-	2	1	-	
7.3	Analista Administrativo	-	-	-	-	-	1	-	6	-	
7.4	Técnico Administrativo	-	-	-	-	-	1	-	4	-	
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	1	-	-	-	-	-	1	4	-	
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	-	-	-	4	-	-	1	-	
7.7	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	-	-	1	2	2	1	11	15	4	
7.8	Sem Vínculo com a União	4	3	1	-	11	1	14	22	4	
8	Total de Servidores (1+2+4+7)	6	5	2	3	21	4	54	96	16	
		%	0,5%	0,4%	0,2%	0,2%	1,6%	0,3%	4,2%	7,4%	1,2%

Fonte: Gerência de Gestão de Pessoas

Legenda: J. Diretor-Geral em Exercício; K. Diretora Interina 2; L. Gabinete do Diretor-Geral; M. Ouvidoria; N. Procuradoria Geral; O. Secretaria Geral; P. Sucar; Q. Superintendência de Gestão; R. Superintendência de Estudos e Pesquisas;

Dos 1.292 servidores da Agência, 339 (26,2%) integram as superintendências e 788 (61%), as unidades regionais. A Superintendência de Gestão, responsável pelo conjunto de atividades-meio, conta com o maior contingente de pessoas entre as superintendências: 96. Em seguida, aparece a Superintendência de Fiscalização, com 60

servidores e a de Serviços de Transporte de Passageiros, com 54.

Tabela 9.7c – Antt – Número de Servidores nas Diretorias, Gerências e Superintendências – 2012

Tipologia dos Cargos		S	T	U	V	X	Y	Z	Total	
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	4	38	19	28	7	38	695	914	
1.1	Especialista em Regulação	2	5	15	6	7	21	67	138	
1.2	Técnico em Regulação	2	18	3	13	-	4	468	520	
1.3	Analista Administrativo	-	-	-	2	-	2	14	30	
1.4	Técnico Administrativo	-	6	1	7	-	6	28	90	
1.5	Quadro Específico - Redistribuído	-	9	-	-	-	5	118	136	
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	-	2	-	-	-	6	9	
4	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	1	-	-	-	-	-	4	6	
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	10	22	15	26	17	-	83	363	
7.1	Especialista em Regulação	3	5	9	9	8	-	11	63	
7.2	Técnico em Regulação	-	1	-	2	-	-	6	14	
7.3	Analista Administrativo	-	-	-	-	1	-	2	11	
7.4	Técnico Administrativo	-	-	-	-	-	-	1	9	
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	-	4	-	3	-	-	6	22	
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	-	-	-	-	-	4	9	
7.7	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	2	5	2	4	4	-	20	86	
7.8	Sem Vínculo com a União	5	7	4	8	4	-	33	149	
8	Total de Servidores (1+2+4+7)	15	60	36	54	24	38	788	1.292	
		%	1,2%	4,6%	2,8%	4,2%	1,9%	2,9%	61,0%	100,0%

Fonte: Gerência de Gestão de Pessoas

Legenda: S. Superintendência Executiva; T. Superintendência de Fiscalização; U. Superintendência de Exploração de Infraestrutura Rodoviária; V. Superintendência de Serviços de Transporte de Passageiros; X. Superintendência de Marcos Regulatórios; Y. Servidores cedidos; Z. Servidores lotados nas Unidades Regionais.

A Agência conta com 735 entre Especialistas e Técnicos em Regulação, Deste contingente, 18,1% estão lotados nas superintendências finalísticas, e 75% nas unidades regionais. Dos 150 Analistas e Técnicos Administrativos, 35,7% integram a Superintendência de Gestão.

A Procuradoria Geral da Agência conta com 21 servidores, quatro deles em exercício descentralizado, dois requisitados de outros órgãos ou esferas, e onze sem vínculo com a União.

F. Distribuição da força de trabalho em núcleos descentralizados

Além do Escritório-Sede localizado no Distrito Federal, a Antt possui sete unidades regionais – URs localizadas nos estados. A Tabela 9.8 apresenta os quantitativos de pessoal distribuídos entre o Escritório-sede e esses núcleos descentralizados. Na sede em Brasília estão lotados 504 servidores (39%) e os demais 788 (61%) nas URs. A UR com o maior contingente é a do Rio de Janeiro com 208 servidores, seguida pela de São Paulo com 191 e a do Rio Grande do Sul, com 146.

Dos 201 ocupantes dos cargos de Especialista em Regulação, 123 (61,2%) trabalham na sede da Agência em Brasília e 78 (38,8%) estão distribuídos nas URs. Por outro lado, dos 534 Técnicos em Regulação, 60 (11,2%) estão lotados no Escritório-Sede, e 474 (88,8%) nas unidades regionais.

Tabela 9.8 – Antt – Número de Servidores em cada Núcleo Descentralizado da Agência – 2012

Tipologia dos Cargos		Sede	BA	CE	MA	MG	RJ	RS	SP	Total	
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	219	22	50	27	107	176	135	178	914	
1.1	Especialista em Regulação	71	2	5	1	15	13	14	17	138	
1.2	Técnico em Regulação	52	10	26	7	78	103	105	139	520	
1.3	Analista Administrativo	16	2	2	2	2	2	1	3	30	
1.4	Técnico Administrativo	62	-	5	2	4	6	6	5	90	
1.5	Quadro Específico - Redistribuído	18	8	12	15	8	52	9	14	136	
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	3	-	1	-	1	2	-	2	9	
4	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	2	-	-	1	1	-	1	1	6	
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	280	3	11	5	14	30	10	10	363	
7.1	Especialista em Regulação	52	1	1	-	2	2	2	3	63	
7.2	Técnico em Regulação	8	-	1	1	1	1	1	1	14	
7.3	Analista Administrativo	9	-	-	-	-	1	1	-	11	
7.4	Técnico Administrativo	8	-	-	-	-	1	-	-	9	
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	16	-	1	1	-	4	-	-	22	
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	5	1	-	-	1	1	1	-	9	
7.7	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	66	-	2	-	2	9	2	5	86	
7.8	Sem Vínculo com a União	116	1	6	3	8	11	3	1	149	
8	Total de Servidores (1+2+4+7)	504	25	62	33	123	208	146	191	1.292	
		%	39,0%	1,9%	4,8%	2,6%	9,5%	16,1%	11,3%	14,8%	100,0%

Fonte: Gerência de Gestão de Pessoas

Legenda: Sede: Escritório da Agência em Brasília e Unidades Regionais nos estados.

G. Redução da força de trabalho

Os dados que indicam a redução da força de trabalho da Agência no ano de 2012 estão apresentados na Tabela 9.9. Como nos demais casos, também aqui a questão central diz respeito às cedências e às aposentadorias. No exercício considerado, foram quatro os cedidos – três para o exercício de cargos em comissão e um para atender a outras situações previstas em leis específicas – e sete aposentadorias. Em 31-12-2012, o número total de cedidos era de 38 e o somatório de aposentadoria alcançava 41.

Ainda que a média de idade dos integrantes das carreiras principais da Agência não seja elevada, o número de aposentadorias continuará alto nos próximos exercícios em decorrência das faixas etárias do Quadro Específico, onde 77 servidores têm mais de 51 anos e 53, mais de 60 anos de idade.

Tabela 9.9 – Antt – Redução da Força de Trabalho – 2012

Tipologia dos afastamentos		Quantidade de pessoas em 2012
1	Aposentadoria	7
2	Cedidos (2.1+2.3)	4
2.1	Exercício de cargo em comissão	3
2.3	Outras situações previstas em leis específicas	1
3	Afastamentos (3.2)	1
3.2	Para estudo ou missão no exterior	1
4	Removidos (4.1+4.2+4.3)	67
4.1	De ofício, no interesse da Administração	26
4.2	A pedido, a critério da Administração	33
4.3	A pedido, independentemente do interesse da Administração	8
5	Licença remunerada (5.2)	12
5.2	Capacitação	12
6	Licença não remunerada (6.1+6.3+6.4)	10
6.1	Afastamento do cônjuge ou companheiro	1

Tabela 9.9 – Antt – Redução da Força de Trabalho – 2012

Tipologia dos afastamentos	Quantidade de pessoas em 2012
6.3 Atividade política	2
6.4 Interesses particulares	7
8 Total de servidores afastados em 2012 (1+2+3+4+5+6)	101

Fonte: Gerência de Gestão de Pessoas

9.3.3 Posicionamentos da Agência por meio de respostas ao questionário

Juntamente com o preenchimento das planilhas sobre os quantitativos de pessoal vistos na seção anterior, a Gerência de Gestão de Pessoas da Antt respondeu a questionário constituído de questões sobre a situação atual da força de trabalho da Agência e projeções sobre as necessidades em curto e em médio prazos.

A seguir, nesta seção, apresenta-se a tabulação das respostas dadas ao questionário.

A. Quantitativos da força de trabalho

Questão 1: Como a Agência avalia o número de servidores considerando a carga de trabalho atual e em curto e médio prazos?

Tipologia de cargos	Atual	Em curto prazo (próximos 2 anos)	Em médio prazo (3 a 5 anos)
Especialista em Regulação	I	I	I
Técnico em Regulação	I	I	I
Analista Administrativo	I	I	I
Técnico Administrativo	I	I	I

Quadro Específico – Redistribuído

S

S

Legenda: S – suficiente; LP – suficiente, mas com limitações pontuais; I – insuficiente.

Exceção feita ao Quadro Específico, a Agência considera insuficiente o número de servidores dos demais cargos, seja na fase atual, bem como, em curto e médio prazos.

Comentários da Agência: “A Antt desenvolve suas atividades com 873 servidores ocupantes dos cargos efetivos de Especialista em Regulação de Serviços de Transportes Terrestres, Técnico em Regulação de Serviços de Transportes Terrestres, Analista Administrativo e Técnico Administrativo. Esse número representa 51 % dos cargos previstos quando da criação das carreiras das Agências Reguladoras, conforme dispõe o Anexo I da Lei nº 10.871, de 2004. Cumpre ainda informar que a Antt dispõe ainda de 156 servidores que compõem o quadro específico da Agência.”

“Isso posto, cabe registrar que pela regulação federal de transportes terrestres, a Antt promove o acompanhamento de 14 concessões rodoviárias, 12 concessões ferroviárias, 2762 linhas de transporte rodoviário internacional, interestadual e semiurbano, além da regulação dos transportes rodoviários de cargas.”

“Em que pese a autorização para provimento de 135 vagas por concursos público, conforme Portaria MP nº 581, de 29 de novembro de 2012, o quantitativo de servidores disponíveis estará disponível ainda se mantém aquém das necessidades de pessoal, sendo insuficiente para atender às crescentes expectativas de desempenho com relação à implementação de ações voltadas ao fortalecimento institucional, visando à execução dos programas fomentados por esta Autarquia e pelo Governo Federal.”

“Nesse aspecto, é pertinente mencionar o Programa de Investimentos em Logística lançado no último dia 15 de agosto de 2012 pelo Governo Federal, que prevê a concessão de nove trechos de rodovias e a instituição de parceria público-privada para 12 trechos de ferrovias. Diante dessa nova realidade e, considerando que essas concessões estão previstas para o primeiro semestre de 2013, fica evidente a necessidade de ampliação do quadro da Antt para assegurar uma adequada prestação de serviços de infraestrutura rodoviária outorgada.”

“Por fim, destacamos que essa insuficiência de servidores se faz sentir em todas as Unidades Organizacionais, sendo mais crítica na área de fiscalização e administrativa.”

A Agência argumentou assim, a propósito das dificuldades de considerar as necessidades de pessoal em médio prazo: “Essa avaliação depende de vários fatores, os quais não se tem conhecimento no momento, tais como: autorização e realização de novos concursos nos próximos anos; disponibilidade orçamentária para aumentar o quadro de pessoal e; estratégias futuras de governo para atender as demandas da regulação do setor. Diante das limitadas informações sobre os aspectos acima e, se se considerar o histórico de realização de concurso, vacâncias e exonerações ocorridas na Agência, podemos prever um cenário de insuficiência do número de servidores frente à carga de trabalho gerada pelos desafios regulatórios citados nos comentários acima.”

Questão 2: Como a Agência avalia o número de servidores de acordo com a lotação autorizada considerando as necessidades de pessoal em médio prazo (3 a 5 anos)

Especialista em Regulação	Insuficiente
Técnico em Regulação	Insuficiente
Analista Administrativo	Insuficiente
Técnico Administrativo	Insuficiente

Lotação autorizada é aquela determinada para a Agência pela Lei nº 10.871, de 2004. A resposta nesta questão mantém coerência com a avaliação feita na questão anterior: em médio prazo, a lotação autorizada em todas as classes de cargos é insuficiente.

Comentário da Agência: “Considerando os números do quadro abaixo, verifica-se a necessidade de ações de curto e médio prazo no tocante a adequação do quantitativo de servidores aos compromissos institucionais da Agência. Como se percebe na última coluna do quadro, mesmo após as nomeações oriundas do próximo concurso, a Agência continuará com um déficit do quadro de pessoal, considerando o número adequado para Antt há 9 anos, quando ainda não havia muitas das demandas atuais.”

Cargos	Total vagas ocupadas	Autorizado Lei nº 10.871	Vagas em aberto	Autorizado Portaria MP nº 581/2012	Déficit após novas nomeações (%)
Especialista em Regulação	201	590	389	63	55%
Técnico em Regulação	532	860	328	45	33%
Analista Administrativo	41	105	64	17	45%
Técnico Administrativo	99	150	51	10	27%
TOTAL	873	1705	832	135	41%

Fonte: Gerência de Gestão de Pessoas

Questão 3: Como ocorre com as demais entidades do setor governamental, a Agência deve sofrer com a redução de sua força de trabalho em decorrência de aposentadorias, cedências, cessões, licenças etc. No espaço a seguir, indique (i) o significado que esses afastamentos vêm tendo para a Agência; (ii) em que áreas/setores essas dificuldades tendem a ser maiores; e (iii) que medidas podem ser propostas com o objetivo de reduzir os efeitos negativos da redução do efetivo funcional.

Resposta da Agência: “Nesse item convêm destacar que há 62 servidores que não se encontram em exercício na Agência por conta de cessões, afastamentos, licenças remuneradas e licenças não remuneradas, conforme demonstrado no quadro abaixo.”

Tipologias dos afastamentos	Quantidade de Servidores Situação em dez. 2012
Cedidos	38
Afastamentos	1
Licença Remunerada	12
Licença não Remunerada	10
Total de Servidores Afastados	62

Comentários da Agência: “Esses afastamentos agravam a situação de insuficiência de servidores, em especial nos casos de requisição, sob a égide do inciso II do art. 93 do Decreto nº 4.050, de 12 de dezembro de 2001, em que se enquadra 22 casos dos 38 cedidos.”

“Destaca-se, conforme observado no quadro abaixo, que essas cessões concentram-se no cargo de Especialista em Regulação, o que impacta principalmente na consecução das atividades finalísticas da Antt.”

“Para mitigar o impacto dessas requisições, sugere-se que o Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil – SIPEC, atue no sentido de orientar pela devolução dos servidores da Antt, vez que atualmente TCU, CGU e MPU manifestou-se pelo entendimento demonstrado pela Aantt, no sentido de que apesar do caráter irrecusável do instituto da requisição, este deve ser utilizado de forma razoável de forma a evitar embaraços aos serviços prestados pelas entidades cedentes; o órgão requisitante, ao utilizar-se desta prerrogativa, deve observar o caráter temporário, por prazo certo e sem identificação nominal de servidores, de modo que o instituto da requisição seja utilizado somente pelo tempo necessário ao atendimento do interesse público específico e pontual motivador da requisição, deixando de servir como forma de preenchimento permanente dos quadros funcionais de órgãos requisitantes, cujos cargos devem ser providos por meio de concurso público.”

Cessões (situação em dez. 2012)	
Cargo	Quantidade
Especialista em Regulação	21
Técnico em Regulação	4
Analista Administrativo	2
Técnico Administrativo	6
Quadro específico	5
Total	38

B. Qualificação da força de trabalho

Questão 4: Considerando as exigências do trabalho nos vários setores, como a Agência avalia o perfil etário e o nível de escolaridade dos servidores?

Tipologia de cargos	Perfil etário dos servidores	Nível de escolaridade dos servidores
Especialista em Regulação	A	A
Técnico em Regulação	A	A
Analista Administrativo	A	A
Técnico Administrativo	A	A
Quadro Específico – Redistribuído	I	

Legenda: A – adequado; PA – parcialmente adequado; I – inadequado.

A Agência considera que o perfil etário dos servidores do Quadro Específico é inadequado devido a alta média de idade de seus integrantes: 25 estão na faixa entre 41 e 50 anos; 76, entre 51 e 60; e 52, acima de 61 anos de idade. Observa a Agência que a aposentadoria "... sem a reposição, considerando que se trata de cargo em extinção, agrava a situação de insuficiência de servidores a curto e médio prazo."

Questão 5: Em face às necessidades de servidores especializados, como a Agência considera os resultados obtidos até agora com a realização de concursos públicos para a seleção dos servidores de carreira?

Especialista em Regulação

Técnico em Regulação

Analista Administrativo

Técnico Administrativo

O objetivo nesta questão é obter da Agência sua percepção a respeito da experiência até agora obtida com a realização de concursos para a seleção dos ocupantes das principais classes de cargos da Agência. A Agência deixou de responder esta questão e considera que avaliação pertinente só pode ser feita pelas superintendências, o que não foi possível obter.

Questão 6: No quadro a seguir, indique as situações aplicáveis à Agência no que se refere a ações de qualificação do pessoal.

Realiza cursos de treinamento/capacitação de curta duração para o pessoal administrativo

Realiza cursos de treinamento/capacitação de curta duração para o pessoal técnico/administrativo

Realiza cursos de treinamento/capacitação de curta duração para o pessoal técnico das áreas finalísticas

Servidores das áreas técnicas são encaminhados para cursos de maior duração no Brasil

Servidores das áreas técnicas são encaminhados para cursos de maior duração no Exterior

Facilita/estimula os servidores a participarem de cursos à distância

Questão 7: Indique no espaço a seguir exemplos de cursos/ações de capacitação desenvolvidos pela Agência:

"Consideram-se como 'maior duração' aqueles cursos com carga horária maior que 360 horas (pós-graduação). Exemplos: Especialização em Gestão Pública, Mestrado em Regulação e Gestão de Negócios, Especialização em Planejamento de Transportes Terrestres, etc."

"Quanto cursos de maior duração no exterior, existe um único caso, referente a um curso de Doutorado em Sistemas de Engenharia Civil."

"Exemplo de outras ações de eventos no exterior com participação de servidores da Antt: Advanced Seminar on Regulatory Policy, com duração de 2 semanas e realizado em Washington."

Questão 8: Na hipótese de as ações identificadas acima não serem suficientes para atender as necessidades de capacitação identificadas pela Agência, indique as modalidades de cursos de treinamento/capacitação, que deveriam ser disponibilizados/facilitados aos servidores.

Especialista em Regulação	2	3	4	5	6	7	8
Técnico em Regulação	1	2	3	4	6	7	
Analista Administrativo	2	3	4		6	7	
Técnico Administrativo	1	2	3	4	8	7	

Legenda: 1. Cursos de curta duração presenciais; 2. Cursos de curta duração à distância; 3. Cursos de longa duração presenciais no Brasil; 4. Cursos de longa

duração à distância no Brasil; 5. Cursos de longa duração presenciais no exterior; 6. Cursos de longa duração à distância no exterior; 7. Seminários no Brasil; e 8. Seminários no exterior.

C. Tipologia dos cargos principais da Agência

Questão 9: Considerando as necessidades e as características do trabalho desenvolvido nos vários setores, como a Agência avalia sua estrutura de cargos?

Especialista em Regulação

Técnico em Regulação

Analista Administrativo

Técnico Administrativo

O objetivo nesta questão é obter a percepção da unidade de recursos humanos a respeito da estrutura de carreiras e cargos e de sua adequação às necessidades e as especificidades da Agência. Também aqui a questão não foi respondida sob o argumento de que avaliação pertinente só pode ser feita pelas superintendências, o que não foi possível obter.

Questão 10: Faça uma estimativa de qual seria a lotação necessária, para a fase atual, em curto prazo (1 e 2 anos) e em médio prazo (3 a 5 anos).

Classes de cargos	Fase atual	Lotação necessária	
		Em curto prazo	Em médio prazo
Especialista em Regulação	201	400	590
Técnico em Regulação	532	750	860
Analista Administrativo	41	75	105
Técnico Administrativo	99	130	150

Justificativa da Agência: “Considerando as atividades realizadas pela Agência e os desafios da regulação do setor, conforme apontado na Questão 1, faz-se urgente o incremento do quadro de pessoal e, em médio prazo alcançar o quantitativo indicado na Lei nº 10.871, de 2004.”

Questão 11: Indique no espaço abaixo se há solicitações por parte da Agência no sentido da criação de novos cargos e da realização de concursos. Descreva rapidamente o estágio em que se encontra cada um desses processos.

Resposta: “A Agência encontra-se no processo de contratação de banca para realização do concurso público para preenchimento de 135 vagas, conforme Portaria MP nº 581, de 29 de novembro de 2012.”

10 AGÊNCIA NACIONAL DE TRANSPORTES AQUAVIÁRIOS – ANTAQ

10.1 Caracterização legal e estrutura diretiva

A Lei nº 10.233, de 2001, dispõe sobre a ordenação dos transportes aquaviário e terrestre, nos termos do art. 178 da Constituição Federal, reorganiza o gerenciamento do Sistema Federal de Viação, regula a prestação de serviços de transporte e cria o Conselho Nacional de Integração de Políticas de Transporte, vinculado à Presidência da República e as seguintes entidades: a Agência Nacional de Transportes Aquaviários – Antaq; a Agência Nacional de Transportes Terrestres – Antt; e o Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes – DNIT.

Aplicam-se à Antaq as disposições previstas para a Antt, ou seja: vincula-se ao Ministério dos Transportes; integra a administração federal indireta, na forma de autarquia especial; tem sede e foro no Distrito Federal; e pode instalar unidades administrativas regionais. O regime autárquico especial conferido à Antaq é caracterizado pela independência administrativa, autonomia financeira e funcional e mandato fixo de seus dirigentes.

A direção da Antaq é exercida em regime de colegiado por uma diretoria composta de um diretor-geral e dois diretores, com mandatos não coincidentes de quatro anos, admitida uma recondução. Os membros da diretoria são nomeados pelo presidente da República, após aprovação pelo Senado Federal. O diretor-geral da Antaq é escolhido pelo presidente da República entre os membros da diretoria colegiada e investido na função pelo prazo fixado no ato de nomeação.

A estrutura organizacional principal conta ainda com as seguintes unidades: Procurador-Geral; Ouvidoria; Corregedoria; Auditoria Interna; Secretaria-Geral; Secretaria de T.I.; quatro assessorias; cinco superintendências; dezesseis gerências; e quatorze unidades regionais.

10.2 Competências e atribuições

Antaq tem por objetivo: (i) implementar as políticas formuladas pelo Conselho Nacional de Integração de Políticas de Transporte e pelo Ministério dos Transportes, nas modalidades de transportes aquaviários; e (ii) regular ou supervisionar as atividades de prestação de serviços e de exploração da infraestrutura de transportes, exercidas por terceiros, com vistas a: (a) garantir a movimentação de pessoas e bens, em cumprimento a padrões de eficiência, segurança, conforto, regularidade, pontualidade e modicidade nos fretes e tarifas; e (b) harmonizar, preservado o interesse público, os objetivos dos usuários, das empresas concessionárias, permissionárias, autorizadas e arrendatárias, e de entidades delegadas, arbitrando conflitos de interesses e impedindo situações que configurem competição imperfeita ou infração da ordem econômica.

Constituem a esfera de atuação da Antaq: (i) a navegação fluvial, lacustre, de travessia, de apoio marítimo, de apoio portuário, de cabotagem e de longo curso; (ii) os portos organizados e as Instalações portuárias públicas de pequeno porte; (iii) os terminais portuários privativos e as estações de transbordo de cargas; (iv) o transporte aquaviário de cargas especiais e perigosas; e (v) a exploração da infraestrutura aquaviária federal.

Incluem-se entre as principais competências da Antaq: (i) promover estudos: a) específicos de demanda de transporte aquaviário e de serviços portuários; e b) aplicados às definições de tarifas, preços e fretes, em confronto com os custos e os benefícios econômicos transferidos aos usuários pelos investimentos realizados; (ii) propor: a) ao Ministério dos Transportes o plano geral de outorgas de exploração da infraestrutura aquaviária e portuária fluvial e lacustre; e b) à Secretaria Especial de Portos da Presidência da República o plano

geral de outorgas de exploração da infraestrutura e da superestrutura dos portos e terminais portuários marítimos, bem como dos outorgados às companhias docas; (iii) elaborar e editar normas e regulamentos relativos à prestação de serviços de transporte e à exploração da infraestrutura aquaviária e portuária; (iv) celebrar atos de outorga de permissão ou autorização de prestação de serviços de transporte pelas empresas de navegação fluvial, lacustre, de travessia, de apoio marítimo, de apoio portuário, de cabotagem e de longo curso; (v) controlar, acompanhar e proceder à revisão e ao reajuste de tarifas, nos casos de serviços públicos de transporte de passageiros; (vi) aprovar as propostas de revisão e de reajuste de tarifas encaminhadas pelas administrações portuárias; (vii) promover estudos referentes à composição da frota mercante brasileira e à prática de afretamentos de embarcações, para subsidiar as decisões governamentais quanto à política de apoio à indústria de construção naval e de afretamento de embarcações estrangeiras; (viii) publicar os editais, julgar as licitações e celebrar os contratos de concessão para exploração dos portos organizados em obediência ao disposto na legislação; (ix) cumprir e fazer cumprir as cláusulas e condições avençadas nos contratos de concessão quanto à manutenção e reposição dos bens e equipamentos reversíveis à União e arrendados nos termos da legislação; (x) autorizar projetos e investimentos no âmbito das outorgas estabelecidas; (xi) estabelecer padrões e normas técnicas relativos às operações de transporte aquaviário de cargas especiais e perigosas; (xii) fiscalizar o funcionamento e a prestação de serviços das empresas de navegação de longo curso, de cabotagem, de apoio marítimo, de apoio portuário, fluvial e lacustre; (xiii) autorizar a construção e a exploração de terminais portuários de uso privativo; (xiv) autorizar as empresas brasileiras de navegação de longo curso, de cabotagem, de apoio marítimo, de apoio portuário, fluvial e lacustre, o afretamento de embarcações estrangeiras para o transporte de carga; (xv) celebrar atos de outorga de concessão para a exploração da infraestrutura aquaviária e portuária, gerindo e fiscalizando os respectivos contratos e demais instrumentos administrativos; (xvi) celebrar atos de outorga de autorização para construção e exploração de estação de transbordo de carga; e XXVII - celebrar atos de outorga de autorização para construção e exploração de Instalação portuária pública de pequeno porte.

10.3 Recursos humanos

10.3.1 Principais agregados de despesas

Classificadas de acordo com os grupos de natureza da despesa – Pessoal e Encargos Sociais, Outras Despesas Correntes e Investimentos e Inversões Financeiras, na Tabela 10.1 estão demonstradas as despesas da Antaq no período 2002/2011. As despesas totalizaram R\$ 456,3 milhões nos dez anos, somando R\$ 12,1 milhões em 2002 e R\$ 95,2 milhões em 2011. O crescimento médio anual dos gastos totais foi de 25,7% e o acumulado no período alcançou 685,9% em valores correntes e 370,9% se aplicado o deflator do IPCA.

Os gastos com Pessoal e Encargos Sociais e com Outras Despesas Correntes foram crescentes em todos os anos da série em decorrência da estruturação e do crescimento da Agência. Os gastos com Pessoal somaram R\$ 7,1 milhões (58,6%) em 2002 e R\$ 61,5 milhões (64,6%) em 2011. O crescimento em termos nominais das despesas foi de 27,1%. No caso das Outras Despesas Correntes, os valores foram R\$ 4,1 milhões (34,2%) em 2002 e R\$ 30,5 milhões (32%) em 2011, o que representou crescimento nominal de 24,8%. Os investimentos e as inversões financeiras tiveram um peso pequeno nos gastos em todos os anos, alcançando o menor valor em 2004 – R\$ 0,2 milhões (0,9%) – e o maior em 2011 – R\$ 3,2 milhões (3,4%).

Tabela 10.1 – Antaq – Despesas Liquidadas nos Principais Grupos – 2002/2011

Orçamentos Fiscal e da Seguridade Social – Em R\$ milhões correntes

Ano	Pessoal	% / Total	Outras D. Correntes	% / Total	Investimentos e Inv. Financ.	% / Total	Total	Crescim. Acumul.	IPCA Acumul.	Cresc. Real Acumul.
2002	7,1	58,6%	4,1	34,2%	0,9	7,2%	12,1	1,00	1,00	-
2003	13,2	60,7%	7,5	34,6%	1,0	4,7%	21,8	1,80	1,09	64,3%
2004	14,1	59,6%	9,3	39,5%	0,2	0,9%	23,7	1,95	1,18	66,2%
2005	17,4	59,2%	11,4	38,9%	0,6	2,0%	29,4	2,43	1,24	95,3%
2006	19,1	55,6%	13,9	40,5%	1,3	3,9%	34,4	2,84	1,28	121,3%
2007	25,4	55,7%	19,2	42,0%	1,1	2,3%	45,6	3,77	1,34	181,3%
2008	31,8	60,6%	19,8	37,8%	0,8	1,6%	52,5	4,33	1,42	205,5%
2009	36,8	61,4%	21,8	36,3%	1,3	2,2%	59,9	4,94	1,48	234,3%
2010	53,3	65,2%	28,1	34,4%	0,4	0,5%	81,8	6,75	1,57	330,9%
2011	61,5	64,6%	30,5	32,0%	3,2	3,4%	95,2	7,86	1,67	370,9%
Total	279,7	61,3%	165,7	36,3%	10,9	2,4%	456,3			
Crescimento médio		27,1%		24,8%		15,6%	25,7%	685,9%	Acum.	370,9%

Fonte: SIAFI/STN

As despesas do grupo Pessoal distribuídas por elementos estão demonstradas na Tabela 10.2. O principal elemento – 11 Vencimentos e Vantagens Fixas – Pessoal Civil – apresenta os montantes despendidos com o pagamento de salários aos servidores da Agência. O crescimento das despesas nesta rubrica indica a progressiva estruturação do quadro próprio da Agência. Em todos os anos da série, a Agência ressarciu as despesas de pessoal requisitado. Nesse elemento – 96 – os maiores dispêndios foram realizados em 2004 e 2005 - R\$ 7,4 e R\$ 10,6 milhões, respectivamente. Nesses dois exercícios, a título de comparação, os gastos com servidores efetivos foram de R\$ 4,8 e R\$ 5,3 milhões, respectivamente. De 2002 a 2007 houve despesas com a contratação por tempo determinado, em valores menos expressivos. Entre 2002 e 2011, as despesas totais de pessoal cresceram 766% em valores nominais.

Tabela 10.2 – Antaq – Despesas Liquidadas no Grupo Pessoal – 2002/2011

Orçamentos Fiscal e da Seguridade Social – Em R\$ milhões correntes

Elementos de Despesa	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Total
11 Vencimentos e Vantagens Fixas – Pessoal Civil	3,7	5,2	4,8	5,3	12,8	18,0	23,0	27,7	40,0	46,8	187,3
96 Ressarcimento de Desp. de Pessoal Requisitado	2,0	6,0	7,4	10,6	3,1	3,3	3,3	3,0	3,6	3,6	45,9
13 Obrigações Patronais	0,7	0,9	0,8	0,6	2,6	3,6	4,7	5,2	8,8	9,7	37,6
4 Contratação por Tempo Determinado	0,6	1,0	0,9	0,7	0,5	0,1					3,8
1 Aposentadorias e Reformas					0,1	0,2	0,4	0,5	0,6	0,9	2,7
92 Despesas de Exercícios Anteriores	0,1	0,1	0,2	0,2							0,6
16 Outras Despesas Variáveis – Pessoal Civil						0,1	0,2	0,2	0,1	0,2	0,8
3 Pensões						0,1	0,2	0,2	0,2	0,3	1,0
Total	7,1	13,2	14,1	17,4	19,1	25,4	31,8	36,8	53,3	61,5	279,7
Crescimento anual %		86%	7%	23%	10%	33%	25%	16%	45%	15%	
Crescimento no período	100	186	199	245	269	358	448	518	751	866	

Fonte: SIAFI/STN

10.3.2 Quantitativos de pessoal da Agência

Como nos demais casos neste trabalho, a presente seção é dedicada a apresentar dados quantitativos sobre a força de trabalho da Agência. Para tanto, emprega-se alguns critérios que proporcionam, além do parâmetro quantitativo, melhor conhecimento do perfil dos servidores da Agência.

A. Distribuição da força de trabalho de acordo com o gênero

A Antaq conta um total de 364 servidores, distribuídos em diferentes tipos de cargos conforme demonstra a Tabela 10.3. São 268 ocupantes de cargos de provimento efetivo em carreiras especificamente criadas para a Agência, ou 73,6% do total de servidores; 37 integrantes do Quadro Específico – Redistribuído; 13 servidores de carreira em exercício descentralizado; dois servidores em exercício provisório; 26 servidores de carreira requisitados de outros órgãos ou esferas; e 18 servidores que não mantêm vínculo com a União.

Do total da força de trabalho, 147 são servidores comissionados e, dentre esses, 99, ou 67%, integram as carreiras da Agência. Ainda entre os comissionados, 37, ou 25%, ou são requisitados de outros órgãos ou esferas, ou não mantêm vínculo com a União.

Tabela 10.3 – Antaq – Número de Servidores por Gênero – 2012

Tipologia dos Cargos		Masculino	%	Feminino	%	Total	%
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	147	71,4%	59	28,6%	206	56,6%
1.1	Especialista em Regulação	60	71,4%	24	28,6%	84	23,1%
1.2	Técnico em Regulação	47	97,9%	1	2,1%	48	13,2%
1.3	Analista Administrativo	19	67,9%	9	32,1%	28	7,7%
1.4	Técnico Administrativo	17	65,4%	9	34,6%	26	7,1%
1.5	Quadro Específico - Redistribuído	4	20,0%	16	80,0%	20	5,5%
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	1	50,0%	1	50,0%	2	0,5%
3	Servidor de Carreira em Exercício Provisório	-	-	2	100%	2	0,5%
4	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	3	42,9%	4	57,1%	7	1,9%
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	115	78,2%	32	21,8%	147	40,4%
7.1	Especialista em Regulação	52	88,1%	7	11,9%	59	16,2%
7.2	Técnico em Regulação	-	-	2	100%	2	0,5%
7.3	Analista Administrativo	14	70,0%	6	30,0%	20	5,5%
7.4	Técnico Administrativo	1	100%	-	-	1	0,3%
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	11	64,7%	6	35,3%	17	4,7%
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	8	72,7%	3	27,3%	11	3,0%
7.7	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	15	78,9%	4	21,1%	19	5,2%
7.8	Sem Vínculo com a União	14	77,8%	4	22,2%	18	4,9%
8	Total de Servidores (1+2+3+4+7)	266	73,1%	98	26,9%	364	100%

Fonte: Gerência de Recursos Humanos

A Tabela 10.3 apresenta, também, os servidores distribuídos de acordo com o gênero. Considerado o número total de servidores, 73,1% são homens e 26,9%, mulheres. Essa alta proporção é encontrada, praticamente, em todas as demais formas de vínculo funcional existentes na Agência. No caso dos ocupantes, não comissionados, das quatro principais classes de cargo, a proporção de homens é a seguinte: Especialista em Regulação, 71,4%; Técnico em Regulação, 98%; Analista Administrativo, 68%; e Técnico Administrativo, 65,4%.

Entre os comissionados, também é bastante elevada a proporção de homens. Entre os 59 Especialistas em Regulação comissionados, classe que detém o maior número de funções, apenas 11,9% são mulheres. Igualmente pequena é a proporção de mulheres comissionadas requisitadas de outros órgãos ou esferas ou sem vínculo com a União: 21,1% e 22,2%, respectivamente.

B. Distribuição da força de trabalho em ações-meio e ações-fim

Na Tabela 10.4, os servidores estão distribuídos de acordo com o envolvimento de cada um em ações-meio ou em ações-fim no âmbito da Agência. Dos 364 servidores, que compõem o efetivo total de pessoal, 239, ou 65,6%, estão classificados como participantes de ações-fim. Proporção parecida ocorre com os servidores de carreira: 69,4% no caso dos não comissionados e 63,3%, dos comissionados. Entre esses últimos, há uma proporção maior de servidores vinculados às ações-meio nos casos dos Analistas Administrativos (90%), dos servidores de carreira em exercício descentralizado (91%) e daqueles sem vínculo com a União (61%).

Praticamente a totalidade dos Especialistas e dos Técnicos em Regulação, comissionados ou não, vinculam-se às ações-fim, ocorrendo o contrário com os Analistas e os Técnicos Administrativos, quase integralmente ligados às ações-meio.

Tabela 10.4 – Antaq – Número de Servidores nas Ações-Meio e nas Ações-Fim – 2012

Tipologia dos Cargos		Meio	%	Fim	%	Total	%
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	63	30,6%	143	69,4%	206	56,6%
1.1	Especialista em Regulação	2	2,4%	82	97,6%	84	23,1%
1.2	Técnico em Regulação	0	0,0%	48	100%	48	13,2%
1.3	Analista Administrativo	28	100%	-	-	28	7,7%
1.4	Técnico Administrativo	26	100%	-	-	26	7,1%
1.5	Quadro Específico - Redistribuído	7	35,0%	13	65,0%	20	5,5%
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	2	100%	-	-	2	0,5%
3	Servidor de Carreira em Exercício Provisório	-	-	2	100%	2	0,5%
4	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	6	85,7%	1	14,3%	7	1,9%
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	54	36,7%	93	63,3%	147	40,4%
7.1	Especialista em Regulação	1	1,7%	58	98,3%	59	16,2%
7.2	Técnico em Regulação	-	-	2	100%	2	0,5%
7.3	Analista Administrativo	18	90,0%	2	10,0%	20	5,5%
7.4	Técnico Administrativo	1	100%	-	-	1	0,3%
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	6	35,3%	11	64,7%	17	4,7%
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	10	90,9%	1	9,1%	11	3,0%
7.7	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	7	36,8%	12	63,2%	19	5,2%
7.8	Sem Vínculo com a União	11	61,1%	7	38,9%	18	4,9%
8	Total de Servidores (1+2+3+4+7)	125	34,3%	239	65,7%	364	100%

Fonte: Gerência de Recursos Humanos

C. Distribuição da força de trabalho por faixa etária

O levantamento apresentado na Tabela 10.5 distribui os servidores da Agência por faixas etárias. Do total de servidores, 13,5% possuem até 30 anos; 39,8% estão na faixa de 31 a 40 anos; 38,2% entre 41 e 60 anos; e 8,5% possuem mais de 60 anos. Assim, pouco mais da metade dos servidores – 53,3% – possuem menos de 40 anos.

Entre os detentores de cargos efetivos não comissionados – 206 – 58,7% possuem menos de 40 anos, 20% enquadram-se na faixa entre 41 e 50 anos, 15,5%, entre 51 e 60 anos e 5,8% possuem mais de 60 anos. A faixa etária é um pouco maior entre os 147 comissionados: 47,7% têm menos de 40 anos; 21,8% estão na faixa entre 41 e 50 anos; 19%, entre 51 e 60; e 11,6% possuem mais de 60 anos. Dos 37 servidores de carreira que integram o Quadro Específico – Redistribuído, 11 (26,7%) possuem até 50 e 26 (70%) mais de 51 anos de idade.

Tabela 10.5 – Antaq – Número de Servidores por Faixa Etária – 2012

Tipologia dos Cargos	Até 30 anos	De 31 a 40 anos	De 41 a 50 anos	De 51 a 60 anos	Acima de 60 anos	Total	
1 Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	42	79	41	32	12	206	
1.1 Especialista em Regulação	17	39	13	13	2	84	
1.2 Técnico em Regulação	7	19	13	7	2	48	
1.3 Analista Administrativo	5	8	12	2	1	28	
1.4 Técnico Administrativo	13	11	1	1	-	26	
1.5 Quadro Específico - Redistribuído	-	2	2	9	7	20	
2 Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	1	-	1	-	2	
3 Servidor de Carreira em Exercício Provisório	-	2	-	-	-	2	
4 Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	-	0	1	4	2	7	
7 Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	7	63	32	28	17	147	
7.1 Especialista em Regulação	4	37	10	3	5	59	
7.2 Técnico em Regulação	1	1	-	-	-	2	
7.3 Analista Administrativo	2	11	5	2	-	20	
7.4 Técnico Administrativo	-	1	-	-	2	1	
7.5 Quadro Específico - Redistribuído	-	-	7	9	1	17	
7.6 Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	8	1	1	1	11	
7.7 Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	-	-	5	7	7	19	
7.8 Sem Vínculo com a União	-	5	4	6	3	18	
8 Total de Servidores (1+2+3+4+7)	49	145	74	65	31	364	
	%	13,5%	39,8%	20,3%	17,9%	8,5%	100%

Fonte: Gerência de Recursos Humanos

D. Distribuição da força de trabalho por nível de escolaridade

Na Tabela 10.6 os servidores da Agência aparecem distribuídos de acordo com o nível de escolaridade. Computados todos os servidores – 364 – 85,5% possuem curso universitário de graduação ou grau superior.

Tabela 10.6 – Antaq – Número de Servidores por Nível de Escolaridade – 2012

Tipologia dos Cargos	4	5	6	7	8	9	Total	
1 Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	1	48	99	49	8	1	206	
1.1 Especialista em Regulação	0	0	49	30	5	0	84	
1.2 Técnico em Regulação	0	25	23	0	0	0	48	
1.3 Analista Administrativo	0	0	5	19	3	1	28	
1.4 Técnico Administrativo	0	17	9	0	0	0	26	
1.5 Quadro Específico - Redistribuído	1	6	13	0	0	0	20	
2 Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	0	0	2	0	0	0	2	
3 Servidor de Carreira em Exercício Provisório	0	0	2	0	0	0	2	
4 Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	1	3	3	0	0	0	7	
7 Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	-	6	141	-	-	-	147	
7.1 Especialista em Regulação	-	-	59	-	-	-	59	
7.2 Técnico em Regulação	-	2	0	-	-	-	2	
7.3 Analista Administrativo	-	-	20	-	-	-	20	
7.4 Técnico Administrativo	-	-	1	-	-	-	1	
7.5 Quadro Específico - Redistribuído	-	3	14	-	-	-	17	
7.6 Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	-	11	-	-	-	11	
7.7 Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	-	1	18	-	-	-	19	
7.8 Sem Vínculo com a União	-	-	18	-	-	-	18	
8 Total de Servidores (1+2+3+4+5+6+7)	2	51	106	49	8	1	364	
	%	0,5%	14,0%	29,1%	13,5%	2,2%	0,3%	100%

Fonte: Gerência de Recursos Humanos

Legenda: 4 - Primeiro grau; 5 - Segundo grau ou técnico; 6 - Superior; 7 - Aperfeiçoamento/Especialização/Pós-Graduação; 8 - Mestrado; 9 - Doutorado/ Pós-Doutorado/PhD/ Livre Docência.

Entre os 206 servidores das carreiras principais, não comissionados, encontram-se 49 com curso de pós-graduação, oito mestres e um doutor. Dos 50 Técnicos em Regulação, detentores de cargo de nível médio ou técnico, praticamente a metade, 23, possuem curso superior. Situação parecida acontece com os Técnicos Administrativos: dos 27 ocupantes desses cargos de nível médio ou técnico, dez possuem curso superior. Há na Agência dois servidores com o primeiro grau de ensino e o total de servidores com o segundo grau ou técnico, 51, correspondem a 14% do efetivo total.

E. Distribuição da força de trabalho nas unidades principais

Afora as secretarias e os gabinetes de apoio às diretorias, as unidades de assessoramento e de controle, a Antaq tem na sua estrutura organizacional cinco superintendências e unidades administrativas regionais – UAR's. Nas superintendências e nas UAR's está concentrada a maior parte do efetivo funcional da Agência. É o que está demonstrado nas Tabelas 10.7 a e b.

Dos 364 servidores da Agência, 156 (43%) integram as superintendências e 159 (43,7%), as UAR's. A Superintendência de Administração e Finanças conta com 53 servidores (14,6%); a de Portos, com 38 (10,4%); a Navegação Interior, com 41 (11,3%); e a de Fiscalização e Coordenação das Unidades Administrativas Regionais, com 24 (6,6%).

Dos 143 Especialistas em Regulação, integrantes da classe de cargo mais importante no caso das atividades-fim, 71 (49,6%) estão lotados nas UAR's e, igualmente, 71, nas três superintendências finalísticas. Entre os 48 Analistas Administrativos, 28 (58,3%) desenvolvem suas atividades na Superintendência de Administração e Finanças e os demais estão distribuídos entre secretarias e unidades de assessoramento e de controle.

A Procuradoria Geral da Agência conta com 12 servidores, 11 deles em exercício descentralizado, como é próprio nessa carreira.

Tabela 10.7a – Antaq – Número de Servidores nas Diretorias, Gerências e Superintendências – 2012

Tipologia dos Cargos		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	-	-	-	-	3	2	-	-	1	35	
1.1	Especialista em Regulação	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
1.2	Técnico em Regulação	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
1.3	Analista Administrativo	-	-	-	-	3	2	-	-	1	16	
1.4	Técnico Administrativo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15	
1.5	Quadro Especifico - Redistribuído	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
3	Servidor de Carreira em Exercício Provisório	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
4	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	-	3	1	1	1	1	1	7	1	18	
7.1	Especialista em Regulação	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	
7.2	Técnico em Regulação	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
7.3	Analista Administrativo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	
7.4	Técnico Administrativo	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	
7.5	Quadro Especifico - Redistribuído	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
7.7	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	-	1	-	1	-	-	-	2	-	3	
7.8	Sem Vínculo com a União	-	1	-	-	1	-	1	4	1	3	
8	Total de Servidores (1+2+3+4+5+6+7)	0	3	1	1	5	3	1	7	2	53	
		%	0,0%	0,8%	0,3%	0,3%	1,4%	0,8%	0,3%	1,9%	0,5%	14,6%

Fonte: Gerência de Recursos Humanos

Legenda: A. Diretoria Geral; B. Diretoria DT; C. Diretoria DR; D. Gabinete; E. Assessoria de Comunicação; F. Assessoria Parlamentar; G. Assessoria Internacional; H. Assessoria Técnica; I. Auditoria; J. Superintendência de Administração e Finanças;

Tabela 10.7b – Antaq – Número de Servidores nas Diretorias, Gerências e Superintendências – 2012

Tipologia dos Cargos		K	L	M	N	O	P	Q	R	S	Total	
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	1	2	1	9	11	29	0	1	111	206	
1.1	Especialista em Regulação	-	-	-	4	9	26	-	-	45	84	
1.2	Técnico em Regulação	-	-	-	2	1	3	-	-	42	48	
1.3	Analista Administrativo	-	2	1	-	-	-	-	-	3	28	
1.4	Técnico Administrativo	1	-	-	-	-	-	-	1	9	26	
1.5	Quadro Específico - Redistribuído	-	-	-	3	1	-	-	-	12	20	
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	
3	Servidor de Carreira em Exercício Provisório	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	
4	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	-	-	-	2	2	2	-	-	-	7	
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	4	3	1	27	11	10	2	10	45	147	
7.1	Especialista em Regulação	-	-	-	20	7	5	-	-	26	59	
7.2	Técnico em Regulação	-	-	-	-	-	1	-	-	1	2	
7.3	Analista Administrativo	3	3	-	1	-	-	-	-	1	20	
7.4	Técnico Administrativo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	-	-	-	-	1	-	1	-	13	17	
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	-	-	-	-	-	-	10	1	11	
7.7	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	-	-	1	6	3	2	-	-	-	19	
7.8	Sem Vínculo com a União	1	-	-	-	-	2	1	-	3	18	
8	Total de Servidores (1+2+3+4+5+6+7)	5	5	2	38	24	41	2	12	159	364	
		%	1,4%	1,4%	0,5%	10,4%	6,6%	11,3%	0,5%	3,3%	43,7%	100%

Fonte: Gerência de Recursos Humanos

Legenda: K. Secretaria Geral; L. Secretaria de Tecnologia de Informação; M. Corregedoria; N. Superintendência de Portos; O. Superintendência de Fiscalização e Coordenação das Unidades Administrativas Regionais; P. Superintendência de Navegação Interior; Q. Ouvidoria; R. Procuradoria Geral; S. Servidores das Unidades Administrativas Regionais (UAR).

F. Distribuição da força de trabalho em núcleos descentralizados

Além do Escritório-Sede localizado no Distrito Federal, a Antaq possui quatorze Unidades Administrativas Regionais – UAR's nos estados.

Tabela 10.8a – Antaq – Número de Servidores em cada Núcleo Descentralizado da Agência – 2012

Tipologia dos Cargos		A	B	C	D	E	F	G	H	I	
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	95	7	5	9	15	7	10	4	3	
1.1	Especialista em Regulação	39	3	3	4	4	2	2	-	2	
1.2	Técnico em Regulação	6	4	-	4	9	4	6	3	-	
1.3	Analista Administrativo	25	-	-	-	1	1	1	-	-	
1.4	Técnico Administrativo	17	-	-	1	1	-	1	1	-	
1.5	Quadro Específico - Redistribuído	8	-	2	-	-	-	-	-	1	
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	1	-	-	-	-	-	-	-	-	
3	Servidor de Carreira em Exercício Provisório	-	-	-	1	-	-	-	-	-	
4	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	7	-	-	-	-	-	-	-	-	
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	102	2	1	2	2	2	2	2	2	
7.1	Especialista em Regulação	33	1	-	1	2	2	2	2	2	
7.2	Técnico em Regulação	1	-	-	-	-	-	-	-	-	
7.3	Analista Administrativo	19	-	-	1	-	-	-	-	-	
7.4	Técnico Administrativo	1	-	-	-	-	-	-	-	-	
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	4	1	1	-	-	-	-	-	-	
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	10	-	-	-	-	-	-	-	-	
7.7	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	19	-	-	-	-	-	-	-	-	
7.8	Sem Vínculo com a União	15	-	-	-	-	-	-	-	-	
8	Total de Servidores (1+2+3+4+7)	292	11	7	14	19	11	14	8	7	
		%	80,2%	3,0%	1,9%	3,8%	5,2%	3,0%	3,8%	2,2%	1,9%

Fonte: Gerência de Recursos Humanos

Legenda: A. Sede em Brasília; B. Unidade Administrativa Regional de São Paulo (UARSP); C. UAR do Rio de Janeiro; D. UAR de Florianópolis; E. UAR de Belém; F. UAR de Recife; G. UAR de Manaus; H. UAR de Porto Velho; I. UAR de Paranaguá;

As Tabelas 10.8 a e b apresentam os quantitativos de pessoal distribuídos nesses núcleos descentralizados. Na sede em Brasília estão lotados 292 servidores (80,2%). Além das quatorze UAR's localizadas nos estados, a Superintendência de Navegação Marítima e de Apoio – coluna P na Tabela 10.8 b – opera na cidade do Rio de Janeiro. Nela estão concentrados 56 servidores (15,4%) do total.

Tabela 10.8b – Antaq – Número de Servidores em cada Núcleo Descentralizado da Agência – 2012

Tipologia dos Cargos		J	K	L	M	N	O	P	Total
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	5	5	4	5	5	5	22	206
1.1	Especialista em Regulação	2	3	1	2	2	2	13	84
1.2	Técnico em Regulação	1	2	1	2	2	3	1	48
1.3	Analista Administrativo	-	-	-	-	-	-	-	28
1.4	Técnico Administrativo	1	-	1	-	1	-	2	20
1.5	Quadro Específico - Redistribuído	1	-	1	1	-	-	6	2
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	-	-	-	-	-	1	2
3	Servidor de Carreira em Exercício Provisório	-	-	1	-	-	-	-	2
4	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	-	-	-	-	-	-	-	7
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	2	2	2	2	2	2	18	147
7.1	Especialista em Regulação	2	2	1	2	2	2	3	59
7.2	Técnico em Regulação	-	-	1	-	-	-	-	2
7.3	Analista Administrativo	-	-	-	-	-	-	-	20
7.4	Técnico Administrativo	-	-	-	-	-	-	-	1
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	-	-	-	-	-	-	11	17
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	-	-	-	-	-	1	11
7.7	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	-	-	-	-	-	-	-	19
7.8	Sem Vínculo com a União	-	-	-	-	-	-	3	18
8	Total de Servidores (1+2+3+4+7)	9	9	9	9	9	9	56	364
	%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	15,4%	100%

Fonte: Gerência de Recursos Humanos

Legenda: J. Unidade Administrativas Regional de Porto Alegre (UAR PL). K. UAR de São Luis; L. UAR de Corumbá; M. UAR de Fortaleza; N. UAR de Vitória; O. UAR de Salvador; e P. Superintendência de Navegação Marítima e de Apoio

As quatorze UAR's reúnem 145 servidores, ou 40% do efetivo funcional total da Agência. As UAR's com o maior contingente de pessoal são: Belém, com 19; Manaus e Florianópolis, com 14; e São Paulo e Recife, com 11. Há seis UAR's com 9 servidores, o que representa algo como uma lotação padrão para UAR's de mesmo porte.

Dos 193 ocupantes dos cargos de Especialista e Técnico em Regulação, 79 (41%) trabalham na sede da Agência em Brasília, 97 (50,2%) estão distribuídos nas UAR's, e 17 (8,8%) estão na Superintendência de Navegação Marítima e de Apoio, no Rio de Janeiro.

G. Redução da força de trabalho

Os dados que indicam a redução da força de trabalho da Agência no ano de 2012 estão apresentados na Tabela 10.9. A natureza dos afastamentos tem diferentes impactos nas atividades da instituição. Há os afastamentos de curta duração e os destinados à realização de cursos, sobre os quais a instituição tem a possibilidade de estabelecer regras e exercer controles. As cedências de servidores por prazos indeterminados, ao contrário, em muitos casos acabam tendo que ser feitas sem levar em conta os interesses da Agência. Os dados da Tabela 10.9 informam que a Agência mantém cedidos quinze servidores, seis para o exercício de cargos em comissão e nove para atender a outras situações previstas em leis específicas. Tal número de servidores cedidos representa três por cento do total de servidores e cinco por cento se considerados os servidores efetivos. Deve-se considerar que, quase sempre, o servidor cedido é um quadro qualificado da Agência.

Ainda que a média de idade dos integrantes das carreiras da Agência não seja alta, as aposentadorias, igualmente, constituem motivo de preocupação devido à inexistência de mecanismos de reposição desses afastados. De acordo com o Relatório de Gestão de 2011, apresentado pela Agência ao TCU, até aquele ano, a Antaq contabilizava doze servidores aposentados, sendo quatro somente em 2011. Em 2012, a Tabela 10.9 informa mais três aposentados.

Tabela 10.9 – Antaq – Redução da Força de Trabalho – 2012

Tipologia dos afastamentos		Quantidade de pessoas em 2012
1	Aposentadoria	3
2	Cedidos (2.1+2.3)	15
2.1	Exercício de cargo em comissão	6
2.3	Outras situações previstas em leis específicas	9
4	Removidos (4.1)	1
4.1	De ofício, no interesse da Administração	1
5	Licença remunerada (5.2)	9
5.2	Capacitação	9
6	Licença não remunerada (6.4)	4
6.4	Interesses particulares	4
8	Total de servidores afastados em 2012 (1+2+4+5+6)	32

Fonte: Gerência de Recursos Humanos

10.3.3 Posicionamentos da Agência por meio de respostas ao questionário

A Gerência de Recursos Humanos da Antaq, juntamente com o preenchimento das planilhas sobre os quantitativos de pessoal vistos na seção anterior, respondeu a questionário constituído de questões sobre a situação atual da força de trabalho da Agência e projeções sobre as necessidades em curto e em médio prazos.

A seguir, nesta seção, apresenta-se a tabulação das respostas dadas ao questionário.

A. Quantitativos da força de trabalho

Questão 1: Como a Agência avalia o número de servidores considerando a carga de trabalho atual e em curto e médio prazos?

Tipologia de cargos	Atual	Em curto prazo (próximos 2 anos)	Em médio prazo (3 a 5 anos)
Especialista em Regulação	I	I	I
Técnico em Regulação	LP	I	I
Analista Administrativo	I	I	I
Técnico Administrativo	I	I	I
Colaborador Terceirizado	LP	LP	I
Em função de Confiança	I	I	I

Legenda: S – suficiente; LP – suficiente, mas com limitações pontuais; I – insuficiente.

A Agência considera insuficiente o número de servidores em praticamente todos os tipos de vínculos, seja na fase atual, bem como, em curto e médio prazos. É suficiente, mas com limitações pontuais, o número de Técnicos em Regulação na fase atual e os colaboradores terceirizados na fase atual e em curto prazo.

A Agência indicou assim a localização das carências:

“Na fase atual: Especialista: nas unidades regionais e na sede; Técnico em Regulação: nas unidades regionais; Analista e Técnico Administrativo e funções de confiança: nas unidades regionais, na sede e na diretoria.”

“Em curto prazo: Especialista: nas unidades regionais e na sede; Técnico em Regulação: nas unidades regionais; Analista e Técnico Administrativo: nas unidades regionais, na sede e na diretoria.”

“Em médio prazo: em virtude de não previsão de novo concurso, mantêm-se as necessidades. Além disso, a tendência de rotatividade na Agência é aumentará a insuficiência dos cargos.”

Questão 2: Como a Agência avalia o número de servidores de acordo com a lotação autorizada considerando as necessidades de pessoal em médio prazo (3 a 5 anos)

Especialista em Regulação	Insuficiente
Técnico em Regulação	Insuficiente
Analista Administrativo	Insuficiente
Técnico Administrativo	Insuficiente

Lotação autorizada é aquela determinada para a Agência pela Lei nº 10.871, de 2004,. A resposta nesta questão mantém coerência com a avaliação feita na questão anterior: em médio prazo, a lotação autorizada em todas as classes de cargos é insuficiente.

Comentário da Agência: “Hoje, após a realização de dois concursos públicos, a Antaq conta com 268 servidores do quadro efetivo, configurando 57% do quadro previsto em Lei e 79% das vagas autorizadas pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Conforme demonstrado no quadro abaixo. O quadro efetivo distribui-se em 191 profissionais de nível superior e 77 de nível médio, resultando, respectivamente, em 65% e 43% do número de vagas previstas na Lei nº 10.871, de 2004, **e 84% e 69% das vagas autorizadas pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, restando ainda 72 vagas autorizadas e não providas, pois dos candidatos aprovados e nomeados muitos não chegaram a tomar posse e ainda outros saíram por terem sido aprovados em outros concursos públicos.**” (grifo da Agência)

Questão 3: Se houver na Agência colaboradores terceirizados, descreva a situação dos mesmos: denominação da função, especificando suas atribuições contratuais e síntese do trabalho efetivamente executado, qualificação requerida, número de colaboradores e lotação.

Denominação da função: Secretária
Atribuições contratuais: Secretariado
Síntese do trabalho efetivamente executado: Apoio das atividades das unidades
Qualificação requerida: Nível médio e nível superior
Quantitativo:
Setor / Unidade de Lotação: Todos

Denominação da função: Mensageiros
Atribuições contratuais: Mensageria
Síntese do trabalho efetivamente executado: Apoio das atividades das unidades
Qualificação requerida: Nível médio
Quantitativo:
Setor / Unidade de Lotação: Todos

Questão 4: Não obstante as atribuições contratuais dos colaboradores terceirizados não corresponderem a atribuições típicas de servidores ocupantes de cargo efetivo, existem

casos, tal como notoriamente se verifica em outros órgãos públicos, de terceirizados exercendo funções atinentes a cargos efetivos em razão de imperiosa necessidade e insuficiência de servidores concursados ou contratados temporariamente para atender à demanda de serviço? Se for o caso, indique as áreas, as atividades e por que tal fato ocorre, e informe como a Agência pretende lidar com essa situação no curto e médio prazos.

Resposta da Agência: “Os terceirizados não executam atividades próprias de servidor. Atuam apenas na área de apoio.”

Questão 5: Como ocorre com as demais entidades do setor governamental, a Agência deve sofrer com a redução de sua força de trabalho em decorrência de aposentadorias, cedências, cessões, licenças etc. No espaço a seguir, indique (i) o significado que esses afastamentos vêm tendo para a Agência; (ii) em que áreas/setores essas dificuldades tendem a ser maiores; e (iii) que medidas podem ser propostas com o objetivo de reduzir os efeitos negativos da redução do efetivo funcional.

Resposta da Agência: “Principalmente na área administrativa temos muitos servidores cedidos o que impacta nas atividades desenvolvidas, havendo sobrecarga para os que optaram pela carreira na Agência.”

B. Qualificação da força de trabalho

Questão 6: Considerando as exigências do trabalho nos vários setores, como a Agência avalia o perfil etário e o nível de escolaridade dos servidores?

Tipologia de cargos	Perfil etário dos servidores	Nível de escolaridade dos servidores
Especialista em Regulação		PA
Técnico em Regulação		PA
Analista Administrativo		PA
Técnico Administrativo		PA
Colaborador Terceirizado		A
Em função da confiança		PA

Legenda: A – adequado; PA – parcialmente adequado; I – inadequado.

A Agência considera parcialmente adequado o nível de escolaridade dos ocupantes de cargos efetivos e dos que exercem funções de confiança. Apenas no caso dos colaboradores terceirizados, o nível de escolaridade foi considerado adequado. Os dados das Tabelas 10.6 da seção 10.3.2 permitem melhor compreensão da avaliação realizada nesta questão pela Agência.

Comentário da Agência: “Em todos os setores da Agência existe a possibilidade de melhoria do nível de escolaridade, observando as especificidades de cada tipologia dos cargos.”

Questão 7: Em face às necessidades de servidores especializados, como a Agência considera os resultados obtidos até agora com a realização de concursos públicos para a seleção dos servidores de carreira?

Especialista em Regulação	Parcialmente adequados
Técnico em Regulação	Parcialmente adequados
Analista Administrativo	Parcialmente adequados
Técnico Administrativo	Parcialmente adequados

O objetivo nesta questão é obter da Agência sua percepção a respeito da experiência até agora obtida com a realização de concursos para a seleção dos ocupantes das principais classes de cargos da Agência. A Agência considera como parcialmente adequados os resultados dos concursos para todas as quatro classes.

Questão 8: No quadro a seguir, indique as situações aplicáveis à Agência no que se refere a ações de qualificação do pessoal.

X	Realiza cursos de treinamento/capacitação de curta duração para o pessoal administrativo
X	Realiza cursos de treinamento/capacitação de curta duração para o pessoal técnico/administrativo
X	Realiza cursos de treinamento/capacitação de curta duração para o pessoal técnico das áreas finalísticas
X	Servidores das áreas técnicas são encaminhados para cursos de maior duração no Brasil
X	Facilita/estimula os servidores a participarem de cursos à distância

Questão 9: Indique no espaço a seguir exemplos de cursos/ações de capacitação desenvolvidos pela Agência:

“Turma fechada de MBA em Regulação pela FGV, Bolsa de incentivo a idiomas e pós-graduação, seminários internos e externos e cursos diversos.”

Questão 10: Na hipótese de as ações identificadas acima não serem suficientes para atender as necessidades de capacitação identificadas pela Agência, indique as modalidades de cursos de treinamento/capacitação, que deveriam ser disponibilizados/facilitados aos servidores.

Especialista em Regulação	1	2	3	5	6	8
Técnico em Regulação	1	2	3	5	6	8
Analista Administrativo		2		5	6	8
Técnico Administrativo		2		5	6	8
Em funções de confiança		2				

Legenda: 1. Cursos de curta duração presenciais; 2. Cursos de curta duração à distância; 3. Cursos de longa duração presenciais no Brasil; 5. Cursos de longa duração presenciais no exterior; 6. Cursos de longa duração à distância no exterior; e 8. Seminários no exterior.

C. Tipologia dos cargos principais da Agência

Questão 11: Considerando as necessidades e as características do trabalho desenvolvido nos vários setores, como a Agência avalia sua estrutura de cargos?

Especialista em Regulação	Parcialmente adequados
Técnico em Regulação	Parcialmente adequados
Analista Administrativo	Parcialmente adequados
Técnico Administrativo	Parcialmente adequados

A Agência avalia as quatro classes como parcialmente adequadas.

Comentário da Agência: Há uma tendência de Unificação dos cargos de nível superior e médio respectivamente.

Questão 12: Faça uma estimativa de qual seria a lotação necessária, para a fase atual, em curto prazo (1 e 2 anos) e em médio prazo (3 a 5 anos).

Classes de cargos	Lotação necessária		
	Fase atual	Em curto prazo	Em médio prazo
Especialista em Regulação	170	210	220
Técnico em Regulação	80	100	130
Analista Administrativo	65	70	
Técnico Administrativo	50		

Para a fase atual, a Agência estimou a necessidade de aumento de 19% no número de Especialistas em Regulação; 60% de Técnicos em Regulação; 35% de Analistas Administrativos; e 85% de Técnicos Administrativos. Para os cargos voltados para as áreas administrativas, a Agência justifica o incremento como resultado do “aumento da demanda das atividades da área administrativa.”

Justificativa da Agência: “A rotatividade dos cargos da área meio (Analista Administrativo e Técnico Administrativo) é bem maior que os cargos da área fim. Portanto, há uma necessidade imediata para contratação destes dois cargos. Além disso, a criação de mais sete Unidades Regionais aumentou a quantidade das atividades dos servidores da área meio.

Questão 13: Indique no espaço abaixo se há solicitações por parte da Agência no sentido da criação de novos cargos e da realização de concursos. Descreva rapidamente o estágio em que se encontra cada um desses processos.

Resposta: “Em 2012 solicitamos o 3º concurso público, porém o Ministério do Planejamento não autorizou a realização tendo em vista a falta de recursos orçamentários. No início de 2013 iremos encaminhar a Nota Técnica para solicitação de um novo concurso. A Nota já foi elaborada e será enviada para até a 1ª quinzena de fevereiro.”

11 AGÊNCIA NACIONAL DE CINEMA – ANCINE

11.1 Caracterização legal e estrutura diretiva

A Agência Nacional de Cinema – Ancine é uma autarquia especial encarregada do fomento, regulação e fiscalização da indústria cinematográfica e videofonográfica. Criada por intermédio da Medida Provisória nº 2.228-1, de 6 de setembro de 2001, a Agência vinculou-se nos primeiros doze meses à Casa Civil da Presidência da República e, posteriormente, ao Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior. Por meio do Decreto nº 4.858, de 13 de outubro de 2003, a Agência passou à supervisão do Ministério da Cultura.

A Agência tem sede e foro no Distrito Federal e escritório central na cidade do Rio de Janeiro, podendo estabelecer escritórios regionais. Sua estrutura regimental foi estabelecida pelo Decreto nº 4.121, de 7 de fevereiro de 2002, que igualmente aprovou o Quadro Demonstrativo dos Cargos Comissionados e dos Cargos Comissionados Técnicos da Agência.

A mesma Medida Provisória que instituiu a Agência estabeleceu os princípios gerais da Política Nacional do Cinema, criou o Conselho Superior do Cinema e o Programa de Apoio ao Desenvolvimento do Cinema Nacional – Prodecine, autorizou a criação de Fundos de Financiamento da Indústria Cinematográfica Nacional – Funcines e alterou a legislação sobre a Contribuição para o Desenvolvimento da Indústria Cinematográfica Nacional – Condecine.

A Ancine é dirigida em regime de colegiado por uma diretoria composta de um diretor-presidente e três diretores, com mandatos não coincidentes de quatro anos. Os membros da diretoria serão escolhidos pelo presidente da República e por ele nomeados após aprovação pelo Senado Federal. O diretor-presidente é escolhido pelo presidente da República entre os membros da diretoria colegiada.

Integram ainda a estrutura da Agência: a Procuradoria Geral, a Ouvidoria Geral, a Auditoria Interna, a Secretaria de Gestão Interna, a Superintendência Executiva e cinco superintendências de processos operacionais.

11.2. Objetivos e Competências

Entre outros, são objetivos da Ancine: (i) promover a cultura nacional e a língua portuguesa, a competitividade, a auto-sustentabilidade e a articulação dos vários elos da indústria cinematográfica e videofonográfica nacional por meio do fomento à produção, à distribuição e à exibição nos diversos segmentos de mercado; (ii) estimular a diversificação da produção cinematográfica e videofonográfica nacional e o fortalecimento da produção independente e das produções regionais; (iii) estimular a universalização do acesso às obras cinematográficas e videofonográficas, em especial as nacionais, e garantir a participação diversificada de obras cinematográficas e videofonográficas estrangeiras no mercado brasileiro; (iv) garantir a participação das obras cinematográficas e videofonográficas de produção nacional em todos os segmentos do mercado interno e estimulá-la no mercado externo; (v) estimular a capacitação dos recursos humanos e o desenvolvimento tecnológico da indústria cinematográfica e videofonográfica nacional; e (vi) zelar pelo respeito ao direito autoral sobre obras audiovisuais nacionais e estrangeiras.

Entre as principais competências da Ancine encontram-se as seguintes: (i) fiscalizar o cumprimento da legislação referente à atividade cinematográfica e videofonográfica nacional e estrangeira nos diversos segmentos de mercados; (ii) regular, na forma da lei, as atividades de fomento e proteção à indústria cinematográfica e videofonográfica nacional, resguardando a livre manifestação do pensamento, da criação, da expressão e da informação; (iii) coordenar as ações e atividades governamentais referentes à indústria cinematográfica e videofonográfica; (iv) gerir programas e mecanismos de fomento à indústria cinematográfica e videofonográfica

nacional; (v) estabelecer critérios para a aplicação de recursos de fomento e financiamento à indústria cinematográfica e videofonográfica nacional; (vi) promover a participação de obras cinematográficas e videofonográficas nacionais em festivais internacionais; (vii) aprovar e controlar a execução de projetos de coprodução, produção, distribuição, exibição e infraestrutura técnica a serem realizados com recursos públicos e incentivos fiscais; (viii) gerir o sistema de informações para o monitoramento das atividades da indústria cinematográfica e videofonográfica nos seus diversos meios de produção, distribuição, exibição e difusão; (ix) promover interação com administrações do cinema e do audiovisual dos Estados membros do Mercosul e demais membros da comunidade internacional, com vistas na consecução de objetivos de interesse comum; e (x) estabelecer critérios e procedimentos administrativos para a garantia do princípio da reciprocidade no território brasileiro em relação às condições de produção e exploração de obras audiovisuais brasileiras em territórios estrangeiros.

11.3 Recursos humanos

11.3.1 Principais agregados de despesas

Na Tabela 11.1, encontra-se um resumo das despesas da Agência liquidadas em cada ano do período 2003/2011. Como principais agregados de despesas dos orçamentos fiscal e da seguridade social tomou-se os seguintes grupos: Pessoal e Encargos Sociais, Outras Despesas Correntes e Investimentos e Inversões Financeiras.

No primeiro ano da série, o total dos gastos, em termos nominais, somou R\$ 20,4 milhões; em 2011, o total alcançou R\$ 87,8 milhões, representando um crescimento de 330,7%; deflacionado esse valor pelo IPCA, o crescimento real acumulado foi de 181,5%. O crescimento médio nominal no período das despesas de Pessoal foi de 26,4%, das Outras Despesas Correntes alcançou 13,7% e dos Investimentos e Inversões Financeiras, de 29,7%.

Em 2003, a despesas de Pessoal representaram 30,4% das despesas totais, enquanto, as Outras Despesas Correntes alcançaram 32,3%. Em 2011, essas proporções se alteraram: Pessoal, com 46,1% e as Outras Despesas Correntes, com 40,3%.

Tabela 11.1 – Ancine – Despesas Liquidadas nos Principais Grupos – 2003/2011

Orçamentos Fiscal e da Seguridade Social – Em R\$ milhões correntes

Ano	Pessoal	% / Total	Outras D. Correntes	% / Total	Investimentos e Inv. Financ.	% / Total	Total	Crescim. Acumul.	IPCA Acumul.	Cresc. Real Acumul.
2003	6,2	30,4%	12,7	62,3%	1,5	7,3%	20,4	1,00	1,00	-
2004	6,1	22,8%	20,1	75,1%	0,6	2,1%	26,8	1,31	1,08	22,2%
2005	6,5	19,3%	26,3	78,2%	0,8	2,4%	33,6	1,65	1,14	45,0%
2006	8,5	22,9%	27,7	74,7%	0,9	2,4%	37,2	1,82	1,17	55,4%
2007	15,2	31,8%	31,6	66,1%	1,0	2,1%	47,8	2,34	1,23	91,3%
2008	21,4	40,5%	30,4	57,5%	1,0	1,9%	52,8	2,59	1,30	99,7%
2009	28,3	43,6%	35,1	54,0%	1,5	2,4%	64,9	3,18	1,35	135,2%
2010	35,6	46,5%	40,0	52,2%	1,0	1,3%	76,6	3,76	1,43	162,7%
2011	40,5	46,1%	35,4	40,3%	11,9	13,6%	87,8	4,31	1,53	181,5%
Total	168,3	37,6%	259,3	57,9%	20,2	4,5%	447,9			
Crescimento médio		26,4%		13,7%		29,7%	20,0%	330,7%		181,5%
								Acum.		Acum.

Fonte: SIAFI/STN

A decomposição das despesas com Pessoal e Encargos Sociais por elementos pode ser vista nos dados da Tabela 11.2. Em valores nominais, as despesas de Pessoal cresceram 553% entre 2003 e 2011. O crescimento dessas despesas foi contínuo ao longo do período, acentuando-se a partir de 2007.

Tabela 11.2 – Ancine – Despesas Liquidadas no Grupo Pessoal – 2003/2011

Orçamentos Fiscal e da Seguridade Social – Em R\$ milhões correntes

Elementos de Despesa	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Total
11 Vencimentos e Vantagens Fixas – Pessoal Civil	4,0	4,0	4,8	6,9	12,7	18,2	22,8	28,9	33,1	135,4
13 Obrigações Patronais	0,8	0,9	0,9	1,4	2,4	2,7	4,8	5,8	6,9	26,6
96 Ressarcimento de Desp. de Pessoal Requisitado	1,0	1,0	0,8	0,2	-	0,4	0,6	0,7	0,4	5,1
92 Despesas de Exercícios Anteriores	0,4	0,2	-	-	-	-	-	-	-	0,6
16 Outras Desp. Variáveis – Pessoal Civil	-	-	-	-	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,6
Total	6,2	6,1	6,5	8,5	15,2	21,4	28,3	35,6	40,5	168,3
Crescimento anual %		-2%	7%	31%	79%	41%	32%	26%	14%	
Crescimento no período	100	98	105	137	245	345	456	574	653	

Fonte: SIAFI/STN

11.3.2 Quantitativos de pessoal da Agência

Com base nos dados fornecidos pela Gerência de Recursos Humanos da Ancine, é apresentada nesta seção a força de trabalho em exercício na Agência no final do ano de 2012. Segundo diversos critérios foram quantificados os servidores de acordo com os cargos e outras modalidades de vínculo com a instituição.

A. Distribuição da força de trabalho de acordo com o gênero

Conforme os dados da Tabela 11.3, o número total de servidores da Agência é de 543. Destes, 38,1% são servidores de carreira não comissionados, 36,8% são colaboradores terceirizados e 23,8 são comissionados. A Agência informa que não possui colaboradores terceirizados executando atividades próprias de detentores de cargo efetivo. O percentual de 36,8% de outros colaboradores terceirizados, de qualquer maneira, é deveras expressivo e deverá ser objeto de análise mais adiante neste documento quando da apreciação das respostas da Agência ao questionário. Do total de servidores comissionados – 129 –, 57 são ocupantes de cargos de carreira, 15 são servidores em exercício descentralizado, 15 foram requisitados de outros órgãos ou esferas e 42 não possuem vínculo com a União. Considerados estes dois últimos grupos, 44,2% dos servidores comissionados não são servidores da Agência.

Tabela 11.3 – Ancine – Número de Servidores por Gênero – 2012

Tipologia dos Cargos	Masculino	%	Feminino	%	Total	%
1 Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.4)	120	58,0%	87	42,0%	207	38,1%
1.1 Especialista em Regulação	37	50,7%	36	49,3%	73	13,4%
1.2 Técnico em Regulação	23	65,7%	12	34,3%	35	6,4%
1.3 Analista Administrativo	22	66,7%	11	33,3%	33	6,1%
1.4 Técnico Administrativo	38	57,6%	28	42,4%	66	12,2%
2 Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	4	57,1%	3	42,9%	7	1,3%
6 Colaborador Terceirizado (6.2)	119	59,5%	81	40,5%	200	36,8%
6.2. Outro Colaborador Terceirizado	119	59,5%	81	40,5%	200	36,8%
7 Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	84	65,1%	45	34,9%	129	23,8%
7.1 Especialista em Regulação	26	70,3%	11	29,7%	37	6,8%
7.2 Técnico em Regulação	3	100%	-	-	3	0,6%
7.3 Analista Administrativo	7	77,8%	2	22,2%	9	1,7%
7.4 Técnico Administrativo	5	100%	-	-	5	0,9%
7.5 Quadro Específico - Redistribuído	1	33,3%	2	66,7%	3	0,6%
7.6 Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	9	60,0%	6	40,0%	15	2,8%
7.7 Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	9	60,0%	6	40,0%	15	2,8%
7.8 Sem Vínculo com a União	24	57,1%	18	42,9%	42	7,7%
8 Total de Servidores (1+2+6+7)	327	60,2%	216	39,8%	543	100%

Fonte: Gerência de Recursos Humanos da Ancine

O número de servidores de carreira, em exercício em atividades técnicas e administrativas, comissionados ou não, corresponde a 48,6% do total da força de trabalho.

A Tabela 11.3 apresenta, também, o número de servidores divididos por gênero em cada classe de cargo e nas demais modalidades de vínculo. No conjunto dos servidores da Agência, o número de homens é superior ao de mulheres: 60% e 40%. Essa superioridade ocorre em praticamente todas as modalidades de vínculo, com destaque para o subgrupo de servidores comissionados – 65% e 35% – e, em menor proporção, entre os colaboradores terceirizados – 55,5% e 44,5%. Entre os 73 ocupantes de cargos de Especialistas em Regulação, não comissionados, há igualdade entre o número de homens e mulheres: 50,7% e 49,3%, respectivamente.

B. Distribuição da força de trabalho em ações-meio e ações-fim

A Tabela 11.4 apresenta a distribuição do número total de servidores e demais colaboradores da Ancine em ações-meio e ações-fim.

Tabela 11.4 – Ancine – Número de Servidores nas Ações-Meio e nas Ações-Fim – 2012

Tipologia dos Cargos		Meio	%	Fim	%	Total	%
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.4)	87	42,0%	120	58,0%	207	38,1%
1.1	Especialista em Regulação	6	8,2%	67	91,8%	73	13,4%
1.2	Técnico em Regulação	2	5,7%	33	94,3%	35	6,4%
1.3	Analista Administrativo	27	81,8%	6	18,2%	33	6,1%
1.4	Técnico Administrativo	52	78,8%	14	21,2%	66	12,2%
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	4	57,1%	3	42,9%	7	1,3%
6	Colaborador Terceirizado (6.2)	165	82,5%	35	17,5%	200	36,8%
6.2	Outro Colaborador Terceirizado	165	82,5%	35	17,5%	200	36,8%
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	57	44,2%	72	55,8%	129	23,8%
7.1	Especialista em Regulação	2	5,4%	35	94,6%	37	6,8%
7.2	Técnico em Regulação	-	-	3	100%	3	0,6%
7.3	Analista Administrativo	9	100%	-	-	9	1,7%
7.4	Técnico Administrativo	5	100%	-	-	5	0,9%
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	2	66,7%	1	33,3%	3	0,6%
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	13	86,7%	2	13,3%	15	2,8%
7.7	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	10	66,7%	5	33,3%	15	2,8%
7.8	Sem Vínculo com a União	16	38,1%	26	61,9%	42	7,7%
8	Total de Servidores (1+2+6+7)	313	57,6%	230	42,4%	543	100%

Fonte: Gerência de Recursos Humanos da Ancine

Se considerado o número total de servidores, mais da metade, 57,6%, foram classificados nas ações-meio e 42,4%, nas ações-fim. A aparente contradição – maior número de servidores em atividades meio – é explicada pelo grande número de colaboradores terceirizados: 36,8% do total da força de trabalho. Neste agrupamento, 82,5% estão incluídos entre aqueles voltados para ações-meio. Assim, se desconsiderados do cálculo os colaboradores terceirizados, dos 343 servidores da Agência, 57% envolvem-se com ações-fim e os restantes 43% com ações-meio.

C. Distribuição da força de trabalho por faixa-etária

Os dados da Tabela 11.5 apresentam o número de servidores da Agência de acordo com faixas etárias. Considerados todos os servidores da Agência – 543 – 17,7% têm até 30 anos e 64%, menos 40 anos de idade. Na faixa etária compreendida entre 41 e 60 anos estão 36,1% dos servidores e acima de 61 anos, apenas 3,9%. Se desconsiderados os colaboradores terceirizados, que possuem vínculos menos estáveis com a instituição, os percentuais acima identificados sofrem algumas alterações: 11,1% têm menos de 30 anos e os mesmos 64%, menos de 40 anos de idade. Na faixa entre 41 e 40 anos, estão 31,8% e acima

de 61 anos, 4,1% dos servidores. Noutro cálculo, tomados os ocupantes dos cargos efetivos da Agência, comissionados ou não, em número de 264, 13,6% têm menos de 30 anos, 59,5% estão na faixa entre 31 e 40 anos, 18,2%, entre 41 e 50 anos, 6,4%, entre 51 e 60 anos, e 2,3% acima de 61 anos.

Tabela 11.5 – Ancine – Número de Servidores por Faixa Etária – 2012

Tipologia dos Cargos		Até 30 anos	De 31 a 40 anos	De 41 a 50 anos	De 51 a 60 anos	Acima de 60 anos	Total
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.4)	36	121	34	12	4	207
1.1	Especialista em Regulação	1	50	12	8	2	73
1.2	Técnico em Regulação	12	15	7	1	-	35
1.3	Analista Administrativo	-	25	6	1	1	33
1.4	Técnico Administrativo	23	31	9	2	1	66
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	0	2	2	2	1	7
6	Colaborador Terceirizado (6.2)	58	69	43	23	7	200
6.2.	Outro Colaborador Terceirizado	58	69	43	23	7	200
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	2	59	36	23	9	129
7.1	Especialista em Regulação	-	24	10	3	-	37
7.2	Técnico em Regulação	-	3	-	-	-	3
7.3	Analista Administrativo	-	6	2	1	-	9
7.4	Técnico Administrativo	-	3	2	-	-	5
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	-	-	-	1	2	3
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	5	5	5	-	15
7.7	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	-	2	5	6	2	15
7.8	Sem Vínculo com a União	2	16	12	7	5	42
8	Total de Servidores (1+2+6+7)	96	251	115	60	21	543
		% 17,7%	46,2%	21,2%	11,0%	3,9%	100%

Fonte: Gerência de Recursos Humanos da Ancine

D. Distribuição da força de trabalho por nível de escolaridade

Os servidores da Agência estão distribuídos na Tabela 11.6 pelo nível de escolaridade.

Tabela 11.6 – Ancine – Número de Servidores por Nível de Escolaridade – 2012

Tipologia dos Cargos		4	5	6	7	8	9	Total
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.4)	-	29	104	49	21	4	207
1.1	Especialista em Regulação	-	-	37	19	15	2	73
1.2	Técnico em Regulação	-	5	24	5	1	-	35
1.3	Analista Administrativo	-	-	17	11	3	2	33
1.4	Técnico Administrativo	-	24	26	14	2	-	66
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	-	5	-	2	-	7
6	Colaborador Terceirizado (6.2)	62	97	41	-	-	-	200
6.2.	Outro Colaborador Terceirizado	62	97	41	-	-	-	200
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	-	8	72	36	11	2	129
7.1	Especialista em Regulação	-	-	14	19	3	1	37
7.2	Técnico em Regulação	-	-	3	-	-	-	3
7.3	Analista Administrativo	-	-	4	5	-	-	9
7.4	Técnico Administrativo	-	1	3	1	-	-	5
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	-	-	2	1	-	-	3
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	-	7	4	3	1	15
7.7	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	-	-	11	3	1	-	15
7.8	Sem Vínculo com a União	-	7	28	3	4	-	42
8	Total de Servidores (1+2+6+7)	62	134	222	85	34	6	543
		% 11,4%	24,7%	40,9%	15,7%	6,3%	1,1%	100%

Fonte: Gerência de Recursos Humanos da Ancine

Legenda: 4 - Primeiro grau; 5 - Segundo grau ou técnico; 6 - Superior; 7 - Aperfeiçoamento/Especialização/Pós-Graduação; 8 - Mestrado; 9 - Doutorado/Pós-Doutorado/PhD/Livre Docência.

Entre os colaboradores terceirizados, encontram-se os 11,4% dos servidores que possuem escolaridade formal até o primeiro grau, ou seja, o ensino fundamental. Dos 134 servidores com o segundo grau ou técnico, 97 são, igualmente, colaboradores terceirizados. Assim, se retirado da análise aqui realizada o grupo dos terceirizados, os dados sobre os níveis de escolaridade passam a ser os seguintes: 10,8% têm o segundo grau ou técnico, 52,8%, o grau universitário de graduação, 24,8%, curso de pós-graduação, 9,9%, curso de mestrado, e 1,7%, o grau de doutor.

E. Distribuição da força de trabalho nas unidades principais

Na Tabela 11.7 encontra-se a distribuição da força de trabalho nas principais unidades Agência, especialmente, nas diretorias e superintendências. Nas diretorias propriamente ditas, o número de servidores é pequeno. Grande parte do efetivo funcional vincula-se às superintendências e à Secretaria de Gestão Interna – SGI: nas primeiras, onde se realizam os processos operacionais finalísticos estão lotados 207 servidores (38,1%) e na SGI, responsável pelas atividades-meio, 237 servidores (43,6%). As unidades de assessoramento e controle contam com 44 servidores (8,1%) e os escritórios de Brasília e de São Paulo com 20 e 13 servidores, respectivamente.

Se desconsiderados os colaboradores terceirizados, na sua grande maioria envolvidos com atividades de apoio, as proporções antes indicadas se alteram: 50% do efetivo da Agência trabalha nas superintendências e 31,8% na Secretaria de Gestão Interna. Entre os 148 Especialistas e Técnicos em Regulação da Agência, 129 (87,2%) estão vinculados às superintendências, enquanto, dos 113 Analistas e Técnicos Administrativos, 82 (72,6%) estão lotados na SGI.

Tabela 11.7 – Ancine – Número de Servidores nas Diretorias, Gerências e Superintendências – 2012

Tipologia dos Cargos		A	B	C	D	E	F	G	H	Total	
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.4)	-	-	-	114	71	14	5	3	207	
1.1	Especialista em Regulação	-	-	-	63	-	5	3	2	73	
1.2	Técnico em Regulação	-	-	-	33	-	1	1	-	35	
1.3	Analista Administrativo	-	-	-	4	26	1	1	1	33	
1.4	Técnico Administrativo	-	-	-	14	45	7	-	-	66	
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	-	-	3	2	2	-	-	7	
6	Colaborador Terceirizado (6.2)	5	2	1	35	128	8	12	9	200	
6.2.	Outro Colaborador Terceirizado	5	2	1	35	128	8	12	9	200	
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	6	4	4	55	36	20	3	1	129	
7.1	Especialista em Regulação	2	-	1	30	-	3	1	-	37	
7.2	Técnico em Regulação	-	-	-	3	-	-	-	-	3	
7.3	Analista Administrativo	-	-	-	-	7	2	-	-	9	
7.4	Técnico Administrativo	-	-	-	-	4	1	-	-	5	
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	-	-	-	1	2	-	-	-	3	
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	-	-	2	5	7	-	1	15	
7.7	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	1	-	1	3	10	-	-	-	15	
7.8	Sem Vínculo com a União	3	4	2	16	8	7	2	-	42	
8	Total de Servidores (1+2+6+7)	11	6	5	207	237	44	20	13	543	
		%	2,0%	1,1%	0,9%	38,1%	43,6%	8,1%	3,7%	2,4%	100%

Fonte: Gerência de Recursos Humanos da Ancine

Legenda: A. Diretoria 1; B. Diretoria 2; C. Diretoria 3; D. Superintendências; E. Secretaria de Gestão Interna; F. Unidades de assessoramento e controle; G. Escritório-sede em Brasília; H. Escritório em São Paulo.

F. Distribuição da força de trabalho em núcleos descentralizados

Apesar de ter sede oficial no Distrito Federal, a Ancine mantém no escritório do Rio de Janeiro a quase totalidade de seus servidores. Com essa opção, a Agência fica mais próxima dos setores privados que operam nas áreas do audiovisual, seu campo de atuação. Conforme

os dados da Tabela 11.8, na sede em Brasília e no escritório de São Paulo, trabalham apenas 6,1% de todo o efetivo funcional.

Tabela 11.8 – Ancine – Número de Servidores em cada Núcleo Descentralizado – 2012

Tipologia dos Cargos		RJ	Sede	SP	Total
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.4)	199	5	3	207
1.1	Especialista em Regulação	68	3	2	73
1.2	Técnico em Regulação	34	1	-	35
1.3	Analista Administrativo	31	1	1	33
1.4	Técnico Administrativo	66	-	-	66
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	7	-	-	7
6	Colaborador Terceirizado (6.2)	179	12	9	200
6.2.	Outro Colaborador Terceirizado	179	12	9	200
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	125	3	1	129
7.1	Especialista em Regulação	36	1	-	37
7.2	Técnico em Regulação	3	-	-	3
7.3	Analista Administrativo	9	-	-	9
7.4	Técnico Administrativo	5	-	-	5
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	3	-	-	3
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	14	-	1	15
7.7	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	15	-	-	15
7.8	Sem Vínculo com a União	40	2	-	42
8	Total de Servidores (1+2+6+7)	510	20	13	543
		% 93,9%	3,7%	2,4%	100%

Fonte: Gerência de Recursos Humanos da Ancine

Legenda: RJ. Escritório do Rio de Janeiro; Sede. Escritório de Brasília; SP. Escritório de São Paulo

G. Redução da força de trabalho

A Tabela 11.9 apresenta os quantitativos que refletem a redução da força de trabalho da Agência no ano de 2012. Os tipos de afastamentos que têm maior impacto são as aposentadorias e as cedências, especialmente, as sem a definição de prazos. No caso em análise, em 2012, a Agência computou uma aposentadoria e uma cedência para o exercício de cargo em comissão. O Relatório de Gestão de 2011 apresentado ao TCU indicou naquele ano nenhuma aposentadoria e apenas uma cedência, o que significa que a Agência, ao contrário de outras, não têm sofrido especialmente com esse tipo de defecção.

Tabela 11.9 – Ancine – Redução da Força de Trabalho – 2012

Tipologia dos afastamentos		Quantidade de pessoas em 2012
1	Aposentadoria	1
2	Cedidos (2.1)	1
2.1	Exercício de cargo em comissão	1
5	Licença remunerada (5.1+5.2)	10
5.1	Doença em pessoa da família	5
5.2	Capacitação	5
6	Licença não remunerada (6.4)	3
6.4	Interesses particulares	3
8	Total de servidores afastados em 2012 (1+2+5+6)	15

Fonte: Gerência de Recursos Humanos da Ancine

11.3.3 Posicionamentos da Agência por meio de respostas ao questionário

A par do preenchimento das planilhas sobre os quantitativos de pessoal apresentadas na seção anterior, a Gerência de Recursos Humanos da Ancine respondeu a questionário

constituído de questões sobre a situação atual da força de trabalho da Agência e projeções sobre necessidades em curto e em médio prazos.

A seguir, nesta seção, apresenta-se a tabulação das respostas dadas ao questionário.

A. Quantitativos da força de trabalho da Agência

Questão 1: Como a Agência avalia o número de servidores considerando a carga de trabalho atual e em curto e médio prazos?

Tipologia de cargos	Atual	Em curto prazo (próximos 2 anos)	Em médio prazo (3 a 5 anos)
Especialista em Regulação	I	I	I
Técnico em Regulação	I	I	I
Analista Administrativo	I	I	I
Técnico Administrativo	I	I	I
Colaborador Terceirizado	S	S	S
Em função de confiança	I	I	I

Legenda: S – suficiente; LP – suficiente, mas com limitações pontuais; I – insuficiente.

Com exceção dos colaboradores terceirizados, a Agência considera insuficiente o número de servidores em todas as demais categorias indicadas, seja na situação atual, como em curto e em médio prazos.

Comentário da Agência: “A Lei nº 12.485, de 12 de setembro de 2011, resultado de intenso processo legislativo, criou um novo marco para o setor audiovisual do País e, simultaneamente, alocou novas atribuições e desafios importantes para esta Agência.

A título exemplificativo, a nova regulamentação traz novas necessidades imediatas e que precisam ser respondidas à altura e de imediato, tais como a construção de todo o arcabouço normativo relacionado ao segmento de TV por assinatura, o que inclui o sistema de cotas, a programação de publicidade, o credenciamento societário e editorial de programadoras, entre outros, além de rever e compatibilizar toda a normatização infra legal existente às novas regras.

Por outro lado, ao incluir os incisos II e III no art. 32 da Medida Provisória nº 2.228-1, de 2001, a Lei nº 12.485, de 2011, criou novos fatos geradores para a Contribuição para o Desenvolvimento da Indústria Cinematográfica – CONDECINE, resultando em substancial aumento da arrecadação, incrementando na mesma proporção os desafios de fiscalização e de gestão do Fundo Setorial Audiovisual. A efetiva implementação deste processo demanda adequada estrutura de pessoal e sistemas, bem como terá inegáveis impactos no aumento das atividades de fiscalização pois, em que pese a referida ampliação não significar necessariamente aumento de arrecadação para o governo federal como um todo (visto que, de fato, o que ocorre é a transferência das atribuições de arrecadação para a Ancine, sem o respectivo crédito à conta do orçamento da Agência para efeitos de despesas correntes), é inevitável a necessidade de readequação da atividade fiscalizatória.

O art. 23 da mesma Lei estabelece as cotas de conteúdo nacional a ser veiculado na TV por assinatura. Segundo este dispositivo, a partir de setembro de 2013, as cotas deverão ser atingidas integralmente, estimando-se este impacto em 1.900 horas de conteúdo nacional inédito na programação. Tendo em vista que o período médio de produção de um filme até sua exibição é de quatro anos, pretende-se encurtar o tempo de produção por meio do aumento do apoio ao setor.

O setor regulado já está demandando à Ancine a dispensa da aplicação das cotas de tela em sua integralidade, sob o argumento de que não há no mercado oferta de conteúdo audiovisual brasileiro suficiente para tanto.

Para o enfrentamento deste desafio, há necessidade de direcionamento de recursos humanos necessários para colocar em prática o arcabouço de fomento regulatório existente, o que demanda elaboração, publicação, análise e julgamento de editais que resultem nos produtos a serem ofertados no mercado audiovisual.

Portanto, a demanda é criada pela própria lei. Cabe ao Estado a atuação positiva no estímulo à produção de obras audiovisuais a serem ofertadas às prestadores de serviço de acesso condicionado e, nesse sentido, seria inadequado para a força regulatória do Estado não garantir ao setor as condições necessárias ao cumprimento da lei por ausência de recursos humanos, o que iria ao sentido inverso à intenção legislativa.

Se ainda não bastassem todas as atividades acima previstas, dentre outras várias a serem incorporadas, vale ainda frisar a instituição do Programa Cinema Perto de Você, por meio da Lei nº 12.599, de 23 de março de 2012, ação governamental dirigida à expansão, modernização e descentralização do parque exibidor brasileiro.

Pela nova Lei, a Agência é responsável pelo detalhamento e coordenação do Programa Cinema Perto de Você e do Projeto Cinema na Cidade. A Ancine deverá acompanhar a implementação das linhas financeiras do FSA dirigidas à abertura de salas de cinema, assim como do RECINE - regime especial de tributação para desenvolvimento da atividade de exibição cinematográfica, entre outros.

Essa mesma Lei ainda define mais atribuições à Ancine no âmbito da distribuição e circulação das obras audiovisuais e do combate às práticas comerciais abusivas, agravando a necessidade imediata por novas equipes, processos e estruturas de trabalho.”

Questão 2: Como a Agência avalia o número de servidores de acordo com a lotação autorizada considerando as necessidades de pessoal em médio prazo (3 a 5 anos)?

Especialista em Regulação	Insuficiente
Técnico em Regulação	Insuficiente
Analista Administrativo	Insuficiente
Técnico Administrativo	Insuficiente

A Agência considera a lotação autorizada pelas Leis nºs 10.871, de 2004, e 12.323, de 15 de setembro de 2010, como insuficiente em todas as quatro classes de cargos efetivos para um horizonte de médio prazo (3 a 5 anos). Trata-se de posição coerente com a resposta dada à pergunta anterior.

As duas perguntas seguintes tratam da terceirização de serviços. No caso da Ancine, o assunto adquire especial importância pelo número expressivo de colaboradores terceirizados, como foi demonstrado na seção 11.3.2: dos 543 integrantes da força de trabalho, 200, ou seja, 36,8%, são colaboradores terceirizados.

Questão 3: Se houver na Agência colaboradores terceirizados, descreva a situação dos mesmos: denominação da função, especificando suas atribuições contratuais e síntese do trabalho efetivamente executado, qualificação requerida, número de colaboradores e lotação.

Em resposta, a Agência descreveu as 40 funções cujo exercício vem se dando por meio de 200 colaboradores terceirizados. São as seguintes:

Denominação da função: Encarregado de manutenção predial
Atribuições contratuais: Coordenar a equipe, auxiliar o engenheiro
Síntese do trabalho efetivamente executado: Manutenção preventiva e corretiva
Qualificação requerida: Curso NR 10
Quantitativo: hum
Setor / Unidade de Lotação: GAD

Denominação da função: Eletricista
Atribuições contratuais: Responsável pela parte elétrica
Síntese do trabalho efetivamente executado: Manutenção preventiva e corretiva
Qualificação requerida: Curso NR 10
Quantitativo: hum
Setor / Unidade de Lotação: GAD

Denominação da função: Bombeiro hidráulico
Atribuições contratuais: Responsável pela parte hidráulica
Síntese do trabalho efetivamente executado: Manutenção preventiva e corretiva
Qualificação requerida: Curso técnico
Quantitativo: hum
Setor / Unidade de Lotação: GAD

Denominação da função: Carpinteiro
Atribuições contratuais: Recompôr partes
Síntese do trabalho efetivamente executado: Manutenção preventiva e corretiva
Qualificação requerida: Experiência comprovada
Quantitativo: hum
Setor / Unidade de Lotação: GAD

Denominação da função: Técnico em telefonia
Atribuições contratuais: Manutenção de cabeamento telefônico
Síntese do trabalho efetivamente executado: Manutenção preventiva e corretiva
Qualificação requerida: Curso técnico
Quantitativo: hum
Setor / Unidade de Lotação: GAD

Denominação da função: Meio Oficial
Atribuições contratuais: Auxílio aos profissionais
Síntese do trabalho efetivamente executado: Manutenção preventiva e corretiva
Qualificação requerida: Nenhuma
Quantitativo: sete
Setor / Unidade de Lotação: GAD

Denominação da função: Encarregado do serviço de copeiragem
Atribuições contratuais: Coordenar e equipe e controlar o estoque
Síntese do trabalho efetivamente executado: Copeiragem
Qualificação requerida: Ensino fundamental completo
Quantitativo: hum
Setor / Unidade de Lotação: GAD

Denominação da função: Garçom
Atribuições contratuais: Atendimento
Síntese do trabalho efetivamente executado: Copeiragem
Qualificação requerida: Curso técnico
Quantitativo: sete
Setor / Unidade de Lotação: GAD

Denominação da função: Copeira
Atribuições contratuais: Preparo do café, manutenção da copa
Síntese do trabalho efetivamente executado: Copeiragem
Qualificação requerida: Ensino fundamental completo
Quantitativo: cinco
Setor / Unidade de Lotação: GAD

Denominação da função: Carregador
Atribuições contratuais: Abastecimento da copa. Recebimento de materiais, transporte dos galões de água
Síntese do trabalho efetivamente executado: Copeiragem
Qualificação requerida: Ensino fundamental completo
Quantitativo: hum
Setor / Unidade de Lotação: GAD

Denominação da função: Encarregado do serviço de limpeza
Atribuições contratuais: Coordenação da equipe
Síntese do trabalho efetivamente executado: Limpeza
Qualificação requerida: Ensino fundamental completo
Quantitativo: hum
Setor / Unidade de Lotação: GAD

Denominação da função: Servente de limpeza
Atribuições contratuais: Limpeza das áreas interna e externa
Síntese do trabalho efetivamente executado: Limpeza
Qualificação requerida: Ensino fundamental completo
Quantitativo: dez
Setor / Unidade de Lotação: GAD

Denominação da função: Supervisor de transporte
Atribuições contratuais: Coordenar a equipe de motoristas
Síntese do trabalho efetivamente executado: Transporte
Qualificação requerida: Ensino fundamental completo
Quantitativo: hum
Setor / Unidade de Lotação: GAD

Denominação da função: Motorista
Atribuições contratuais: Transporte de servidores e cargas
Síntese do trabalho efetivamente executado: Transporte
Qualificação requerida: Ensino fundamental completo
Quantitativo: dez
Setor / Unidade de Lotação: GAD

Denominação da função: Chefe de turma
Atribuições contratuais: Coordenação da equipe de vigilantes
Síntese do trabalho efetivamente executado: Vigilância
Qualificação requerida: Ensino fundamental completo
Quantitativo: hum
Setor / Unidade de Lotação: GAD

Denominação da função: Vigilante
Atribuições contratuais: Vigilância patrimonial
Síntese do trabalho efetivamente executado: Vigilância
Qualificação requerida: Ensino fundamental completo
Quantitativo: quinze
Setor / Unidade de Lotação: GAD

Denominação da função: Administrador de banco de dados sênior

Atribuições contratuais:

Síntese do trabalho efetivamente executado: *Help desk*

Qualificação requerida: Ensino superior

Quantitativo: hum

Setor / Unidade de Lotação: GTI

Denominação da função: Administrador de *datacenter*

Atribuições contratuais:

Síntese do trabalho efetivamente executado: *Help desk*

Qualificação requerida: Ensino superior

Quantitativo: hum

Setor / Unidade de Lotação: GTI

Denominação da função: Analista de infraestrutura windows sênior

Atribuições contratuais:

Síntese do trabalho efetivamente executado: *Help desk*

Qualificação requerida: Ensino superior

Quantitativo: hum

Setor / Unidade de Lotação: GTI

Denominação da função: Analista de produção sênior

Atribuições contratuais:

Síntese do trabalho efetivamente executado: *Help desk*

Qualificação requerida: Ensino superior

Quantitativo: dois

Setor / Unidade de Lotação: GTI

Denominação da função: Analista de infraestrutura linux sênior

Atribuições contratuais:

Síntese do trabalho efetivamente executado: *Help desk*

Qualificação requerida: Ensino superior

Quantitativo: hum

Setor / Unidade de Lotação: GTI

Denominação da função: Coordenadora de *service desk*

Atribuições contratuais:

Síntese do trabalho efetivamente executado: *Help desk*

Qualificação requerida: Ensino superior

Quantitativo: hum

Setor / Unidade de Lotação: GTI

Denominação da função: Técnico de suporte sênior

Atribuições contratuais:

Síntese do trabalho efetivamente executado: *Help desk*

Qualificação requerida: Curso técnico

Quantitativo: dez

Setor / Unidade de Lotação: GTI

Denominação da função: Operador

Atribuições contratuais:

Síntese do trabalho efetivamente executado: *Help desk*

Qualificação requerida: Curso técnico

Quantitativo: cinco

Setor / Unidade de Lotação: GTI

Denominação da função: Analista de processo
Atribuições contratuais:
Síntese do trabalho efetivamente executado: Tecnologia da informação
Qualificação requerida: Ensino superior
Quantitativo: dois
Setor / Unidade de Lotação: GTI

Denominação da função: Analista de qualidade de *software*
Atribuições contratuais:
Síntese do trabalho efetivamente executado: Tecnologia da informação
Qualificação requerida: Ensino superior
Quantitativo: dois
Setor / Unidade de Lotação: GTI

Denominação da função: *Web designer*
Atribuições contratuais:
Síntese do trabalho efetivamente executado: Tecnologia da informação
Qualificação requerida: Ensino superior
Quantitativo: três
Setor / Unidade de Lotação: GTI

Denominação da função: Analista de qualidade de *software*
Atribuições contratuais:
Síntese do trabalho efetivamente executado: Tecnologia da informação
Qualificação requerida: Ensino superior
Quantitativo: hum
Setor / Unidade de Lotação: GTI

Denominação da função: Administrador de dados
Atribuições contratuais:
Síntese do trabalho efetivamente executado: Tecnologia da informação
Qualificação requerida: Ensino superior
Quantitativo: dois
Setor / Unidade de Lotação: GTI

Denominação da função: Analista de métrica de *software*
Atribuições contratuais:
Síntese do trabalho efetivamente executado: Tecnologia da informação
Qualificação requerida: Ensino superior
Quantitativo: hum
Setor / Unidade de Lotação: GTI

Denominação da função: Gerente de projetos
Atribuições contratuais:
Síntese do trabalho efetivamente executado: Tecnologia da informação
Qualificação requerida: Ensino superior
Quantitativo: hum
Setor / Unidade de Lotação: GTI

Denominação da função: Analista de informação
Atribuições contratuais:
Síntese do trabalho efetivamente executado: Tecnologia da informação
Qualificação requerida: Ensino superior
Quantitativo: dois
Setor / Unidade de Lotação: GTI

Denominação da função: Secretária I
Atribuições contratuais: Secretariar a alta administração
Síntese do trabalho efetivamente executado: Apoio operacional
Qualificação requerida: Curso técnico
Quantitativo: sete
Setor / Unidade de Lotação: GAD

Denominação da função: Secretária II
Atribuições contratuais: Secretariar as gerências
Síntese do trabalho efetivamente executado: Apoio operacional
Qualificação requerida: Curso técnico
Quantitativo: 16
Setor / Unidade de Lotação: GAD

Denominação da função: Secretária III
Atribuições contratuais: Secretariar as coordenações
Síntese do trabalho efetivamente executado: Apoio operacional
Qualificação requerida: Curso técnico
Quantitativo: 45
Setor / Unidade de Lotação: GAD

Denominação da função: Recepcionista
Atribuições contratuais:
Síntese do trabalho efetivamente executado: Apoio operacional
Qualificação requerida: Ensino médio completo
Quantitativo: cinco
Setor / Unidade de Lotação: GAD

Denominação da função: Mensageiro
Atribuições contratuais:
Síntese do trabalho efetivamente executado: Apoio operacional
Qualificação requerida: Ensino fundamental completo
Quantitativo: nove
Setor / Unidade de Lotação: GAD

Denominação da função: Supervisor técnico
Atribuições contratuais: Coordenar a equipe do serviço de auxílio à gestão documental
Síntese do trabalho efetivamente executado: Gestão documental e arquivologia
Qualificação requerida: Ensino superior
Quantitativo: hum
Setor / Unidade de Lotação: GAD

Denominação da função: Arquivista pleno
Atribuições contratuais: Orientação e padronização do manuseio
Síntese do trabalho efetivamente executado: Gestão documental e arquivologia
Qualificação requerida: Ensino superior
Quantitativo: dois
Setor / Unidade de Lotação: GAD

Denominação da função: Apoio arquivístico
Atribuições contratuais: Manuseio de documentos e arquivos
Síntese do trabalho efetivamente executado: Gestão documental e arquivologia
Qualificação requerida: Ensino médio
Quantitativo: 15
Setor / Unidade de Lotação: GAD

Questão 4: Não obstante as atribuições contratuais dos colaboradores terceirizados não corresponderem a atribuições típicas de servidores ocupantes de cargo efetivo, existem casos, tal como notoriamente se verifica em outros órgãos públicos, de terceirizados exercendo funções atinentes a cargos efetivos em razão de imperiosa necessidade e insuficiência de servidores concursados ou contratados temporariamente para atender à demanda de serviço? Indique as áreas, as atividades e por que tal fato ocorre, informe como a Agência pretende lidar com essa situação no curto e médio prazos.

De acordo com o questionário devolvido, a questão suscitada acima não se aplica à Agência. Ainda sobre essa questão, o Relatório de Gestão da Ancine relativo ao exercício de 2011 informou a existência de 82 cargos terceirizados inerentes a categorias funcionais do plano de cargos da Agência. Seriam 68 cargos de Assistente Operacional I e 14 de Assistente Operacional II. No decorrer de 2012, foi obtida a autorização para a realização de concurso público para o provimento de 57 cargos de Técnico Administrativo e 25 de Técnico em Regulação da Atividade Cinematográfica e Audiovisual, com a finalidade de substituir os colaboradores terceirizados. Presentemente, o concurso encontra-se em sua fase final de apreciação de recursos.

Questão 5: Como ocorre com as demais entidades do setor governamental, a Agência deve sofrer com a redução de sua força de trabalho em decorrência de aposentadorias, cedências, cessões, licenças etc. No espaço a seguir, indique (i) o significado que esses afastamentos vêm tendo para a Agência; (ii) em que áreas/setores essas dificuldades tendem a ser maiores; e (iii) que medidas podem ser propostas com o objetivo de reduzir os efeitos negativos da redução do efetivo funcional.

Resposta: “Considerando-se que os primeiros concursos realizados são recentes, que as regras para cedências, cessões e licenças são rígidas no que se refere às Agências e que a faixa etária dos servidores da Ancine está em um patamar adequado, não entendemos essa questão como de alta relevância/risco para o momento atual.”

B. Qualificação da força de trabalho da Agência

Questão 6: Considerando as exigências do trabalho nos vários setores, como a Agência avalia o perfil etário e o nível de escolaridade dos servidores?

Tipologia de cargos	Perfil etário dos servidores	Nível de escolaridade dos servidores
Especialista em Regulação	A	PA
Técnico em Regulação	A	A
Analista Administrativo	A	PA
Técnico Administrativo	A	A
Em função de confiança	A	A

Legenda: A – adequado; PA – parcialmente adequado; I – inadequado.

O perfil etário dos ocupantes de cargos efetivos, inclusive daqueles no exercício de funções de confiança, é considerado adequado para as necessidades da Agência. No que se refere ao nível de escolaridade dos servidores, a Agência o considera parcialmente adequado para os que ocupam as classes de Especialista em Regulação e Analista Administrativo.

Comentário da Agência: “O parcialmente inadequado para os especialistas e analistas se refere à necessidade de alavancar o capital intelectual da Agência, por meio de incentivos a pós-graduação, o que está em consonância com as metas da Agência de aumentar o percentual de servidores pós-graduados.”

Questão 7: Em face às necessidades de servidores especializados, como a Agência considera os resultados obtidos até agora com a realização de concursos públicos para a seleção dos servidores de carreira?

Especialista em Regulação	Adequados
Técnico em Regulação	Adequados
Analista Administrativo	Adequados
Técnico Administrativo	Adequados

A pergunta tinha por objetivo colher a percepção dos responsáveis pelos recursos humanos a respeito da experiência até agora obtida com a realização de concursos para a seleção dos ocupantes das quatro classes principais de cargos da Agência. A avaliação foi no sentido de que os resultados em todos os quatro casos, foram adequados.

Questão 8: No quadro a seguir, indique as situações aplicáveis à Agência no que se refere a ações de qualificação do pessoal.

<input checked="" type="checkbox"/>	Realiza cursos de treinamento/capacitação de curta duração para o pessoal administrativo
<input checked="" type="checkbox"/>	Realiza cursos de treinamento/capacitação de curta duração para o pessoal técnico/administrativo
<input checked="" type="checkbox"/>	Realiza cursos de treinamento/capacitação de curta duração para o pessoal técnico das áreas finalísticas
<input checked="" type="checkbox"/>	Servidores das áreas técnicas são encaminhados para cursos de maior duração no Brasil
<input checked="" type="checkbox"/>	Facilita/estimula os servidores a participarem de cursos à distância

Questão 9: Indique no espaço a seguir exemplos de cursos/ações de capacitação desenvolvidos pela Agência:

Pós Graduação corporativa em TV e Novas Mídias
 Cursos de Desenvolvimento Gerencial/Liderança
 Cursos de pequena duração/aperfeiçoamento nas áreas finalísticas e de gestão

Questão 10: Na hipótese de as ações identificadas acima não serem suficientes para atender as necessidades de capacitação identificadas pela Agência, indique as modalidades de cursos de treinamento/capacitação que deveriam ser disponibilizados/facilitados aos servidores.

Especialista em Regulação	2	4	6	8
Técnico em Regulação	2	4	6	8
Analista Administrativo	2	4	6	8
Técnico Administrativo	2	4	6	8

Legenda: 2. Cursos de curta duração à distância;
 4. Cursos de longa duração à distância no Brasil;
 6. Cursos de longa duração à distância no Exterior; e
 8. Seminários no Exterior.

C. Tipologia dos cargos principais da agência

Questão 11: Considerando as necessidades e as características do trabalho desenvolvido nos vários setores, como a Agência avalia sua estrutura de cargos?

Especialista em Regulação	Adequada
Técnico em Regulação	Adequada
Analista Administrativo	Parcialmente adequada
Técnico Administrativo	Parcialmente adequada

As quatro classes de cargos da Agência foram criadas por meio da Lei nº 10.871, de 2004, que estabeleceu as mesmas classes para praticamente todas as agências. O questionamento aqui tem por finalidade apurar como a Agência avalia essas classes em razão das necessidades e das especificidades do trabalho. A resposta considerou as duas classes voltadas à regulação como adequadas e as duas ligadas à administração como parcialmente adequadas. Nas respostas ao questionário não foram feitos comentários a esse respeito.

Questão 12: Faça uma estimativa de qual seria a lotação necessária, para a fase atual, em curto prazo (1 e 2 anos) e em médio prazo (3 a 5 anos).

Classes de cargos	Fase atual	Lotação necessária	
		Em curto prazo	Em médio prazo
Especialista em Regulação	150	200	300
Técnico em Regulação	64	90	128
Analista Administrativo	70	100	140
Técnico Administrativo	76	110	152

Os quantitativos indicados na coluna ‘fase atual’ correspondem exatamente ao número de cargos previstos na lotação autorizada. A lotação defendida como necessária em curto prazo considera um incremento de, respectivamente, 33,3%; 40,6%; 42,9%; e 44,7% sobre o número de cargos autorizados. Para as necessidades de médio prazo, os quantitativos solicitados para todas as quatro classes de cargos correspondem a aumento de 100% sobre a lotação atualmente autorizada.

Justificativas da Agência: “Considerando-se a fase atual, o preenchimento de todas as vagas já criadas por Lei constituiria solução minimamente adequada para as demandas de recursos humanos da Agência no momento. Já nos curto e médio prazo, a ampliação do quadro previsto e efetivamente à disposição da Agência é essencial, considerando toda a argumentação já mencionada na Questão 1.”

Questão 13: Indique no espaço abaixo se há solicitações por parte da Agência no sentido da criação de novos cargos e da realização de concursos. Descreva rapidamente o estágio em que se encontra cada um desses processos.

Resposta: “Tramita no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão pedido de autorização de concurso público para cargos de nível superior, até o momento não autorizada (autorizou-se preliminarmente a realização de contratação temporária até que se realize o concurso efetivo).”

12 AGÊNCIA NACIONAL DE VIAÇÃO CIVIL – ANAC

12.1 Caracterização legal e estrutura diretiva

A Agência Nacional de Aviação Civil – Anac foi criada pela Lei nº 11.182, de 27 de setembro de 2005 e instalada no ano seguinte por força do Decreto nº 5.731, de 20 de março de 2006. Inicialmente, vinculou-se ao Ministério da Defesa e, posteriormente, à Secretaria de Aviação Civil, da presidência da República, com base na Lei nº 12.762, de 5 de agosto de 2011.

Conforme o art. 4º da lei instituidora, a natureza de autarquia especial conferida à Anac é caracterizada por independência administrativa, autonomia financeira, ausência de subordinação hierárquica e mandato fixo de seus dirigentes. Tem sede e foro no Distrito Federal, podendo instalar unidades administrativas regionais.

A direção da Anac é exercida por uma diretoria colegiada, composta por um diretor-presidente e quatro diretores, que decidem por maioria absoluta, cabendo ao diretor-presidente, além do voto ordinário, o voto de qualidade. Com mandato de cinco anos, os diretores são nomeados pelo presidente da República, após serem aprovados pelo Senado Federal.

A Agência conta com um Conselho Consultivo, Procuradoria, Corregedoria, Ouvidoria, Auditoria Interna, três gerências-gerais, quatro superintendências finalísticas e cinco superintendências operacionais. Conta, ainda, com quatro unidades regionais e postos nos principais aeroportos do país.

12.2 Competências e atribuições

Conforme o art. 2º da Lei nº 11.182, de 2005, compete à União, por intermédio da Anac e nos termos das políticas estabelecidas pelos poderes Executivo e Legislativo, regular e fiscalizar as atividades de aviação civil e de infraestrutura aeronáutica e aeroportuária. No exercício de suas competências, a Anac deverá observar e implementar orientações, diretrizes e políticas estabelecidas pelo Conselho de Aviação Civil – CONAC, especialmente no que se refere a(o): (i) representação do Brasil em convenções, acordos, tratados e atos de transporte aéreo internacional com outros países ou organizações internacionais de aviação civil; (ii) estabelecimento do modelo de concessão de infraestrutura aeroportuária, a ser submetido ao presidente da República; (iii) outorga de serviços aéreos; (iv) suplementação de recursos para aeroportos de interesse estratégico, econômico ou turístico; e (v) aplicabilidade do instituto da concessão ou da permissão na exploração comercial de serviços aéreos.

A lei instituidora apresenta uma listagem de 49 atribuições para a Agência. Entre elas, podem ser apontadas: (i) implementar, em sua esfera de atuação, a política de aviação civil; (ii) representar o País junto aos organismos internacionais de aviação civil; (iii) elaborar relatórios e emitir pareceres sobre acordos, tratados, convenções e outros atos relativos ao transporte aéreo internacional, celebrados ou a ser celebrados com outros países ou organizações internacionais; (iv) realizar estudos, estabelecer normas, promover a implementação das normas e recomendações internacionais de aviação civil, observados os acordos, tratados e convenções internacionais de que seja parte o Brasil; (v) negociar o estabelecimento de acordos e tratados sobre transporte aéreo internacional; (vi) negociar, realizar intercâmbio e articular-se com autoridades estrangeiras, para validação recíproca de atividades relativas ao sistema de segurança de voo, inclusive quando envolvam certificação de produtos aeronáuticos, de empresas prestadoras de serviços e fabricantes de produtos aeronáuticos, para a aviação civil; (vii) regular e fiscalizar os serviços aéreos, os produtos e processos aeronáuticos, a formação e o treinamento de pessoal especializado, os serviços auxiliares, a segurança da aviação civil, a facilitação do transporte aéreo, a habilitação de tripulantes, as

emissões de poluentes e o ruído aeronáutico, os sistemas de reservas, a movimentação de passageiros e carga e as demais atividades de aviação civil; (viii) expedir regras sobre segurança em área aeroportuária e a bordo de aeronaves civis, porte e transporte de cargas perigosas; (ix) regular e fiscalizar a outorga de serviços aéreos; (x) conceder, permitir ou autorizar a exploração de serviços aéreos; (xi) regular e fiscalizar a infraestrutura aeronáutica e aeroportuária; (xii) aprovar os planos diretores dos aeroportos e os planos aeroviários estaduais; e (xiii) estabelecer o regime tarifário da exploração da infraestrutura aeroportuária, no todo ou em parte.

12.3 Recursos humanos

12.3.1 Principais agregados de despesas

Na Tabela 12.1, estão demonstradas as despesas da Anac, realizadas no período de 2007 a 2011, e classificadas segundo os grupos de natureza da despesa – Pessoal e Encargos Sociais, Outras Despesas Correntes e Investimentos e Inversões Financeiras. No período como um todo os gastos totalizaram R\$ 1.372,9 milhões, somando R\$ 119,7 milhões em 2007 e R\$ 373,9 milhões em 2011, O crescimento médio anual dos gastos totais foi de 32,9% e o acumulado no período alcançou 212,5% em valores correntes e 150% se aplicado o deflator do IPCA.

Os gastos com Pessoal representaram 32,2% do total em 2007, e 61,7% em 2011. Com as Outras Despesas Correntes ocorreu o inverso: 59% em 2007 e 35,7% em 2011. Trata-se de situação similar às demais agências e é resultado da implantação dos quadros de pessoal. Os investimentos tiveram sempre um peso pequeno nos gastos, oscilando na faixa entre 2% e 8% em todos os cinco exercícios considerados.

Tabela 12.1 – Anac – Despesas Liquidadas nos Principais Grupos – 2007/2011

Orçamentos Fiscal e da Seguridade Social – Em R\$ milhões correntes

Ano	Pessoal	% / Total	Outras D. Correntes	% / Total	Investimentos e Inv. Financ.	% / Total	Total	Crescim. Acumul.	IPCA Acumul.	Cresc. Real Acumul.
2007	38,5	32,2%	70,6	59,0%	10,6	8,8%	119,7	1,00	1,00	-
2008	103,9	47,4%	107,9	49,2%	7,3	3,3%	219,2	1,83	1,06	73,0%
2009	156,3	53,4%	129,3	44,1%	7,3	2,5%	292,9	2,45	1,10	121,6%
2010	212,4	57,8%	146,7	39,9%	8,2	2,2%	367,3	3,07	1,17	162,3%
2011	230,6	61,7%	133,6	35,7%	9,7	2,6%	373,9	3,12	1,25	150,0%
Total	741,7	54,0%	588,1	42,8%	43,1	3,1%	1.372,9			
<i>Crescimento médio</i>		56,4%		17,3%		-2,1%	32,9%	212,5%		150,0%
								<i>Acum.</i>		<i>Acum.</i>

Fonte: SIAFI/STN

Na Tabela 12.2 estão distribuídas as despesas do grupo Pessoal e Encargos Sociais por elementos. Como é próprio, o principal elemento – 11 Vencimentos e Vantagens Fixas – Pessoal Civil – apresenta o maior montante de dispêndios, ou seja, os salários pagos aos servidores da Agência. O crescimento das despesas neste elemento indica a progressiva estruturação do quadro próprio da Agência. O crescimento nominal das despesas nessa rubrica alcançou 189% entre 2008 e 2007. As proporções de crescimento nominal nos três anos seguintes foram de 48%, 42% e 9%, respectivamente, entre 2009 e 2008; 2010 e 2009; e 2011 e 2010.

Em todos os anos da série, a Agência ressarciu despesas de pessoal requisitado e em valores maiores nos três últimos anos. Os gastos decorrentes da contratação de pessoal por tempo determinado deixaram de ocorrer a partir de 2009.

Tabela 12.2 – Anac – Despesas Liquidadas no Grupo Pessoal – 2007/2011

Orçamentos Fiscal e da Seguridade Social – Em R\$ milhões correntes

Elementos de Despesa		2007	2008	2009	2010	2011	Total
11	Vencimentos e Vantagens Fixas - Pessoal Civil	26,3	76,0	112,8	160,3	175,0	550,4
13	Obrigações Patronais	6,2	17,2	23,8	33,8	36,6	117,6
96	Ressarcimento de Desp. de Pessoal Requisitado	0,9	4,5	15,8	12,8	12,6	46,6
4	Contratação por Tempo Determinado	4,0	4,0	0,2	-	-	8,2
1	Aposentadorias e Reformas	0,1	0,9	1,8	3,1	4,6	10,5
12	Vencimentos e Vantagens Fixas - Pessoal Militar	0,9	0,9	0,7	0,4	0,1	3,0
92	Despesas de Exercícios Anteriores	0,1	0,3	0,7	1,4	0,1	2,6
16	Outras Despesas Variáveis - Pessoal Civil	-	0,1	0,2	0,2	1,0	1,5
	Demais	-	-	0,3	0,4	0,6	1,3
Total		38,5	103,9	156,3	212,4	230,6	741,7
<i>Crescimento anual %</i>			170%	50%	36%	9%	
<i>Crescimento no período</i>			100	270	406	552	599

Fonte: SIAFI/STN

12.3.2 Quantitativos de pessoal da Agência

Esta seção é dedicada à apresentação dos quantitativos da força de trabalho em exercício na Agência no final do ano de 2012 de acordo com uma série de critérios.

A. Distribuição da força de trabalho de acordo com o gênero

Conforme os dados da Tabela 12.3, a Anac conta com um total de 1.324 servidores, sendo 907 (68,5%) integrantes de carreira, 360 (27,2%) comissionados, 52 (3,9%) servidores requisitados de outros órgãos e cinco (0,4%) servidores de carreira em exercício descentralizado. A Agência informa não possuir servidores com contratos temporários, nem colaboradores terceirizados. Do grupo de 360 servidores comissionados, 188 (52,2%) pertencem às carreiras da Agência, e 166 (46,1%) são servidores requisitados de outros órgãos e esferas ou, então, não possuem vínculo com a União.

Tabela 12.3 – Anac – Número de Servidores por Gênero – 2012

Tipologia dos Cargos		Masculino	%	Feminino	%	Total	%
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	681	75,1%	226	24,9%	907	68,5%
1.1	Especialista em Regulação	349	86,6%	54	13,4%	403	30,4%
1.2	Técnico em Regulação	169	92,3%	14	7,7%	183	13,8%
1.3	Analista Administrativo	71	52,2%	65	47,8%	136	10,3%
1.4	Técnico Administrativo	50	72,5%	19	27,5%	69	5,2%
1.5	Quadro Específico - Redistribuído	42	36,2%	74	63,8%	116	8,8%
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	4	80,0%	1	20,0%	5	0,4%
4	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	36	69,2%	16	30,8%	52	3,9%
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	255	70,8%	105	29,2%	360	27,2%
7.1	Especialista em Regulação	104	86,7%	16	13,3%	120	9,1%
7.2	Técnico em Regulação	11	91,7%	1	8,3%	12	0,9%
7.3	Analista Administrativo	27	65,9%	14	34,1%	41	3,1%
7.4	Técnico Administrativo	9	90,0%	1	10,0%	10	0,8%
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	2	40,0%	3	60,0%	5	0,4%
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	4	66,7%	2	33,3%	6	0,5%
7.7	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	35	63,6%	20	36,4%	55	4,2%
7.8	Sem Vínculo com a União	63	56,8%	48	43,2%	111	8,4%
8	Total de Servidores (1+2+4+7)	976	73,7%	348	26,3%	1.324	100%

Fonte: Superintendências de Gestão de Pessoas e de Planejamento Institucional

A Tabela 12.3 apresenta, também, o número de servidores separados por gênero em cada classe de cargo e nas demais modalidades de vínculo. No conjunto dos servidores da Agência, o número de homens é bastante superior ao de mulheres: 73,7% e 26,3%. Entre os ocupantes de cargos e funções comissionadas, a proporção de homens é um pouco menor: 70,8%. Essa superioridade ocorre em todas as modalidades de vínculo, com exceção apenas dos servidores integrantes do Quadro de Pessoal Específico constituído por pessoal efetivo redistribuído. Nesse conjunto de 121 servidores, 63,6% são mulheres e 36,4%, homens.

B. Distribuição da força de trabalho em ações-meio e ações-fim

Outro critério utilizado neste estudo separa a força de trabalho da Agência segundo o envolvimento dos servidores em ações-meio e ações-fim. Esses quantitativos estão apresentados na Tabela 12.4.

Mais de dois terços do total dos servidores – 65,3% –, estão envolvidos com as ações-fim da Agência. Esse percentual é um pouco maior – 67,2% – quando se trata dos servidores comissionados. O critério empregado pela Agência para fazer essa distinção foi considerar todos os ocupantes das classes de Especialista e de Técnico em Regulação, comissionados ou não, como participantes de ações-fim. Por outro lado, todos os ocupantes das classes de Analista e de Técnico Administrativo, também comissionados ou não, envolvem-se com ações-meio. O mesmo ocorre com todos os pertencentes ao Quadro de Pessoal Específico.

Tabela 12.4 – Anac – Número de Servidores nas Ações-Meio e nas Ações-Fim – 2012

	Tipologia dos Cargos	Meio	%	Fim	%	Total	%
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	321	35,4%	586	64,6%	907	68,5%
1.1	Especialista em Regulação	-	-	403	100%	403	30,4%
1.2	Técnico em Regulação	-	-	183	100%	183	13,8%
1.3	Analista Administrativo	136	100%	-	-	136	10,3%
1.4	Técnico Administrativo	69	100%	-	-	69	5,2%
1.5	Quadro Específico - Redistribuído	116	100%	-	-	116	8,8%
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	5	100%	-	-	5	0,4%
4	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	15	28,8%	37	71,2%	52	3,9%
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	118	32,8%	242	67,2%	360	27,2%
7.1	Especialista em Regulação	-	-	120	100%	120	9,1%
7.2	Técnico em Regulação	-	-	12	100%	12	0,9%
7.3	Analista Administrativo	41	100%	-	-	41	3,1%
7.4	Técnico Administrativo	10	100%	-	-	10	0,8%
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	5	100%	-	-	5	0,4%
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	6	100%	-	-	6	0,5%
7.7	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	31	56,4%	24	43,6%	55	4,2%
7.8	Sem Vínculo com a União	25	22,5%	86	77,5%	111	8,4%
8	Total de Servidores (1+2+4+7)	459	34,7%	865	65,3%	1.324	100%

Fonte: Superintendências de Gestão de Pessoas e de Planejamento Institucional

C. Distribuição da força de trabalho por faixa-etária

Os dados da Tabela 12.5 fornecem um levantamento dos servidores da Anac de acordo com cinco faixas etárias. Do total de servidores – 1.324 –, 22,1% têm menos de 30 anos e 60,5% possuem menos de 40 anos. Na faixa compreendida entre 41 e 50 anos estão 20% e acima de 51 anos, 19,5%.

Considerados apenas os detentores de cargos efetivos não comissionados – 907 – esses mesmos percentuais são os seguintes: 23,9%, 64,6%, 18,5% e 16,9%, respectivamente. Ou seja, a média de idade dos efetivos não comissionados é um pouco menor do que a mesma média calculada para o total da força de trabalho.

Por outro lado, considerados apenas os servidores comissionados – 360 –, a média de idade é um pouco maior: 20,8% com menos de 30 anos; 58,1% com menos de 40 anos; 20% na faixa compreendida entre 41 e 50 anos; e 21,1% com idade superior a 51 anos.

Tabela 12.5 – Anac – Número de Servidores por Faixa Etária – 2012

Tipologia dos Cargos		Até 30 anos	De 31 a 40 anos	De 41 a 50 anos	De 51 a 60 anos	Acima de 60 anos	Total	
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	217	369	168	122	31	907	
1.1	Especialista em Regulação	115	186	65	29	8	403	
1.2	Técnico em Regulação	43	72	49	15	4	183	
1.3	Analista Administrativo	27	84	21	4	-	136	
1.4	Técnico Administrativo	32	26	8	2	1	69	
1.5	Quadro Específico - Redistribuído	-	1	25	72	18	116	
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	2	-	3	-	5	
4	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	-	1	25	22	4	52	
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	75	137	72	60	16	360	
7.1	Especialista em Regulação	26	57	27	9	1	120	
7.2	Técnico em Regulação	3	5	2	2	-	12	
7.3	Analista Administrativo	10	20	9	2	-	41	
7.4	Técnico Administrativo	8	2	0	-	-	10	
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	-	3	2	-	-	5	
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	1	2	3	-	-	6	
7.7	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	1	17	18	19	-	55	
7.8	Sem Vínculo com a União	26	31	11	28	15	111	
8	Total de Servidores (1+2+4+7)	292	509	265	207	51	1.324	
		%	22,1%	38,4%	20,0%	15,6%	3,9%	100%

Fonte: Superintendências de Gestão de Pessoas e de Planejamento Institucional

D. Distribuição da força de trabalho por nível de escolaridade

A Tabela 12.6 apresenta a distribuição dos servidores da Agência pelo nível de escolaridade nas diversas classes de cargo e demais modalidades de vínculo.

Tabela 12.6 – Anac – Número de Servidores por Nível de Escolaridade – 2012

Tipologia dos Cargos		4	5	6	8	9	Total	
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	5	227	643	30	2	907	
1.1	Especialista em Regulação	-	-	380	21	2	403	
1.2	Técnico em Regulação	-	130	53	-	-	183	
1.3	Analista Administrativo	-	-	129	7	-	136	
1.4	Técnico Administrativo	-	41	26	2	-	69	
1.5	Quadro Específico - Redistribuído	5	56	55	-	-	116	
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	-	5	-	-	5	
4	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	1	24	27	-	-	52	
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	1	55	290	13	1	360	
7.1	Especialista em Regulação	-	-	110	9	1	120	
7.2	Técnico em Regulação	-	7	5	-	-	12	
7.3	Analista Administrativo	-	-	40	1	-	41	
7.4	Técnico Administrativo	-	7	3	-	-	10	
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	-	1	4	-	-	5	
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	-	6	-	-	6	
7.7	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	-	5	48	2	-	55	
7.8	Sem Vínculo com a União	1	35	74	1	-	111	
8	Total de Servidores (1+2+4+7)	7	306	965	43	3	1.324	
		%	0,5%	23,1%	72,9%	3,2%	0,2%	100%

Fonte: Superintendências de Gestão de Pessoas e de Planejamento Institucional

Legenda: 4. Primeiro grau; 5. Segundo grau ou técnico; 6. Superior; 8. Mestrado; 9. Doutorado/Pós-graduação/Livre Docência.

Considerados todos os servidores da instituição, 76,3% possuem curso universitário de graduação ou grau superior. Quarenta e três servidores (3,2%) têm o grau de mestre e 3 (0,2%) o grau de doutor. Os servidores com curso médio somam 306, ou 23,1% do total. Desse número, 42,5% são Técnicos em Regulação; 13,4%, Técnicos Administrativos; 18,3% integram o Quadro Específico; 18% ocupam funções comissionados e, destes, 11,4% não possuem vínculo com a União.

Dos 43 mestres, 30 são Especialistas em Regulação, dos quais nove ocupam cargos ou funções comissionadas.

E. Distribuição da força de trabalho nas unidades principais

Nas Tabelas 12.7 a e b encontra-se a distribuição da força de trabalho nas unidades principais da Anac, especialmente, nas diretorias e em suas unidades de assessoramento e controle e nas nove superintendências. Considerados os servidores na sua totalidade – 1.324 – 287 (21,7%) estão dispostos em uma unidade finalística, a Superintendência de Segurança Operacional (SSO). Na Gerência Técnica do Regime Aeronáutico Brasileiro, que integra a estrutura da Superintendência de Aerogovernabilidade (SAR), estão lotados 262 servidores (19,8%). A terceira unidade com maior efetivo de pessoal é a Superintendência de Administração e Finanças (SAF), com 207 servidores (15,6%).

Dos 523 Especialistas em Regulação da Agência, comissionados ou não, 153 (29,3%) integram a Gerência Técnica do Regime Aeronáutico Brasileiro; 124 (23,7%), a SSO; e 102 (19,5%), a Superintendência de Infraestrutura Aeroportuária (SIA). Já entre os 177 Analistas Administrativos, comissionados ou não, 87 (49,2%) desenvolvem suas atividades na SAF. Como é próprio, também na SAF ocorre uma concentração dos Técnicos Administrativos: dos 79 integrantes dessa classe, 30 (38%) estão lotados naquela Superintendência.

Tabela 12.7a – Anac – Número de Servidores nas Diretorias, Gerências e Superintendências – 2012

Tipologia dos Cargos	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	
1 Serv. Efetivo Não Comiss. (1.1+...+1.5)	6	2	3	9	4	1	2	-	-	-	-	62	8	
1.1 Especialista em Regulação	1	-	-	2	1	1	2	-	-	-	-	28	8	
1.2 Técnico em Regulação	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	15	-	
1.3 Analista Administrativo	5	1	2	7	1	-	-	-	-	-	-	1	-	
1.4 Técnico Administrativo	-	1	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	
1.5 Quadro Específico - Redistribuído	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	-	
2 Serv. Carreira Exercício Descentralizado	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
4 Serv. Requisitado Outro Órgão e Esfera	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	6	
7 Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	10	2	3	3	3	9	6	10	9	10	7	7	4	
7.1 Especialista em Regulação	-	-	-	-	1	1	1	2	2	1	1	3	1	
7.2 Técnico em Regulação	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	
7.3 Analista Administrativo	1	-	-	2	-	2	-	-	-	-	1	-	-	
7.4 Técnico Administrativo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	
7.5 Quadro Específico - Redistribuído	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	
7.6 Serv. Carreira em Exercício Descentralizado	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
7.7 Serv. Requisitado de Outro Órgão e Esfera	2	-	-	1	2	0	2	4	2	3	4	-	-	
7.8 Sem Vínculo com a União	7	2	3	-	-	6	3	4	5	5	1	-	3	
8 Total de Servidores (1+2+4+7)	16	4	6	12	7	10	8	10	9	10	7	70	18	
	%	1,2%	0,3%	0,5%	0,9%	0,5%	0,8%	0,6%	0,8%	0,7%	0,8%	0,5%	5,3%	1,4%

Fonte: Superintendências de Gestão de Pessoas e de Planejamento Institucional

Legenda: A. Assessoria de Comunicação Social; B. Assessoria Parlamentar; C. Assessoria Técnica; D. Auditoria; E. Corregedoria; F. Diretoria de Aeronavegabilidade; G. Diretoria de Infraestrutura Aeroportuária; H. Diretor-Presidente; I. Diretoria de Operações de Aeronaves; J. Diretoria de Regulação Econômica; K. Gabinete da Presidência; L. Gerência-Geral de Ação Fiscal; M. Gerência Geral de Análise e Pesquisa de Segurança Operacional.

Tabela 12.7b – Anac – Número de Servidores nas Diretorias, Gerências e Superintendências – 2012

Tipologia dos Cargos		O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	Total	
1	Serv. Efetivo Não Comiss. (1.1+...+1.5)	6	1	3	145	206	38	102	5	47	8	228	21	907	
1.1	Especialista em Regulação	2	-	1	9	124	7	79	3	28	7	99	1	403	
1.2	Técnico em Regulação	1	-	-	6	67	2	10	-	8	-	73	-	183	
1.3	Analista Administrativo	-	-	1	71	2	19	3	2	8	1	7	5	136	
1.4	Técnico Administrativo	1	-	1	27	4	4	3	-	3	-	9	14	69	
1.5	Quadro Específico - Redistribuído	2	1	-	32	9	6	7	-	0	-	40	1	116	
2	Serv. Carreira Exercício Descentralizado	-	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	
4	Serv. Requisitado Outro Órgão e Esfera	1	-	-	5	5	3	9	1	2	-	12	7	52	
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	1	3	7	57	51	21	36	6	26	15	47	7	360	
7.1	Especialista em Regulação	-	-	-	2	29	3	23	4	14	7	25	-	120	
7.2	Técnico em Regulação	-	-	-	-	1	1	1	-	2	-	4	-	12	
7.3	Analista Administrativo	1	1	-	16	-	7	4	-	2	1	0	3	41	
7.4	Técnico Administrativo	-	-	1	3	1	3	-	-	-	-	-	1	10	
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	-	-	-	1	1	-	-	-	1	-	1	-	5	
7.6	Serv. Carreira em Exercício Descentralizado	-	-	5	0	1	-	-	-	-	-	-	-	6	
7.7	Serv. Requisitado de Outro Órgão e Esfera	-	-	-	15	4	5	-	2	4	1	2	2	55	
7.8	Sem Vínculo com a União	-	2	1	20	14	2	8	-	3	6	15	1	111	
8	Total de Servidores (1+2+4+7)	8	4	15	207	262	62	147	12	75	23	287	35	1.324	
		%	0,6%	0,3%	1,1%	15,6%	19,8%	4,7%	11,1%	0,9%	5,7%	1,7%	21,7%	2,6%	100%

Fonte: Superintendências de Gestão de Pessoas e de Planejamento Institucional

Legenda: O. Junta Recursal; P. Ouvidoria; Q. Procuradoria; R. Superintendência de Administração e Finanças; S. Gerência Técnica do Regime Aeronáutico Brasileiro; T. Superintendência de Gestão de Pessoas; U. Superintendência de Infraestrutura Aeroportuária; V. Superintendência de Planejamento Institucional; W. Superintendência de Regulação Econômica e Acompanhamento de Mercado; X. Superintendência de Relações Internacionais; Y. Superintendência de Segurança Operacional; Z. Superintendência de Tecnologia da Informação.

F. Distribuição da força de trabalho em núcleos descentralizados

Além do Escritório-Sede localizado no Distrito Federal, a Anac possui unidades regionais no Rio de Janeiro, São Paulo, Porto Alegre e Recife e escritórios de aviação civil em 17 estados.

Tabela 12.8a – Anac – Número de Servidores em cada Núcleo Descentralizado da Agência – 2012

Tipologia dos Cargos		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	6	2	8	5	225	4	13	2	1	
1.1	Especialista em Regulação	-	-	3	1	85	-	2	-	-	
1.2	Técnico em Regulação	3	-	4	3	25	1	7	1	1	
1.3	Analista Administrativo	1	-	-	1	83	-	1	-	-	
1.4	Técnico Administrativo	-	-	1	-	26	-	-	-	-	
1.5	Quadro Específico - Redistribuído	2	2	-	-	6	3	3	1	-	
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	-	-	-	5	-	-	-	-	
4	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	-	-	-	-	0	-	-	-	-	
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	1	-	-	-	181	-	1	-	-	
7.1	Especialista em Regulação	-	-	-	-	45	-	-	-	-	
7.2	Técnico em Regulação	1	-	-	-	2	-	-	-	-	
7.3	Analista Administrativo	-	-	-	-	35	-	-	-	-	
7.4	Técnico Administrativo	-	-	-	-	6	-	-	-	-	
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	-	-	-	-	1	-	-	-	-	
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	-	-	-	4	-	-	-	-	
7.7	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	-	-	-	-	39	-	-	-	-	
7.8	Sem Vínculo com a União	-	-	-	-	49	-	-	-	-	
8	Total de Servidores (1+2+4+7)	7	2	8	5	411	4	14	2	1	
		%	0,5%	0,2%	0,6%	0,4%	31,0%	0,3%	1,1%	0,2%	0,1%

Fonte: Superintendências de Gestão de Pessoas e de Planejamento Institucional

Legenda: 1. Amazonas; 2. Amapá; 3. Bahia; 4. Ceará; 5. Distrito Federal; 6. Espírito Santo; 7. Minas Gerais; 8. Mato Grosso do Sul; 9. Mato Grosso.

As Tabelas 12.8 a e b trazem o número de servidores distribuídos nesses núcleos descentralizados. No Distrito Federal e nos estados do RJ e do SP estão concentrados 1.183 servidores, o que corresponde a 89,3% do efetivo total da Agência. No Rio de Janeiro, estão lotados 499 servidores (37,7%); no Distrito Federal, 411 (31%); e em São Paulo, 273 (20,6%). Dos 523 Especialistas em Regulação, 205 (39,2%) estão no Rio de Janeiro; 157 (30%) em São Paulo; e 130 (24,9%) no Distrito Federal. No caso dos ocupantes dos cargos efetivos de Analistas Administrativos, a maior concentração está no Distrito Federal: 118, o que representa 66,7% do total de 177 servidores.

Tabela 12.8b – Anac – Número de Servidores em cada Núcleo Descentralizado da Agência – 2012

Tipologia dos Cargos		10	11	12	13	14	15	16	17	Total	
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	5	41	12	320	1	32	2	228	907	
1.1	Especialista em Regulação	-	13	2	151	-	8	-	138	403	
1.2	Técnico em Regulação	-	5	5	66	1	9	-	52	183	
1.3	Analista Administrativo	-	4	1	27	-	2	-	16	136	
1.4	Técnico Administrativo	-	2	1	23	-	1	-	15	69	
1.5	Quadro Específico - Redistribuído	5	17	3	53	-	12	2	7	116	
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	-	-	-	-	-	-	0	5	
4	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	-	-	-	52	-	-	-	0	52	
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.8)	1	2	-	127	-	2	-	45	360	
7.1	Especialista em Regulação	-	1	-	54	-	1	-	19	120	
7.2	Técnico em Regulação	1	-	-	4	-	-	-	4	12	
7.3	Analista Administrativo	-	-	-	4	-	1	-	1	41	
7.4	Técnico Administrativo	-	-	-	3	-	-	-	1	10	
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	-	1	-	1	-	-	-	1	5	
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	-	-	2	-	-	-	-	6	
7.7	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	-	-	-	14	-	-	-	2	55	
7.8	Sem Vínculo com a União	-	-	-	45	-	-	-	17	111	
8	Total de Servidores (1+2+4+7)	6	43	12	499	1	34	2	273	1.324	
		%	0,5%	3,2%	0,9%	37,7%	0,1%	2,6%	0,2%	20,6%	100%

Fonte: Superintendências de Gestão de Pessoas e de Planejamento Institucional

Legenda: 10. Pará; 11. Pernambuco; 12. Paraná; 13. Rio de Janeiro; 14. Rondônia; 15. Rio Grande do Sul; 16. Santa Catarina; 17. São Paulo.

G. Redução da força de trabalho

As Agências, como as demais entidades da administração pública, convivem com diversas modalidades de afastamentos de servidores, o que reduz a força de trabalho. A Tabela 12.9 apresenta os tipos e as quantidades de afastamentos ocorridos em 2012 no âmbito da Anac. O total de afastamentos computados no ano recém-findo – 858 – considera todo e qualquer tipo de afastamento, daí o seu elevado número. Foi informado pela Agência que o número também elevado de afastamentos para estudo ou missão no exterior – 122 – considera qualquer tipo de participação de servidores em eventos no exterior – cursos, encontros técnicos, seminários, etc. –, a maior parte de poucos dias.

A força de trabalho da Agência certamente é mais afetada com as cedências e as remoções de servidores. Em 2012, ocorreram seis cedências e 50 remoções. Nesses casos, a perda de servidores pode se dar por períodos alongados de tempo.

Sobre aposentadorias, o Relatório de Gestão de 2011 informa que até o final daquele ano houve 60 casos de aposentadoria de servidores, sendo 13 apenas naquele ano. Em 2012, conforme informa a Tabela 12.9, ocorreram seis aposentadorias. Comparativamente com as outras agências, esses números da Anac são expressivos, como decorrência da particularidade de a mesma contar com expressivo Quadro Específico – Redistribuído constituído por 121 servidores, dos quais 72 estão na faixa de idade compreendida entre 51 e 60 anos e 18 com mais de 60 anos.

Tabela 12.9 – Anac – Redução da Força de Trabalho – 2012

Tipologia dos afastamentos		Quantidade de pessoas em 2012
1	Aposentadoria	6
2	Cedidos (2.1)	6
2.1	Exercício de cargo em comissão	6
3	Afastamentos (3.2)	162
3.2	Para estudo ou missão no exterior	162
4	Removidos (4.1+4.2+4.3)	50
4.1	De ofício, no interesse da Administração	23
4.2	A pedido, a critério da Administração	24
4.3	A pedido, independentemente do interesse da Administração	3
5	Licença remunerada (5.1+5.2)	84
5.1	Doença em pessoa da família	78
5.2	Capacitação	6
6	Licença não remunerada (6.1+6.3+6.4)	10
6.1	Afastamento do cônjuge ou companheiro	2
6.3	Atividade política	1
6.4	Interesses particulares	7
7	Outras situações	540
8	Total de servidores afastados em 2012 (1+2+3+4+5+6+7)	858

Fonte: Superintendências de Gestão de Pessoas e de Planejamento Institucional

12.3.3 Posicionamentos da Agência por meio de respostas ao questionário

Juntamente com o preenchimento das planilhas sobre os quantitativos de pessoal apresentadas na seção anterior, as Superintendências de Gestão de Pessoas e de Planejamento Institucional da Anac responderam a questionário constituído de questões sobre a situação atual da força de trabalho da Agência e projeções sobre necessidades em curto e em médio prazos.

A seguir, nesta seção, apresenta-se a tabulação das respostas dadas ao questionário.

A. Quantitativos da força de trabalho

Questão 1: Como a Agência avalia o número de servidores considerando a carga de trabalho atual e em curto e médios prazos?

Tipologia de cargos	Atual	Em curto prazo (próximos 2 anos)	Em médio prazo (3 a 5 anos)
Especialista em Regulação	I	I	I
Técnico em Regulação	I	I	I
Analista Administrativo	I	I	I
Técnico Administrativo	I	I	I
Em função de Confiança	I	I	I

Legenda: S – suficiente; LP – suficiente, mas com limitações pontuais; I – insuficiente.

A Agência considera insuficiente o número de ocupantes das quatro classes de cargos principais, assim como dos ocupantes de funções de confiança, tanto na fase atual como em curto e médio prazos.

Comentário da Agência: “Considerando conjuntamente as três questões, foi realizado um diagnóstico do dimensionamento de recursos humanos no ano de 2011, no qual se constatou que a quantidade ideal de servidores da Agência, considerando os trabalhos então desenvolvidos, era cerca de 55% acima do que realmente existia. Tal déficit se encontra em praticamente todas as áreas da Agência e em todos seus principais

processos. Considerando-se um futuro de médio prazo – 5 anos –, é previsto que tais necessidades de pessoal se agravarão. O mesmo diagnóstico apontou que o quantitativo ideal de servidores será cerca do dobro do atual.”

Questão 2: Como a Agência avalia o número de servidores de acordo com a lotação autorizada considerando as necessidades de pessoal em médio prazo (3 a 5 anos)

Especialista em Regulação	Insuficiente
Técnico em Regulação	Insuficiente
Analista Administrativo	Insuficiente
Técnico Administrativo	Insuficiente

Lotação autorizada é aquela determinada para a Agência pela Lei nº 11.292, de 26 de abril de 2006. A resposta nesta questão mantém coerência com a avaliação feita na questão anterior: em médio prazo, a lotação autorizada é insuficiente nas quatro classes de cargos efetivos.

Comentário da Agência: “Foi autorizado e realizado um concurso público para provimento de 170 vagas, que mantém o quadro de servidores ainda bem abaixo do considerado ideal.”

Questão 3: Se houver na Agência colaboradores terceirizados, descreva a situação dos mesmos: denominação da função, especificando suas atribuições contratuais e síntese do trabalho efetivamente executado, qualificação requerida, número de colaboradores e lotação.

Em resposta, a Agência indicou as seguintes cinco funções, cujo exercício vem sendo dado por meio de 338 colaboradores terceirizados:

Denominação da função: Secretário executivo

Atribuições contratuais:

Síntese do trabalho efetivamente executado: Serviço de Secretariado

Qualificação requerida: Curso de secretariado Ensino superior completo

Quantitativo: 23

Setor / Unidade de Lotação:

Denominação da função: Técnico em secretariado

Atribuições contratuais:

Síntese do trabalho efetivamente executado: Serviço de Secretariado

Qualificação requerida: Curso de secretariado Ensino médio completo

Quantitativo: 122

Setor / Unidade de Lotação:

Denominação da função: Recepcionista

Atribuições contratuais:

Síntese do trabalho efetivamente executado: Serviço de recepção

Qualificação requerida: Ensino médio completo

Quantitativo: 97

Setor / Unidade de Lotação:

Denominação da função: Mensageiro

Atribuições contratuais:

Síntese do trabalho efetivamente executado: Serviço de mensageiro

Qualificação requerida: Ensino fundamental completo

Quantitativo: 59

Setor / Unidade de Lotação:

Denominação da função: Motorista

Atribuições contratuais:

Síntese do trabalho efetivamente executado: Serviço de motorista

Qualificação requerida: Ensino médio completo

Quantitativo: 37

Setor / Unidade de Lotação:

Questão 4: Não obstante as atribuições contratuais dos colaboradores terceirizados não corresponderem a atribuições típicas de servidores ocupantes de cargo efetivo, existem casos, tal como notoriamente se verifica em outros órgãos públicos, de terceirizados exercendo funções atinentes a cargos efetivos em razão de imperiosa necessidade e insuficiência de servidores concursados ou contratados temporariamente para atender à demanda de serviço? Se for o caso, indique as áreas, as atividades e por que tal fato ocorre, e informe como a Agência pretende lidar com essa situação no curto e médio prazos.

Resposta da Agência: “Não há casos de desvio de funções dos Postos de Terceirizados.”

Questão 5: Como ocorre com as demais entidades do setor governamental, a Agência deve sofrer com a redução de sua força de trabalho em decorrência de aposentadorias, cedências, cessões, licenças etc. No espaço a seguir, indique (i) o significado que esses afastamentos vêm tendo para a Agência; (ii) em que áreas/setores essas dificuldades tendem a ser maiores; e (iii) que medidas podem ser propostas com o objetivo de reduzir os efeitos negativos da redução do efetivo funcional.

Resposta da Agência: “A despeito de todos os esforços no sentido de ampliar e qualificar seus servidores, a Anac se depara com dificuldades em recompor e manter seu quadro de pessoal, em função dos desligamentos habituais por força de pedidos de vacâncias, aposentadorias, falecimentos e exonerações e, sobretudo, pelo elevado número de servidores requisitados. É importante destacar que embora o instituto da requisição seja um instrumento previsto em Lei, que visa a fornecer alternativas à Administração para solucionar problemas em casos de iminente necessidade, é necessário que tenha regras claras sobre limite de servidores requisitados por instituição, tempo de permanência, perfil etc., de maneira a evitar a redução da força de trabalho das instituições cedentes. Como proposta de solução para o problema, a Anac está solicitando aos Órgãos requisitantes a reconsideração dos pedidos e o retorno dos servidores a esta Agência. Por outro lado, é necessário rever os diplomas legais que regulamentam a requisição de servidores de maneira a delimitar a ação e os efeitos negativos da requisição.”

C. Qualificação da força de trabalho

Questão 6: Considerando as exigências do trabalho nos vários setores, como a Agência avalia o perfil etário e o nível de escolaridade dos servidores?

Tipologia de cargos	Perfil etário dos servidores	Nível de escolaridade dos servidores
Especialista em Regulação	A	A
Técnico em Regulação	A	A
Analista Administrativo	A	A
Técnico Administrativo	A	A
Em função da confiança	A	A

Legenda: A – adequado; PA – parcialmente adequado; I – inadequado.

A Agência considerou adequados tanto o perfil etário, como o nível de escolaridade dos servidores.

Questão 7: Em face às necessidades de servidores especializados, como a Agência considera os resultados obtidos até agora com a realização de concursos públicos para a seleção dos servidores de carreira?

Especialista em Regulação	Adequados
Técnico em Regulação	Adequados
Analista Administrativo	Adequados
Técnico Administrativo	Adequados

O objetivo nesta questão é obter da Agência sua percepção a respeito da experiência até agora obtida com a realização de concursos para a seleção dos ocupantes das principais classes de cargos da Agência.

Comentário da Agência: “Embora seja indiscutível que o concurso público é o processo mais transparente e democrático para o acesso aos cargos públicos (na medida em que proporciona igualdade de oportunidade a todos que preenchem os requisitos estabelecidos na lei e no edital), ainda existem algumas lacunas no que se refere à necessária interação entre cargos e candidatos. Assim sendo, é importante pensar no desafio de realizar concursos públicos, baseados no Modelo de Gestão por Competências, possibilitando a seleção de pessoas com fundamento na definição das competências e habilidades necessárias para cada instituição.”

Questão 8: No quadro a seguir, indique as situações aplicáveis à Agência no que se refere a ações de qualificação do pessoal.

- Realiza cursos de treinamento/capacitação de curta duração para o pessoal administrativo
- Realiza cursos de treinamento/capacitação de curta duração para o pessoal técnico/administrativo
- Realiza cursos de treinamento/capacitação de curta duração para o pessoal técnico das áreas finalísticas
- Servidores das áreas técnicas são encaminhados para cursos de maior duração no Brasil
- Servidores das áreas técnicas são encaminhados para cursos de maior duração no Exterior
- Facilita/estimula os servidores a participarem de cursos à distância

Questão 9: Indique no espaço a seguir exemplos de cursos/ações de capacitação desenvolvidos pela Agência:

Formação Básica:

- Programa de Formação de reguladores;
- Oficina de Acolhimento novos Servidores;
- Programa de Formação de reguladores- Básico;

Formação Geral:

- Programa de Gestão Pública e desburocratização;
- Programa de Capacitação em idiomas;
- Pacote Office;
- Sistemas Institucionais;
- Planejamento Transporte Aéreo;

Formação Gerencial:

- Programa de Formação Gerencial Inicial

Formação Específica:

Programa de Formação de Reguladores- Vigilância;
 Programa de Formação de Reguladores- Fiscalização;
 Programa de Atualização de Pilotos

Questão 10: Na hipótese de as ações identificadas acima não serem suficientes para atender as necessidades de capacitação identificadas pela Agência, indique as modalidades de cursos de treinamento/capacitação, que deveriam ser disponibilizados/facilitados aos servidores.

Especialista em Regulação	1	2	3	4	5	6	7	8
Técnico em Regulação	1	2	3	4			7	
Analista Administrativo	1	2	3	4		6	7	8
Técnico Administrativo	1	2	3	4			7	
Em funções de confiança	1	2	7					

Legenda: 1. Cursos de curta duração presenciais; 2. Cursos de curta duração à distância; 3. Cursos de longa duração presenciais no Brasil; 4. Cursos de longa duração à distância no Brasil; 5. Cursos de longa duração presenciais no exterior; 6. Cursos de longa duração à distância no exterior; 7. Seminários no Brasil; e 8. Seminários no exterior.

C. Tipologia dos cargos principais da Agência

Questão 11: Considerando as necessidades e as características do trabalho desenvolvido nos vários setores, como a Agência avalia sua estrutura de cargos?

Especialista em Regulação	Adequada
Técnico em Regulação	Adequada
Analista Administrativo	Adequada
Técnico Administrativo	Adequada

Questão 12: Faça uma estimativa de qual seria a lotação necessária, para a fase atual, em curto prazo (1 e 2 anos) e em médio prazo (3 a 5 anos).

Classes de cargos	Lotação necessária		
	Fase atual	Em curto prazo	Em médio prazo
Especialista em Regulação	766	941	1.102
Técnico em Regulação	384	506	627
Analista Administrativo	275	348	416
Técnico Administrativo	139	185	231

Comentário da Agência: “A Anac é uma autarquia oriunda do extinto Departamento de Aviação Civil (DAC), que era integrante da estrutura do Comando da Aeronáutica e contava com efetivo superior a 2.300 servidores. A Lei de criação da Agência – Lei nº 11.182, de 2005 – determinou, no art. 46, um prazo máximo de sessenta meses para o completo retorno à Aeronáutica dos militares que continuaram prestando serviços à Anac após a extinção do DAC. Esse prazo extinguiu em 2011, e atualmente a Agência não conta mais com os referidos militares. Por outro lado, dos 1.755 servidores (entre especialistas, analistas e técnicos) autorizados por lei à Agência, somente 1.384 nomeações foram autorizadas pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) até o presente momento - o que, com a evasão de servidores e cessão a

outros órgãos, resulta na lotação atual de 791 servidores efetivos. Desse modo, hoje a Anac conta com um contingente total de 1.075, inferior à metade de que dispunha o DAC quando da criação da Agência.”

“Além da redução do quadro efetivo em relação ao DAC, outro motivo para o agravamento do déficit de força de trabalho na Agência é o intenso crescimento vivido pelo setor de aviação civil desde a criação da Anac. De 2006 a 2011, houve crescimento acumulado de 86% dos assentos ofertados, 88% das licenças emitidas, 75% da quantidade de passageiros e 40% da frota de aeronaves no Brasil.”

“Assim, apesar das melhorias processuais e da informatização de vários serviços, a Agência se encontra em situação delicada no que tange aos recursos humanos, a qual tende a se agravar em virtude da expectativa de manutenção do crescimento do setor nos próximos cinco anos.”

Questão 13: Indique no espaço abaixo se há solicitações por parte da Agência no sentido da criação de novos cargos e da realização de concursos. Descreva rapidamente o estágio em que se encontra cada um desses processos.

Resposta: “Existem solicitações tanto no sentido de criação de novos cargos quanto para a ampliação da quantidade de vagas autorizadas para concurso público (seja para o que se encontra em fase de execução ou para a realização de certames periódicos até o completo preenchimento do quadro da Agência autorizado por lei). Tais solicitações foram encaminhadas à Secretaria de Aviação Civil (SAC), responsável pelo envio dos pleitos ao MPOG.”

13 RECURSOS HUMANOS DAS AGÊNCIAS: CONSOLIDADO

Este Capítulo é dedicado à apresentação de um conjunto de dados estatísticos sobre a força de trabalho das agências, dispostos de maneira consolidada, ou seja, para o conjunto das dez agências reguladoras. Cabe ressaltar que as informações não se prestam a comparações entre agências e, também, não há maior interesse nos quantitativos em si, a não ser num ou noutro caso. A utilidade dos dados consolidados está em algumas inferências relativas que é possível retirar desses números.

13.1 Número de servidores por tipologia de cargos e por gênero

Na Tabela 13.1 estão computados os servidores e os colaboradores terceirizados do conjunto das agências, de acordo com o gênero em cada tipo de cargo ou relação de vínculo. Tabela idêntica consta dos relatórios elaborados para cada agência e que constituem os Capítulos 3 a 12.

Tabela 13.1 – Agências Reguladoras – Número de Servidores por Gênero – 2012

Tipologia dos Cargos		Masculino	%	Feminino	%	Total	%
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	4.088	64,9%	2.214	35,1%	6.302	59,7%
1.1	Especialista em Regulação	1.407	63,6%	805	36,4%	2.212	21,0%
1.1a	Especialista em Geologia e Geofísica	8	72,7%	3	27,3%	11	0,1%
1.1b	Especialista em Recursos Hídricos e Geoprocessamento	100	61,3%	63	38,7%	163	1,5%
1.2	Técnico em Regulação	1.057	85,7%	177	14,3%	1.234	11,7%
1.3	Analista Administrativo	459	59,7%	310	40,3%	769	7,3%
1.4	Técnico Administrativo	368	60,9%	236	39,1%	604	5,7%
1.5	Quadro Específico - Redistribuído	689	52,6%	620	47,4%	1.309	12,4%
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	50	54,9%	41	45,1%	91	0,9%
3	Servidor de Carreira em Exercício Provisório	6	54,5%	5	45,5%	11	0,1%
4	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	77	72,6%	29	27,4%	106	1,0%
5	Servidor com Contrato Temporário	33	42,3%	45	57,7%	78	0,7%
6	Colaborador Terceirizado (6.1+6.2)	467	38,7%	741	61,3%	1.208	11,4%
6.1.	Executor de Atividade Própria de Cargo Efetivo	130	43,5%	169	56,5%	299	2,8%
6.2.	Outro Colaborador Terceirizado	337	37,1%	572	62,9%	909	8,6%
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.9)	1.717	62,2%	1.045	37,8%	2.762	26,2%
7.1	Especialista em Regulação	604	67,0%	298	33,0%	902	8,5%
7.1a	Especialista em Geologia e Geofísica	6	75,0%	2	25,0%	8	0,1%
7.1b	Especialista em Recursos Hídricos e Geoprocessamento	47	81,0%	11	19,0%	58	0,5%
7.2	Técnico em Regulação	48	85,7%	8	14,3%	56	0,5%
7.3	Analista Administrativo	178	64,3%	99	35,7%	277	2,6%
7.4	Técnico Administrativo	71	67,0%	35	33,0%	106	1,0%
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	142	49,0%	148	51,0%	290	2,7%
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	68	60,7%	44	39,3%	112	1,1%
7.7	Servidor de Carreira em Exercício Provisório	2	100%	0	0,0%	2	0,0%
7.8	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	232	63,9%	131	36,1%	363	3,4%
7.9	Sem Vínculo com a União	319	54,3%	269	45,7%	588	5,6%
8	Total de Servidores (1+2+3+4+5+6+7)	6.438	61,0%	4.120	39,0%	10.558	100%

Fonte: Gerências de Recursos Humanos das Agências

Os quantitativos aqui apresentados sobre os colaboradores terceirizados devem ser relativizados por duas razões: (i) em primeiro lugar, porque não contemplam as atividades terceirizadas que, de acordo com o Decreto nº 2.271, de 1997, devem ser preferentemente objeto de execução indireta, isto é, por meio de contrato de prestação de serviços ou de locação de mão de obra; (ii) em segundo lugar, porque deveriam ter sido apontados neste levantamento os colaboradores terceirizados que não se enquadram no citado Decreto (linha 6.2. da Tabela 13.1), assim como, os que se ocupam da execução de atividades próprias de cargo efetivo (linha 6.1. da Tabela 13.1), caso em que devem dispensados e substituídos por

servidores de carreira. O entendimento acima exposto não é consensual entre os dirigentes de áreas de recursos humanos das agências, ocorrendo interpretações diversas sobre a amplitude das situações previstas no Decreto nº 2.271, de 1997. Assim, o número de 1.208 colaboradores terceirizados não chega a contemplar integralmente todos aqueles não abrangidos pelo Decreto.

As agências contam com a colaboração de 208 servidores, não comissionados, em exercício descentralizado, em exercício provisório ou requisitados de outros órgãos ou esferas. Há, igualmente, no conjunto, 78 servidores com contratos temporários. Esses quantitativos ficam inexpressivos quando comparados aos 6.302 servidores de carreiras das agências, não comissionados, o que demonstra bem os avanços alcançados pelas agências na constituição de carreira próprias.

Situação algo diversa ocorre quando se considera o grupo de 2.762 servidores comissionados. Cerca de 1.697, ou 61,4%, desses servidores têm origem nas carreiras das agências, onde ocupam cargos efetivos. Os demais 1.065 (38,6%) postos comissionados são ocupados por servidores (i) em exercício descentralizado; (ii) requisitados de outros órgãos ou esferas e, ainda, (iii) sem vínculo com a União. A respeito dessa última categoria, a Tabela 13.1 aponta a existência de 588 servidores comissionados sem vínculo com a União, representando a média de 59 servidores por agência.

Alem das suas carreiras típicas, as agências contam com Quadros Específicos, constituídos por servidores recebidos em redistribuição. Entre comissionados e não comissionados, os referidos Quadros contam com 1.599 servidores. Há agências com número expressivo de servidores nesse Quadro, o que determina preocupação, face às faixas etárias de seus integrantes, sempre maiores que as das carreiras típicas e por tratar-se de cargos em extinção na medida de sua vacância.

Os dados da Tabela 13.1 distribuem, também, os servidores das agências de acordo com o gênero. Se considerado o grupo total de servidores, mais os colaboradores terceirizados, há nas agências uma proporção maior de homens: 61%. Se desconsiderados os colaboradores terceirizados, onde há proporção maior de mulheres, o percentual de homens no conjunto aumenta um pouco: 64%. A proporção maior de homens está em todos os tipos de cargos, com exceção dos citados colaboradores terceirizados. Das dez agências, em duas – Anvisa e ANS – a proporção de mulheres é maior que a de homens.

13.2 Número de servidores envolvidos em ações-meio e em ações-fim

Os dados apresentados na Tabela 13.2 proporcionam outro corte estatístico a respeito da força de trabalho das agências: o envolvimento dos servidores em ações-meio e em ações-fim. Como é próprio em organizações prestadoras de serviços, intensivas de mão de obra, nas agências reguladoras a maior parte dos servidores está envolvida em ações-fim, nominadas, também, de atividades finalísticas. A proporção é mais do que 2/3 versus 1/3: 70% do efetivo envolvem-se em ações-fim e 30% em ações-meio. Se descontado o número de colaboradores terceirizados, onde o envolvimento é maior com as ações-meio, a proporção dos participantes em ações-fim aumenta para 73,5%.

Se computados apenas os integrantes das carreiras principais das agências tem-se o seguinte quadro: dos 4.644 Especialistas e Técnicos em Regulação, 4.358, ou 93,8%, classificam-se como executores de ações-fim e 286, ou 6,1%, de ações-meio. Já entre 1.756 Analistas e Técnicos Administrativos, 498, ou 28,4%, fazem parte de ações-fim, e 1.258, ou 71,6%, envolvem-se em ações-meio.

Tabela 13.2 – Agências Reguladoras – Número de Servidores nas Ações-Meio e nas Ações-Fim – 2012

Tipologia dos Cargos		Meio	%	Fim	%	Total	%
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	1.393	22,1%	4.909	77,9%	6.302	59,7%
1.1	Especialista em Regulação	109	4,9%	2.103	95,1%	2.212	21,0%
1.1a	Especialista em Geologia e Geofísica	1	9,1%	10	90,9%	11	0,1%
1.1b	Especialista em Recursos Hídricos e Geoprocessamento	18	11,0%	145	89,0%	163	1,5%
1.2	Técnico em Regulação	60	4,9%	1.174	95,1%	1.234	11,7%
1.3	Analista Administrativo	576	74,9%	193	25,1%	769	7,3%
1.4	Técnico Administrativo	400	66,2%	204	33,8%	604	5,7%
1.5	Quadro Específico - Redistribuído	229	17,5%	1.080	82,5%	1.309	12,4%
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	53	58,2%	38	41,8%	91	0,9%
3	Servidor de Carreira em Exercício Provisório	3	27,3%	8	72,7%	11	0,1%
4	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	32	30,2%	74	69,8%	106	1,0%
5	Servidor com Contrato Temporário	2	2,6%	76	97,4%	78	0,7%
6	Colaborador Terceirizado (6.1+6.2)	692	57,3%	516	42,7%	1.208	11,4%
6.1.	Executor de Atividade Própria de Cargo Efetivo	188	62,9%	111	37,1%	299	2,8%
6.2.	Outro Colaborador Terceirizado	504	55,4%	405	44,6%	909	8,6%
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.9)	994	36,0%	1.768	64,0%	2.762	26,2%
7.1	Especialista em Regulação	82	9,1%	820	90,9%	902	8,5%
7.1a	Especialista em Geologia e Geofísica	0	0,0%	8	100,0%	8	0,1%
7.1b	Especialista em Recursos Hídricos e Geoprocessamento	3	5,2%	55	94,8%	58	0,5%
7.2	Técnico em Regulação	13	23,2%	43	76,8%	56	0,5%
7.3	Analista Administrativo	222	80,1%	55	19,9%	277	2,6%
7.4	Técnico Administrativo	60	56,6%	46	43,4%	106	1,0%
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	74	25,5%	216	74,5%	290	2,7%
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	92	82,1%	20	17,9%	112	1,1%
7.7	Servidor de Carreira em Exercício Provisório	0	0,0%	2	100,0%	2	0,0%
7.8	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	173	47,7%	190	52,3%	363	3,4%
7.9	Sem Vínculo com a União	275	46,8%	313	53,2%	588	5,6%
8	Total de Servidores (1+2+3+4+5+6+7)	3.169	30,0%	7.389	70,0%	10.558	100%

Fonte: Gerências de Recursos Humanos das Agências

13.3 Distribuição dos servidores por faixas etárias

O sistema de agências reguladoras é bastante recente, sendo mais recente ainda a legislação instituidora das carreiras funcionais, que é de 2004. A própria implantação dos quadros de servidores está em curso em todas as agências. Ainda que as exigências para ingresso nas carreiras não façam restrições quanto à idade, a maior parte dos admitidos mediante concursos estão nas faixas etárias mais baixas. Isso ficou bem demonstrado nos Capítulos anteriores dedicados a cada agência e, igualmente, na Tabela 13.3 dedicada a apresentar os dados em conjunto.

Dos 10.558 servidores e colaboradores das agências, 56,8% têm menos de 40 anos de idade; 19,6% possuem entre 41 e 50 anos; 18%, entre 51 e 60 anos; e 5,5%, mais de 60 anos. Se descontados os colaboradores terceirizados, essas proporções crescem um pouco. É interessante considerar essas proporções aplicadas apenas aos servidores de carreiras das agências, sem os integrantes do Quadro Específico – Redistribuído. Nessa hipótese, 19,5% têm menos de 30 anos; 53,4% têm entre 31 e 40 anos; 18,8%, entre 41 e 50; e 8,4%, mais de 50 anos de idade.

Quando se considera os servidores do Quadro Específico, em número total de 1.596, as proporções se alteram bastante: não há nenhum servidor desse quadro com menos de 30 anos; apenas 16 (1%) têm menos 40 anos; 359 (22,5%) têm entre 41 e 50 anos; 932 (58,4%), entre 51 e 60 anos; e 289 (18%), mais de 60 anos de idade. Em outros pontos deste relatório foi observado que a situação do Quadro Específico deve merecer atenção, pois seus cargos se extinguem com as vacâncias e não existem mecanismos previstos para a reposição rápida.

Encontram-se, também, nas faixas de idade mais altas os servidores não integrantes de carreiras das agências, que ocupam funções comissionados. É o caso dos 1.061 servidores em exercício descentralizado, em exercício provisório, requisitados ou sem vínculo com a União. Nesse conjunto, 29,6% possuem menos de 40 anos e 46,6% têm mais de 51 anos.

Tabela 13.3 – Agências Reguladoras – Número de Servidores por Faixa Etária – 2012

Tipologia dos Cargos		Até 30 anos	De 31 a 40 anos	De 41 a 50 anos	De 51 a 60 anos	Acima de 60 anos	Total	
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	1.062	2.620	1.186	1.107	327	6.302	
1.1	Especialista em Regulação	296	1.265	433	173	45	2.212	
1.1a	Especialista em Geologia e Geofísica	3	3	4	-	1	11	
1.1b	Especialista em Recursos Hídricos e Geoprocessamento	23	87	37	13	3	163	
1.2	Técnico em Regulação	323	559	256	80	16	1.234	
1.3	Analista Administrativo	132	446	139	42	10	769	
1.4	Técnico Administrativo	285	254	46	16	3	604	
1.5	Quadro Específico - Redistribuído	0	6	271	783	249	1.309	
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	6	43	23	18	1	91	
3	Servidor de Carreira em Exercício Provisório	-	2	-	8	1	11	
4	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	-	6	29	51	20	106	
5	Servidor com Contrato Temporário	28	32	12	3	3	78	
6	Colaborador Terceirizado (6.1+6.2)	488	391	195	111	23	1.208	
6.1.	Executor de Atividade Própria de Cargo Efetivo	60	70	27	9	-	166	
6.2.	Outro Colaborador Terceirizado	300	250	153	98	23	824	
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.9)	280	1.036	626	616	204	2.762	
7.1	Especialista em Regulação	77	523	205	80	17	902	
7.1a	Especialista em Geologia e Geofísica	2	4	2	-	-	8	
7.1b	Especialista em Recursos Hídricos e Geoprocessamento	0	27	17	12	2	58	
7.2	Técnico em Regulação	12	34	6	3	1	56	
7.3	Analista Administrativo	42	167	50	14	4	277	
7.4	Técnico Administrativo	51	49	6	-	-	106	
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	0	10	88	149	40	290	
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	9	41	31	24	3	108	
7.7	Servidor de Carreira em Exercício Provisório	-	-	-	2	-	2	
7.8	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	2	38	104	185	34	363	
7.9	Sem Vínculo com a União	85	140	117	144	102	588	
8	Total de Servidores (1+2+3+4+5+6+7)	1.864	4.130	2.071	1.914	579	10.558	
		%	17,7%	39,1%	19,6%	18,1%	5,5%	100%

Fonte: Gerências de Recursos Humanos das Agências

13.4 Distribuição dos servidores por níveis de escolaridade

A melhoria salarial que beneficiou as carreiras das agências e o elevado número de pessoas com formação universitária, inclusive em níveis de pós-graduação, interessados na estabilidade proporcionada por empregos na administração pública, explicam os níveis de escolaridade da força de trabalho das agências. Os dados da Tabela 13.4 ilustram bastante bem esse aspecto.

Retirados dos dados os colaboradores terceirizados, de menor formação pela natureza de seu trabalho, dos 9.350 servidores das agências, 79,1% possuem o nível universitário de graduação ou superior. Destes, 21,9% são pós-graduados, 9,5% têm grau de mestre e 2,4% são doutores.

Igualmente, desconsiderados os terceirizados, há nas agências um contingente de 19,2% dos servidores com nível médio ou técnico e 1,7% com ensino fundamental. O percentual de servidores de nível médio resulta do número elevado de integrantes do Quadro Específico que se encontram nessa faixa e, também, as próprias carreiras de Técnico em Regulação e de Técnico Administrativo cujo provimento exige apenas essa formação.

Auspicioso, por outro lado, é o fato de que, dos 2.000 Técnicos em Regulação e Administrativos em exercício nas agências, 1.004 (50%) têm grau universitário ou superior. Entre eles, há 130 pós-graduados e 26 mestres.

Tabela 13.4 – Agências Reguladoras – Número de Servidores por Nível de Escolaridade – 2012

Tipologia dos Cargos		3	4	5	6	7	8	9	Total	
1	Servidor Efetivo Não Comissionado (1.1+...+1.5)	1	149	1.413	2.642	1.361	604	132	6.302	
1.1	Especialista em Regulação	-	-	-	956	725	443	88	2.212	
1.1a	Especialista em Geologia e Geofísica	-	-	-	5	1	2	3	11	
1.1b	Especialista em Recursos Hídricos e Geoprocessamento	-	-	-	16	35	84	28	163	
1.2	Técnico em Regulação	-	-	631	524	62	17	-	1.234	
1.3	Analista Administrativo	-	-	-	425	291	42	11	769	
1.4	Técnico Administrativo	-	-	301	247	47	9	-	604	
1.5	Quadro Específico - Redistribuído	-	149	481	469	200	7	2	1.309	
2	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	-	-	72	15	2	2	91	
3	Servidor de Carreira em Exercício Provisório	-	-	2	8	1	-	-	11	
4	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	-	3	47	44	11	1	-	106	
5	Servidor com Contrato Temporário	-	-	-	78	-	-	-	78	
6	Colaborador Terceirizado (6.1+6.2)	-	85	998	123	2	-	-	1.208	
6.1.	Executor de Atividade Própria de Cargo Efetivo	-	-	299	-	-	-	-	299	
6.2.	Outro Colaborador Terceirizado	-	85	699	123	2	-	-	909	
7	Servidor Comissionado (7.1+...+7.9)	-	4	330	1.384	664	286	94	2.762	
7.1	Especialista em Regulação	-	-	-	369	315	176	42	902	
7.1a	Especialista em Geologia e Geofísica	-	-	-	1	2	4	1	8	
7.1b	Especialista em Recursos Hídricos e Geoprocessamento	-	-	-	2	8	19	29	58	
7.2	Técnico em Regulação	-	-	25	26	5	-	-	56	
7.3	Analista Administrativo	-	-	-	145	118	14	-	277	
7.4	Técnico Administrativo	-	-	39	51	16	-	-	106	
7.5	Quadro Específico - Redistribuído	-	2	73	148	57	8	2	290	
7.6	Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	-	-	3	75	24	8	2	112	
7.7	Servidor de Carreira em Exercício Provisório	-	-	2	-	-	-	-	2	
7.8	Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	-	-	40	232	57	28	6	363	
7.9	Sem Vínculo com a União	-	2	148	335	62	29	12	588	
8	Total de Servidores (1+2+3+4+5+6+7)	1	241	2.790	4.351	2.054	893	228	10.558	
		%	0,0%	2,3%	26,4%	41,2%	19,5%	8,5%	2,2%	100%

Fonte: Gerências de Recursos Humanos das Agências

Legenda: 3 - Primeiro grau incompleto; 4 - Primeiro grau; 5 - Segundo grau ou técnico; 6 - Superior; 7 -

Aperfeiçoamento/Especialização/Pós-Graduação; 8 - Mestrado; 9 - Doutorado/ Pós-Doutorado/PhD/ Livre Docência.

13.5 Redução da força de trabalho

Outra estatística levantada nos relatórios individuais das agências foi a dos tipos de afastamentos que afetou a força de trabalho em 2012 e respectivos quantitativos. A Tabela 13.5 apresenta a consolidação desses dados para o conjunto das dez agências. Assim como foi observado nos relatórios parciais, os dados consolidados são ainda mais eloquentes a respeito do problema da defecção de servidores, especialmente, de integrantes de cargos efetivos.

Há um conjunto de situações que produzem afastamentos do trabalho e que são da natureza de qualquer organização: aposentadorias e demissões, por exemplo. As licenças para participação em eventos e para capacitação são, em geral, determinadas por interesse da própria administração. As licenças motivadas por doença são, quase sempre, por curto período de tempo.

A modalidade de afastamento que preocupa sobremaneira os responsáveis pela condução das atividades das agências é a cessão de servidores para o exercício em outros órgãos ou entidades. Conforme os dados apresentados, em 2012 foram cedidos 77 servidores,

certamente bastante qualificados, pelo menos quando a ocupação no destino for cargo em comissão ou função de confiança.

As licenças, ainda que não remuneradas – 59 em 2012 –, trazem o ônus da perda do servidor e de vagas existentes que não podem ser ocupadas. O número total de aposentadorias chegou a 60 no exercício, contingente que, igualmente, não pode ser resposto automaticamente.

Tabela 13.5 – Agências Reguladoras – Redução da Força de Trabalho – 2012

Tipologia dos afastamentos	Quantidade de pessoas em 2012
1 Aposentadoria	60
2 Cedidos (2.1+2.2+2.3)	77
2.1 Exercício de cargo em comissão	26
2.2 Exercício de função de confiança	7
2.3 Outras situações previstas em leis específicas	44
3 Afastamentos (3.2+3.3+3.4)	295
3.2 Para estudo ou missão no exterior	261
3.3 Para serviço em organismo internacional	2
3.4 Para participação em programa de pós-graduação <i>stricto sensu</i> no país	32
4 Removidos (4.1+4.2+4.3)	256
4.1 De ofício, no interesse da Administração	148
4.2 A pedido, a critério da Administração	72
4.3 A pedido, independentemente do interesse da Administração	36
5 Licença remunerada (5.1+5.2)	645
5.1 Doença em pessoa da família	534
5.2 Capacitação	111
6 Licença não remunerada (6.1+6.3+6.4)	59
6.1 Afastamento do cônjuge ou companheiro	9
6.3 Atividade política	8
6.4 Interesses particulares	46
7 Outras situações	541
8 Total de servidores afastados em 2012 (1+2+3+4+5+6+7)	1.934

Fonte: Gerências de Recursos Humanos das Agências

13.6 Colaboradores terceirizados

As Tabelas 13.6 a, b, c e d trazem os quantitativos de colaboradores terceirizados postos nas agências com base em contratos de prestação de serviços e de locação de mão de obra firmados com base no Decreto nº 2.271, de 1997. Não foi possível neste estudo computar o número desses postos de trabalho no final de 2012. Nesse sentido, utilizaram-se aqui os quantitativos apurados pelas agências e informados nos Relatórios de Gestão de 2011 entregues ao Tribunal de Contas da União. Em 31-3-2013, os Relatórios de Gestão de 2012 deverão estar entregues e será possível, então, atualizar esses números. Pelas características das atividades exercidas por colaboradores terceirizados e pela necessidade de um número estável de prestadores desses serviços é bastante provável que os quantitativos não variem de modo significativo de um exercício para o seguinte. Uma possível redução ocorre quando, em face à nomeação de novos servidores efetivos, há a correspondente substituição de terceirizados, quase sempre em número maior.

De acordo com o presente levantamento, no final de 2011, o número total de terceirizados nas agências era de 4.925. A Anatel reunia a maior parte deles: 1.475, ou 30%; a

Antt, com 854 (17,3%); e ANS e Anac, ambas com 604 (12,3%). As demais agências tinham, cada uma, por volta de 5% do grupo total.

O formato do levantamento utilizado nos Relatórios de Gestão daquele ano enseja algumas dúvidas, na medida em que há, separadamente, o número de postos de trabalho com base em contratos de prestação de serviços de limpeza e higiene e de vigilância ostensiva e de locação de mão de obra de conservação e limpeza e de segurança. Além disso, a lista de atividades elencadas parece não indicar adequadamente todos os tipos de situações de trabalho, pois o maior número de terceirizados – 36,4% – foi computado em “outras atividades”.

Afora, então, a concentração de terceirizados em outras atividades, outros 17% prestam serviços de conservação e limpeza; 12,4% de vigilância ostensiva; 9,2% de limpeza e higiene; 5,4% de telecomunicações; 5,1% de informática; além de outros serviços com número menor de prestadores.

A natureza dos serviços terceirizados normalmente não faz maiores exigências quanto à escolaridade dos prestadores. Assim, no cômputo total aqui considerado, 36,7% possuem o nível fundamental de ensino; 52,6%, o nível médio; e 10,6%, o nível superior. Dos 524 terceirizados com nível superior, 45% foram indicados como executores de outras atividades e 30% na área de informática.

Tabela 13.6a – Agências Reguladoras – Atividades Terceirizadas (Decreto nº 2.271, de 1997) – 2011

Agências	Atividades	Aneel				Anatel				ANP			
		F	M	S	Total	F	M	S	Total	F	M	S	Total
1	Contratos Prestação Serviços	85	-	-	85	383	71	-	454	-	-	-	-
1.1	Limpeza e Higiene	50	-	-	50	128	8	-	136	-	-	-	-
1.2	Vigilância Ostensiva	35	-	-	35	255	63	-	318	-	-	-	-
2	Locação de Mão de Obra	77	88	6	171	198	700	123	1.021	18	252	-	270
2.1	Conservação e limpeza	-	-	-	-	2	527	36	565	-	252	-	252
2.2	Segurança	-	-	-	-	3	32	4	39	6	-	-	6
2.3	Vigilância	-	-	-	-	95	6	-	101	12	-	-	12
2.4	Transporte	12	1	4	17	-	-	-	-	-	-	-	-
2.5	Informática	-	-	-	-	-	4	-	4	-	-	-	-
2.6	Copeiragem	22	-	-	22	-	-	-	-	-	-	-	-
2.7	Recepção	-	64	-	64	14	36	-	50	-	-	-	-
2.8	Reprografia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.9	Telecomunicações	-	-	-	-	84	95	83	262	-	-	-	-
2.10	Manutenção de bens móveis	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.11	Manutenção de bens imóveis	6	15	-	21	-	-	-	-	-	-	-	-
2.12	Brigadistas	8	-	-	8	-	-	-	-	-	-	-	-
2.13	Apoio adm. Menores aprendizes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.14	Outras	29	8	2	39	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total (1+2)	162	88	6	256	581	771	123	1.475	18	252	-	270
		% 63,3%	34,4%	2,3%	100%	39,4%	52,3%	8,3%	100%	6,7%	93,3%	-	100%
		% 9,0%	3,4%	1,1%	5,2%	32,1%	29,7%	23,5%	29,9%	1,0%	9,7%	-	5,5%

Fonte: Relatórios de Gestão de 2011

Legenda: F. Ensino Fundamental; M. Ensino Médio; S. Ensino Superior.

Tabela 13.6b – Agências Reguladoras – Atividades Terceirizadas (Decreto nº 2.271, de 1997) – 2011

Atividades	Anvisa				ANS				ANA			
	F	M	S	Total	F	M	S	Total	F	M	S	Total
1 Contratos Prestação Serviços	148	-	-	148	15	12	-	27	-	-	-	-
1.1 Limpeza e Higiene	74	-	-	74	15	-	-	15	-	-	-	-
1.2 Vigilância Ostensiva	74	-	-	74	-	12	-	12	-	-	-	-
2 Locação de Mão de Obra	121	4	1	126	31	361	185	577	92	202	36	330
2.1 Conservação e limpeza	-	-	-	-	-	-	-	-	10	-	-	-
2.2 Segurança	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.3 Vigilância	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	-	-
2.4 Transporte	14	-	-	14	10	-	-	10	4	11	-	15
2.5 Informática	-	-	-	-	-	6	89	95	-	42	36	78
2.6 Copeiragem	-	-	-	-	-	3	-	3	9	8	-	17
2.7 Recepção	15	-	-	15	-	-	-	-	-	2	-	2
2.8 Reprografia	-	-	-	-	2	-	-	2	-	-	-	-
2.9 Telecomunicações	2	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-
2.10 Manutenção de bens móveis	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.11 Manutenção de bens imóveis	20	1	1	22	1	-	-	1	-	-	-	-
2.12 Brigadistas	36	-	-	36	-	-	-	-	-	3	-	3
2.13 Apoio adm. Menores aprendizes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.14 Outras	34	3	-	37	18	352	96	466	69	126	-	195
Total (1+2)	269	4	1	274	46	373	185	604	92	202	36	330
	% 98,2%	1,5%	0,4%	100%	7,6%	61,8%	30,6%	100%	27,9%	61,2%	10,9%	100%
	% 14,9%	0,2%	0,2%	5,6%	2,5%	14,4%	35,3%	12,3%	5,1%	7,8%	6,9%	6,7%

Fonte: Relatórios de Gestão de 2011

Legenda: F. Ensino Fundamental; M. Ensino Médio; S. Ensino Superior.

Tabela 13.6c – Agências Reguladoras – Atividades Terceirizadas (Decreto nº 2.271, de 1997) – 2011

Atividades	Antt				Antaq				Ancine			
	F	M	S	Total	F	M	S	Total	F	M	S	Total
1 Contratos Prestação Serviços	129	-	-	129	30	28	-	58	-	-	-	-
1.1 Limpeza e Higiene	72	-	-	72	30	-	-	30	-	-	-	-
1.2 Vigilância Ostensiva	57	-	-	57	-	28	-	28	-	-	-	-
2 Locação de Mão de Obra	74	534	117	725	-	-	-	-	71	105	24	200
2.1 Conservação e limpeza	-	-	-	-	-	-	-	-	11	-	-	-
2.2 Segurança	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.3 Vigilância	-	-	-	-	-	-	-	-	16	-	-	-
2.4 Transporte	3	1	-	4	-	-	-	-	11	-	-	11
2.5 Informática	-	26	12	38	-	-	-	-	-	15	21	36
2.6 Copeiragem	35	-	-	35	-	-	-	-	14	-	-	14
2.7 Recepção	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
2.8 Reprografia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.9 Telecomunicações	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.10 Manutenção de bens móveis	1	2	1	4	-	-	-	-	-	-	-	-
2.11 Manutenção de bens imóveis	-	16	1	17	-	-	-	-	10	2	-	12
2.12 Brigadistas	-	14	-	14	-	-	-	-	-	-	-	-
2.13 Apoio adm. Menores aprendizes	-	42	-	42	-	-	-	-	-	-	-	-
2.14 Outras	35	432	103	570	-	-	-	-	9	88	3	100
Total (1+2)	203	534	117	854	30	28	-	58	71	105	24	200
	% 23,8%	62,5%	13,7%	100%	51,7%	48,3%	-	100%	35,5%	52,5%	12,0%	100%
	% 11,2%	20,6%	22,3%	17,3%	1,7%	1,1%	-	1,2%	3,9%	4,1%	4,6%	4,1%

Fonte: Relatórios de Gestão de 2011

Legenda: F. Ensino Fundamental; M. Ensino Médio; S. Ensino Superior.

Tabela 13.6d – Agências Reguladoras – Atividades Terceirizadas (Decreto nº 2.271, de 1997) – 2011

Agências		Anac				CONSOLIDADO			
	Atividades	F	M	S	Total	F	M	S	Total
1	Contratos de Prestação de Serviços	162	-	-	162	952	111	-	1.063
1.1	Limpeza e Higiene	74	-	-	74	443	8	-	451
1.2	Vigilância Ostensiva	88	-	-	88	509	103	-	612
2	Locação de Mão de Obra	175	235	32	442	857	2.481	524	3.862
2.1	Conservação e limpeza	-	-	-	-	23	779	36	838
2.2	Segurança	-	-	-	-	9	32	4	45
2.3	Vigilância	-	-	-	-	123	16	-	139
2.4	Transporte	-	-	-	-	54	13	4	71
2.5	Informática	-	-	-	-	0	93	158	251
2.6	Copeiragem	39	-	-	39	119	11	-	130
2.7	Recepção	-	-	-	-	29	103	-	132
2.8	Reprografia	-	-	-	-	2	0	-	2
2.9	Telecomunicações	-	-	-	-	86	95	83	264
2.10	Manutenção de bens móveis	-	-	-	-	1	2	1	4
2.11	Manutenção de bens imóveis	7	7	1	15	44	41	3	88
2.12	Brigadistas	-	-	-	-	44	17	-	61
2.13	Apoio admin. Menores aprendizes	-	-	-	-	-	42	-	42
2.14	Outras	129	228	31	388	323	1.237	235	1.795
	Total (1+2)	337	235	32	604	1.809	2.592	524	4.925
		% 55,8%	38,9%	5,3%	100%	36,7%	52,6%	10,6%	100%
		% 18,6%	9,1%	6,1%	12,3%	100%	100%	100%	100%

Fonte: Relatórios de Gestão de 2011

Legenda: F. Ensino Fundamental; M. Ensino Médio; S. Ensino Superior

14 DIAGNÓSTICO

14.1 Antecedentes do marco legal de pessoal das agências

Dentre as dez agências que constituem objeto deste estudo, nove foram instituídas por leis aprovadas no período compreendido entre dezembro de 1996 e setembro de 2001. A derradeira agência – Anac – foi criada em setembro de 2005.

As seis agências criadas antes de julho de 2000 – Aneel, Anatel, ANP, Anvisa, ANS e ANA – receberam de sua norma constitutiva autorização para a contratação de pessoal por tempo determinado, nos termos do art. 37, IX, da Constituição e da Lei nº 8.745, de 1993. Para algumas das agências foi concedida autorização para requisitarem, com ônus, servidores de outros órgãos ou entidades da administração pública federal, direta ou indireta; previu-se, igualmente, em certos casos, a figura da redistribuição para as agências de servidores de órgãos e entidades do Poder Executivo Federal. Os três mecanismos citados – contratação por tempo determinado, requisição e redistribuição – representavam soluções provisórias que não atendiam às necessidades permanentes das agências. As leis instituidoras resolviam a questão da criação dos cargos em comissão e funções comissionadas, mas silenciavam no que tange aos planos de cargos e carreiras dos servidores efetivos.

14.1.1 O pessoal das agências sob o regime da CLT

A Lei nº 9.986, de 18 de julho de 2000, tratou de disciplinar a questão ao estabelecer que as agências reguladoras passassem a ter suas relações de trabalho regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho e legislação trabalhista correlata, em regime de emprego público. A Lei previa, igualmente, que:

- a investidura nos empregos públicos do quadro de pessoal efetivo agências dar-se-ia por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos;
- os quantitativos dos empregos públicos e dos cargos comissionados de cada agência seriam estabelecidos em lei, ficando as agências autorizadas a efetuar a alteração dos quantitativos e da distribuição dos cargos, observados os valores de retribuição correspondentes, desde que não acarretasse aumento de despesa.
- regulamento próprio de cada Agência disporia sobre as atribuições específicas, a estruturação, a classificação e o respectivo salário dos empregos públicos, respeitados os limites remuneratórios definidos em anexo da lei.

Para cinco agências – Aneel, Anatel, ANP, Anvisa e ANS –, a Lei estabeleceu, além do número de cargos comissionados, os quadros de pessoal efetivo de cada uma conforme o apresentado na Tabela a seguir.

Tabela 14.1 – Número de cargos efetivos conforme a Lei nº 9.986, de 2000

Classe de cargo	Aneel	Anatel	ANP	Anvisa	ANS
Regulador	598	230	436	510	340
Analista de Suporte à Regulação	207	75	114	174	95
Procurador	70	20	30	40	20
Técnico em Regulação	385	0	0	0	0
Técnico de Suporte à Regulação	236	0	77	0	60
Total	1.496	325	657	724	515

Fonte: Lei nº 9.986, de 2000.

14.1.2 Os Quadros Específicos – Redistribuído

Com o novo modelo, haveria a convivência entre o pessoal efetivo sob o regime celetista, os servidores requisitados de outras unidades e em exercício provisório ou descentralizado, além dos contratados temporariamente. Restava resolver a questão dos servidores públicos federais regidos pela Lei nº 8.112, de 1990 e dos empregados de empresas públicas federais liquidadas ou em processo de liquidação, regidos pelo regime celetista, que se encontravam exercendo atividades absorvidas pelas agências. Para tanto, a Lei nº 9.986, de 2000, criou, para o primeiro caso, o Quadro de Pessoal Específico e, para a segunda situação, o Quadro de Pessoal em Extinção. Ambos os quadros respeitariam algumas regras, em especial:

- Criação mediante lei;
- A soma dos cargos ou empregos dos quadros não poderá exceder ao número de empregos que forem fixados para o Quadro de Pessoal Efetivo;
- Os quadros têm caráter temporário, extinguindo-se as vagas neles alocadas, à medida que ocorrerem vacâncias;
- À medida que forem extintos os cargos ou empregos dos dois quadros, é facultado à agência o preenchimento de empregos de pessoal concursado para o Quadro de Pessoal Efetivo;
- Se o quantitativo de cargos ou empregos dos quadros for inferior ao Quadro de Pessoal Efetivo, é facultada à agência a realização de concurso para preenchimento dos empregos;
- O ingresso no Quadro de Pessoal Específico será efetuado por redistribuição.

Aproveitando a oportunidade, a Lei nº 9.986, de 2000, criou: (i) o Quadro de Pessoal Específico na Anvisa formado com os servidores redistribuídos para a Agência por força de lei; (ii) os quadros de Pessoal Específico na Anatel, Aneel, ANP e ANS, dentro do limite quantitativo do quadro efetivo de cada agência, com os servidores redistribuídos para cada uma delas até a data da promulgação dessa Lei; e (iii) no âmbito exclusivo da Anatel, dentro do limite de cargos fixados em anexo, o Quadro Especial em Extinção, no regime da Consolidação das Leis do Trabalho, com a finalidade de absorver empregados da Telecomunicações Brasileiras S.A. – TELEBRÁS, que se encontravam cedidos àquela Agência na data da publicação dessa Lei.

Posteriormente, a Lei nº 10.233, de 2001, criou os quadros de Pessoal Específico na Antt e na Antaq, com a finalidade de absorver servidores do Regime Jurídico Único, dos quadros de pessoal do Departamento Nacional de Estradas de Rodagem – DNER e do Ministério dos Transportes. Como nos demais casos, o ingresso nos cargos do Quadro Específico é feito por redistribuição. Em caso de demissão, dispensa, aposentadoria ou falecimento do servidor, fica extinto o cargo por ele ocupado.

A Lei nº 11.182, de 2005, que criou a Anac, criou, igualmente, na mesma, o Quadro de Pessoal Específico, integrado por servidores regidos pela Lei nº 8.112, de 1990, estabelecendo que o quantitativo de servidores ocupantes dos cargos do referido quadro, acrescido dos servidores ou empregados requisitados, não poderá exceder o número de cargos efetivos.

14.1.3 O pessoal das agências sob o regime estatutário

A vigência da Lei nº 9.986, de 2000 foi curta. No final desse mesmo ano, a eficácia dos principais dispositivos da Lei foi suspensa por liminar concedida na ADIN nº 2310. Pendente de apreciação pelo plenário do Supremo Tribunal Federal – STF, o pedido de declaração de inconstitucionalidade acabou perdendo seu objeto em decorrência da entrada em vigor da

Medida Provisória nº 155, de 23 de dezembro de 2003 – transformada na Lei nº 10.871, de 2004 –, que alterou o regime jurídico dos cargos e carreiras das agências reguladoras para o instituído na Lei nº 8.112, de 1990. A mesma Lei produziu alterações na legislação que criou as Agências de Transportes Terrestres – Antt, de Transportes Aquaviários – Antaq, e de Cinema – Ancine substituindo o regime celetista pelo estatutário.

Outra contribuição importante da Lei nº 10.871, de 2004, foi a criação de carreiras e respectivos quantitativos de cargos efetivos para cada agência. Na Tabela 14.2, estão demonstrados os cargos e seus quantitativos, já atualizados por leis posteriores, constituindo a lotação autorizada para cada agência.

Tabela 14.2 – Agências Reguladoras – Número de Cargos Autorizados

Agência	Classe de Cargo	Nº de cargos
Aneel	Especialista em Regulação de Serviços Públicos de Energia	365
	Analista Administrativo	200
	Técnico Administrativo	200
Anatel	Especialista em Regulação de Serviços Públicos de Telecomunicações	720
	Técnico em Regulação de Serviços Públicos de Telecomunicações	485
	Analista Administrativo	250
	Técnico Administrativo	235
ANP	Especialista em Regulação de Petróleo e Derivados e Gás Natural	435
	Especialista em Geologia e Geofísica do Petróleo e Gás Natural	50
	Técnico em Regulação de Petróleo e Derivados e Gás Natural	50
	Analista Administrativo	165
	Técnico Administrativo	80
Anvisa	Especialista em Regulação e Vigilância Sanitária	810
	Técnico em Regulação e Vigilância Sanitária	100
	Analista Administrativo	175
	Técnico Administrativo	150
ANSS	Especialista em Regulação de Saúde Suplementar	340
	Técnico em Regulação de Saúde Suplementar	50
	Analista Administrativo	100
ANA	Técnico Administrativo	70
	Especialista em Recursos Hídricos	239
	Especialista em Geoprocessamento	27
	Analista Administrativo	84
Antt	Técnico Administrativo	45
	Especialista em Regulação de Serviços de Transportes Terrestres	590
	Técnico em Regulação de Serviços de Transportes Terrestres	860
	Analista Administrativo	105
Antaq	Técnico Administrativo	150
	Especialista em Regulação de Serviços de Transportes Aquaviários	220
	Técnico em Regulação de Serviços de Transportes Aquaviários	130
	Analista Administrativo	70
Ancine	Técnico Administrativo	50
	Especialista em Regulação da Atividade Cinematográfica e Audiovisual	150
	Técnico em Regulação da Atividade Cinematográfica e Audiovisual	64
	Analista Administrativo	70
Anac	Técnico Administrativo	76
	Especialista em Regulação de Aviação Civil	922
	Técnico em Regulação de Aviação Civil	394
	Analista Administrativo	307
	Técnico Administrativo	132
TOTAL		9.715

Fonte: Leis nºs 10.768, de 2003; 10.871, de 2004; 11.292, de 2006; 12.094, de 2009; 12.323, de 2010.

Já a Tabela 14.3 apresenta o total de cargos em cada classe para o conjunto das agências. Na classe de cargo de Especialista estão incluídos, além dos em Regulação, os em Geologia e Geofísica do Petróleo e Gás Natural, em Recursos Hídricos e em Geoprocessamento.

Tabela 14.3 – Agências Reguladoras – Lotação Autorizada

Agência	Classe de Cargo	Nº de cargos
TODAS	Especialista	4.868
	Técnico em Regulação	2.133
	Analista Administrativo	1.526
	Técnico Administrativo	1.188
TOTAL		9.715

Fonte: Leis nºs 10.768, de 2003; 11.292, de 2006; 12.094, de 2009; 12.323, de 2010; e PL nº 5.911, de 2009.

14.2 Agência Nacional de Energia Elétrica – Aneel

Na exposição de motivos que acompanhou o projeto de lei que deu origem à Lei nº 9.427, de 1996, instituidora da Aneel, encontra-se a seguinte recomendação sobre a questão dos recursos humanos da Agência:

“A atuação eficaz do novo órgão regulador exige uma estrutura administrativa adequada, com os recursos humanos em quantidade e qualidade compatível com a importância de suas funções institucionais. Nesse sentido, medidas complementares deverão ser adotadas, em conformidade com entendimentos já mantidos com o Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado, destacando-se a criação de cargos de carreira de Fiscal dos Serviços Públicos de Energia Elétrica, com níveis de remuneração compatíveis com o mercado, de forma a possibilitar a seleção de técnicos com a qualificação e a experiência profissional requeridas. Essa medida não dispensará o remanejamento de cargos de nível superior e médio, de outras carreiras existentes na administração federal, bem assim a alocação de cargos em comissão, do Grupo Direção e Assessoramento Superiores – DAS, para possibilitar o início das atividades da autarquia.”

Os quantitativos de cargos efetivos autorizados e ocupados na Aneel estão demonstrados na Tabela 14.4. Dos 765 cargos autorizados, 612 estão ocupados, ou seja, 80%. Considerando que os cargos integrantes do Quadro específico – Redistribuído – 21 – devem ser computados como cargos ocupados, a relação entre postos ocupados e autorizados é um pouco maior: 82,7%. Entre as classes principais de cargos, a menor defasagem entre ocupados e autorizados encontra-se entre os Especialistas em Regulação: 16,4%.

Tabela 14.4 – Aneel – Quantidade de Cargos Efetivos Autorizados e Ocupados

Classes de cargos	Autorizados	Ocupados	%
Especialista em Regulação de Serviços Públicos de Energia	365	305	83,6%
Analista Administrativo	200	158	79,0%
Técnico Administrativo	200	149	74,5%
Subtotal	765	612	80,0%
Quadro específico - Redistribuído		21	
Total	765	633	82,7%

Fonte: Lei nº 10.871, de 2004, e atualizações e levantamento junto à Agência.

Nos quantitativos acima demonstrados não estão considerados 31 servidores de carreira em exercício descentralizado, dos quais 23 ocupam funções comissionadas, bem como outros 61, também ocupantes de funções comissionadas: quinze requisitados de outros órgãos e esferas e 46 sem vínculo com a União. A Agência informa a não existência de colaboradores terceirizados, a não ser os que executam atividades previstas na legislação como passíveis de execução indireta.

As questões de aposentadorias e, especialmente, de cedências de pessoal, motivos de preocupação para algumas agências, não merecem especial atenção por parte da Aneel. De acordo com a Agência, o quadro é jovem, e as aposentadorias terão pouco impacto nos próximos anos. Até o presente ocorreu uma aposentadoria, devendo ocorrer outra em 2013. “Sobre as cessões, a Aneel procura sempre manter um equilíbrio entre o número de servidores cedidos de outros órgãos para a Agência e vice-versa, sendo que atualmente há 18 servidores cedidos para outros órgãos e 16 de outros órgãos atuando na Agência.”

Ainda de acordo com a Agência, “As licenças que podem afetar o quadro são as de saúde e as de capacitação. As de saúde têm sido adequadamente tratadas pela equipe de junta e perícia oficial de entidade parceira e pela equipe de médico/assistente social/nutricionista/psicóloga atuando na Aneel, além de programas que visam à prevenção e tratamento, como exames médicos periódicos, ginástica laboral e acompanhamento da saúde do quadro de servidores. Já as licenças para capacitação, embora tragam impactos de médio prazo, são consideradas como investimentos, pois trazem alto retorno para a Agência e aprimoram a qualificação dos servidores.”

A Aneel considera o número atual de ocupantes das três classes de cargos efetivos como insuficiente frente até mesmo às necessidades atuais. As limitações são encontradas em todas as superintendências. Há demandas junto ao MPOG para a “...liberação de nomeação de 50% a mais de vagas oriundas do último concurso realizado.”

Solicitada a estimar qual seria a lotação necessária tendo em vista as necessidades atuais e em curto e em médio prazos, a Agência apresentou a seguinte proposta:

Tabela 14.5 – Aneel – Quantidade de Cargos Efetivos Necessários

Classes de cargos	Fase atual	Em curto prazo (1 a 2 anos)	Em médio prazo (3 a 5 anos)
Especialistas em Regulação e em Geologia	318	365	
Analista Administrativo	157	200	
Técnico Administrativo	158	200	

Para a fase atual, a Agência defende a reposição das vacâncias havidas. Para isso, é necessário realizar curso de formação para os Especialistas e que seja aprovado pelo MPOG a nomeação de novos técnicos oriundos de vacâncias. O aumento do efetivo em curto prazo é necessário em decorrência do crescimento econômico do país e de necessidades de aprimoramento do marco regulatório

A Agência lembra que a lotação total de 765 servidores é a estabelecida na Lei 10.871, de 2004, promulgada há oito anos, em um contexto em que a economia e o setor elétrico brasileiro eram consideravelmente menores (PIB de R\$ 1,8 trilhão em 2004, ante os R\$ 2,4 trilhões de reais em 2011). A Aneel ressalta ainda as dificuldades em manter a qualidade das fiscalizações por meio dos convênios com Agências Estatuais, sendo necessário que se reveja a estrutura centralizada da Agência e avaliada a necessidade de criação de unidades regionais, o que por si demandaria um aumento no quadro legal. Pontualmente, a Agência aponta as seguintes atividades cuja execução estão relacionadas com o fortalecimento de seu quadro funcional: (i) fiscalização *in loco* das 154 obras prioritárias para o atendimento da demanda de energia das cidades que serão sedes da Copa do Mundo; (ii) Implantação de

novas e permanentes demandas como as redes inteligentes (*Smart Grids*); (iii) novo ciclo de revisão tarifária, que abrangerá 32 distribuidoras; (iv) renovação/licitação de concessões vincendas; (v) execução do Plano Nacional de Eficiência Energética e implantação de Análise de Impacto Regulatório (AIR); (vi) melhoria nos indicadores de qualidade do fornecimento de energia (DEC-FEC) por meio do incremento da fiscalização preventiva; e (vii) crescente participação de fontes renováveis no setor, ampliando o número de agentes, o que demandará maior trabalho nos processos de outorga e fiscalização.

A Agência reconhece “... que embora se tenha a percepção clara de que no médio prazo seja necessário ampliar o quadro previsto em lei, tal dimensionamento demanda estudos mais aprofundados, de forma que qualquer indicação numérica feita no presente momento não possibilitaria uma visão concreta da necessidade futura.”

14.3 Agência Nacional de Telecomunicações – Anatel

Conforme demonstrado no Capítulo 4, seção 7.3.2, a Anatel é constituída de uma força de trabalho composta por 1.586 servidores. As modalidades de vínculos com a Agência e o número de servidores por vínculo é a seguinte: 1.407 (88,7%) são integrantes das carreiras da Agência, dos quais, 371 ocupam funções comissionadas; 35 são servidores em exercício descentralizado, dos quais, 9 são comissionados; seis são servidores em exercício provisório; 95 são servidores requisitados de outros órgãos ou esferas, entre eles 55 comissionados; e 43 ocupam funções comissionadas e não têm vínculo com a União.

A Tabela 14.6 sintetiza o número de cargos efetivos autorizados e ocupados na Anatel, bem como o número de cargos do Quadro específico – Redistribuído. A Lei nº 10.871, de 2004, autoriza 1.690 cargos efetivos nas quatro principais classes. Desses, 1.213 cargos estão ocupados, ou 71,8%. Computando-se os ocupantes do Quadro específico (194), o número de cargos ocupados passa a corresponder a 83,3% das vagas existentes. Nas duas classes de cargos diretamente envolvidos com ações finalísticas – Especialista e Técnico em Regulação –, a proporção é maior: 80,8% e 80,2%, respectivamente. No caso da classe de Técnico Administrativo, apenas 21,7% dos cargos autorizados estão ocupados.

Tabela 14.6 – Anatel – Quantidade de Cargos Efetivos Autorizados e Ocupados

Classes de cargos	Autorizados	Ocupados	%
Especialista em Regulação de Serviços Públicos de Telecomunicações	720	582	80,8%
Técnico em Regulação de Serviços Públicos de Telecomunicações	485	389	80,2%
Analista Administrativo	250	191	76,4%
Técnico Administrativo	235	51	21,7%
Subtotal	1.690	1.213	71,8%
Quadro específico - Redistribuído		194	
Total	1.690	1.407	83,3%

Fonte: Lei nº 10.871, de 2004, e atualizações e levantamento junto à Agência.

Fez-se referência acima aos servidores comissionados. São em número de 478, dos quais 371 (77,6%) pertencem às carreiras da Agência; 64 (13,4%) são servidores em exercício descentralizado ou requisitados de outros órgãos ou esferas; e 43 (9%) não têm vínculo com a União.

No que diz respeito a colaboradores terceirizados, a Agência informa que estes, “... no âmbito do Termo de Ajustamento de Conduta entre a Anatel e o Ministério Público do Trabalho, estão sendo substituídos por servidores concursados, advindos do 4º Concurso Público.” Sobre a terceirização de serviços de tecnologia da informação (TI), permitida pelo Decreto nº 2.271,

de 1997, a Agência ponderou que “... a terceirização intensa de TI não tem sido benéfica para a organização. O conhecimento em sistemas que suportam o negócio não é incorporado à instituição. A proposição da Anatel para o próximo concurso público é de encaminhar um pleito com vagas específicas para servidores com formação em TI, de forma que este conhecimento possa ficar na organização.”

A Agência é categórica quanto aos efeitos nocivos provocados pelos afastamentos de servidores, especialmente, no caso das carreiras mais importantes. Entre os tipos de afastamentos, as cessões são as que criam as maiores dificuldades. Para o enfrentamento do problema, a Anatel propõe o impedimento de cessão nos primeiros três anos do servidor na Agência, bem como, a adoção de requisitos básicos para a cessão, sendo que a identificação do perfil e não do nome do profissional já reduziria a pressão. Igualmente caberia a cessão apenas para o caso da ocupação de cargos de nível DAS 5 para cima. Por derradeiro, propõe a Agência que as vacâncias não deveriam precisar de nova aprovação do MPOG para realização de concurso, pois esta vaga já foi autorizada e, se houver concurso com validade vigente seria mais rápida a reposição do quadro de pessoal; no limite do quadro autorizado, o MPOG deveria autorizar a realização do concurso público tempestivamente.

A Agência considera insuficiente o número atual de ocupantes de cargos efetivos para as necessidades da fase atual e, na ausência de novas nomeações, também em curto e médio prazos. No Capítulo 4, seção 4.3.3, deste estudo, encontra-se a relação das unidades, áreas e funções onde, no entendimento da Agência, há carência de servidores. Resumidamente, pode-se citar:

Na fase atual, são encontradas deficiências de pessoal nas superintendências finalísticas; nas assessorias; Procuradoria; Corregedoria; Auditoria Interna; e nas unidades regionais. Entre as funções em falta podem ser apontadas: fiscais; gestores de projetos, processos e contrato; atendentes de demandas de usuários nas unidades regionais; pesquisadores de preço; profissionais especializados em licitações e contratos; analistas de negócio em tecnologia da informação; analistas administrativos com formação em gestão por competência e dimensionamento de força de trabalho. Igualmente, há limitações no número de funções de confiança nas unidades regionais. No segmento de terceirizados, há carência de profissionais de TI, de pessoal de apoio administrativo e de brigadistas.

Em curto prazo, haverá limitações de pessoal nas superintendências de Fiscalização e de Administração e Finanças, tanto na sede como nas unidades regionais e na Procuradoria. Quanto às funções, devem ser apontados os profissionais especializados em licitações e contratos, entre eles, pregoeiros. Entre os terceirizados, pessoal de TI e de apoio administrativo.

Em médio prazo, as superintendências finalísticas demandarão pessoal especializado em áreas como: planejamento estratégico; análise de impacto regulatório; projetos institucionais e de universalização com uso de recursos do FUST; radiodifusão; auditoria tributária e fiscalização de serviços; resolução de conflitos; custos da prestação dos serviços; análise de mercado; ajustamento de conduta de operadoras; interação institucional e educação para o consumo dos serviços; área de gestão do conhecimento e da informação; e gestão de custos.

Solicitada a fazer uma estimativa sobre qual seria a lotação necessária face às necessidades atuais e, também, em curto e médio prazos, a Agência apresentou os seguintes quantitativos:

Tabela 14.7 – Anatel – Quantidade de Cargos Efetivos Necessários

Classes de cargos	Fase atual	Em curto prazo (1 a 2 anos)	Em médio prazo (3 a 5 anos)
Especialista em Regulação	720	720	792
Técnico em Regulação	485	485	533
Analista Administrativo	250	250	275
Técnico Administrativo	235	235	258

Para a fase atual e em curto prazo, a Agência preferiu indicar os quantitativos que constituem a lotação prevista na Lei nº 10.871, de 2004. Para as necessidades em médio prazo, considerou-se um incremento de 10% sobre o quadro autorizado atual. A Anatel reconhece que, para definições mais precisas sobre as necessidades futuras, é recomendável aguardar a implantação do novo modelo organizacional que a Agência espera iniciar ainda em 2013.

Investigando a preparação do governo brasileiro no setor de telecomunicações para a Copa do Mundo 2014, particularmente as ações a serem efetuadas pela Anatel, o Tribunal de Contas da União – TC 028.470/2012-5 – produziu detalhado relatório onde ficaram bem caracterizadas as carências de pessoal da Agência. No levantamento do estado atual das ações/projetos para a Copa do Mundo, a Superintendência de Administração Geral – SAD da Anatel “... declarou que o seu quadro de pessoal não é suficiente e que a carência de pessoal alcança também a Superintendência de Serviços Privados – SPV e a Superintendência de Radiofrequência e Fiscalização – SRF”.

A SAD, por meio da Gerência-Geral de Talentos de Desenvolvimento Organizacional, a respeito da defasagem da força de trabalho, decorrente do não preenchimento de todo o quadro de pessoal, acrescentou as seguintes informações:

- “Existiam 182 vagas em aberto em 19/9/2012.”
- “Está em realização o 4º Concurso Público destinado ao preenchimento de 42 vagas de Técnico Administrativo, com previsão de nomeação em janeiro de 2013, e de quatro vagas de Analista Administrativo, com previsão de nomeação em março de 2013.”
- “Foi realizada contratação de prestação de serviço de apoio administrativo, com foco em atribuições não coincidentes com aquelas reservadas a servidores, para viabilizar a liberação de servidores de atividades pouco complexas.”
- “Está em curso projeto de reestruturação que tem como princípio a possibilidade de ampliar a produtividade ao estabelecer uma organização das atividades baseada em processos.”
- “Estimar as necessidades de pessoal da Agência, com vistas a reforço de pessoal para a SAD, SPV e SRF, requer estudo sistêmico de dimensionamento da força de trabalho e a Agência está avaliando a melhor abordagem e o momento mais adequado para tal estudo, em virtude do projeto de reestruturação.”
- “Estuda-se, na Gerência-Geral de Gestão da Informação, projeto de planejamento da força de trabalho, previsto para ser concluído em junho de 2013, que fundamentará pleito de concurso público contemplando especialidades específicas para a área.”
- “Não houve formalização de um pedido para um novo concurso junto ao Ministério do Planejamento.”

Em resposta à consulta do TCU, a SAD “argumentou que a solicitação de concurso público para atender à demanda específica dos projetos relacionados à Copa do Mundo não

seria uma alternativa adequada, 'tendo em vista a dificuldade de formar, em curto espaço de tempo, um profissional em assuntos de alta complexidade técnica, como por exemplo, engenharia de espectro'. Complementou também que 'um recém-concursado não conseguiria contribuir no mesmo nível que os profissionais já formados que compõem o quadro da Agência, a menos que tenha alguma experiência prévia no setor de telecomunicações, o que não é o mais comum no perfil dos concursados'".

No mesmo memorando ao TCU, a SAD reforçou a necessidade de recomposição da força de trabalho da Anatel com os seguintes argumentos:

- "Nos últimos anos, a Anatel vem defendendo a recomposição da sua força de trabalho e expansão de seu quadro de vagas em função da ampliação de suas atividades, seja pelo crescimento contínuo do setor de telecomunicações ao longo das últimas décadas, ou pela incorporação de novas atividades por Leis e/ou acordos de cooperação com o Ministério das Comunicações (MC). São exemplos disso o constante no art. 32, § 7º, da Lei nº 11.652, de 7 de abril de 2008, que determinou à Anatel a recepção das atividades voltadas à arrecadação, fiscalização e instrução de processos administrativos fiscais de Contribuição para o Fomento da Radiodifusão Pública (CFRP), bem como o acordo de cooperação técnica assinado com o MC para análise de processos técnicos de engenharia referentes à fase de pós-outorga dos serviços de radiodifusão. Cabe ressaltar que a Anatel assumiu essas novas atividades sem que tenha ocorrido qualquer tipo de ampliação em seu quadro pessoal."
- "Além da ampliação das atividades, a Agência defende a recomposição da sua força de trabalho em virtude da grande evasão de servidores decorrentes de vacâncias, exonerações, aposentadorias e retorno dos empregados à Telebrás, com sua reativação. Desde 2009, ano de realização do último concurso, houve 105 (cento e cinco) desligamentos de servidores efetivos na Agência (excluídos empregados Telebrás), o que representa quase 10% do quadro aprovado de vagas da Anatel. Somente no ano de 2012, até o mês de outubro, já foram efetuados 21 (vinte e um) desligamentos."

Complementando, a SAD "mencionou que, após a conclusão da reorganização da estrutura da Agência, que se iniciará com a publicação de seu novo Regimento Interno, será implementado um projeto de dimensionamento de força de trabalho. Tal projeto embasará um 'pedido de novo concurso público para suprir o déficit de pessoal e, se for o caso, expandir o quadro de vagas'".

Entre as conclusões apontadas pelo TCU a respeito da questão de pessoal, encontram-se as seguintes:

- "Considerando a rapidez da evolução de tecnologias na área de TI e a especificidade de procedimentos previstos pela IN 04/2010, é natural a resistência da SAD em aproveitar servidores de outras áreas da Anatel. Cabe, contudo, reforçar que há déficit de pessoal na área e que atrasos na execução dos projetos podem ocorrer devido a esse problema."
- "Isso posto, e considerando a complexidade inerente às contratações necessárias para a execução dos projetos discriminados no Caderno de Orçamento, juntamente com as dificuldades de pessoal enfrentadas pelos diversos setores da Agência envolvidos em tais contratações, conclui-se que a Agência enfrentará dificuldades em implementar tempestivamente a parte que lhe cabe do compromisso assumido pelo Brasil de apresentar uma moderna estrutura de telecomunicações."
- "Com relação ao quadro de pessoal da Agência, tanto a Procuradoria Federal Especializada da Anatel quanto a SAD apontaram para a insuficiência de seus quadros perante a demanda originada pela Copa do Mundo."

- “A SAD, como responsável pela gestão de pessoal da Agência, demonstrou falta de planejamento ao não se preparar, por meio de novo concurso público ou realocação interna de servidores, para as demandas vindouras com a Copa do Mundo. Além do concurso atual não atender à demanda da agência, não há nova solicitação de concurso protocolada no Ministério do Planejamento. A SAD afirma que fará um estudo da necessidade no segundo semestre de 2013 para embasar um pedido de concurso.”
- “Dessa forma, entende-se relevante recomendar à Agência que adote providências para recompor a força de trabalho, em especial nas áreas afetadas aos projetos para a Copa do Mundo, mesmo que por remanejamento.”

14.4 Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis – ANP

Conforme os dados da Tabela 14.8, a ANP conta com 780 cargos efetivos, distribuídos em cinco classes, autorizados pela Lei nº 10.871, de 2004,. Destes, 533 estão ocupados, ou seja, 68,3%. Computados os cargos do quadro específico, o percentual de cargos ocupados é maior em dez por cento: 78,1%. Nas duas classes de especialistas, a proporção de cargos ocupados frente aos autorizados é menor: 65,3% para os Especialistas em Regulação de Petróleo e Derivados e Gás Natural, e apenas 38% para os Especialistas em Geologia e Geofísica do Petróleo e Gás Natural.

Tabela 14.8 – ANP – Quantidade de Cargos Efetivos Autorizados e Ocupados

Classes de cargos	Autorizados	Ocupados	%
Especialista em Regulação de Petróleo e Derivados e Gás Natural	435	284	65,3%
Especialista em Geologia e Geofísica do Petróleo e Gás Natural	50	19	38,0%
Técnico em Regulação de Petróleo e Derivados e Gás Natural	50	37	74,0%
Analista Administrativo	165	129	78,2%
Técnico Administrativo	80	64	80,0%
Subtotal	780	533	68,3%
Quadro específico - Redistribuído		76	
Total	780	609	78,1%

Fonte: Lei nº 10.871, de 2004, e atualizações e levantamento junto à Agência.

Do total de 609 integrantes dos cargos de carreira da Agência, 210, ou 34,5%, ocupam funções comissionadas. Por outro lado, dos 330 ocupantes dessas funções comissionadas, 107, ou 32,4%, são servidores requisitados de outros órgãos ou esferas (32), ou, ainda não possuem vínculo com a União (75).

Na data do presente levantamento, a ANP contava com 191 colaboradores terceirizados, dos quais 102 são executores de atividades próprias de servidores efetivos e 89 executam outras atividades, além daqueles que prestam os serviços previstos na legislação como passíveis de execução indireta. Os 102 colaboradores terceirizados são Assistentes Administrativos e os 89 são Secretárias. A respeito dos terceirizados do primeiro grupo, a Agência argumentou: “Os terceirizados que ocupam o posto de Assistente Administrativo executam algumas atribuições típicas de servidores ocupantes de cargo efetivo, em razão de imperiosa necessidade e insuficiência de servidores concursados ou contratados temporariamente para atender à demanda de serviço. A expectativa é de que tal posto seja extinto com a aprovação do Projeto de Lei nº 5.911, de 2009, e o conseqüente ingresso de novos servidores de nível médio.”

O Relatório de Gestão de 2011, apresentado pela Agência ao TCU, quantificou em 24 o número de aposentados pela ANP desde a sua constituição. Esse número é atualizado para

29, com os aposentados em 2012, conforme os dados da Tabela 5.9 deste Relatório. Considerados os servidores que integram as carreiras da Agência, há 35 servidores com idade superior a 60 anos, representando 5,7% do total de 609 integrantes das carreiras. A Agência ponderou que “Boa parte dos servidores do Quadro Específico já reúne condições para se aposentar.” Trata-se de 17 servidores com mais de 60 anos. Há, ainda, 45 servidores do Quadro Específico na faixa de idade entre 51 e 60 anos. A maior parte dos servidores em condições de aposentadoria está lotada na Superintendência de Fiscalização do Abastecimento – SFI.

Para a Agência, há limitações pontuais quanto ao número atual de servidores nas classes de cargos principais. Sem a admissão de novos servidores nessas classes, as limitações se acentuarão em curto prazo, com insuficiência de Especialistas e, em médio prazo, de Analistas Administrativos e, também, em funções de confiança.

Em face à ampliação de suas atribuições, a Agência indica que as insuficiências “... serão notadas, com maior efeito, nas SFI (Superintendência de Fiscalização do Abastecimento), SSM (Superintendência de Segurança Operacional e Meio Ambiente, de Refino) e SRP (Superintendência de Refino e Processamento de Gás Natural); e SAB (Superintendência de Abastecimento).”

Ponderou ainda, a Agência: “Para os próximos 3 a 5 anos, mantendo-se o atual quantitativo de servidores, é provável a Agência enfrente problemas para cumprir sua missão institucional e seja incapaz de atingir as metas estipuladas pelo governo. As limitações estariam presentes tanto nas unidades que executam ações-fim, quanto naquelas responsáveis pelas ações-meio.”

A respeito da ampliação do número de cargos autorizados, a ANP aduziu o seguinte: “Um estudo realizado no último ano, com a participação de todas as Diretorias e Superintendências, estimou que seria necessário criar 335 novos cargos (147 Analistas Administrativos e 188 Especialistas em Regulação) para executar o volume de trabalho esperado para os próximos anos. Para os cargos de nível médio, tramita na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 5.911, de 2009, que cria 30 cargos de Técnicos Administrativos e 150 cargos de Técnicos em Regulação.”

A Tabela 14.9 traz proposta com o número de cargos que, no entendimento da Agência, seriam necessários para a fase atual, e, também, em curto e médio prazos.

Tabela 14.9 – ANP – Quantidade de Cargos Efetivos Necessários

Classes de cargos	Fase atual	Em curto prazo (1 a 2 anos)	Em médio prazo (3 a 5 anos)
Especialistas em Regulação e em Geologia	430	485	670
Técnico em Regulação	40	120	200
Analista Administrativo	150	165	300
Técnico Administrativo	65	90	110

A ANP justificou assim o seu pleito: “Para a fase atual, considera-se necessário o quadro de hoje mais os servidores que ingressarão com o concurso a ser realizado nos próximos meses (115 Especialistas em Regulação, 15 Especialistas em Geologia e 22 Analistas Administrativos). Em curto prazo, espera-se o ingresso dos servidores de nível médio após a aprovação do Projeto de Lei nº 5.911, de 2009 e o quadro de cargos de nível superior completo. Para médio prazo, o ideal seria a criação de novas vagas de Especialistas em Regulação e Analistas Administrativos”.

14.5 Agência Nacional de Vigilância Sanitária – Anvisa

O plano de carreira e cargos da Anvisa, criado pela Lei nº 10.871, de 2004,, é constituído por quatro classes e 1.235 cargos, conforme demonstrado na Tabela 14.10. Estão devidamente ocupados 921 cargos, o que corresponde a 74,6% da lotação autorizada. Em três das classes o percentual de ocupação é maior; a proporção total é menor, porque nenhum dos cargos de Técnico em Regulação foi até agora ocupado.

Integram ainda as carreiras da Agência, os cargos que constituem o Quadro específico formado pelo pessoal originário de outros órgãos e redistribuído para a Agência. Computados os integrantes do Quadro específico, o número de cargos ocupados passa a ser 1.888, superior em 53% à lotação autorizada. Essa situação é única entre as agências e só ocorre no caso da Anvisa. De acordo com a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, o somatório dos cargos do Quadro específico com os cargos providos no quadro de pessoal efetivo de cada agência reguladora não poderá ser superior aos quantitativos totais de cargos do quadro de pessoal efetivo até 27 de abril de 2006. Considerando que, no caso da Anvisa, o total seria superior, a lei citada abriu exceção e permitiu que o cômputo considerasse apenas os cargos de nível superior.

Tabela 14.10 – Anvisa – Quantidade de Cargos Efetivos Autorizados e Ocupados

Classes de cargos	Autorizados	Ocupados	%
Especialista em Regulação e Vigilância Sanitária	810	653	80,6%
Técnico em Regulação e Vigilância Sanitária	100	0	0,0%
Analista Administrativo	175	146	83,4%
Técnico Administrativo	150	122	81,3%
Subtotal	1.235	921	74,6%
Quadro específico - Redistribuído		967	
Total	1.235	1.888	152,9%

Fonte: Lei nº 10.871, de 2004, e atualizações e levantamento junto à Agência.

Dos 921 servidores que integram o quadro de pessoal efetivo da Agência, 204 são comissionados; dos 967 servidores do Quadro específico, o número de comissionados é de 124. Entre os comissionados, encontram-se, ainda, 12 servidores de carreira em exercício descentralizado; 28 requisitados de outros órgãos ou esferas; e 44 que não possuem vínculo com a União.

Desde 2006, quando firmou com o Ministério Público do Trabalho o Termo de Conciliação Judicial – TCJ, a Agência vem substituindo por ocupantes de cargos efetivos os colaboradores terceirizados que não são executores de atividades previstas no Decreto nº 2.271, de 1997. Restam 240 colaboradores nos seguintes postos de trabalho: 133 assistentes administrativos; 87 secretárias; e 20 secretárias-executivas.

De acordo com a Agência, presentemente, o Ministério Público do Trabalho analisa a possibilidade de os serviços de Técnico em Secretariado e de Secretária-Executiva continuarem a ser terceirizados. Aceita esta alternativa e considerando a aprovação do Projeto de Lei nº 5.911, de 2009, que tramita no Congresso Nacional, contendo mais cinquenta novas vagas do cargo de Técnico Administrativo, a Agência necessitaria de somente 93 cargos de Técnico Administrativo para extinguir na totalidade os contratos de terceirização.

Outro tema que merece atenção especial, tanto dos dirigentes da Agência como dos órgãos centrais de supervisão, é o processo acelerado de redução da força de trabalho da Anvisa, em decorrência, principalmente, do elevado número de aposentadorias no âmbito do Quadro específico – Redistribuído. Conforme os dados apresentados na Tabela 6.5, seção 6.3.2 deste Capítulo, dos 967 servidores integrantes do Quadro específico, 755 possuem mais

de 51 anos de idade e 167, mais de sessenta. A propósito, a Agência comunicou o Ministério do Planejamento a respeito do cenário extremamente preocupante em relação à força de trabalho, considerando que, até 2014, poderão se aposentar 617 servidores integrantes do Quadro específico, cujos cargos são extintos por ocasião da aposentadoria.

A Agência considera que o número de Especialistas em Regulação, Analistas Administrativos e Técnicos Administrativos é suficiente, mas com limitações pontuais, tanto para a fase atual como para curto e médio prazos. Já no caso dos Técnicos em Regulação, o número é insuficiente até mesmo na fase atual. O número de integrantes do quadro específico foi, igualmente considerado como tendo limitações pontuais. Nas palavras do representante da Agência, “As limitações se encontram na sede e nas unidades regionais, considerando a previsão de aposentadorias dos servidores do Quadro Específico. No caso do cargo de Técnico em Regulação ainda não foi realizado concurso para este cargo na Anvisa.”

A respeito da apresentação de estimativas sobre os quantitativos para a lotação autorizada que representasse a superação das limitações pontuais, a Agência ponderou que se encontra em realização estudo de dimensionamento da força de trabalho, sendo de todo recomendável aguardar-se a conclusão dessas avaliações.

Considerando, entretanto, que há defasagem entre o número de cargos autorizados e ocupados no quadro de pessoal efetivo, indagou-se sobre as providências que vem sendo tomadas junto aos órgãos centrais supervisores. Em resposta, observou a Agência: “A Anvisa vem sistematicamente solicitando ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – MPOG a criação de cargos para extinguir os contratos terceirizados, bem como em razão da previsão de aposentadorias dos servidores integrantes do Quadro Específico. Consta-se que não há uma metodologia desenvolvida no âmbito do Governo Federal para dimensionar a força de trabalho, pois mesmo diante da constatação de que o Quadro Específico tende a desaparecer nos próximos 10 anos, ou seja, metade da força de trabalho hoje existente, não se percebe nenhuma maior atenção por parte da Secretaria responsável por este tema naquele órgão no que se refere à Anvisa.”

As gestões da Agência junto do MPOG acabaram obtendo resultado, pois, em 3-12-2012, por intermédio da Portaria MP nº 584, foi autorizada a realização de concurso público para o preenchimento de 165 vagas no quadro de pessoal efetivo da Agência. Em 4-3-2013, nova Portaria do MPOG reformulou a portaria anterior incrementando o número de cargos a serem providos pelo concurso, que passou para 314, assim distribuídos: Especialista em Regulação e Vigilância Sanitária: 157; Analista Administrativo: 29; Técnico em Regulação e Vigilância Sanitária: 100; e Técnico Administrativo: 28. Com a nova autorização e a incorporação dos aprovados no concurso, a Agência passará a ter ocupados todos os cargos de pessoal efetivo criados pela Lei nº 10.871, de 2004,.

14.6 Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS

Viu-se no Capítulo 7, seção 7.3.2, que a ANS conta com uma força de trabalho composta de 1.075 entre servidores e colaboradores. Destes, 495 integram quadros de carreira da Agência e os demais são servidores de carreira em exercício descentralizado e requisitados de outros órgãos ou esferas, contratados temporariamente, colaboradores terceirizados e, também, ocupando funções comissionadas, servidores sem vínculo com a União.

Para a ANS, a Lei nº 10.871, de 2004, criou quatro classes de cargos efetivos totalizando 560 cargos. Destes, estão ocupados 477, ou seja, 85,2%. Os números de cargos autorizados e ocupados em cada classe estão indicados na Tabela 14.11. Com o cômputo dos cargos do Quadro específico – Redistribuído, a proporção de cargos ocupados é ligeiramente maior: 88,4%. A classe de Técnico em Regulação de Saúde Suplementar possui o maior

percentual de ocupação: 94%. A menor proporção de ocupação está na classe de Técnico Administrativo com 68,6%.

Tabela 14.11 – ANS – Quantidade de Cargos Efetivos Autorizados e Ocupados

Classes de cargos	Autorizados	Ocupados	%
Especialista em Regulação de Saúde Suplementar	340	313	92,1%
Técnico em Regulação de Saúde Suplementar	50	47	94,0%
Analista Administrativo	100	69	69,0%
Técnico Administrativo	70	48	68,6%
Subtotal	560	477	85,2%
Quadro específico - Redistribuído		18	
Total	560	495	88,4%

Fonte: Lei nº 10.871, de 2004, e atualizações e levantamento junto à Agência.

Do total de 495 integrantes dos cargos de carreira da Agência, 118, ou 23,8%, ocupam funções comissionadas. Por outro lado, dos 184 ocupantes dessas funções comissionadas, 56, ou 30,4%, são servidores requisitados de outros órgãos ou esferas (33), ou, ainda não possuem vínculo com a União (23).

O número de servidores com contratos temporários é de 78 e o de colaboradores terceirizados, 414. No caso destes últimos, a Agência foi indagada sobre se existem casos, tal como notoriamente se verifica em outros órgãos públicos, de terceirizados exercendo funções atinentes a cargos efetivos em razão de imperiosa necessidade e insuficiência de servidores concursados ou contratados temporariamente para atender à demanda de serviço. Resposta da Agência: “Não existe, pois as atribuições dos colaboradores terceirizados em nada se confundem com as atribuições típicas dos servidores efetivos da ANS. Uma vez que realizam tarefas subsidiárias de apoio ao trabalho dos servidores, sendo de pequeno grau de complexidade”. A título de ilustração, a Agência indicou sete funções que representariam essas tarefas subsidiárias: auxiliar de serviços operacionais, secretária de diretoria, secretária I, secretária II, recepcionista, telefonista e contínuo.

No que diz respeito à redução de sua força de trabalho em decorrência de aposentadorias, cedências, cessões, licenças etc., a Agência ponderou que “... não sofre com esta redução, pois o percentual de aposentadorias, cessões, licenças e etc., ainda é muito pequeno”. O Relatório de Gestão de 2011, apresentado pela Agência ao TCU, quantificou em 6 o número de aposentados pela ANS desde a sua constituição. Esse número é atualizado para 12, com os aposentados em 2012, conforme os dados da Tabela 7.9 deste Relatório. De um total de 495 servidores das carreiras da Agência, presentemente há seis servidores, ou 1,2%, com 60 anos ou mais.

Exceção feita aos colaboradores terceirizados, cujo número foi apontado como suficiente, a Agência considerou insuficiente, para as necessidades atuais, o número de servidores em todos os cargos e nas outras modalidades de vínculo, como contratados temporariamente e nas funções de confiança. Existiria a necessidade de maior número de servidores em todas as áreas da Agência.

A Tabela 14.12 apresenta uma projeção, elaborada pela Agência, do número de cargos efetivos necessários na fase atual e em curto e médio prazos.

Tabela 14.12 – ANS – Quantidade de Cargos Efetivos Necessários

Classes de cargos	Fase atual	Em curto prazo (1 a 2 anos)	Em médio prazo (3 a 5 anos)
Especialistas em Regulação	313	340	467
Técnico em Regulação	47	50	94

Analista Administrativo	69	100	187
Técnico Administrativo	48	70	169

A Agência justificou assim a proposta: “Em curto prazo informamos o quantitativo de servidores que ingressarão na Agência através do concurso que será realizado em 2013. Em médio prazo o aumento do quantitativo de cargos da Lei nº 10.871, de 2004, que foi solicitado ao Ministério do Planejamento – MPOG desde 2009.”

Os quantitativos indicados na coluna ‘fase atual’ correspondem exatamente ao número de servidores existentes hoje no quadro efetivo. Já a lotação necessária em curto prazo reproduz os quantitativos estabelecidos pela Lei nº 10.871, de 2004. Para as necessidades de médio prazo, os quantitativos solicitados para cada uma das quatro classes de cargos correspondem a incrementos de 37,4%, 88,0%, 87,0% e 141,4%, respectivamente, sobre os números da lotação autorizada na Lei nº 10.871, de 2004,.

No que se refere às iniciativas tomadas visando obter autorização para a realização de concursos, bem como, para o aumento do número de cargos autorizados, a Agência informou: “Concursos: foi autorizado o concurso público para o preenchimento de 82 vagas, através de Portaria nº 610, de 11 de dezembro de 2012, publicada no DOU de 12-12-1912, referente à complementação da lei. O aumento do quantitativo de cargos da Lei nº 10.871, de 2004, vem sendo solicitado ao MPOG desde 2009.”

14.7 Agência Nacional de Água – ANA

De acordo com os dados da seção 8.3.2, do Capítulo 8, a ANA contava no final de 2012 com 527 entre servidores e colaboradores terceirizados. Nesse número estão compreendidos 266 ocupantes de cargos carreiras da Agência, comissionados ou não; quatro do Quadro específico – Redistribuído; dez servidores de carreira em exercício descentralizado e em exercício provisório, sendo seis comissionados. O número de colaboradores terceirizados era de 185.

As Leis nºs 10.768, de 2003 e 10.871, de 2004, estabeleceram para a Agência quatro classes de cargos efetivos, totalizando 395 cargos. Destes, estão ocupados 266, ou seja, 67,3%. Os quantitativos de cargos autorizados e ocupados em cada classe estão indicados na Tabela 14.13. Com o cômputo dos quatro cargos do Quadro específico – Redistribuído, a proporção de cargos ocupados é ligeiramente maior: 68,4%. A classe de Especialista em Geoprocessamento possui o maior percentual de ocupação: 92,6%. A proporção de ocupação dos cargos de Analistas Administrativos é de 53,6% e na classe de Técnico Administrativo nenhum dos cargos está ocupado.

Tabela 14.13 – ANA – Quantidade de Cargos Efetivos Autorizados e Ocupados

Classes de cargos	Autorizados	Ocupados	%
Especialista em Recursos Hídricos	239	196	82,0%
Especialista em Geoprocessamento	27	25	92,6%
Analista Administrativo	84	45	53,6%
Técnico Administrativo	45	0	0,0%
Subtotal	395	266	67,3%
Quadro específico - Redistribuído		4	
Total	395	270	68,4%

Fonte: Leis nº 10.768 de 2003 e 10.871, de 2004, e levantamento junto à Agência.

Do total de 270 integrantes dos cargos de carreira da Agência, 64, ou 23,7%, ocupam funções comissionadas. Por outro lado, dos 132 ocupantes dessas funções comissionadas, 25, ou 18,9%, são servidores requisitados de outros órgãos ou esferas; e 37 (28%) não possuem vínculo com a União.

Dos 185 colaboradores terceirizados, a Agência reconhece que 64 deles são executores de atividades próprias de cargo efetivo. Conforme o Relatório de Gestão de 2011, o MPOG, nos termos da Portaria nº 43, de 16-2-2012, autorizou a Agência a realizar concurso público para 45 cargos de Técnico Administrativo do respectivo quadro de pessoal, condicionada à substituição dos trabalhadores terceirizados contratados. A Portaria estabeleceu o prazo de seis meses para publicação do edital de abertura do concurso público. O edital do concurso foi publicado em 13-8-2012 e as provas realizadas em 11-11-2012. Presentemente, os aprovados foram convocados para a perícia médica. Os demais 121 terceirizados são, na nomenclatura da Agência, assistentes operacionais nas áreas de apoio administrativo.

Sobre a redução de sua força de trabalho em decorrência de aposentadorias, cedências, cessões, licenças etc., a Agência observou que esses afastamentos atingem a todas as unidades da instituição e vem representando redução significativa da força de trabalho, já que atualmente há 33 servidores afastados, cedidos ou licenciados, o que representa 10,7% do quadro efetivo. Com o objetivo de reduzir os efeitos negativos da redução do efetivo funcional, a Agência sugere a regulamentação interna das cessões mediante a edição de norma específica, que limite em 5% dos cargos providos o número de servidores que poderão ser cedidos.

A Agência considerou o número de Especialistas em Recursos Hídricos e em Geoprocessamento como suficiente apenas para a fase atual; em curto prazo, o número de Especialistas será suficiente, mas com limitações pontuais, e será insuficiente em médio prazo. O número de Analistas Administrativos foi considerado insuficiente para os três períodos objeto da consulta. Apesar de previstos em lei, os 45 cargos de Técnicos Administrativos da Agência até hoje não foram providos, por isso foram apontados como insuficientes. O número de colaboradores terceirizados e de ocupantes de funções de confiança, tanto na fase atual, como em curto e médio prazos foi considerado pela Agência como suficiente tendo em vista as necessidades.

A respeito do número de cargos estabelecidos na legislação que instituiu as classes de cargos, a Agência, de maneira coerente com a avaliação anterior, considera como suficiente a lotação autorizada para as classes de Especialistas, e insuficiente nas classes de Analistas e Técnicos Administrativos. Na opinião da Agência, o problema será equacionado com o provimento das vagas existentes de Analistas Administrativos e com a aprovação do PL nº 5.911, de 2009, que propõe criar 100 vagas de Técnico Administrativo.

Resumindo, a Agência apresentou os seguintes números, compondo a lotação necessária para a fase atual e para as necessidades de curto e médio prazos:

Tabela 14.14 – ANA – Quantidade de Cargos Efetivos Necessários

Classes de cargos	Fase atual	Em curto prazo (1 a 2 anos)	Em médio prazo (3 a 5 anos)
Especialista em Recursos Hídricos	206	219	239
Especialista em Geoprocessamento	26	27	-
Analista Administrativo	52	68	84
Técnico Administrativo	-	45	145

No caso dos Especialistas, a Agência não estimou novos quantitativos de cargos. No caso da classe de Analista Administrativo, a proposta da Agência é, progressivamente,

preencher as vagas já autorizadas (84), o que seria alcançado em médio prazo. Para os Técnicos Administrativos, a pretensão da Agência é, em curto prazo, nomear os 45 aprovados no concurso em fase final de realização e, em médio prazo, ver aprovado o pleito de ampliação da lotação com mais 100 cargos, com base no Projeto de Lei nº 5.911, de 2009, em apreciação na Câmara dos Deputados e já aprovado em algumas comissões.

No caso dos Especialistas em Recursos Hídricos, a Agência estimou para a fase atual e em curto prazo apenas um pequeno incremento de servidores com o objetivo de suprir as carências determinadas, principalmente, pelas cedências. Em médio prazo, seria necessário preencher todas as vagas autorizadas, isto é: 239. No caso dos Especialistas em Geoprocessamento, o pleito da Agência é obter a complementação estabelecida no quadro autorizado, ou seja, ocupar os 27 cargos. Para os cargos das áreas administrativas foram indicados novos quantitativos de maneira a prover, em médio prazo, todos os 84 cargos de Analistas Administrativos e, em curto prazo, os 45 cargos de Técnicos Administrativos. Os novos cem cargos de Técnico Administrativo previstos para atender as necessidades em médio prazo dependem da aprovação do Projeto de Lei nº 5.911, de 2009, em apreciação na Câmara dos Deputados. A Agência justifica esse incremento como resultado do “aumento da demanda das atividades da área administrativa.”

14.8 Agência Nacional de Transportes Terrestres – Antt

A Tabela 14.15 sintetiza o número de cargos efetivos autorizados e ocupados na Antt, bem como o número de cargos do Quadro Específico – Redistribuído. A Lei nº 10.871, de 2004, autorizou para a agência 1.705 cargos efetivos nas quatro principais classes. Desses, 875 estão ocupados, ou 51,3%. Dentre as dez agências, a Antt é aquela com a menor relação entre cargos efetivos autorizados e ocupados. Computando-se os ocupantes do Quadro Específico – 158 –, o número de cargos ocupados passa a corresponder a 60,6% das vagas existentes. Na classe de Especialista em Regulação encontra-se a menor proporção entre cargos ocupados em relação aos autorizados: 34,1%. Na classe de Analista Administrativo, a mesma relação é também baixa: 39%. Entre os Técnicos em Regulação e Administrativos a relação é maior: 62,1% e 66%, respectivamente.

Tabela 14.15 – Antt – Quantidade de Cargos Efetivos Autorizados e Ocupados

Classes de cargos	Autorizados	Ocupados	%
Especialista em Regulação de Serviços de Transportes Terrestres	590	201	34,1%
Técnico em Regulação de Serviços de Transportes Terrestres	860	534	62,1%
Analista Administrativo	105	41	39,0%
Técnico Administrativo	150	99	66,0%
Subtotal	1.705	875	51,3%
Quadro específico - Redistribuído		158	
Total	1.705	1.033	60,6%

Fonte: Lei nº 10.871/2004 e atualizações e levantamento junto à Agência.

A Agência conta, ainda, com 18 servidores de carreira em exercício descentralizado, 92 requisitados de outros órgãos e esferas e 149 sem vínculo com a União. Desse grupo, ocupam funções comissionadas: nove servidores em exercício descentralizado, 86 requisitados e todos os servidores sem vínculo com a União. Frente ao número total de servidores da Agência – 1.292 –, tanto o número de requisitados e, especialmente, o de servidores sem vínculo com a União é bastante alto. Este último, por exemplo, corresponde a mais de 10% da força de trabalho total.

Os afastamentos por conta de cessões, afastamentos, licenças remuneradas e licenças não remuneradas foram apontados pela Agência como agravantes da insuficiência de servidores. Presentemente são 62 os servidores afastados, dos quais 38 cedidos. Destes, 22

foram requisitados sob a égide do art. 93, II, da Lei nº 8.112, de 1990. Os efeitos das cessões são especialmente graves, porque a maior parte dos cedidos – 21 – são Especialistas em Regulação, ou seja, integrantes da principal carreira da Agência, que por vez, é a carreira com o menor índice de cargos ocupados frente aos autorizados.

Para diminuir o impacto das requisições, a Agência sugere “... que o Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil – SIPEC atue no sentido de orientar pela devolução dos servidores da Antt, vez que, atualmente, TCU, CGU e MPU manifestaram-se pelo entendimento demonstrado pela Antt, no sentido de que apesar do caráter irrecusável do instituto da requisição, este deve ser utilizado de forma razoável de forma a evitar embaraços aos serviços prestados pelas entidades cedentes; o órgão requisitante, ao utilizar-se desta prerrogativa, deve observar o caráter temporário, por prazo certo e sem identificação nominal de servidores, de modo que o instituto da requisição seja utilizado somente pelo tempo necessário ao atendimento do interesse público específico e pontual motivador da requisição, deixando de servir como forma de preenchimento permanente dos quadros funcionais de órgãos requisitantes, cujos cargos devem ser providos por meio de concurso público.”

Com a exceção do número de integrantes do Quadro Específico – Redistribuído, a Agência considera insuficiente o número de servidores dos demais cargos, seja na fase atual, bem como, em curto e em médio prazos. Como justificativa da necessidade de maior número de servidores, a Agência aponta algumas de suas atribuições, dentre elas:

- “o acompanhamento de 14 concessões rodoviárias, 12 concessões ferroviárias, 2.762 linhas de transporte rodoviário internacional, interestadual e semiurbano, além da regulação dos transportes rodoviários de cargas.”
- “o Programa de Investimentos em Logística lançado no último dia 15 de agosto de 2012 pelo Governo Federal, que prevê a concessão de nove trechos de rodovias e a instituição de parceria público-privada para 12 trechos de ferrovias.”

Para a Antt, mesmo com o preenchimento das 135 vagas autorizadas pela Portaria MP nº 581, de 29 de novembro de 2012, cujo concurso será lançado em breve, o efetivo de pessoal continuará aquém das necessidades, “sendo insuficiente para atender às crescentes expectativas de desempenho com relação à implementação de ações voltadas ao fortalecimento institucional, visando à execução dos programas fomentados por esta Autarquia e pelo Governo Federal.”

Para a Agência, a insuficiência é observada em todas as unidades organizacionais, mas é especialmente crítica nas áreas administrativa e de fiscalização.

Solicitada a quantificar as necessidades de pessoal nas classes de cargos principais, para a fase atual e em curto e médio prazos, a Agência apresentou os números constantes da Tabela 14.16

Tabela 14.16 – Antt – Quantidade de Cargos Efetivos Necessários

Classes de cargos	Fase atual	Em curto prazo (1 a 2 anos)	Em médio prazo (3 a 5 anos)
Especialista em Regulação	201	400	590
Técnico em Regulação	532	750	860
Analista Administrativo	41	75	105
Técnico Administrativo	99	130	150

Os quantitativos indicados para a fase atual correspondem às vagas presentemente ocupadas. Para curto prazo, a proposta busca suprir as defasagens principais que estão localizadas entre os Especialistas e Analistas: há o acréscimo de 100% no primeiro caso e de

83% para os Analistas. Para o médio prazo, a Agência simplesmente defende a ocupação de todas as vagas já criadas.

14.9 Agência Nacional de Transportes Aquaviários – Antaq

Como em quase todos os demais casos de agências reguladoras, a Lei nº 10.871, de 2004, também estabeleceu para a Antaq quatro classes de cargos e respectiva lotação. É o que está demonstrado na Tabela 14.17. A lotação total prevista alcança 470 cargos, dos quais estão ocupados 268, ou seja, 57,0%. Das quatro classes, a que tem a menor ocupação é a do Técnico em Regulação, com 38,5%. Analista Administrativo é a classe com maior ocupação, 68,6%. Para a classe de Especialista em Regulação, fundamental no exercício das atividades finalísticas, a ocupação é de 65%. A Agência conta com 37 cargos no Quadro específico – Redistribuído. Quando computados esses cargos, a proporção total de ocupados frente aos autorizados sobe para 64,9%.

Tabela 14.17 – Antaq – Quantidade de Cargos Efetivos Autorizados e Ocupados

Classes de cargos	Autorizados	Ocupados	%
Especialista em Regulação de Serviços de Transportes Aquaviários	220	143	65,0%
Técnico em Regulação de Serviços de Transportes Aquaviários	130	50	38,5%
Analista Administrativo	70	48	68,6%
Técnico Administrativo	50	27	54,0%
Subtotal	470	268	57,0%
Quadro específico - Redistribuído		37	
Total	470	305	64,9%

Fonte: Lei nº 10.871, de 2004, e atualizações e levantamento junto à Agência.

Do total de 305 integrantes de cargos das carreiras da Agência, 99, ou 32,4%, ocupam funções comissionadas. Por outro lado, dos 147 ocupantes dessas funções comissionadas, 19, ou 13%, são servidores requisitados de outros órgãos ou esferas e 18 (12,2%) não possuem vínculo com a União. A Agência conta ainda com 13 servidores em exercício descentralizado, sendo 11 comissionados; com dois servidores em exercício provisório; e mais 7 servidores requisitados de outros órgãos e esferas, estes não comissionados.

De acordo com os dados apresentados na Seção 10.3.2, Tabela 10.9, do Capítulo 10, a Agência conta com quinze servidores cedidos, seis para o exercício de cargos em comissão e nove para atender a outras situações previstas em leis específicas. Frente ao número de servidores efetivos, esse quantitativo de cessões é alto. Ainda que a média de idade dos integrantes das carreiras da Agência não seja alta, as aposentadorias, igualmente, constituem motivo de preocupação devido à inexistência de mecanismos de reposição desses afastados. De acordo com o Relatório de Gestão de 2011, apresentado pela Agência ao TCU, até aquele ano, a Antaq contabilizava doze servidores aposentados, sendo quatro somente em 2011. Em 2012, a Tabela 10.9 informa mais três aposentados.

A Agência considerou insuficiente o número de servidores em praticamente todos os tipos de vínculos, seja na fase atual, bem como, em curto e em médio prazos. O número de Técnicos em Regulação existentes na fase atual foi considerado suficiente, com a ocorrência de limitações pontuais.

Na fase atual, as carências são de Especialistas em Regulação nas unidades regionais e na sede; de Técnicos em Regulação, nas unidades regionais; e de Analistas e Técnicos Administrativos e funções de confiança, nas unidades regionais, na sede e na diretoria. Já em curto prazo, as carências serão de Especialistas em Regulação nas unidades regionais e na sede; de Técnicos em Regulação, nas unidades regionais; e de Analistas e Técnicos Administrativos, nas unidades regionais, na sede e na diretoria. Em médio prazo, na hipótese

da não realização de novo concurso, todas essas necessidades serão agravadas com a defecção continuada de servidores decorrente de exonerações, cessões e aposentadorias.

Com o objetivo de traduzir em números essas carências, a Agência foi solicitada a fazer uma estimativa de qual seria a lotação que atenderia às suas necessidades na fase atual, bem como em curto e em médio prazos. O resultado consta da tabela apresentada a seguir.

Tabela 14.18 – Antaq – Quantidade de Cargos Efetivos Necessários

Classes de cargos	Fase atual	Em curto prazo (1 a 2 anos)	Em médio prazo (3 a 5 anos)
Especialista em Regulação	170	210	220
Técnico em Regulação	80	100	130
Analista Administrativo	65	70	
Técnico Administrativo	50		

Os quantitativos propostos pela Agência para a fase atual representam um aumento de 85% no número de Técnicos Administrativos; 60% de Técnicos em Regulação; 35,4% de Analistas Administrativos; e de 19% de Especialistas em Regulação. A maior demanda por cargos da área administrativa foi justificada como decorrência da maior rotatividade que ocorre nessa classe. Além disso, a criação recente de mais sete unidades regionais vem exigindo maior número de servidores das áreas-meio.

A respeito de providências tomadas pela Agência visando obter as necessárias autorizações para aumentar o efetivo funcional, houve a seguinte indicação: “Em 2012 solicitamos o 3º concurso público, porém o Ministério do Planejamento não autorizou a realização tendo em vista a falta de recursos orçamentários. No início de 2013 iremos encaminhar a Nota Técnica para solicitação de um novo concurso. A Nota já foi elaborada e será enviada para até a 1ª quinzena de fevereiro.”

14.10 Agência Nacional de Cinema – Ancine

O número total de servidores da Ancine soma 543, distribuídos entre servidores de carreira, em exercício descentralizado, colaboradores terceirizados e comissionados. O maior contingente é formado pelos servidores de carreira não comissionados: 207; os de carreira comissionados somam 57; os em exercício descentralizado, 22; os requisitados de outros órgãos ou esferas no exercício de funções comissionadas, 15; os comissionados que não mantém vínculo com a União, 42; e somam 200 os colaboradores terceirizados.

As Leis nº 10.871, de 2004, e 12.323, de 2010 criaram para a Agência quatro classes com o total de 360 cargos. O número de cargos autorizados em cada classe estão indicados na Tabela 14.19. Desses 360 cargos estão ocupados 261, ou seja, 72,5%. Com o cômputo dos três cargos do Quadro Específico, a proporção de cargos ocupados é ligeiramente maior: 73,3%. A classe de Técnico em Regulação da Atividade Cinematográfica e Audiovisual possui o menor percentual de ocupação: 59,4%. A maior proporção de ocupação está na classe de Técnico Administrativo com 93,4%.

Tabela 14.19 – Ancine – Quantidade de Cargos Efetivos Autorizados e Ocupados

Classes de cargos	Autorizados	Ocupados	%
Especialista em Regulação da Atividade Cinematográfica e Audiovisual	150	110	73,3%
Técnico em Regulação da Atividade Cinematográfica e Audiovisual	64	38	59,4%
Analista Administrativo	70	42	60,0%
Técnico Administrativo	76	71	93,4%
Subtotal	360	261	72,5%
Quadro específico - Redistribuído		3	
Total	360	264	73,3%

Fonte: Lei nº 10.871, de 2004, e atualizações e levantamento junto à Agência.

Não há na Agência servidores com contratos temporários. Já o número de colaboradores terceirizados é de 200. Na seção 11.3.3, do Capítulo 11, reproduziu-se a detalhada relação das 40 funções executadas pelos 200 colaboradores terceirizados. Os 82 ocupantes de cargos terceirizados cujas atividades são inerentes a categorias dos planos de cargos da Agência, conforme observado na mesma seção 11.3.3, deverão ser substituídos pelos servidores aprovados no concurso público em fase final de homologação.

No que diz respeito à redução de sua força de trabalho em decorrência de aposentadorias, cedências, cessões, licenças etc., a Agência considera que "... os primeiros concursos realizados são recentes, que as regras para cedências, cessões e licenças são rígidas no que se refere às Agências e que a faixa etária dos servidores da Ancine está em um patamar adequado, não entendemos essa questão como de alta relevância/risco para o momento atual." O Relatório de Gestão de 2011, apresentado pela Agência ao TCU, não chegou a mencionar o número de aposentados desde a sua constituição. Nos levantamentos do presente estudo há referência a uma aposentadoria em 2012 (Capítulo 11, Tabela 11.9). Do total de 264 servidores das carreiras da Agência, presentemente há seis servidores, ou 2,3%, com 60 anos ou mais.

Exceção feita aos colaboradores terceirizados, cujo número foi apontado como suficiente, a Agência considerou insuficiente, para as necessidades atuais e futuras, o número de seus servidores ocupantes de cargos de carreira.

A Tabela 14.20 apresenta uma projeção, elaborada pela Agência, do número de cargos efetivos necessários na fase atual e em curto e médio prazos.

Tabela 14.20 – Ancine – Quantidade de Cargos Efetivos Necessários

Classes de cargos	Fase atual	Em curto prazo	Em médio prazo
Especialistas em Regulação	150	200	300
Técnico em Regulação	64	90	128
Analista Administrativo	70	100	140
Técnico Administrativo	76	110	152

Como no caso de outras agências analisadas neste trabalho, também a Ancine propõe que imediatamente seja autorizado o preenchimento das vagas restantes conforme a lotação autorizada. Para as necessidades em curto prazo, a lotação defendida como necessária considera um incremento de, respectivamente, 33,3%; 40,6%; 42,9%; e 44,7% sobre o número de cargos presentemente autorizados para cada uma das classes. Para as necessidades de médio prazo, os quantitativos solicitados para todas as quatro classes de cargos correspondem a aumento de 100% sobre a lotação atualmente autorizada.

Em defesa de sua proposta de aumento do número de cargos, a Agência comentou: "Considerando-se a fase atual, o preenchimento de todas as vagas já criadas por Lei constituiria solução minimamente adequada para as demandas de recursos humanos da Agência no momento. Já nos curto e médio prazo, a ampliação do quadro previsto e efetivamente à disposição da Agência é essencial, considerando toda a argumentação já mencionada..."

A argumentação a que a Anvisa faz referência tem por fundamento as novas atribuições e desafios estabelecidos pela Lei nº 12.485, de 2011, instituidora do novo marco para o setor audiovisual do país. Exemplificadamente, entre as novas atribuições estão:

- construção de arcabouço normativo relacionado ao segmento de TV por assinatura, o que inclui o sistema de cotas, a programação de publicidade, o credenciamento societário e editorial de programadoras, entre outros, além de rever e compatibilizar toda a normatização infra legal existente às novas regras;

- fiscalização e de gestão do Fundo Setorial Audiovisual – FSA, incrementado com novos recursos da Contribuição para o Desenvolvimento da Indústria Cinematográfica – CONDECINE;
- detalhamento e coordenação do Programa Cinema Perto de Você e do Projeto Cinema na Cidade, o que significa acompanhar a implementação das linhas financeiras do FSA dirigidas à abertura de salas de cinema, assim como do RECINE, regime especial de tributação para desenvolvimento da atividade de exibição cinematográfica;

A nova lei definiu mais atribuições à Ancine no âmbito da distribuição e circulação das obras audiovisuais e do combate às práticas comerciais abusivas, agravando a necessidade imediata por novas equipes, processos e estruturas de trabalho.

Sobre solicitações no sentido da criação de novos cargos e da realização de concursos, a Agência informou: “Tramita no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão pedido de autorização de concurso público para cargos de nível superior, até o momento não autorizada (autorizou-se preliminarmente a realização de contratação temporária até que se realize o concurso efetivo).”

Por meio da Portaria Interministerial nº 563, de 22 de novembro de 2012, do MPOG e Ministério da Cultura, a Ancine foi autorizada a contratar por tempo determinado, mediante processo de seleção simplificada, 80 profissionais para exercerem atividades relacionadas ao fomento, regulação e fiscalização da atividade cinematográfica e audiovisual, em especial, aquelas estabelecidas pela Lei nº 12.485, de 2011.

14.11 Agência Nacional de Aviação Civil – Anac

A Lei nº 11.292, de 2006, estabeleceu as carreiras e os cargos de provimento efetivo da Anac; são 1.755 cargos distribuídos em quatro classes, conforme demonstrado na Tabela 14.21. Desses cargos autorizados, estão ocupados 974 cargos, ou seja, 55,5%. No caso da classe de Técnico em Regulação, a proporção de ocupados é ainda menor: 49,5%. Além das carreiras mencionadas, a Agência conta com o Quadro Específico – Redistribuído, presentemente com 121 ocupantes. Considerados esses cargos, a proporção de cargos ocupados em relação aos autorizados aumenta um pouco, passando para 62,4%.

Tabela 14.21 – Anac – Quantidade de Cargos Efetivos Autorizados e Ocupados

Classes de cargos	Autorizados	Ocupados	%
Especialista em Regulação de Aviação Civil	922	523	56,7%
Técnico em Regulação de Aviação Civil	394	195	49,5%
Analista Administrativo	307	177	57,7%
Técnico Administrativo	132	79	59,8%
Subtotal	1.755	974	55,5%
Quadro Específico - Redistribuído		121	
Total	1.755	1.095	62,4%

Fonte: Lei nº 10.871, de 2004, e atualizações e levantamento junto à Agência.

Além dos servidores efetivos mencionados, a Agência conta com onze servidores de carreira em exercício descentralizado, com 107 servidores requisitados de outros órgãos ou esferas e com 111 servidores que não possuem vínculo com a União. No conjunto das várias modalidades de vínculo funcional, a força de trabalho da Agência soma 1.324 servidores. Desse número, 360 servidores ocupam funções comissionadas, dos quais, 188 são integrantes

das carreiras da Agência, seis estão em exercício descentralizado, 55 são servidores requisitados e os 111 que não possuem vínculo com a União.

Além dos contratos de prestação de serviços e de locação de mão de obra, amparados no Decreto nº 2.271, de 1997, a Agência indicou cinco funções, cujo exercício vem se dando por meio de 338 colaboradores terceirizados. São as seguintes, com os respectivos quantitativos: secretário executivo (23); técnico em secretariado (122); recepcionista (97); mensageiro (59); e motorista (37). Essas atividades não são próprias de detentores de cargo efetivo, mas, por outro lado, também parecem não estar amparadas no Decreto nº 2.271, de 1997.

A propósito da redução de sua força de trabalho, a Agência observou: “A despeito de todos os esforços no sentido de ampliar e qualificar seus servidores, a Anac se depara com dificuldades em recompor e manter seu quadro de pessoal, em função dos desligamentos habituais por força de pedidos de vacâncias, aposentadorias, falecimentos e exonerações e, sobretudo, pelo elevado número de servidores requisitados. É importante destacar que embora o instituto da requisição seja um instrumento previsto em Lei, que visa a fornecer alternativas à Administração para solucionar problemas em casos de iminente necessidade, é necessário que tenha regras claras sobre limite de servidores requisitados por instituição, tempo de permanência, perfil etc., de maneira a evitar a redução da força de trabalho das instituições cedentes. Como proposta de solução para o problema, a Anac está solicitando aos Órgãos requisitantes a reconsideração dos pedidos e o retorno dos servidores a esta Agência. Por outro lado, é necessário rever os diplomas legais que regulamentam a requisição de servidores de maneira a delimitar a ação e os efeitos negativos da requisição.”

Viu-se acima, que a Agência tem uma baixa proporção entre o número de cargos criados e ocupados. Nesse sentido, há base legal para o provimento de um número maior de cargos de carreira, atenuando, assim, as carências levantadas pela Agência. Nas respostas ao questionário aplicado, a Anac considerou insuficiente o número de ocupantes das quatro classes de cargos principais, assim como dos ocupantes de funções de confiança, tanto na fase atual, como em curto e em médio prazos. A esse respeito, foi feita a seguinte observação: “... foi realizado um diagnóstico do dimensionamento de recursos humanos no ano de 2011, no qual se constatou que a quantidade ideal de servidores da Agência, considerando os trabalhos então desenvolvidos, era cerca de 55% acima do que realmente existia. Tal déficit se encontra em praticamente todas as áreas da Agência e em todos seus principais processos. Considerando-se um futuro de médio prazo – 5 anos –, é previsto que tais necessidades de pessoal se agravarão. O mesmo diagnóstico apontou que o quantitativo ideal de servidores será cerca do dobro do atual.”

Instada a fazer uma estimativa sobre a lotação vista como necessária, a Agência propôs os seguintes quantitativos de maneira a atender as necessidades atuais e as de curto e de médio prazos:

Tabela 14.22 – Anac – Quantidade de Cargos Efetivos Necessários

Classes de cargos	Fase atual	Em curto prazo (1 a 2 anos)	Em médio prazo (3 a 5 anos)
Especialista em Regulação	766	941	1.102
Técnico em Regulação	384	506	627
Analista Administrativo	275	348	416
Técnico Administrativo	139	185	231

Comentário da Agência: “A Anac é uma autarquia oriunda do extinto Departamento de Aviação Civil (DAC), que era integrante da estrutura do Comando da Aeronáutica e contava com efetivo superior a 2.300 servidores. A Lei de criação da Agência – Lei nº 11.182, de 2005 – determinou, no art. 46, um prazo máximo de sessenta meses para o completo retorno à

Aeronáutica dos militares que continuaram prestando serviços à Anac após a extinção do DAC. Esse prazo extinguiu em 2011, e atualmente a Agência não conta mais com os referidos militares. Por outro lado, dos 1.755 servidores (entre especialistas, analistas e técnicos) autorizados por lei à Agência, somente 1.384 nomeações foram autorizadas pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) até o presente momento - o que, com a evasão de servidores e cessão a outros órgãos, resulta na lotação atual de 791 servidores efetivos. Desse modo, hoje a Anac conta com um contingente total de 1.075, inferior à metade de que dispunha o DAC quando da criação da Agência.”

“Além da redução do quadro efetivo em relação ao DAC, outro motivo para o agravamento do déficit de força de trabalho na Agência é o intenso crescimento vivido pelo setor de aviação civil desde a criação da Anac. De 2006 a 2011, houve crescimento acumulado de 86% dos assentos ofertados, 88% das licenças emitidas, 75% da quantidade de passageiros e 40% da frota de aeronaves no Brasil.”

“Assim, apesar das melhorias processuais e da informatização de vários serviços, a Agência se encontra em situação delicada no que tange aos recursos humanos, a qual tende a se agravar em virtude da expectativa de manutenção do crescimento do setor nos próximos cinco anos.”

14.12 Conjunto das Agências

14.12.1 Número total de cargos criados e ocupados

No conjunto das dez agências, 65,9% dos cargos que constituem as carreiras principais das agências estão ocupados. É o que indicam os dados da Tabela 14.23. Se computados os 1.599 cargos dos Quadros Específicos – Redistribuído, a proporção entre autorizados e ocupados aumenta para 82,3%. Com exceção do caso particular dos Especialistas em Geologia e Geofísica do Petróleo e Gás Natural, classe de cargo da ANP com baixa ocupação, é na classe dos Técnicos Administrativos que se encontra a menor proporção entre o número de cargos ocupados frente ao de autorizados: 59,8%.

Essa limitação ficou clara quando da apresentação dos diagnósticos de algumas das agências nas seções anteriores deste Capítulo. Para a ANA, por exemplo, apesar de a lei ter-lhe destinado 45 cargos de Técnico Administrativo, nenhum foi até agora provido em consequência da não autorização do competente concurso público. Outro caso ilustrativo da falta de Técnicos Administrativos é o da Anatel: dos 235 cargos autorizados dessa classe estão ocupados apenas 51, ou 21,7%. Há, também, as situações opostas. Na Ancine, a relação que se comenta aqui é de 93,4%; na Anvisa, 81,3% e na ANP e Aneel, 80%. Não ficam claras as razões desse tratamento tão diferenciado, especialmente por que o Técnico Administrativo trata de questões de apoio e suporte administrativo presentes igualmente em todas as agências.

No conjunto dos Técnicos em Regulação a relação ocupado/autorizado é bastante próxima à dos Técnicos Administrativos: 60,5%. Já no caso das classes de nível superior – Especialista em Regulação e Analista Administrativos – a relação é um pouco superior: 68,4% e 68,5%, respectivamente.

Tabela 14.23 – Agências Reguladoras – Nº de Cargos Autorizados e Ocupados

Classes de cargos	Autorizados	Ocupados	%
Especialista em Regulação	4.552	3.114	68,4%
Especialista em Geologia e Geofísica do Petróleo e Gás Natural	50	19	38,0%
Especialista em Recursos Hídricos	239	196	82,0%
Especialista em Geoprocessamento	27	25	92,6%
Técnico em Regulação	2.133	1.290	60,5%
Analista Administrativo	1.526	1.046	68,5%

Tabela 14.23 – Agências Reguladoras – Nº de Cargos Autorizados e Ocupados

Classes de cargos	Autorizados	Ocupados	%
Técnico Administrativo	1.188	710	59,8%
Subtotal	9.715	6.400	65,9%
Quadro específico - Redistribuído		1.599	
Total	9.715	7.999	82,3%

Fonte: Lei nº 10.871, de 2004, e atualizações e levantamento junto à Agência.

14.12.2 Concursos em realização e autorizados

Em curto prazo, a relação entre número de cargos ocupados frente ao de autorizados aumentará em decorrência da conclusão de processos seletivos que se encontram em fase final e da realização, em 2013, de outros concursos recentemente autorizados.

A Tabela 14.24 apresenta relação dos concursos em realização e os recentemente autorizados com a indicação da agência, das classes e dos números de cargos autorizados, bem como a fase atual em que se encontra cada certame. Das 877 novas vagas autorizadas nos concursos, 379 (43,2%) são de Especialistas em Regulação; 153 (17,4%), de Técnicos em Regulação; 124 (14,1%), de Analistas Administrativos; e 206 (23,5%), de Técnicos Administrativos. A contemplação, em segundo lugar, dos Técnicos Administrativos na atual fase de concursos pode ser um sinal de que as carências começam a ser minoradas.

Tabela 14.24 – Concursos em Realização e Autorizados – Nº de Novos Cargos

Agência	Classe de cargo	Cargos	Fase atual do concurso
Anatel	Analista Administrativo	4	Retificação dos relatórios dos candidatos aprovados na prova objetiva.
	Técnico Administrativo	42	
	Total	46	
ANP	Especialista em Regulação	115	Resultado final da prova discursiva e a convocação para a avaliação da prova de títulos serão publicados no DOU do dia 19/3/2012.
	Especialista em Geologia e Geofísica	15	
	Analista Administrativo	22	
	Total	152	
Anvisa	Especialista em Regulação	100	Escolha da banca do concurso.
	Técnico em Regulação	35	
	Analista Administrativo	20	
	Técnico Administrativo	10	
Total	165		
ANS	Especialista em Regulação	26	Escolha da banca do concurso.
	Técnico em Regulação	3	
	Analista Administrativo	31	
	Técnico Administrativo	22	
Total	82		
ANA	Técnico Administrativo	45	Avaliação médica dos aprovados
Total	45		
Antt	Especialista em Regulação	63	Edital de convocação do concurso será publicado no mês de abril de 2013.
	Técnico em Regulação	45	
	Analista Administrativo	17	
	Técnico Administrativo	10	
Total	135		
Anac	Especialista em Regulação	75	Em 13-3-2013, convocação em 2ª chamada para matrícula no curso de formação dos Especialistas em Regulação.
	Técnico em Regulação	45	
	Analista Administrativo	30	
	Técnico Administrativo	20	
Total	170		
Total geral		795	

Fonte: Cespe/UNB; portarias do MPOG; e portais das agências.

Com a incorporação de todos os aprovados nos concursos referidos, o que deve ocorrer no prazo de um ano, a proporção indicada na Tabela 14.25 de 65,9% passa para 74,1%. Computados os cargos do Quadro Específico, a proporção sobe para 90,5%. Entre as classes, a proporção de Técnicos Administrativos aumenta para 72,3% deixando essa classe um pouco abaixo do patamar dos Analistas Administrativos e dos Especialistas em Regulação.

Tabela 14.25 – Agências Reguladoras – Nº de Cargos Autorizados, Ocupados e Concursos em Realização

Classes de cargos	Autorizados	Ocupados	Vagas	Futura Ocupação	%
Especialista em Regulação	4.552	3.114	379	3.493	76,7%
Especialista em Geologia e Geofísica do Petróleo e Gás Natural	50	19	15	34	68,0%
Especialista em Recursos Hídricos	239	196	0	196	82,0%
Especialista em Geoprocessamento	27	25	0	25	92,6%
Técnico em Regulação	2.133	1.290	128	1.418	66,5%
Analista Administrativo	1.526	1.046	124	1.170	76,7%
Técnico Administrativo	1.188	710	149	859	72,3%
Subtotal	9.715	6.400	795	7.195	74,1%
Quadro específico - Redistribuído	-	1.599	0	1.599	
Total	9.715	7.999	795	8.794	90,5%

Fonte: Lei nº 10.871, de 2004, e atualizações e levantamento junto à Agência.

14.12.3 Criação de novos cargos: o PL nº 5.911, de 2009

Desde setembro de 2009 tramita na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 5.911, de iniciativa do Poder Executivo. A proposta cria 150 cargos de Técnico em Regulação e 30 cargos de Técnico Administrativo na ANP, assim como, 100 e 120 cargos de Técnico Administrativo, respectivamente, na ANA e na ANS. Além disso, na Anvisa, o PL transforma 50 cargos vagos de Técnico em Regulação em Técnico Administrativo. A mensagem que acompanha o PL esclarece que a criação dos cargos de Técnico Administrativo na ANP, ANA e ANS tem por finalidade substituir colaboradores terceirizados.

Se aprovado o PL nº 5.911, de 2009, o número de cargos efetivos das carreiras próprias das agências passa dos atuais 9.715 para 10.115, incremento de 400 cargos, ou 4,1%. As Tabelas 14.26 e 14.27 mostram como ficaria a lotação autorizada com a aprovação do PL nº 5.911, de 2009. A referida proposição foi aprovada nas Comissões de Trabalho, de Administração e Serviços Públicos e de Finanças e Tributação, estando presentemente na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Para que cargos públicos sejam criados, além da competente lei, é necessário, de acordo com a Constituição – art. 169, § 1º, II –, que haja autorização específica na LDO. Na União, ultimamente, tem-se preferido autorizar na LDO a criação de cargos e outras medidas na área de pessoal de maneira genérica, ficando as autorizações específicas para a lei orçamentária anual. No caso particular dos cargos criados no PL nº 5.911, de 2009, a autorização consta do Projeto de LOA para 2013, aprovado no Congresso Nacional e com previsão de promulgação ainda no mês de março.

Tabela 14.26 – Agências Reguladoras – Número de Cargos Autorizados e Previstos

Agência	Classe de Cargo	Lei nº 10.871, de 2004,	PL nº 5.911, de 2009
Aneel	Especialista em Regulação de Serviços Públicos de Energia	365	365
	Analista Administrativo	200	200
	Técnico Administrativo	200	200
Anatel	Especialista em Regulação de Serviços Públicos de Telecomunicações	720	720
	Técnico em Regulação de Serviços Públicos de Telecomunicações	485	485
	Analista Administrativo	250	250
	Técnico Administrativo	235	235
ANP	Especialista em Regulação de Petróleo e Derivados e Gás Natural	435	435
	Especialista em Geologia e Geofísica do Petróleo e Gás Natural	50	50
	Técnico em Regulação de Petróleo e Derivados e Gás Natural	50	200
	Analista Administrativo	165	165
Anvisa	Técnico Administrativo	80	110
	Especialista em Regulação e Vigilância Sanitária	810	810
	Técnico em Regulação e Vigilância Sanitária	100	50
	Analista Administrativo	175	175
ANSS	Técnico Administrativo	150	200
	Especialista em Regulação de Saúde Suplementar	340	340
	Técnico em Regulação de Saúde Suplementar	50	50
	Analista Administrativo	100	100
ANA	Técnico Administrativo	70	190
	Especialista em Recursos Hídricos	239	239
	Especialista em Geoprocessamento	27	27
	Analista Administrativo	84	84
Antt	Técnico Administrativo	45	145
	Especialista em Regulação de Serviços de Transportes Terrestres	590	590
	Técnico em Regulação de Serviços de Transportes Terrestres	860	860
	Analista Administrativo	105	105
Antaq	Técnico Administrativo	150	150
	Especialista em Regulação de Serviços de Transportes Aquaviários	220	220
	Técnico em Regulação de Serviços de Transportes Aquaviários	130	130
	Analista Administrativo	70	70
Ancine	Técnico Administrativo	50	50
	Especialista em Regulação da Atividade Cinematográfica e Audiovisual	150	150
	Técnico em Regulação da Atividade Cinematográfica e Audiovisual	64	64
	Analista Administrativo	70	70
Anac	Técnico Administrativo	76	76
	Especialista em Regulação de Aviação Civil	922	922
	Técnico em Regulação de Aviação Civil	394	394
	Analista Administrativo	307	307
	Técnico Administrativo	132	132
TOTAL		9.715	10.115

Fonte: Leis nºs 10.768, de 2003; 11.292, de 2006; 12.094, de 2009; 12.323, de 2010; e PL nº 5.911, de 2009.

Tabela 14.27 – Agências Reguladoras – Lotação Autorizada

Agência	Classe de Cargo	Lei nº 10.871, de 2004,	PL nº 5.911, de 2009
TODAS	Especialista	4.868	4.868
	Técnico em Regulação	2.133	2.233
	Analista Administrativo	1.526	1.526
	Técnico Administrativo	1.188	1.488
TOTAL		9.715	10.115

Fonte: Leis nºs 10.768, de 2003; 11.292, de 2006; 12.094, de 2009; 12.323, de 2010; e PL nº 5.911, de 2009.

15 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

1. Este estudo tem por objeto as agências reguladoras federais e foi elaborado visando a atender as seguintes finalidades: (i) levantar os quantitativos atuais da força de trabalho das agências; (ii) apresentar um diagnóstico a respeito da adequação dos respectivos quadros de pessoal e de eventuais carências e necessidades; e (iii) fornecer recomendações com o objetivo de otimizar a alocação e a gestão dos recursos humanos.

2. Das dez agências reguladoras consideradas no estudo, nove foram instituídas no período compreendido entre os meses de dezembro de 1996 e setembro de 2001. A criação da Anac deu-se mais tarde, em setembro de 2005.

A. Bases legais dos recursos humanos das agências

3. As leis instituidoras das cinco agências pioneiras – Aneel, Anatel, ANP, Anvisa e ANS – estabeleceram os cargos comissionados básicos e autorizaram a contratação de pessoal por prazo determinado, especialmente, de pessoal técnico. Em quase todos os casos, essas normas autorizaram, também, a requisição e a utilização de pessoal redistribuído. Com exceção da lei criadora da Anatel, que estipulou prazo de 90 dias da publicação da lei, para encaminhamento ao Congresso Nacional; de mensagem criando os cargos efetivos da agência, as demais leis silenciaram sobre a questão das carreiras e cargos efetivos das novas autarquias.

4. Apenas em julho de 2000, com a aprovação da Lei nº 9.986, as cinco primeiras agências reguladoras receberam os seus planos de cargos. Para todas elas foram designadas as mesmas cinco classes de cargos: Regulador; Analista de Suporte à Regulação; Procurador; Técnico em Regulação; e Técnico de Suporte à Regulação. Nessas classes, para o conjunto das agências, a Lei estabeleceu 3.717 cargos.

5. Além da criação dos cargos, a Lei nº 9.986, de 2000, estabeleceu que as agências reguladoras teriam suas relações de trabalho regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e legislação trabalhista correlata, em regime de emprego público.

6. No final desse mesmo ano, a eficácia dos principais dispositivos da Lei foi suspensa por liminar do STF em ação direta de inconstitucionalidade. O pedido de declaração de inconstitucionalidade acabou perdendo seu objeto em decorrência da aprovação da Lei nº 10.871, de 2004, que alterou o regime jurídico dos cargos e carreiras das agências reguladoras para o instituído na Lei nº 8.112, de 1990. A mesma lei produziu alterações na legislação que criou a Antt, a Antaq e a Ancine substituindo o regime celetista pelo estatutário.

B. As carreiras, cargos e demais categorias de pessoal das agências

7. A contribuição mais importante da Lei nº 10.871, de 2004 foi a criação de carreiras e respectivos quantitativos de cargos efetivos em cada agência. Para a maior parte das agências, a lei estabeleceu quatro classes de cargos: Especialista em Regulação, Técnico em Regulação, Analista Administrativo e Técnico Administrativo. No caso da ANP, além da classe de Especialista em Regulação, a Lei criou a classe de Especialista em Geologia e Geofísica do Petróleo e Gás Natural. Para a Agência Nacional de Águas – ANA, contemplada na própria lei instituidora com as classes de cargos de Especialista em Recursos Hídricos, Especialista em Geoprocessamento e Analista Administrativo, a Lei nº 10.871, de 2004 criou a classe de Técnico Administrativo.

8. Essa estrutura de carreiras e cargos é vista como adequada por todas as agências. As eventuais necessidades de pessoal com especializações específicas têm sido resolvidas com o estabelecimento dos perfis próprios quando da realização dos concursos de seleção.

9. Além dessas carreiras principais, as agências foram autorizadas pelas Leis nº 9.986, de 2000 e 11.357, de 2006 a constituírem Quadros Específicos, a serem ocupados pelos servidores recebidos em redistribuição. De acordo com a última lei citada, o somatório dos cargos do Quadro Específico com os cargos providos no quadro de pessoal efetivo de cada agência reguladora não poderá ser superior aos quantitativos totais de cargos do quadro de pessoal efetivo até 27 de abril de 2006. Considerando que, no caso da Anvisa, o total seria superior, a lei citada abre exceção e permite que o cômputo considere apenas os cargos de nível superior. Os Quadros Específicos – Redistribuído têm caráter temporário, extinguindo-se as vagas neles alocadas, à medida que ocorrerem vacâncias.

10. Na Tabela 15.1 estão indicados as classes e o número de cargos criados pela Lei nº 10.871, de 2004, e atualizações, e o número de cargos ocupados no conjunto das agências reguladoras. Igualmente, consta da tabela o número de cargos dos Quadros Específicos – Redistribuído.

Tabela 15.1 – Agências Reguladoras – Nº de Cargos Autorizados e Ocupados

Classes de cargos	Autorizados	Ocupados	%
Especialista em Regulação	4.552	3.114	68,4%
Especialista em Geologia e Geofísica do Petróleo e Gás Natural	50	19	38,0%
Especialista em Recursos Hídricos	239	196	82,0%
Especialista em Geoprocessamento	27	25	92,6%
Técnico em Regulação	2.133	1.290	60,5%
Analista Administrativo	1.526	1.046	68,5%
Técnico Administrativo	1.188	710	59,8%
Subtotal	9.715	6.400	65,9%
Quadro específico - Redistribuído		1.599	
Total	9.715	7.999	82,3%

Fonte: Lei nº 10.871, de 2004 e atualizações e levantamento junto à Agência.

11. Com exceção do caso especial do Especialista em Geologia e Geofísica do Petróleo e Gás Natural, Técnico Administrativo e em Regulação são as duas classes com a menor proporção de ocupados frente ao número de cargos autorizados. O menor número de Técnicos Administrativos pode ser explicado pela existência, ainda, de certo número de colaboradores terceirizados que executam atividades privativas de detentores de cargo efetivo. Não há, por outro lado, explicação para a proporção de Técnicos em Regulação, questão agravada pelo fato de haver agências que não contam com essa carreira, por elas apontadas como necessária.

12. O número total de servidores integrantes dos Quadros Específicos – 1.599 – é expressivo, representando 25% do total de cargos das carreiras principais das agências. A evolução dos Quadros Específicos merece atenção especial por duas razões: (i) seus ocupantes estão nas faixas de maior idade – 76% possuem mais de 51 e 20%, mais de 60 anos de idade; e (ii) seus cargos se extinguem com as vacâncias.

13. Presentemente, encontram-se em fase final, e outros devidamente autorizados, concursos de seleção de novos servidores para sete agências. Serão no total 795 novas vagas, assim distribuídas: 379 (47,7%) Especialistas em Regulação; 128 (16,1%) Técnicos em Regulação; 124 (15,6%) Analistas Administrativos; e 149 (18,7%) Técnicos Administrativos. A contemplação, em segundo lugar, dos Técnicos Administrativos na atual fase de concursos pode ser um sinal de que as carências nesse segmento começam a ser minoradas.

14. Com a incorporação dos selecionados nos concursos, o que deve ocorrer em boa parte ainda em 2013, a tabela acima poderia ser atualizada conforme o demonstrado na Tabela 15.2. A proporção indicada na Tabela 15.1, de 65,9%, passa para 74,1%. Computados os cargos do Quadro Específico, a proporção sobe para 90,5%. Entre as classes, a proporção de Técnicos Administrativos aumenta para 72,3%, deixando essa classe um pouco abaixo do patamar dos Analistas Administrativos e dos Especialistas em Regulação.

Tabela 15.2 – Agências Reguladoras – Nº de Cargos Autorizados, Ocupados e Concursos em Realização

Classes de cargos	Autorizados	Ocupados	Vagas	Futura Ocupação	%
Especialista em Regulação	4.552	3.114	379	3.493	76,7%
Especialista em Geologia e Geofísica do Petróleo e Gás Natural	50	19	15	34	68,0%
Especialista em Recursos Hídricos	239	196	0	196	82,0%
Especialista em Geoprocessamento	27	25	0	25	92,6%
Técnico em Regulação	2.133	1.290	128	1.418	66,5%
Analista Administrativo	1.526	1.046	124	1.170	76,7%
Técnico Administrativo	1.188	710	149	859	72,3%
Subtotal	9.715	6.400	795	7.195	74,1%
Quadro específico - Redistribuído	-	1.599	0	1.599	
Total	9.715	7.999	795	8.794	90,5%

Fonte: Lei nº 10.871, de 2004 e atualizações e levantamento junto à Agência.

15. Integram ainda a força de trabalho das agências, servidores com contratos temporários, servidores de carreira que se encontram em exercício descentralizado ou provisório e servidores requisitados de outros órgãos ou esferas, parte dos quais ocupam funções comissionadas. Exclusivamente para o exercício de funções comissionadas nas agências, há, também, servidores que não possuem vínculo com a União.

16. A Tabela 15.3 apresenta a tipologia de cargos e o número total de servidores das agências ocupantes de cargos não efetivos. Tratando-se apenas de dez agências, são expressivas as quantidades de servidores requisitados e, principalmente, de servidores sem vínculo com a União. No primeiro caso, a argumentação das agências lamentando as cessões de servidores fica enfraquecida quando elas próprias requisitam mais do que cedem. A situação é agravada pelo fato de que do total de requisitados, 77,4% são para o exercício de funções comissionadas. Sempre que possível, funções de confiança deveriam ser exercidas por servidores de carreira da agência, pela simples razão de que são especialistas nos assuntos daquela área ou setor. Além do mais, a agência fica mais protegida de interesses externos indesejáveis.

Tabela 15.3 – Agências Reguladoras – Outros Servidores

Tipologia dos Cargos	Quantidade
Servidor de Carreira em Exercício Descentralizado	203
Servidor de Carreira em Exercício Provisório	13
Servidor Requisitado de Outro Órgão e Esfera	469
Servidor com Contrato Temporário	78
Sem Vínculo com a União	588
Total	1.351

Fonte: Gerências de Recursos Humanos das Agências

17. Mais do que a proporção de servidores requisitados, chama a atenção o número de servidores das agências que não possuem vínculo com a União, todos aproveitados no exercício de funções comissionadas. Tema recorrente quando é analisado o papel das agências reguladoras é o risco de as mesmas serem “capturadas” por interesses outros, em

especial, dos setores regulados. Infelizmente, o elevado número de comissionados nas agências, sem vínculo com a União, indica que o risco da captura é real. Em mais de uma oportunidade a imprensa tem apontado, inclusive nominalmente, servidores que passam um período na agência, assumindo, posteriormente, funções em empresas reguladas. Está-se aqui frente a uma questão importante e séria e, entretanto, fácil de resolver. Basta que haja por parte dos órgãos supervisores das agências determinação para que a ocupação de funções comissionadas seja privativa de servidores de carreira da agência. Ainda que cargos comissionados sejam por definição de livre provimento, não há óbices que impeçam o detentor do controle da agência de fixar diretrizes de ocupação dos cargos de confiança.

C. Colaboradores terceirizados

18. Contratos de prestação de serviços vêm sendo amplamente utilizados na gestão das organizações. Entretanto, seu emprego tem implicações profundas quando se trata da administração pública. Sua adoção nas agências reguladoras não foge à regra, tendo merecido atenção especial no presente trabalho. Conforme demonstrado no Capítulo 13, Seção 13.6, os Relatórios de Gestão de 2011 apresentados ao TCU apontaram 4.925 colaboradores terceirizados em exercício nas agências.

19. Foram identificadas três situações em que há a utilização desse formato de contratação por parte das agências. Em primeiro lugar, há os contratos de prestação de serviços e de locação de mão de obra nas situações previstas no Decreto nº 2.271, de 1997, em que a execução, de preferência, deve se dar de forma indireta. É o caso das atividades de conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações. Todas as agências se valem desse formato, cujos contratos são relacionados nos Relatórios de Gestão, anualmente apresentados ao TCU.

20. Outra situação identificada em parte das agências é a existência de contratos de prestação de serviços em que os terceirizados – empregados da empresa contratada – executam atividades próprias de cargo efetivo. No seu art. 2º, aquele decreto veda, expressamente, a execução indireta (contratação de prestação de serviços) de “atividades inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos do órgão ou entidade, salvo expressa disposição legal em contrário ou quando se tratar de cargo extinto, total ou parcialmente, no âmbito do quadro geral de pessoal”. Portanto, há aqui violação das normas legais, cabendo aos responsáveis pleitear, com a maior brevidade, a substituição desses colaboradores por detentores de cargos efetivos das carreiras da agência. Em vários casos, o processo de substituição já se deu e há outros em curso, mediados em termos firmados entre a União e o Ministério Público.

21. A terceira situação envolve colaboradores terceirizados cujas atividades não estão entre as previstas no Decreto nº 2.271, de 1997, e, ao mesmo tempo, não são próprias de detentores de cargos efetivos. Como exemplo, tem-se aqui o caso das secretárias e, especialmente, dos executores de uma série de atividades desenvolvidas nos escritórios: arquivamento de documentos, lançamento de registros, atividades de mensageiro e reprografia, etc. Presentes em qualquer tipo de repartição administrativa, essas ações são de pequena complexidade e sem a exigência de maior qualificação por parte dos executores.

22. De acordo com o entendimento de parte das unidades de recursos humanos das agências, seria possível interpretar de maneira mais ampla as situações descritas no Decreto nº 2.271, de 1997, e considerar como passíveis de execução indireta por meio de contratos de prestação de serviços as ações comentadas. Há sempre o risco de que essa interpretação não seja seguida pelos órgãos de controle, entre os quais o Ministério Público, e venham a ser denunciadas como burla ao princípio do concurso público por entidades de classe de servidores. Nesse sentido, trata-se de um problema em busca de solução.

23. A hipótese de substituir os ocupantes desses postos terceirizados pelo Técnico Administrativo não deveria ser considerada. O Técnico Administrativo, de acordo com a lei que instituiu a carreira, tem atribuições voltadas para o exercício de atividades administrativas e logísticas de nível intermediário necessárias aos assuntos que constituem área de competência legal das agências reguladoras. O próprio padrão salarial atribuído ao Técnico Administrativo não se coaduna com o normalmente devido aos auxiliares administrativos de que se trata aqui.

24. A alternativa de criar novas classes de cargo nas agências, igualmente, não deveria ser levada em conta, pois uma das exigências para a admissão seria a qualificação de nível médio ou técnico e, nesse caso, haveria dificuldades para justificar padrões salariais mais baixos que os do Técnico Administrativo, classe cujo provimento, também, exige a formação de nível médio ou técnico. Ademais, a figura do auxiliar administrativo está praticamente extinta na administração federal.

25. Considerando que a questão recém analisada necessita de adequado regramento e que o trabalho desenvolvido tanto por secretárias como por auxiliares administrativos constituem atividades materiais acessórias, instrumentais ou complementares aos assuntos que constituem área de competência legal das agências reguladoras, recomenda-se o aprimoramento do Decreto nº 2.271, de 1997, especificando-se um rol de atividades que se entende abrangidas pelos conceitos de atividades materiais acessórias, instrumentais ou complementares.

26. Como resultado da Ação Civil Pública nº 00810-2006-017-10-00-7, a União e o Ministério Público do Trabalho celebraram Termo de Conciliação Judicial, homologado judicialmente em 11 de dezembro de 2007, por meio do qual o Poder Executivo Federal se comprometeu a regularizar a situação jurídica dos seus recursos humanos, com a consequente rescisão dos contratos de prestação de serviços cujas atividades exercidas pelos trabalhadores terceirizados não estejam de acordo com o disposto no Decreto nº 2.271, de 1997.

27. Os atos de nomeação de candidatos aprovados em concurso público, cuja autorização do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão tenha como fundamento o cumprimento das disposições do Termo de Conciliação acima referido, serão precedidos de publicação, no Diário Oficial da União, da relação dos empregados terceirizados que serão dispensados em função dos provimentos dos cargos autorizados.

28. A correção do modelo de terceirização posta em prática com base no Termo de Conciliação Judicial apresenta problemas adicionais, em parte mencionada anteriormente. Substituir todos os terceirizados por servidores efetivos ignora o fato de que há categorias de serviços a cargo de terceirizados que não deveriam ser atribuídos, por exemplo, aos Técnicos Administrativos das agências, como os já analisados casos das secretárias e dos auxiliares administrativos.

D. Exonerações, requisições e aposentadorias de servidores efetivos

29. O modelo de gestão de pessoal amparado na Constituição Federal tem méritos e vantagens indiscutíveis. A criação de carreiras e cargos por lei e a admissão de pessoal mediante concursos públicos são indicadores do estágio de maturidade da administração pública nesse campo. O modelo, entretanto, necessita de ajustes, o que pode ser demonstrado com a experiência vivenciada pelas agências reguladoras. Nos últimos anos, houve avanços no sentido da diminuição de diferenças salariais existentes entre cargos de órgãos e entidades do Poder Executivo e, até mesmo, dos outros Poderes. Persistem, entretanto, disparidades que acabam por incentivar a exoneração de servidores concursados. A melhoria salarial ocorrida nas carreiras das agências atraiu servidores qualificados e, em bom número, com titulação elevada. Essa qualificação credencia os servidores a buscar carreiras ainda melhor remuneradas, no Poder Executivo e nos demais Poderes. As exonerações, nesses casos,

significam para as agências perdas importantíssimas, pois esses servidores aprenderam e se desenvolveram para o exercício de atividades complexas, cuja reposição é difícil e demorada.

30. O atual sistema de gestão de pessoal não contribui para a solução do problema acima descrito. As diferenças salariais persistem, ainda que menores, e a elas se aliam outros tipos de incentivos às exonerações, como, por exemplo, os regimes especiais de horário de trabalho existentes em alguns órgãos. Recomenda-se a adoção de mecanismos que permitam a reposição automática de servidor de quadro efetivo que se afasta definitivamente. Nesses casos, a entidade convocaria candidatos na exata ordem de aprovação no último concurso.

31. Outra forma de afastamento de pessoal que vem causando crescente preocupação às agências é a requisição de servidores efetivos por parte de outros órgãos e entidades do Poder Executivo e de outros Poderes. Na grande parte dos casos, a requisição identifica o servidor e, também, quase sempre, trata-se de profissional destacado. É possível que, em alguns casos, a agência possa dificultar a cessão do servidor, mas essa não é, quase sempre, uma boa solução, pois o servidor envolvido é um interessado na cessão devido ao incentivo salarial e/ou ao regime favorecido de horário de trabalho. O problema descrito aqui não se resume às agências reguladoras, ocorrendo em todos os segmentos da administração governamental. Dado o caráter abrangente dessa disfunção, a recomendação passa pela adoção de uma clara política de desincentivo às requisições de pessoal. A consecução dessa política, por seu turno, dependeria de algumas providências, dentre elas, as seguintes: (i) revogação da legislação que admite a figura da requisição como forma de suprir necessidades de pessoal; (ii) redução ao mínimo o número de cargos de confiança de livre provimento; (iii) determinação de que os cargos em comissões e demais funções de confiança, com exceção dos destinados à diretoria, sejam ocupados por servidores de carreira da agência.

32. As agências não apontaram as aposentadorias de servidores que integram suas principais carreiras como motivo de preocupação neste momento. As primeiras nomeações nessas carreiras são recentes e concursos ainda estão sendo realizados, o que se traduz em servidores com média de idade baixa. No conjunto dos 6.400 servidores das carreiras principais, 73% possuem menos de 40 anos, 6,8% têm mais de 51 anos, e apenas 1,6%, mais de 60 anos de idade. Em algumas agências, há preocupações e elas residem na evolução do Quadro Específico – Redistribuído, onde a idade média dos servidores é mais alta. A situação mais grave encontra-se na Anvisa que conta com 967 servidores nessa categoria, dos quais 617, no período de 2010 a 2014, possuíam os requisitos para a aposentadoria integral. Para as instituições, o efeito das aposentadorias é similar ao das exonerações, cabendo, também aqui, a adoção de mecanismos que possibilitem a substituição automática de servidores aposentados.

F. As necessidades de pessoal

33. Ouvidas neste trabalho, todas as agências apontam a existência de carências nas suas forças de trabalho. A pesquisa procurou o posicionamento de cada uma sobre as necessidades de pessoal para a fase atual e, também, em curto (2 a 3 anos) e médio prazos (3 a 5 anos). Em praticamente todos os casos, há carências já na fase atual. Com mais razão, no futuro, se não forem autorizadas novas admissões.

34. As 795 novas vagas, que são objeto de concursos em andamento e de concursos a serem abertos brevemente, vão significar um incremento de exatos dez por cento sobre o total de servidores efetivos atualmente em exercício nas agências. Trata-se de um reforço bem vindo para as contempladas, mas que tende a ser visto como insuficiente por estas e, especialmente, por parte das agências não atendidas.

35. Como demonstrado nestas conclusões, para cada agência há a lotação autorizada na Lei nº 10.871, de 2004 e os cargos ocupados com base em autorizações concedidas pelo MPOG

caso a caso. Para algumas agências, em curto e, principalmente, em médio prazo, a lotação autorizada será insuficiente, sendo necessária, mediante provimento legislativo, a criação de maior número de cargos.

36. Tabulados os dados da pesquisa que embasa este estudo, é possível identificar diferentes tipos de argumentos utilizados pelas agências quando provocadas a demonstrar as necessidades de maior número de servidores efetivos. Nos parágrafos apresentados a seguir tem-se uma amostra dessa variada argumentação.

37. A Aneel mencionou o aumento exponencial de suas atividades, que cresceram com o ritmo de crescimento da economia do país. A Agência lembrou que o PIB brasileiro em 2004, quando foi aprovada a Lei nº 10.871 que estabeleceu o número de servidores, foi de R\$ 1,8 trilhão, bem distante dos R\$ 2,4 trilhões de 2011. A alternativa de delegar parte das tarefas de fiscalização às agências estaduais não tem apresentado bons resultados, sendo recomendável estudar-se a possibilidades da criação de unidades regionais. Além das ações rotineiras, a Agência defronta-se com alguns desafios importantes, entre eles: (i) fiscalização *in loco* das 154 obras prioritárias para o atendimento da demanda de energia das cidades que serão sedes da Copa do Mundo; (ii) Implantação de novas e permanentes demandas como as redes inteligentes (*Smart Grids*); (iii) novo ciclo de revisão tarifária, que abrangerá 32 distribuidoras; (iv) renovação/licitação de concessões vincendas; (v) execução do Plano Nacional de Eficiência Energética e implantação de Análise de Impacto Regulatório (AIR); (vi) melhoria nos indicadores de qualidade do fornecimento de energia (DEC-FEC) por meio do incremento da fiscalização preventiva; e (vii) crescente participação de fontes renováveis no setor, ampliando o número de agentes, o que demandará maior trabalho nos processos de outorga e fiscalização.”

38. De acordo com a Anatel, na fase atual e também no curto prazo, é necessário o preenchimento do quadro de vagas previsto na Lei nº 10.871, de 2004. Para uma estimativa mais precisa para o médio prazo, a Agência acredita ser necessário amplo estudo de dimensionamento das necessidades de pessoal, abrangendo toda a instituição, contando com análise e realocação de perfis profissionais e com prévia otimização de processos organizacionais, e ainda planejamento da força de trabalho, com o estabelecimento de cenários de ampliação das competências organizacionais e metas de desempenho. Contudo, em médio prazo considera-se pelo menos um aumento de dez por cento em relação ao quadro atual. Ainda em 2013, a Agência pretende concluir os estudos e iniciar a implantação de um novo modelo de organização de suas atividades. Assim, como foi observado, projeções sobre as futuras necessidades de pessoal serão mais bem avaliadas a partir dessa reestruturação.

39. Ainda no que diz respeito à Anatel, as ações a serem efetuadas pela Agência no âmbito dos preparativos para a Copa do Mundo de 2014, foram objeto de investigação por parte do TCU. No amplo relatório elaborado pelo Tribunal, cuja síntese está apresentada na Seção 14.3, do Capítulo 14, deste estudo, ficaram bem caracterizadas as carências de pessoal da Agência. Entre diversas outras, o Relatório do TCU traz as seguintes observações: (i) “Está em curso projeto de reestruturação que tem como princípio a possibilidade de ampliar a produtividade ao estabelecer uma organização das atividades baseada em processos; (ii) Estimar as necessidades de pessoal da Agência, com vistas a reforço de pessoal para a SAD, SPV e SRF, requer estudo sistêmico de dimensionamento da força de trabalho e a Agência está avaliando a melhor abordagem e o momento mais adequado para tal estudo, em virtude do projeto de reestruturação; e (iii) Estuda-se, na Gerência-Geral de Gestão da Informação, projeto de planejamento da força de trabalho, previsto para ser concluído em junho de 2013, que fundamentará pleito de concurso público contemplando especialidades específicas para a área.”

40. Frente às necessidades atuais, o número de servidores da ANP é avaliado pela Agência como suficiente, mas com limitações pontuais. Em curto prazo, serão insuficientes o número de

Especialistas em Regulação e em Geologia e, em médio prazo, de Analistas Administrativos e de ocupantes de função de confiança. De acordo com a Agência, as limitações serão notadas, com maior efeito, nas Superintendências de Fiscalização do Abastecimento, de Segurança Operacional e Meio Ambiente, de Refino e Processamento de Gás Natural, e de Abastecimento. Ao quantificar as necessidades de pessoal, a Agência argumentou: “Para a fase atual, considera-se necessário o quadro de hoje mais os servidores que ingressarão com o concurso a ser realizado nos próximos meses (115 Especialistas em Regulação, 15 Especialistas em Geologia e 22 Analistas Administrativos). Em curto prazo, espera-se o ingresso dos servidores de nível médio após a aprovação do Projeto de Lei nº 5.911, de 2009, e o quadro de cargos de nível superior completo. Para médio prazo, o ideal seria a criação de novas vagas de Especialistas em Regulação e Analistas Administrativos”.

41. A Anvisa considera que o número de Especialistas em Regulação, Analistas Administrativos e Técnicos Administrativos é suficiente, mas com limitações pontuais, tanto para a fase atual, como para curto e médio prazos. No caso dos Técnicos em Regulação, a insuficiência é total, pois nenhum desses cargos foi provido até agora. Em curto e médio prazo, as maiores preocupações residem na evolução do Quadro Específico – Redistribuído. A Anvisa conta com 967 servidores nessa categoria, o que representa 50% de todo o contingente das dez agências. Para o período de 2010 a 2014, a Agência contabilizou 617 servidores desse quadro com requisitos para a aposentadoria integral. Tratando-se, quase sempre, de servidores experientes, sua saída em grande número gera muitos efeitos negativos no desenvolvimento dos trabalhos. A Agência reclama, com razão, a falta de algum mecanismo que possa ser rapidamente posto em prática visando suprir tais carências. Quanto a projeções sobre futuras necessidades de cargos das carreiras principais, a Agência informou que está contratando empresa especializada para realizar o dimensionamento da força de trabalho, sendo recomendável aguardar a conclusão do estudo.

42. Para a ANS, o atual número de servidores em exercício, das quatro classes de cargos principais, é insuficiente para a fase atual e, com maior razão, em curto e em médio prazos caso não ocorra novos provimentos. As deficiências estariam, em todas as áreas, não tendo sido apontadas nenhuma especificamente. Para a fase atual, a Agência aponta a necessidade da ocupação dos cargos criados pela Lei nº 10.871, de 2004, e ainda não ocupados. Para as necessidades de médio prazo (3 a 5 anos), a lotação autorizada na citada lei foi considerada como insuficiente, tendo sido sugerido incrementos de 37,4%, 88%, 87% e 141,4% sobre o número de cargos autorizados nas classes de Especialista em Regulação, Técnico em Regulação, Analista Administrativo e Técnico Administrativo, respectivamente. O maior percentual para o cargo de Técnico Administrativo tem por objetivo dar continuidade ao processo de substituição de colaboradores terceirizados.

43. A ANA considera o número de Especialistas em Recursos Hídricos e em Geoprocessamento como suficiente apenas para a fase atual; em curto prazo, haverá limitações pontuais, e será insuficiente em médio prazo. O número de Analistas Administrativos foi considerado insuficiente para os três períodos objeto da consulta. Apesar de previstos em lei, os 45 cargos de Técnicos Administrativos da Agência até hoje não foram providos. Concurso nesse sentido encontra-se em andamento. Outra reclamação diz respeito à não criação do cargo de Técnico em Recursos Hídricos, de nível intermediário, como os equivalentes nas demais agências. Demanda nesse sentido foi feita em 2006, sem solução até o momento. No caso dos Especialistas em Recursos Hídricos, a Agência estimou para a fase atual e em curto prazo apenas um pequeno incremento de servidores com o objetivo de suprir as carências determinadas, principalmente, pelas cedências. Em médio prazo, seria necessário preencher todas as vagas autorizadas, isto é: 239. No caso dos Especialistas em Geoprocessamento, o pleito é obter a complementação estabelecida no quadro autorizado, ou seja, 27. Para os cargos voltados para as áreas administrativas foram indicados novos quantitativos de maneira a prover, em médio prazo, todos os 84 cargos de Analistas Administrativos e, em curto prazo, os 45 cargos de Técnicos Administrativos. Os novos cem

cargos de Técnico Administrativo previstos para atender às necessidades em médio prazo, dependem da aprovação do Projeto de Lei nº 5.911, de 2009. A Agência justificou esse incremento como resultado do “aumento da demanda das atividades da área administrativa.”

44. Dentre as dez agências, a Antt é a que conta com a menor relação entre cargos efetivos ocupados frente aos autorizados: apenas 51,3%. Na classe de Especialista em Regulação, a mais importante da Agência, encontra-se a menor proporção entre cargos ocupados em relação aos autorizados: 34,1%. Na classe de Analista Administrativo, a mesma relação é também baixa: 39%. Com a realização de concurso autorizado para realização ainda em 2013 e a ocupação das 135 vagas novas, das quais, 63 para Especialistas em Regulação, a Agência espera suprir as carências mais imediatas. Para médio prazo, as necessidades de pessoal ficarão mais agudas e a solução estará na ocupação de todo o quantitativo de vagas criadas pela Lei nº 10.871, de 2004. A ênfase mais recentemente dada pelo governo federal à logística dos transportes, por meio de novas concessões rodoviárias e ferroviárias, sinaliza o crescimento das atribuições da Agência e, em consequência, a necessidade de sua melhor estruturação.

45. Para a Antaq, apenas o número de Técnicos em Regulação foi considerado suficiente para as atuais necessidades. Nas demais categorias, o número de servidores em exercício é considerado insuficiente; sem incremento do efetivo e com o crescimento da demanda de serviços, as deficiências se acentuarão. A Agência indicou assim a localização das carências: (i) “Na fase atual: Especialista: nas unidades regionais e na sede; Técnico em Regulação: nas unidades regionais; Analista e Técnico Administrativo e funções de confiança: nas unidades regionais, na sede e na diretoria.” (ii) “Em curto prazo: Especialista: nas unidades regionais e na sede; Técnico em Regulação: nas unidades regionais; Analista e Técnico Administrativo: nas unidades regionais, na sede e na diretoria.” (iii) “Em médio prazo: em virtude de não previsão de novo concurso, mantêm-se as necessidades. Além disso, a tendência de rotatividade na Agência aumentará a insuficiência dos cargos.” Para a fase atual, a Agência estimou a necessidade de aumento de 19% no número de Especialistas em Regulação; 60% de Técnicos em Regulação; 35% de Analistas Administrativos; e 85% de Técnicos Administrativos. Ainda de acordo com a Agência, “A rotatividade dos cargos da área meio (Analista Administrativo e Técnico Administrativo) é bem maior que os cargos da área fim. Portanto, há uma necessidade imediata para contratação destes dois cargos. Além disso, a criação de mais sete Unidades Regionais aumentou a quantidade das atividades dos servidores da área meio.

46. A Ancine apresentou como argumento as novas atribuições e desafios trazidos pela Lei nº 12.485, de 2011, que criou um novo marco para o setor audiovisual do País. Em decorrência, passa a ser necessária a construção de arcabouço normativo relacionado ao segmento de TV por assinatura, o que inclui o sistema de cotas, a programação de publicidade, o credenciamento societário e editorial de programadoras. A nova lei, igualmente, criou novos fatos geradores para a Contribuição para o Desenvolvimento da Indústria Cinematográfica – Condecine, resultando em substancial aumento da arrecadação, incrementando na mesma proporção os desafios de fiscalização e de gestão do Fundo Setorial Audiovisual – FSA. A Agência passa a ser responsável, também, pelo detalhamento e coordenação do Programa Cinema Perto de Você e do Projeto Cinema na Cidade. A Ancine deverá acompanhar a implementação das linhas financeiras do FSA dirigidas à abertura de salas de cinema, assim como do Recine – regime especial de tributação para desenvolvimento da atividade de exibição cinematográfica, entre outros. Com a finalidade de garantir algum suporte à Agência, o MPOG, no final de 2012, autorizou a Agência a contratar, mediante processo simplificado e por prazo determinado, 80 profissionais. Trata-se de medida de duvidosa eficácia, já que não se trata de atender atividades limitadas no tempo e, sim, de duração continuada.

47. A Anac mencionou diagnóstico do dimensionamento de recursos humanos realizado em 2011 que concluiu pela necessidade de um efetivo 55% superior ao existente. O déficit teria

sido encontrado em todas as áreas da Agência. Consideradas as necessidades de médio prazo – 5 anos –, a demanda corresponderia ao dobro da atual lotação autorizada. Herdeira das atribuições do antigo Departamento de Aviação Civil – DAC, a Agência contou inicialmente com efetivo militar, previsto para ser devolvido no prazo de cinco anos, o que já ocorreu. O atual contingente de 1.095 servidores efetivos da Agência é inferior à metade de que dispunha o DAC quando da extinção deste. O dinamismo do setor da aviação civil desde a criação da Anac, representado, de 2006 a 2011, pelo crescimento acumulado de 86% dos assentos ofertados, 88% das licenças emitidas, 75% da quantidade de passageiros e 40% da frota de aeronaves no Brasil, serve como importante indicador das demandas sobre o órgão regulador que conclui: “Assim, apesar das melhorias processuais e da informatização de vários serviços, a Agência se encontra em situação delicada no que tange aos recursos humanos, a qual tende a se agravar em virtude da expectativa de manutenção do crescimento do setor nos próximos cinco anos.”

48. Após o resumo dos posicionamentos das agências a respeito (i) do número de cargos atribuídos a cada uma, (ii) do número de cargos providos, e (iii) das necessidades identificadas tanto na fase atual, como em curto e em médio prazos, devem ser feitas algumas rápidas observações. Em primeiro lugar, apenas no caso da Anvisa, há claramente a indicação de que a Agência fará um estudo aprofundado, inclusive com o apoio de consultoria externa, sobre as necessidades de pessoal. No caso da Anatel, a Agência encontra-se em processo de reestruturação, findo o qual definições mais precisas sobre necessidades poderão ser obtidas. A Anac invoca diagnóstico realizado em 2011 como base para suas indicações de necessidades sobre pessoal. Nas demais agências, não se obteve evidências de há levantamentos e estudos aprofundados sobre o número de servidores e, conseqüentemente, necessários parecem ter sido feitas sem a base sólida de estudos técnicos.

49. Na Exposição de Motivos que acompanhou a Medida Provisória nº 155, de 23 de dezembro de 2003, convertida na Lei nº 10.871, de 2004, o Poder Executivo não forneceu indicações sobre os critérios que orientaram a criação das carreiras e a fixação do número de cargos para cada agência. A utilização de medida provisória foi justificada face à urgência demandada pelas agências que não podiam mais depender de pessoal requisitado ou contratado temporariamente. Ainda na Exposição de Motivos, ficou estabelecido que os cargos criados seriam providos nos exercícios subsequentes na medida das disponibilidades orçamentárias e financeiras. Mesmo existindo a previsão de implantação gradual dos quadros, causa surpresa o fato de que, nove anos após a fixação desses quadros, não mais do que 66% dos cargos tenham sido providos.

50. Todas as agências vem apresentando regularmente solicitações ao MPOG buscando autorização para a realização de concursos e ocupação de vagas existentes. O fato de ainda existir um terço de vagas não providas demonstra bem a lentidão desse processo. Igualmente, não são conhecidas as avaliações que o MPOG realiza para liberar vagas e autorizar os concursos. Recomenda-se aqui que sejam elaborados estudos, caso a caso, na forma de equipes tripartites constituídas por representantes da agência, do MPOG e do Pro-Reg, com a finalidade de identificar as necessidades de pessoal e ao estabelecimento do respectivo quadro. A oportunidade desta proposta fica fortalecida neste momento em que o Projeto de Lei sobre as agências reguladoras é retirado do Congresso Nacional e, de acordo com as informações veiculadas pela imprensa, planeja o Poder Executivo rever as atribuições dessas entidades.

G. Resumo das recomendações

51. Na forma de rápido resumo, são as seguintes as recomendações feitas neste estudo:

- Criação das carreiras de nível médio e estabelecimento do número de cargos de Técnico em Regulação na Aneel; e de Técnico em Recursos Hídricos na ANA. Entre todas as agências, as duas não foram as únicas não contempladas com tais cargos.
- Aprimoramento do Decreto nº 2.271, de 1997, especificando-se um rol de atividades que se entende abrangidas pelos conceitos de atividades materiais acessórias, instrumentais ou complementares. Tal medida suprirá o vazio normativo existente para os casos de atividades não previstas entre aquelas passíveis de execução indireta, mas que, por outro lado, não devem ser executadas por ocupantes de cargos efetivos.
- Adoção de mecanismos que permitam a reposição automática de servidor de quadro efetivo que se afasta definitivamente em consequência de exonerações ou aposentadorias. Nesses casos, a instituição convocaria candidatos aprovados em concurso ainda válido.
- Estudo e adoção de providências com a finalidade de reduzir os efeitos negativos das requisições de servidores. Para aplicação, pelo menos no âmbito das agências reguladoras, entre outras medidas, este relatório sugere as seguintes: (i) revogação da legislação que admite a figura da requisição como forma de suprir necessidades de pessoal; (ii) redução ao mínimo do número de cargos de confiança de livre provimento; (iii) determinação de que os cargos em comissão e demais funções de confiança, com exceção dos destinados à diretoria, sejam ocupados por servidores de carreira da agência.
- Elaboração de estudos, caso a caso, por meio de equipes tripartites constituídas por representantes da agência, do MPOG e do Pro-Reg, com vistas a identificação das necessidades de pessoal e ao estabelecimento do respectivo quadro.

LINHA DO TEMPO DA LEGISLAÇÃO DE PESSOAL DAS AGÊNCIAS REGULADORAS

Norma	Data	Agência	Ementas e Dispositivos	Observações
Lei nº 9.427	26/12/1996	Aneel	<p>Institui a Agência Nacional de Energia Elétrica.</p> <p>Art. 10. Os cargos em comissão da autarquia serão exercidos, preferencialmente, por servidores ocupantes de cargo de carreira técnica ou profissional da autarquia, aplicando-se-lhes as mesmas restrições do art. 6º quando preenchidos por pessoas estranhas aos quadros da ANEEL, exceto no período a que se refere o art. 29.</p> <p>Parágrafo único. Ressalvada a participação em comissões de trabalho criadas com fim específico, duração determinada e não integrantes da estrutura organizacional da autarquia, é vedado à ANEEL requisitar, para lhe prestar serviço, empregados de empresas sob sua regulamentação ou fiscalização.</p> <p>Art. 34. O Poder Executivo adotará as providências necessárias à constituição da autarquia Agência Nacional de Energia Elétrica - ANEEL, em regime especial, com a definição da estrutura organizacional, aprovação do seu regimento interno e a nomeação dos Diretores, a que se refere o § 1º do art. 29, e do Procurador-Geral.</p> <p>§ 1º A estrutura de que trata o caput deste artigo incluirá os cargos em comissão e funções gratificadas atualmente existentes no DNAEE.</p> <p>§ 2º É a ANEEL autorizada a efetuar a contratação temporária, por prazo não excedente de trinta e seis meses, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, do pessoal técnico imprescindível à continuidade de suas atividades.</p> <p>§ 3º Até que seja provido o cargo de Procurador-Geral da ANEEL, a Consultoria Jurídica do Ministério de Minas e Energia e a Advocacia-Geral da União prestarão à autarquia a assistência jurídica necessária, no âmbito de suas competências.</p>	<p>Revogado pela Lei nº 9.649/1998</p> <p>Revogado pela Lei nº 10.871/2004</p>
Decreto nº 2.335	06/10/1997	ANEEL	<p>Constitui a ANEEL, aprova sua estrutura regimental e o quadro demonstrativo dos cargos em comissão e funções de confiança.</p>	
Lei nº 9.472	16/07/1997	Anatel	<p>Dispõe sobre a organização dos os serviços de telecomunicações e a criação e funcionamento de órgão regulador.</p> <p>Art. 11. O Poder Executivo encaminhará ao Congresso Nacional, no prazo de até noventa dias, a partir da publicação desta Lei, mensagem criando o quadro efetivo de pessoal da Agência, podendo remanejar cargos disponíveis na estrutura do Ministério das Comunicações.</p> <p>Art. 12. Ficam criados os Cargos em Comissão de Natureza Especial e do Grupo Direção e Assessoramento Superiores - DAS, com a finalidade de integrar a estrutura da Agência, relacionados no Anexo I.</p> <p>Art. 13. Ficam criadas as funções de confiança denominadas Funções Comissionadas de Telecomunicação - FCT, de ocupação privativa por servidores do quadro efetivo, servidores públicos federais ou empregados de empresas públicas ou sociedades de economia mista, controladas pela União, em exercício na Agência Nacional de Telecomunicações, no quantitativo e valores previstos no Anexo II desta Lei.</p> <p>§ 1º O servidor investido na Função Comissionada de Telecomunicação exercerá atribuições de assessoramento e coordenação técnica e perceberá remuneração correspondente ao cargo efetivo ou emprego permanente, acrescida do valor da Função para a qual foi designado.</p> <p>§ 2º A designação para Função de Assessoramento é incompatível com a designação ou nomeação para qualquer outra forma de comissionamento, cessando o seu pagamento durante as situações de afastamento do servidor, inclusive aquelas consideradas de efetivo exercício, ressalvados os períodos a que se referem os incisos I, IV, VI, VIII, alíneas a a e, e inciso X do art. 102 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.</p>	<p>Revogado pela Lei nº 9.986/2000</p>

Norma	Data	Agência	Ementas e Dispositivos	Observações
			<p>§ 3º O Poder Executivo poderá dispor sobre alteração dos quantitativos e da distribuição das Funções Comissionadas de Telecomunicação dentro da estrutura organizacional, observados os níveis hierárquicos, os valores de retribuição correspondentes e o respectivo custo global estabelecidos no Anexo II.</p>	Revogado pela Lei nº 9.986/2000
			<p>Art. 14. A Agência poderá requisitar, com ônus, servidores de órgãos e entidades integrantes da administração pública federal direta, indireta ou fundacional, quaisquer que sejam as funções a serem exercidas.</p>	Revogado pela Lei nº 9.986/2000
			<p>§ 1º Durante os primeiros vinte e quatro meses subsequentes à instalação da Agência, as requisições de que trata o caput deste artigo serão irrecusáveis quando feitas a órgãos e entidades do Poder Executivo, e desde que aprovadas pelo Ministro de Estado das Comunicações e pelo Ministro de Estado Chefe da Casa Civil.</p>	Revogado pela Lei nº 9.986/2000
			<p>§ 2º Quando a requisição implicar redução de remuneração do servidor requisitado, fica a Agência autorizada a complementá-la até o limite da remuneração percebida no órgão de origem.</p>	Revogado pela Lei nº 9.986/2000
			<p>Art. 19. À Agência compete adotar as medidas necessárias para o atendimento do interesse público e para o desenvolvimento das telecomunicações brasileiras, atuando com independência, imparcialidade, legalidade, impessoalidade e publicidade, e especialmente:</p>	
			<p>XXIII - contratar pessoal por prazo determinado, de acordo com o disposto na Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993;</p>	
Decreto nº 2.338	07/10/1997	Anatel	Aprova o regulamento da Anatel.	
Lei nº 9.478	06/08/1997	ANP	<p>Institui a Agência Nacional do Petróleo</p> <p>Art. 76. A ANP poderá contratar especialistas para a execução de trabalhos nas áreas técnica, econômica e jurídica, por projetos ou prazos limitados, com dispensa de licitação nos casos previstos na legislação aplicável.</p>	
			<p>Parágrafo único. Fica a ANP autorizada a efetuar a contratação temporária, por prazo não excedente a trinta e seis meses, nos termos do art. 37 da Constituição Federal, do pessoal técnico imprescindível à implantação de suas atividades.</p>	Revogado pela Lei nº 10.871, de 2004
			<p>Art. 77. O Poder Executivo promoverá a instalação do CNPE e implantará a ANP, mediante a aprovação de sua estrutura regimental, em até cento e vinte dias, contados a partir da data de publicação desta Lei.</p>	
			<p>§ 1º A estrutura regimental da ANP incluirá os cargos em comissão e funções gratificadas existentes no DNC.</p>	
Lei nº 9.782	26/01/1999	Anvisa	<p>Institui a Agência Nacional de Vigilância Sanitária</p> <p>Art. 17. Ficam criados os Cargos em Comissão de Natureza Especial e do Grupo de Direção e Assessoramento Superiores - DAS, com a finalidade de integrar a estrutura da Agência, relacionados no Anexo I desta Lei.</p>	
			<p>Parágrafo único. Os cargos em Comissão do Grupo de Direção e Assessoramento Superior serão exercidos, preferencialmente, por integrantes do quadro de pessoal da autarquia.</p>	
			<p>Art. 18. Ficam criadas funções de confiança denominadas Funções Comissionadas de Vigilância Sanitária - FCVS de exercício privativo de servidores públicos, no quantitativo e valores previstos no Anexo I desta Lei.</p>	Revogado pela Lei nº 9.986, de 18.7.2000
			<p>§ 1º O Servidor investido em FCVS perceberá os vencimentos do cargo efetivo, acrescidos do valor da função para a qual tiver sido designado.</p>	Revogado pela Lei nº 9.986, de 18.7.2000
			<p>§ 2º Cabe à Diretoria Colegiada da Agência dispor sobre a realocação dos quantitativos e distribuição das FCVS dentro de sua estrutura organizacional, observados os níveis hierárquicos, os valores de retribuição correspondentes e o respectivo custo global estabelecidos no Anexo I.</p>	Revogado pela Lei nº 9.986, de 18.7.2000

Norma	Data	Agência	Ementas e Dispositivos	Observações
			§ 3º A designação para a função comissionada de vigilância sanitária é inacumulável com a designação ou nomeação para qualquer outra forma de comissionamento, cessando o seu pagamento durante as situações de afastamento do servidor, inclusive aquelas consideradas de efetivo exercício, ressalvados os períodos a que se referem os incisos I, IV, VI e VIII, do art. 102 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, com as alterações da Lei nº 9.527, de 10 de dezembro de 1997.	Revogado pela Lei nº 9.986, de 18.7.2000
			Art. 34. A Agência poderá requisitar, nos três primeiros anos de sua instalação, com ônus, servidores ou contratados, de órgãos de entidades integrantes da Administração Pública Federal direta, indireta ou fundacional, quaisquer que sejam as funções a serem exercidas.	Revogado pela Lei nº 9.986, de 18.7.2000
			§ 1º Durante os primeiros vinte e quatro meses subsequentes à instalação da Agência, as requisições de que trata o caput deste artigo serão irrecusáveis, quando feitas a órgãos e entidades do Poder Executivo Federal, e desde que aprovadas pelo Ministro de Estado da Saúde e do Orçamento e Gestão.	Revogado pela Lei nº 9.986, de 18.7.2000
			§ 2º Quando a requisição implicar redução de remuneração do servidor requisitado, fica a Agência autorizada a complementá-la até o limite da remuneração do cargo efetivo percebida no órgão de origem.	Revogado pela Lei nº 9.986, de 18.7.2000
			Art. 35. É vedado à ANVS contratar pessoal com vínculo empregatício ou contratual junto a entidades sujeitas à ação da Vigilância Sanitária, bem como os respectivos proprietários ou responsáveis, ressalvada a participação em comissões de trabalho criadas com fim específico, duração determinada e não integrantes da sua estrutura organizacional.	
			Art. 36. São consideradas necessidades temporárias de excepcional interesse público, nos termos do art. 37 da Constituição Federal, as atividades relativas à implementação, ao acompanhamento e à avaliação de projetos e programas de caráter finalístico na área de vigilância sanitária, à regulamentação e à normalização de produtos, substâncias e serviços de interesse para a saúde, imprescindíveis à implantação da Agência.	Revogado pela Lei nº 10.871, de 2004
			§ 1º Fica a ANVS autorizada a efetuar contratação temporária, para o desempenho das atividades de que trata o caput deste artigo, por período não superior a trinta e seis meses a contar de sua instalação.	Revogado pela Lei nº 10.871, de 2004
			§ 2º A contratação de pessoal temporário poderá ser efetivada à vista de notória capacidade técnica ou científica do profissional, mediante análise do curriculum vitae.	Revogado pela Lei nº 10.871, de 2004
			§ 3º As contratações temporárias serão feitas por tempo determinado e observado o prazo máximo de doze meses, podendo ser prorrogadas desde que sua duração não ultrapasse o termo final da autorização de que trata o § 1º.	Revogado pela Lei nº 10.871, de 2004
			§ 4º A remuneração do pessoal contratado temporariamente terá como referência valores definidos em ato conjunto da ANVS e do órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC).	Revogado pela Lei nº 10.871, de 2004
			§ 5º Aplica-se ao pessoal contratado temporariamente pela ANVS, o disposto nos arts. 5º e 6º, no parágrafo único do art. 7º, nos arts. 8º, 9º, 10, 11, 12 e 16 da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993.	Revogado pela Lei nº 10.871, de 2004
			Art. 37. O quadro de pessoal da Agência poderá contar com servidores redistribuídos de órgãos e entidades do Poder Executivo Federal.	Revogado pela Lei nº 9.986, de 18.7.2000
			Art. 38. Em prazo não superior a cinco anos, o exercício da fiscalização de produtos, serviços, produtores, distribuidores e comerciantes, inseridos no Sistema Nacional de Vigilância Sanitária, poderá ser realizado por servidor requisitado ou pertencente ao quadro da ANVS, mediante designação da Diretoria, conforme regulamento.	
			Art. 39. Os ocupantes dos cargos efetivos de nível superior das carreiras de Pesquisa em Ciência e Tecnologia, de Desenvolvimento Tecnológico e de Gestão, Planejamento e Infra-Estrutura em Ciência e Tecnologia, criadas pela Lei nº 8.691, de 28 de julho de 1993, em exercício de atividades inerentes às respectivas atribuições na Agência, fazem jus à Gratificação de Desempenho de Atividade de Ciência e Tecnologia – GDCT, criada pela Lei nº 9.638, de 20 de maio de 1998.	Revogado pela Medida Provisória nº 2.190, de 2001
			§ 1º A gratificação referida no caput também será devida aos ocupantes dos cargos efetivos de nível intermediário da carreira de Desenvolvimento Tecnológico em exercício de atividades inerentes às suas atribuições na Agência.	Revogado pela Medida Provisória nº 2.190, de 2001

Norma	Data	Agência	Ementas e Dispositivos	Observações
			<p>§ 2º A Gratificação de Desempenho de Atividade de Ciência e Tecnologia – GDCT, para os ocupantes dos cargos efetivos de nível intermediário da carreira de Gestão, Planejamento e Infra-Estrutura em Ciência e Tecnologia, criada pela Lei nº 9.647, de 26 de maio de 1998, será devida a esses servidores em exercício de atividades inerentes às atribuições dos respectivos cargos na Agência.</p>	Revogado pela Medida Provisória nº 2.190, de 2001
			<p>§ 3º Para fins de percepção das gratificações referidas neste artigo serão observados os demais critérios e regras estabelecidos na legislação em vigor.</p>	Revogado pela Medida Provisória nº 2.190, de 2001
			<p>§ 4º O disposto neste artigo aplica-se apenas aos servidores da Fundação Osvaldo Cruz lotados no Instituto Nacional de Controle de Qualidade em Saúde em 31 de dezembro de 1998, e que venham a ser redistribuídos para a Agência.</p>	Revogado pela Medida Provisória nº 2.190, de 2001
Decreto nº 3.029	16/04/1999	Anvisa	<p>Aprova o Regulamento da Anvisa</p> <p>Art. 46. Os servidores efetivos do quadro de pessoal do Ministério da Saúde, em exercício, em 31 de dezembro de 1998, na Secretaria de Vigilância Sanitária e nos Postos Aeroportuários, Portuários e de Fronteira ficam redistribuídos para a Agência Nacional de Vigilância Sanitária</p> <p>Art. 47. Os integrantes do quadro de pessoal da Agência, bem como os servidores a ela cedidos, poderão atuar na fiscalização de produtos, serviços, produtores, distribuidores e comerciantes, inseridos no Sistema Nacional de Vigilância Sanitária, conforme definido em ato específico da Diretoria Colegiada.</p> <p>Parágrafo único. A designação do servidor será específica, pelo prazo máximo de um ano, podendo ser renovada.</p> <p>Art. 48. A Agência poderá contratar especialistas para a execução de trabalhos nas áreas técnica, científica, econômica e jurídica, por projetos ou prazos limitados, observada a legislação em vigor.</p> <p>Art. 49. Fica a Agência autorizada a efetuar a contratação temporária, por prazo não excedente a trinta e seis meses, nos termos do art. 36 da Lei nº 9.782, de 1999.</p> <p>§ 1º O quantitativo máximo das contratações temporárias, prevista no caput deste artigo, será de cento e cinquenta servidores, podendo ser ampliado em ato conjunto dos Ministros de Estado da Saúde e do Orçamento e Gestão.</p> <p>§ 2º O quantitativo de que trata o parágrafo anterior será reduzido anualmente, de forma compatível com as necessidades da Agência, conforme determinarem os resultados de estudos conjuntos da Agência e da Secretaria de Gestão do Ministério do Orçamento e Gestão.</p> <p>§ 3º A remuneração do pessoal contratado temporariamente terá como referência valores definidos em ato conjunto da Agência e do Ministério do Orçamento e Gestão.</p>	
Lei nº 9.961	28/01/2000	ANS	<p>Cria a Agência Nacional de Saúde Suplementar</p> <p>Art. 12. São criados os cargos em comissão de Natureza Especial, do Grupo Direção e Assessoramento Superiores – DAS e os Cargos Comissionados de Saúde Suplementar – CCSS, com a finalidade de integrar a estrutura da ANS, relacionados no Anexo I desta Lei.</p> <p>§ 1º Os cargos em comissão do Grupo Direção e Assessoramento Superiores – DAS serão exercidos, preferencialmente, por integrantes do quadro de pessoal da autarquia.</p> <p>§ 2º Do total de CCSS, no mínimo noventa por cento são de ocupação exclusiva de empregados do quadro efetivo, cabendo à Diretoria Colegiada dispor sobre o provimento dos dez por cento restantes.</p> <p>§ 3º Enquanto não estiverem completamente preenchidas as vagas do quadro de pessoal efetivo da ANS, os cargos de que trata o caput poderão ser ocupados por pessoal requisitado de outros órgãos e entidades da administração pública, devendo essa ocupação ser reduzida no prazo máximo de cinco anos.</p> <p>§ 4º O servidor ou empregado investido em CCSS perceberá os vencimentos do cargo efetivo, acrescidos do valor do cargo comissionado para o qual tiver sido designado.</p>	<p>Revogado pela Lei nº 9.986, de 18.7.2000</p>

Norma	Data	Agência	Ementas e Dispositivos	Observações
			§ 5º Cabe à Diretoria Colegiada dispor sobre a realocação dos quantitativos e distribuição dos CCSS dentro de sua estrutura organizacional, observados os níveis hierárquicos, os valores de retribuição correspondentes e o respectivo custo global estabelecidos no Anexo I.	Revogado pela Lei nº 9.986, de 18.7.2000
			§ 6º A designação para CCSS é incompatível com a designação ou nomeação para qualquer outra forma de comissionamento, cessando o seu pagamento durante as situações de afastamento do servidor, inclusive aquelas consideradas de efetivo exercício, ressalvados os períodos a que se referem os incisos I, IV, VI e VIII do art. 102 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, com as alterações da Lei nº 9.527, de 10 de dezembro de 1997.	Revogado pela Lei nº 9.986, de 18.7.2000
			Art. 26. A ANS poderá contratar especialistas para a execução de trabalhos nas áreas técnica, científica, administrativa, econômica e jurídica, por projetos ou prazos limitados, observada a legislação em vigor.	
			Art. 27. A ANS poderá requisitar, com ônus e para ocupação de cargos comissionados, servidores e empregados de órgãos e entidades integrantes da Administração Pública Federal.	Revogado pela Lei nº 9.986, de 18.7.2000
			Parágrafo único. Durante os primeiros trinta e seis meses subsequentes à sua instalação, a ANS poderá:	Revogado pela Lei nº 9.986, de 18.7.2000
			I— requisitar servidores e empregados de órgãos e entidades públicos, independentemente da função ou atividade a ser exercida;	Revogado pela Lei nº 9.986, de 18.7.2000
			II— complementar a remuneração do servidor ou empregado requisitado, até o limite da remuneração do cargo efetivo ou emprego ocupado no órgão ou na entidade de origem, quando a requisição implicar redução dessa remuneração.	Revogado pela Lei nº 9.986, de 18.7.2000
			Art. 28. Nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, é a ANS autorizada a efetuar contratação temporária por prazo não excedente a trinta e seis meses, a contar de sua instalação.	Revogado pela Lei nº 10.871, de 2004
			§ 1º Para os fins do disposto no caput deste artigo, são consideradas necessidades temporárias de excepcional interesse público as atividades relativas à implementação, ao acompanhamento e à avaliação de atividades, projetos e programas de caráter finalístico na área de regulação da saúde suplementar, suporte administrativo e jurídico imprescindíveis à implantação da ANS.	Revogado pela Lei nº 10.871, de 2004
			§ 2º A contratação de pessoal temporário poderá ser efetivada à vista de notória capacidade técnica ou científica do profissional, mediante análise do curriculum vitae.	Revogado pela Lei nº 10.871, de 2004
			§ 3º As contratações temporárias serão feitas por tempo determinado e observado o prazo máximo de doze meses, podendo ser prorrogadas desde que sua duração não ultrapasse o termo final da autorização de que trata o caput.	Revogado pela Lei nº 10.871, de 2004
			§ 4º A remuneração do pessoal contratado temporariamente terá como referência valores definidos em ato conjunto da ANS e do órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal— Sipec.	Revogado pela Lei nº 10.871, de 2004
			§ 5º Aplica-se ao pessoal contratado temporariamente pela ANS o disposto nos arts. 5º e 6º, no parágrafo único do art. 7º, nos arts. 8º, 9º, 10, 11, 12 e 16 da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993.	Revogado pela Lei nº 10.871, de 2004
			Art. 29. É vedado à ANS requisitar pessoal com vínculo empregatício ou contratual junto a entidades sujeitas à sua ação reguladora, bem assim os respectivos responsáveis, ressalvada a participação em comissões de trabalho criadas com fim específico, duração determinada e não integrantes da sua estrutura organizacional.	
			Parágrafo único. Excetua-se da vedação prevista neste artigo os empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista que mantenham sistema de assistência à saúde na modalidade de autogestão.	
Decreto nº 3.327	05/01/2000	ANS	Aprova o regulamento da ANS	
			Art. 40. A ANS executará suas atividades diretamente, por seus servidores próprios requisitados ou contratados temporariamente, ou indiretamente por intermédio de convênio ou contrato com pessoa jurídica.	
			Parágrafo único. O Departamento de Saúde Suplementar da Secretaria de Assistência à Saúde, durante o período de transição a ser determinado pela Diretoria Colegiada, executará suas atividades de acordo com as orientações da ANS.	

Norma	Data	Agência	Ementas e Dispositivos	Observações
			<p>Art. 41. Os integrantes do quadro de pessoal da ANS, bem como os seus contratados, os servidores e empregados a ela cedidos, e, ainda, os do Ministério da Saúde, especialmente designados, poderão, durante o prazo máximo de cinco anos, contado da data de instalação da ANS, atuar na fiscalização de operadora e produtos de assistência suplementar à saúde, conforme definido em ato específico da Diretoria Colegiada</p> <p>Parágrafo único. A designação de que trata o caput deste artigo será específica, pelo prazo máximo de um ano, podendo ser renovada.</p> <p>Art. 42. A ANS poderá contratar especialistas para a execução de trabalhos nas áreas técnica, científica, econômica, administrativa e jurídica, por projetos ou prazos limitados, com dispensa de licitação nos casos previstos na legislação aplicável.</p> <p>Art. 43. Fica a ANS autorizada a efetuar a contratação temporária, por prazo não excedente a trinta e seis meses, nos termos da Medida Provisória nº 2.012-2, de 1999.</p> <p>§ 1º O quantitativo máximo das contratações temporárias, prevista no caput deste artigo será de duzentos e setenta servidores, podendo ser ampliado em ato conjunto dos Ministros de Estado da Saúde e do Planejamento, Orçamento e Gestão.</p> <p>§ 2º A remuneração do pessoal contratado temporariamente não poderá ser superior ao valor da remuneração fixada para o final de carreira do respectivo nível, superior ou médio, dos empregos públicos específicos dos órgãos reguladores.</p> <p>§ 3º Enquanto não forem criados os empregos públicos específicos para os órgãos reguladores, de que trata o parágrafo anterior, a remuneração do pessoal contratado temporariamente terá como referência valores, definidos em ato conjunto da ANS com o órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC.</p>	
Lei nº 9.984	17/07/2000	ANA	Cria a Agência Nacional de Águas	
			Art. 16. A ANA constituirá, no prazo de trinta e seis meses a contar da data de publicação desta Lei, o seu quadro próprio de pessoal, por meio da realização de concurso público de provas, ou de provas e títulos, ou da redistribuição de servidores de órgãos e entidades da administração federal direta, autárquica ou fundacional.	
			§ 1º Nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição, fica a ANA autorizada a efetuar contratação temporária, por prazo não excedente a trinta e seis meses, do pessoal técnico imprescindível ao exercício de suas atribuições institucionais.	Revogado pela Lei nº 10.871, de 2004
			§ 2º Para os fins do disposto no § 1º, são consideradas necessidades temporárias de excepcional interesse público as atividades relativas à implementação, ao acompanhamento e à avaliação de projetos e programas de caráter finalístico na área de recursos hídricos, imprescindíveis à implantação e à atuação da ANA.	Revogado pela Lei nº 10.871, de 2004
			Art. 17. A ANA poderá requisitar, com ônus, servidores de órgãos e entidades integrantes da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, quaisquer que sejam as atribuições a serem exercidas.	Revogado pela Medida Provisória nº 2.216-37, de 2001
			§ 1º As requisições para exercício na ANA, sem cargo em comissão ou função de confiança, ficam autorizadas pelo prazo máximo de vinte e quatro meses, contado da instalação da autarquia.	Revogado pela Medida Provisória nº 2.216-37, de 2001
			§ 2º Transcorrido o prazo a que se refere o § 1º, somente serão cedidos para a ANA servidores por ela requisitados para o exercício de cargos em comissão.	Revogado pela Medida Provisória nº 2.216-37, de 2001
			§ 3º Durante os primeiros trinta e seis meses subsequentes à instalação da ANA, as requisições de que trata o caput deste artigo, com a prévia manifestação dos Ministros de Estado do Meio Ambiente e do Planejamento, Orçamento e Gestão, serão irrecusáveis e de pronto atendimento.	Revogado pela Medida Provisória nº 2.216-37, de 2001
			§ 4º Quando a cessão implicar redução da remuneração do servidor requisitado, fica a ANA autorizada a complementá-la até atingir o valor percebido no Órgão ou na entidade de origem.	Revogado pela Medida Provisória nº 2.216-37, de 2001
			Art. 18. Ficam criados, com a finalidade de integrar a estrutura da ANA:	Revogado pela Medida Provisória nº 2.216-37, de 2001

Norma	Data	Agência	Ementas e Dispositivos	Observações
			I—quarenta e nove cargos em comissão, sendo cinco cargos de Natureza Especial, no valor unitário de R\$ 6.400,00 (seis mil e quatrocentos reais), e quarenta e quatro cargos do Grupo Direção e Assessoramento Superiores – DAS, assim distribuídos: nove DAS 101.5; cinco DAS 102.5; dezessete DAS 101.4; um DAS 102.4; oito DAS 101.3; dois DAS 101.2; e dois DAS 102.1;	Revogado pela Medida Provisória nº 2.216-37, de 2001
			II—cento e cinquenta cargos de confiança denominados Cargos Comissionados de Recursos Hídricos – CCRH, sendo: trinta CCRH – V, no valor unitário de R\$ 1.170,00 (mil cento e setenta reais); quarenta CCRH – IV, no valor unitário de R\$ 855,00 (oitocentos e cinquenta e cinco reais); trinta CCRH – III, no valor unitário de R\$ 515,00 (quinhentos e quinze reais); vinte CCRH – II, no valor unitário de R\$ 454,00 (quatrocentos e cinquenta e quatro reais); e trinta CCRH – I, no valor unitário de R\$ 402,00 (quatrocentos e dois reais).	Revogado pela Medida Provisória nº 2.216-37, de 2001
			§ 1º O servidor investido em CCRH exercerá atribuições de assessoramento e coordenação técnica e perceberá remuneração correspondente ao cargo efetivo ou emprego permanente, acrescida do valor da função para a qual tiver sido designado.	Revogado pela Medida Provisória nº 2.216-37, de 2001
			§ 2º A designação para função de assessoramento de que trata este artigo não pode ser acumulada com a designação ou nomeação para qualquer outra forma de comissionamento, cessando o seu pagamento durante as situações de afastamento do servidor, inclusive aquelas consideradas de efetivo exercício, ressalvados os períodos a que se referem os incisos I, IV, VI e VIII e alíneas a e e do inciso X do art. 102 da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e o disposto no art. 471 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.	Revogado pela Medida Provisória nº 2.216-37, de 2001
			§ 3º A Diretoria Colegiada da ANA poderá dispor sobre a alteração de quantitativos e a distribuição dos CCRH dentro da estrutura organizacional da autarquia, observados os níveis hierárquicos, os valores da retribuição correspondente e os respectivos custos globais.	Revogado pela Medida Provisória nº 2.216-37, de 2001
			§ 4º Nos primeiros trinta e seis meses seguintes à instalação da ANA, o CCRH poderá ser ocupado por servidores ou empregados requisitados na forma do art. 3º.	Revogado pela Medida Provisória nº 2.216-37, de 2001
			Art. 18-A - Ficam criados, para exercício exclusivo na ANA:	Incluído pela Medida Provisória nº 2.216-37, de 2001
			I - cinco Cargos Comissionados de Direção - CD, sendo: um CD I e quatro CD II;	Incluído pela Medida Provisória nº 2.216-37, de 2001
			II - cinquenta e dois Cargos de Gerência Executiva - CGE, sendo: cinco CGE I, treze CGE II, trinta e três CGE III e um CGE IV;	Incluído pela Medida Provisória nº 2.216-37, de 2001
			III - doze Cargos Comissionados de Assessoria - CA, sendo: quatro CA I; quatro CA II e quatro CA III;	Incluído pela Medida Provisória nº 2.216-37, de 2001
			IV - onze Cargos Comissionados de Assistência - CAS I;	Incluído pela Medida Provisória nº 2.216-37, de 2001
			V - vinte e sete Cargos Comissionados Técnicos - CCT V.	Incluído pela Medida Provisória nº 2.216-37, de 2001
			Parágrafo único. Aplicam-se aos cargos de que trata este artigo as disposições da Lei nº 9.986, de 18 de julho de 2000.	Incluído pela Medida Provisória nº 2.216-37, de 2001
			Art. 27. A ANA promoverá a realização de concurso público para preenchimento das vagas existentes no seu quadro de pessoal.	
Decreto nº 3.692	19/12/2000	ANA	Aprova Estrutura Regimental da ANA Art. 26 do Anexo I. A Diretoria Colegiada da ANA poderá dispor sobre a alteração de quantitativos e a distribuição dos Cargos Comissionados de Gerência Executiva, de Assessoria, de Assistência e dos Cargos Comissionados Técnicos, dentro da estrutura organizacional da Autarquia, observado os valores de retribuição correspondentes e desde que não acarrete aumento de despesa.	

Norma	Data	Agência	Ementas e Dispositivos	Observações
Lei nº 9.986	18/07/2000		Dispõe sobre a gestão de recursos humanos das Agências Reguladoras	
			Art. 1º As Agências Reguladoras terão suas relações de trabalho regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e legislação trabalhista correlata, em regime de emprego público.	Eficácia suspensa até o julgamento da ADIN 2310
			Art. 2º Ficam criados, para exercício exclusivo nas Agências Reguladoras, os cargos Comissionados de Direção - CD, de Gerência Executiva - CGE, de Assessoria - CA e de Assistência - CAS, e os Cargos Comissionados Técnicos - CCT, constantes do Anexo I desta Lei.	Redação dada pela Lei nº 10.871, de 2004
			Parágrafo único. É vedado aos empregados, aos requisitados, aos ocupantes de cargos comissionados e aos dirigentes das Agências Reguladoras o exercício de outra atividade profissional, inclusive gestão operacional de empresa, ou direção político-partidária, excetuados os casos admitidos em lei.	Eficácia suspensa até o julgamento da ADIN 2310
			Art. 12. A investidura nos empregos públicos do Quadro de Pessoal Efetivo das Agências dar-se-á por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos, conforme disposto em regulamento próprio de cada Agência, com aprovação e autorização pela instância de deliberação máxima da organização.	Eficácia suspensa até o julgamento da ADIN 2310
			§ 1º O concurso público poderá ser realizado para provimento efetivo de pessoal em classes distintas de um mesmo emprego público, conforme disponibilidade orçamentária e de vagas. (Eficácia suspensa por concessão de liminar até o julgamento final da ADIN 2310)	Eficácia suspensa até o julgamento da ADIN 2310
			Art. 13. Os Cargos Comissionados Técnicos são de ocupação privativa de servidores e empregados do Quadro de Pessoal Efetivo, do Quadro de Pessoal Específico e do Quadro de Pessoal em Extinção de que trata o art. 19 e de requisitados de outros órgãos e entidades da Administração Pública.	Eficácia suspensa até o julgamento da ADIN 2310
			Parágrafo único. Ao ocupante de Cargo Comissionado Técnico será pago um valor acrescido ao salário ou vencimento, conforme tabela constante do Anexo II.	Eficácia suspensa até o julgamento da ADIN 2310
			Art. 14. Os quantitativos dos empregos públicos e dos cargos comissionados de cada Agência serão estabelecidos em lei, ficando as Agências autorizadas a efetuar a alteração dos quantitativos e da distribuição dos Cargos Comissionados de Gerência Executiva, de Assessoria, de Assistência e dos Cargos Comissionados Técnicos, observados os valores de retribuição correspondentes e desde que não acarrete aumento de despesa.	
			Parágrafo único. É vedada a transferência entre Agências de ocupantes de emprego efetivo de Regulador e de Analista de Suporte à Regulação.	Revogado pela Lei nº 10.871, de 2004
			Art. 15. Regulamento próprio de cada Agência disporá sobre as atribuições específicas, a estruturação, a classificação e o respectivo salário dos empregos públicos de que trata o art. 2º, respeitados os limites remuneratórios definidos no Anexo III.	Eficácia suspensa até o julgamento da ADIN 2310
			Art. 16. As Agências Reguladoras poderão requisitar servidores e empregados de órgãos e entidades integrantes da administração pública.	Redação dada pela Lei nº 11.292, de 2006
			§ 1º Durante os primeiros vinte e quatro meses subsequentes à sua instalação, as Agências poderão complementar a remuneração do servidor ou empregado público requisitado, até o limite da remuneração do cargo efetivo ou emprego permanente ocupado no órgão ou na entidade de origem, quando a requisição implicar redução dessa remuneração.	
			§ 2º No caso das Agências já criadas, o prazo referido no § 1º será contado a partir da publicação desta Lei.	
			§ 3º O quantitativo de servidores ou empregados requisitados, acrescido do pessoal dos Quadros a que se refere o caput do art. 19, não poderá ultrapassar o número de empregos fixado para a respectiva Agência.	
			§ 4º Observar-se-á, relativamente ao ressarcimento ao órgão ou à entidade de origem do servidor ou do empregado requisitado das despesas com sua remuneração e obrigações patronais, o disposto nos §§ 5º e 6º do art. 93 da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990.	Redação dada pela Lei nº 11.292, de 2006

Norma	Data	Agência	Ementas e Dispositivos	Observações
			Art. 17. Os ocupantes de Cargo Comissionado, mesmo quando requisitados de outros órgãos e entidades da Administração Pública, poderão receber a remuneração do cargo na Agência ou a de seu cargo efetivo ou emprego permanente no órgão ou na entidade de origem, optando, neste caso, por receber valor remuneratório adicional correspondente a: (Revogado pela Medida Provisória nº 375, de 2007) ().	Revogado pela Lei nº 11.526, de 2007
			I — parcela referente à diferença entre a remuneração de seu cargo efetivo ou emprego permanente de origem e o valor remuneratório do cargo exercido na Agência; ou (Revogado pela Medida Provisória nº 375, de 2007) (Revogado pela Lei nº 11.526, de 2007).	Revogado pela Lei nº 11.526, de 2007
			II — 40% (quarenta por cento) da remuneração do cargo exercido na Agência Reguladora, para os Cargos Comissionados de Direção, de Gerência Executiva e de Assessoria nos níveis CA I e II, e 65% (sessenta e cinco por cento) da remuneração dos Cargos Comissionados de Assessoria no nível III e dos de Assistência. (Redação dada pela Lei nº 10.470, de 2002).	Revogado pela Lei nº 11.526, de 2007
			Art. 18. O Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão divulgará, no prazo de trinta dias a contar da publicação desta Lei, tabela estabelecendo as equivalências entre os Cargos Comissionados e Cargos Comissionados Técnicos previstos no Anexo II e os Cargos em Comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS, para efeito de aplicação de legislações específicas relativas à percepção de vantagens, de caráter remuneratório ou não, por servidores ou empregados públicos.	
			Art. 19. Mediante lei, poderão ser criados Quadro de Pessoal Específico, destinado, exclusivamente, à absorção de servidores públicos federais regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e Quadro de Pessoal em Extinção, destinado exclusivamente à absorção de empregados de empresas públicas federais liquidadas ou em processo de liquidação, regidos pelo regime celetista, que se encontrarem exercendo atividades a serem absorvidas pelas Agências.	
			§ 1º A soma dos cargos ou empregos dos Quadros a que se refere este artigo não poderá exceder ao número de empregos que forem fixados para o Quadro de Pessoal Efetivo.	
			§ 2º Os Quadros de que trata o caput deste artigo têm caráter temporário, extinguindo-se as vagas neles alocadas, à medida que ocorrerem vacâncias.	
			§ 3º À medida que forem extintos os cargos ou empregos dos Quadros de que trata este artigo, é facultado à Agência o preenchimento de empregos de pessoal concursado para o Quadro de Pessoal Efetivo.	
			§ 4º Se o quantitativo de cargos ou empregos dos Quadros de que trata este artigo for inferior ao Quadro de Pessoal Efetivo, é facultada à Agência a realização de concurso para preenchimento dos empregos excedentes.	
			§ 5º O ingresso no Quadro de Pessoal Específico será efetuado por redistribuição.	
			§ 6º A absorção de pessoal celetista no Quadro de Pessoal em Extinção não caracteriza rescisão contratual.	
			Art. 20. A realização de serviços extraordinários por empregados das Agências Reguladoras subordina-se, exclusivamente, aos limites estabelecidos na legislação trabalhista aplicável ao regime celetista.	Revogado pela Lei nº 10.871, de 2004
			Parágrafo único. A realização dos serviços de que trata o caput depende da disponibilidade de recursos orçamentários.	Revogado pela Lei nº 10.871, de 2004
			Art. 21. As Agências Reguladoras implementarão, no prazo máximo de dois anos, contado de sua instituição:	Revogado pela Lei nº 10.871, de 2004
			I — instrumento específico de avaliação de desempenho, estabelecendo critérios padronizados para mensuração do desempenho de seus empregados;	Revogado pela Lei nº 10.871, de 2004
			II — programa permanente de capacitação, treinamento e desenvolvimento; e	Revogado pela Lei nº 10.871, de 2004
			III — regulamento próprio, dispondo sobre a estruturação, classificação, distribuição de vagas e requisitos dos empregos públicos, bem como sobre os critérios de progressão de seus empregados.	Revogado pela Lei nº 10.871, de 2004
			§ 1º A progressão dos empregados nos respectivos empregos públicos terá por base os resultados obtidos nos processos de avaliação de desempenho, capacitação e qualificação funcionais, visando ao reconhecimento do mérito funcional e à otimização do potencial individual, conforme disposto em regulamento próprio de cada Agência.	Revogado pela Lei nº 10.871, de 2004

Norma	Data	Agência	Ementas e Dispositivos	Observações
			§ 2º É vedada a progressão do ocupante de emprego público das Agências antes de completado um ano de efetivo exercício no emprego.	Revogado pela Lei nº 10.871, de 2004
			§ 3º Para as Agências já criadas, o prazo de que trata o caput deste artigo será contado a partir da publicação desta Lei.	Revogado pela Lei nº 10.871, de 2004
			Art. 22. Ficam as Agências autorizadas a custear as despesas com remoção e estada para os profissionais que, em virtude de nomeação para Cargos Comissionados de Direção, de Gerência Executiva e de Assessoria dos níveis CD I e II, CGE I, II, III e IV, CA I e II, e para os Cargos Comissionados Técnicos, nos níveis CCT V e IV, vierem a ter exercício em cidade diferente da de seu domicílio, conforme disposto em regulamento de cada Agência, observados os limites de valores estabelecidos para a Administração Pública Federal direta.	Redação dada pela Medida Provisória nº 2.229-43, de 2001
			Art. 23. Os regulamentos próprios das Agências referidos nesta Lei serão aprovados por decisão da instância de deliberação superior de cada Autarquia, com ampla divulgação interna e publicação no Diário Oficial da União.	
			Art. 24. Cabe às Agências, no âmbito de suas competências:	Eficácia suspensa até o julgamento da ADIN 2310
			I – administrar os empregos públicos e os cargos comissionados de que trata esta Lei; e	Eficácia suspensa até o julgamento da ADIN 2310
			II – editar e dar publicidade aos regulamentos e instruções necessários à aplicação desta Lei.	Eficácia suspensa até o julgamento da ADIN 2310
			Art. 25. Os Quadros de Pessoal Efetivo e os quantitativos de Cargos Comissionados da Agência Nacional de Energia Elétrica – ANEEL, da Agência Nacional de Telecomunicações – ANATEL, da Agência Nacional do Petróleo – ANP, da Agência Nacional de Vigilância Sanitária – ANVS e da Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS são os constantes do Anexo I desta Lei.	
			Art. 26. As Agências Reguladoras já instaladas poderão, em caráter excepcional, prorrogar os contratos de trabalho temporários em vigor, por prazo máximo de vinte e quatro meses além daqueles previstos na legislação vigente, a partir do vencimento de cada contrato de trabalho.	
			Art. 27. As Agências que vierem a absorver, no Quadro de Pessoal em Extinção de que trata o art. 19 desta Lei, empregados que sejam participantes de entidades fechadas de previdência privada poderão atuar como suas patrocinadoras na condição de sucessoras de entidades às quais esses empregados estavam vinculados, observada a exigência de paridade entre a contribuição da patrocinadora e a contribuição do participante, de acordo com os arts. 5º e 6º da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998.	Eficácia suspensa até o julgamento da ADIN 2310
			Parágrafo único. O conjunto de empregados de que trata o caput constituirá massa fechada.	Eficácia suspensa até o julgamento da ADIN 2310
			Art. 28. Fica criado o Quadro de Pessoal Específico, integrado pelos servidores regidos pela Lei nº 8.112, de 1990, que tenham sido redistribuídos para a ANVS por força de lei.	
			§ 1º O ingresso no Quadro de que trata o caput é restrito aos servidores que, em 31 de dezembro de 1998, estavam em exercício na extinta Secretaria de Vigilância Sanitária e nos postos portuários, aeroportuários e de fronteira, oriundos dos quadros de pessoal do Ministério da Saúde ou da Fundação Nacional de Saúde.	Revogado pela Lei nº 11.357, de 2006
			§ 2º É vedada a redistribuição de servidores para a ANVS, podendo os servidores do Quadro de Pessoal Específico ser redistribuídos para outros órgãos e entidades da Administração Pública Federal ou cedidos nos termos da legislação do Sistema Único de Saúde.	Revogado pela Lei nº 11.357, de 2006
			§ 3º Excepcionalmente, para efeito da aplicação do disposto no § 1º do art. 19 desta Lei, no caso da ANVS, serão considerados apenas os cargos efetivos de nível superior integrantes do Quadro de Pessoal Específico de que trata o caput deste artigo.	Revogado pela Lei nº 11.357, de 2006
			Art. 29. Fica criado, dentro do limite quantitativo do Quadro Efetivo da ANATEL, ANEEL, ANP e ANS, Quadro de Pessoal Específico a que se refere o art. 19, composto por servidores que tenham sido redistribuídos para as Agências até a data da promulgação desta Lei.	

Norma	Data	Agência	Ementas e Dispositivos	Observações
			Art. 30. Fica criado, no âmbito exclusivo da ANATEL, dentro do limite de cargos fixados no Anexo I, o Quadro Especial em Extinção, no regime da Consolidação das Leis do Trabalho, com a finalidade de absorver empregados da Telecomunicações Brasileiras S.A. - TELEBRÁS, que se encontrarem cedidos àquela Agência na data da publicação desta Lei.	Eficácia suspensa até o julgamento da ADIN 2310
			§ 1º Os empregados da TELEBRÁS cedidos ao Ministério das Comunicações, na data da publicação desta Lei, poderão integrar o Quadro Especial em Extinção.	Eficácia suspensa até o julgamento da ADIN 2310
			§ 2º As tabelas salariais a serem aplicadas aos empregados do Quadro Especial em Extinção de que trata o caput são as estabelecidas nos Anexos IV e V.	Eficácia suspensa até o julgamento da ADIN 2310
			§ 3º Os valores remuneratórios percebidos pelos empregados que integrarem o Quadro Especial em Extinção, de que trata o caput, não sofrerão alteração, devendo ser mantido o desenvolvimento na carreira conforme previsão no Plano de Cargos e Salários em que estiver enquadrado.	Eficácia suspensa até o julgamento da ADIN 2310
			§ 4º A diferença da remuneração a maior será considerada vantagem pessoal nominalmente identificada.	Eficácia suspensa até o julgamento da ADIN 2310
			§ 5º A absorção de empregados estabelecida no caput será feita mediante sucessão trabalhista, não caracterizando rescisão contratual.	Eficácia suspensa até o julgamento da ADIN 2310
			§ 6º A absorção do pessoal no Quadro Especial em Extinção dar-se-á mediante manifestação formal de aceitação por parte do empregado, no prazo máximo de quarenta e cinco dias da publicação desta Lei.	Eficácia suspensa até o julgamento da ADIN 2310
			Art. 31. As Agências Reguladoras, no exercício de sua autonomia, poderão desenvolver sistemas próprios de administração de recursos humanos, inclusive cadastro e pagamento, sendo obrigatória a alimentação dos sistemas de informações mantidos pelo órgão central do Sistema de Pessoal Civil – SIPEC.	
			Art. 32. No prazo de até noventa dias, contado da publicação desta Lei, ficam extintos os Cargos de Natureza Especial e os Cargos do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS ora alocados à ANEEL, ANATEL, ANP, ANVS e ANS, e os Cargos Comissionados de Telecomunicações, Petróleo, Energia Elétrica e Saúde Suplementar e as Funções Comissionadas de Vigilância Sanitária.	
			Parágrafo único. Os Cargos Comissionados e os Cargos Comissionados Técnicos de que trata esta Lei só poderão ser preenchidos após a extinção de que trata o caput.	
			Art. 33. Os Procuradores Autárquicos regidos pela Lei nº 8.112, de 1990, poderão ser redistribuídos para as Agências, sem integrar o Quadro de Pessoal Específico, desde que respeitado o número de empregos públicos de Procurador correspondentes fixado no Anexo I.	Revogado pela Lei nº 10.871, de 2004
			Art. 34. Observado o disposto no art. 19, ficam as Agências referidas no art. 25 autorizadas a iniciar processo de concurso público para provimento de empregos de seu Quadro de Pessoal Efetivo.	Revogado pela Lei nº 10.871, de 2004
Lei nº 10.233	05/06/2001	Antt e Antaq	Cria as Agências Nacionais de Transportes Terrestres e de Transportes Aquaviários	
			Art. 69. A ANTT e a ANTAQ terão suas relações de trabalho regidas pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, e legislação correlata, em regime de emprego público.	Revogado pela Lei nº 10.871, de 2004
			Art. 70. Para constituir os quadros de pessoal efetivo e de cargos comissionados da ANTT e da ANTAQ, ficam criados:	
			I – os empregos públicos de nível superior de Regulador e de Analista de Suporte à Regulação;	Revogado pela Lei nº 10.871, de 2004
			II – os empregos públicos de nível médio de Técnico em Regulação e de Técnico de Suporte à Regulação;	Revogado pela Lei nº 10.871, de 2004
			III - os cargos efetivos de nível superior de Procurador;	
			IV - os Cargos Comissionados de Direção – CD, de Gerência Executiva – CGE, de Assessoria – CA e de Assistência – CAS;	

Norma	Data	Agência	Ementas e Dispositivos	Observações
			V - os Cargos Comissionados Técnicos – CCT.	
			§ 1º Os quantitativos dos diferentes níveis de cargos comissionados da ANTT e da ANTAQ encontram-se estabelecidos nas Tabelas II e IV do Anexo I desta Lei.	Redação dada pela Lei nº 10.871, de 2004
			§ 2º Os limites de salários para os empregos públicos de nível superior e de nível médio da ANTT e da ANTAQ são fixados na Tabela VII do Anexo I desta Lei.	Revogado pela Lei 10.871, de 2004
			§ 3º É vedado aos ocupantes de cargos efetivos, aos requisitados, aos ocupantes de cargos comissionados e aos dirigentes das Agências o exercício regular de outra atividade profissional, inclusive gestão operacional de empresa ou direção político-partidária, excetuados os casos admitidos em lei.	Redação dada pela Lei nº 10.871, de 2004
			Art. 71. A investidura nos empregos públicos do quadro de pessoal efetivo da ANTT e da ANTAQ dar-se-á por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos, conforme disposto nos respectivos regimentos.	Revogado pela Lei 10.871, de 2004)
			§ 1º O concurso público poderá ser realizado para provimento efetivo de pessoal em classes distintas de um mesmo emprego público, conforme a disponibilidade orçamentária e de vagas.	Revogado pela Lei 10.871, de 2004)
			§ 2º Poderá ainda fazer parte do concurso, para efeito eliminatório e classificatório, curso de formação específica.	Revogado pela Lei 10.871, de 2004)
			Art. 72. Os Cargos Comissionados de Gerência Executiva, de Assessoria e de Assistência são de livre nomeação e exoneração da Diretoria da Agência.	
			Art. 73. Os ocupantes dos Cargos Comissionados a que se refere o inciso IV do art. 70, mesmo quando requisitados de outros órgãos ou entidades da Administração Pública, receberão remuneração conforme a Tabela V do Anexo I.	Revogado pela Lei nº 11.526, de 2007
			Parágrafo único. Os ocupantes dos cargos a que se refere o caput poderão optar por receber a remuneração do seu cargo efetivo ou emprego permanente no órgão de origem, acrescido do valor remuneratório adicional correspondente a:	Revogado pela Lei nº 11.526, de 2007
			I— parcela referente à diferença entre a remuneração de seu cargo efetivo ou emprego permanente de origem e o valor remuneratório do cargo exercido na Agência; ou	Revogado pela Lei nº 11.526, de 2007
			II— 40% (quarenta por cento) da remuneração do cargo exercido na Agência Reguladora, para os Cargos Comissionados de Direção, de Gerência Executiva e de Assessoria nos níveis CA I e II, e 65% (sessenta e cinco por cento) da remuneração dos Cargos Comissionados de Assessoria no nível III e dos de Assistência. (Redação dada pela Lei nº 10.470, de 25.6.2002).	Revogado pela Lei nº 11.526, de 2007
			Art. 74. Os Cargos Comissionados Técnicos a que se refere o inciso V do art. 70 desta Lei são de ocupação privativa de ocupantes de cargos efetivos do Quadro de Pessoal Efetivo e dos Quadros de Pessoal Específico e em Extinção de que tratam os arts. 113 e 114-A desta Lei e de requisitados de outros órgãos e entidades da Administração Pública.	Redação dada pela Lei nº 10.871, de 2004
			Parágrafo único. Ao ocupante de Cargo Comissionado Técnico será pago um valor acrescido ao salário ou vencimento, conforme a Tabela VI do Anexo I desta Lei.	Revogado pela Lei nº 11.526, de 2007
			Art. 75. O Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão divulgará, no prazo de trinta dias a contar da data de publicação desta Lei, tabela estabelecendo as equivalências entre os Cargos Comissionados e Cargos Comissionados Técnicos previstos nas Tabelas II e IV do Anexo I e os Cargos em Comissão do Grupo Direção e Assessoramento Superior – DAS, para efeito de aplicação de legislações específicas relativas à percepção de vantagens, de caráter remuneratório ou não, por servidores ou empregados públicos.	
			Art. 76. Nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição, ficam a ANTT e a ANTAQ autorizadas a efetuar contratação temporária, por prazo não excedente a trinta e seis meses, do pessoal técnico imprescindível ao exercício de suas atribuições institucionais.	Revogado pela Lei nº 10.871, de 2004
			§ 1º Para os fins do disposto no caput, são consideradas necessidades temporárias de excepcional interesse público as atividades relativas à implementação, ao acompanhamento e à avaliação de projetos e programas de caráter finalístico na área de transportes, imprescindíveis à implantação e à atuação da Agência.	Revogado pela Lei nº 10.871, de 2004
			§ 2º As contratações temporárias, bem como a forma e os níveis de remuneração, serão regulados pelo regimento interno da Agência.	Revogado pela Lei nº 10.871, de 2004

Norma	Data	Agência	Ementas e Dispositivos	Observações
			Art. 113. Ficam criados os quadros de Pessoal Específico na ANTT, na ANTAQ e no DNIT, com a finalidade de absorver servidores do Regime Jurídico Único, dos quadros de pessoal do Departamento Nacional de Estradas de Rodagem – DNER e do Ministério dos Transportes.	
			Art. 113-A O ingresso nos cargos de que trata o art. 113 será feito por redistribuição do cargo, na forma do disposto na Lei nº 9.986, de 18 de julho de 2000.	Incluído pela Medida Provisória nº 2.217-3, de 2001
			Parágrafo único. Em caso de demissão, dispensa, aposentadoria ou falecimento do servidor, fica extinto o cargo por ele ocupado.	Incluído pela Medida Provisória nº 2.217-3, de 2001
			Art. 114 A. Ficam criados os Quadros de Pessoal em Extinção na ANTT, na ANTAQ e no DNIT, com a finalidade exclusiva de absorver, a critério do Poder Executivo, empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho dos quadros de pessoal do Ministério dos Transportes, da RFFSA, do GEIPOP, das Administrações Hidroviárias e da Companhia de Docas do Rio de Janeiro – CDRJ, lotados no Instituto Nacional de Pesquisas Hidroviárias – INPH, na data de publicação desta Lei. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.217-3, de 4.9.2001)	Revogado pela Lei nº 11.483, de 2007
			§ 1º O ingresso de pessoal no quadro de que trata o caput será feito por sucessão trabalhista, não caracterizando rescisão contratual. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.217-3, de 4.9.2001)	Revogado pela Lei nº 11.483, de 2007
			§ 2º Em caso de demissão, dispensa, aposentadoria ou falecimento do funcionário, fica extinto o emprego por ele ocupado. (Revogado pela Medida Provisória nº 353, de 2007)	Revogado pela Lei nº 11.483, de 2007
			§ 3º Os empregados absorvidos terão seus valores remuneratórios inalterados e seu desenvolvimento na carreira estabelecido pelo plano de cargos e salários em que estejam enquadrados em seus órgãos ou entidades de origem. (NR) (Incluído pela Medida Provisória nº 2.217-3, de 4.9.2001)	Revogado pela Lei nº 11.483, de 2007
			Art. 115. Os Quadros de Pessoal Específico e em Extinção, de que tratam os arts. 113 e 114-A, acrescidos dos quantitativos de servidores ou empregados requisitados, não poderão ultrapassar os quadros gerais de pessoal efetivo da ANTT, da ANTAQ e do DNIT. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.217-3, de 4.9.2001)	Revogado pela Lei nº 11.483, de 2007
			§ 1º À medida que forem extintos os cargos ou empregos de que tratam os arts. 113 e 114, é facultado o preenchimento de empregos de pessoal concursado nos quadros de pessoal efetivo de cada entidade.	Revogado pela Lei nº 11.483, de 2007
			§ 2º Se os quantitativos dos quadros Específico e em Extinção, acrescidos dos requisitados, forem inferiores ao quadro de pessoal efetivo, é facultado a cada entidade a realização de concurso para preenchimento dos empregos excedentes.	Revogado pela Lei nº 11.483, de 2007
			Art. 122. A ANTT, a ANTAQ e o DNIT poderão contratar especialistas ou empresas especializadas, inclusive consultores independentes e auditores externos, para execução de trabalhos técnicos, por projetos ou por prazos determinados, nos termos da legislação em vigor.	
MP nº 2.228-1	06/09/2001	Agência	Cria a Agência Nacional de Cinema	
			Art. 13. O Quadro de Pessoal Efetivo da ANCINE será composto por até duzentos e cinquenta empregos públicos e deverá ser criado em lei específica. (Revogado pela Medida Provisória nº 155, de 23.12.2003) (Revogado pela Lei nº 10.871, de 2004)	Revogado pela Lei nº 10.871 de 2004
			Art. 14. A ANCINE poderá contratar especialistas para a execução de trabalhos nas áreas técnica, administrativa, econômica e jurídica, por projetos ou prazos limitados, observando-se a legislação em vigor.	
			Art. 15. A ANCINE poderá requisitar, com ônus, servidores de órgãos e entidades integrantes da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, quaisquer que sejam as atribuições a serem exercidas.	
			Art. 63. A ANCINE constituirá, no prazo de vinte e quatro meses, a contar da data da sua implantação, o seu quadro próprio de pessoal, por meio da realização de concurso público de provas, ou de provas e títulos.	
			Art. 64. Durante os primeiros vinte e quatro meses subsequentes à sua instalação, a ANCINE poderá requisitar, com ônus, servidores e empregados de órgãos e entidades integrantes da administração pública.	

Norma	Data	Agência	Ementas e Dispositivos	Observações
			<p>§ 1º Transcorrido o prazo a que se refere o caput, somente serão cedidos para a ANCINE servidores por ela requisitados para o exercício de cargos em comissão.</p> <p>§ 2º Durante os primeiros vinte e quatro meses subsequentes à sua instalação, a ANCINE poderá complementar a remuneração do servidor ou empregado público requisitado, até o limite da remuneração do cargo efetivo ou emprego permanente ocupado no órgão ou na entidade de origem, quando a requisição implicar em redução dessa remuneração.</p>	
			<p>Art. 65. A ANCINE poderá efetuar, nos termos do art. 37, IX, da Constituição, e observado o disposto na Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, contratação por tempo determinado, pelo prazo de doze meses, do pessoal técnico imprescindível ao exercício de suas competências institucionais.</p>	Redação dada pela Lei nº 10.682, de 2003
			<p>§ 1º As contratações referidas no caput poderão ser prorrogadas, desde que sua duração total não ultrapasse o prazo de vinte e quatro meses, ficando limitada sua vigência, em qualquer caso, a 5 de setembro de 2005.</p> <p>§ 2º A remuneração do pessoal contratado temporariamente, terá como referência os valores definidos em ato conjunto da Agência e do órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC.</p>	Redação dada pela Lei nº 10.682, de 2003
			<p>§ 3º Aplica-se ao pessoal contratado temporariamente pela Agência, o disposto nos arts. 5º e 6º, no parágrafo-único do art. 7º, nos arts. 8º, 9º, 10, 11, 12 e 16 da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993.</p>	
			<p>Art. 73. O quantitativo de servidores ou empregados requisitados, acrescido do Quadro de Pessoal Efetivo, dos contratados por prazo determinado e dos ocupantes de cargos comissionados não poderá ultrapassar a 260 (duzentos e sessenta). (Redação dada pela Lei nº 10.871, de 2004).</p>	Revogado pela Lei nº 11.314, de 2006
Lei nº 10.768	19/11/2003	ANA	<p>Dispõe sobre o quadro de pessoal da Agência Nacional de Águas</p> <p>Art. 1º Ficam criados, no Quadro de Pessoal da Agência Nacional de Águas - ANA, os seguintes cargos efetivos e respectivos quantitativos: Regulamento</p> <p>I - duzentos e trinta e nove cargos de Especialista em Recursos Hídricos;</p> <p>II - vinte e sete cargos de Especialista em Geoprocessamento; e</p> <p>III - oitenta e quatro cargos de Analista Administrativo.</p> <p>Art. 2º Os cargos efetivos a que se referem os incisos I e II do art. 1º desta Lei são decorrentes da transformação de duzentos e sessenta e seis cargos de Regulador e aqueles a que se refere o inciso III do art. 1º desta Lei, da transformação de oitenta e quatro cargos de Analista de Suporte à Regulação, criados pela Lei nº 10.410, de 11 de janeiro de 2002.</p>	
Lei nº 10.871	20/05/2004		<p>Dispõe sobre a criação de carreiras e organização de cargos efetivos das autarquias especiais denominadas Agências Reguladoras, e dá outras providências.</p> <p>Art. 6º O regime jurídico dos cargos e carreiras referidos no art. 1º desta Lei é o instituído na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, observadas as disposições desta Lei.</p> <p>Parágrafo único. É vedada a aplicação do instituto da redistribuição a servidores ocupantes de cargos e carreiras referidos no caput deste artigo das Agências Reguladoras e para as Agências Reguladoras referidas no Anexo I desta Lei.</p>	
Lei nº 11.182	02/09/2005	Anac	<p>Cria a Agência Nacional de Aviação Civil</p> <p>Art. 25. Os Cargos Comissionados Técnicos são de ocupação privativa de servidores e empregados do Quadro de Pessoal Efetivo, do Quadro de Pessoal Específico e de requisitados de outros órgãos e entidades da Administração Pública.</p> <p>Parágrafo único. Ao ocupante de Cargo Comissionado Técnico será pago um valor acrescido ao salário ou vencimento, conforme tabela constante do Anexo I desta Lei.</p>	

Norma	Data	Agência	Ementas e Dispositivos	Observações
			Art. 36. Fica criado o Quadro de Pessoal Especifico, integrado por servidores regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.	
			§ 1º O Quadro de que trata o caput deste artigo tem caráter temporário, ficando extintos os cargos nele alocados, à medida que ocorrerem vacâncias.	
			§ 2º O ingresso no quadro de que trata este artigo será feito mediante redistribuição, sendo restrito aos servidores que, em 31 de dezembro de 2004, se encontravam em exercício nas unidades do Ministério da Defesa cujas competências foram transferidas para a ANAC.	Redação dada pela Lei nº 11.292, de 2006
			Art. 37. A ANAC poderá requisitar, com ônus, servidores e empregados de órgãos e entidades integrantes da Administração Pública.	
			§ 1º Durante os primeiros 24 (vinte e quatro) meses subseqüentes a sua instalação, a ANAC poderá complementar a remuneração do servidor ou empregado público requisitado até o limite da remuneração do cargo efetivo ou emprego permanente ocupado no órgão ou na entidade de origem, quando a requisição implicar redução dessa remuneração.	Parágró único renumerado pela Lei nº 11.292, de 2006
			§ 2º Os empregados das entidades integrantes da administração pública que na data da publicação desta Lei estejam em exercício nas unidades do Ministério da Defesa cujas competências foram transferidas para a ANAC poderão permanecer nessa condição, inclusive no exercício de funções comissionadas, salvo devolução do empregado à entidade de origem ou por motivo de rescisão ou extinção do contrato de trabalho.	Incluído pela Lei nº 11.292, de 2006
			§ 3º Os empregados e servidores de órgãos e entidades integrantes da administração pública requisitados até o término do prazo de que trata o § 1o deste artigo poderão exercer funções comissionadas e cargos comissionados técnicos, salvo devolução do empregado à entidade de origem ou por motivo de rescisão ou extinção do contrato de trabalho.	Incluído pela Lei nº 11.292, de 2006
			Art. 38-A. O quantitativo de servidores ocupantes dos cargos do Quadro de Pessoal Especifico, acrescido dos servidores ou empregados requisitados, não poderá exceder o número de cargos efetivos.	Incluído pela Lei nº 11.292, de 2006
			Art. 39. Nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, fica a ANAC autorizada a efetuar a contratação temporária do pessoal imprescindível à implantação de suas atividades, por prazo não excedente a 36 (trinta e seis) meses, a contar de sua instalação.	
			§ 2º As contratações temporárias serão feitas por tempo determinado, observado o prazo máximo de 12 (doze) meses, podendo ser prorrogadas, desde que sua duração não ultrapasse o termo final da autorização de que trata o caput deste artigo.	
			Art. 41. Ficam criados 50 (cinquenta) cargos de Procurador Federal na ANAC, observado o disposto na legislação específica.	
			Art. 42. Instalada a ANAC, fica o Poder Executivo autorizado a extinguir o Departamento de Aviação Civil – DAC e demais organizações do Comando da Aeronáutica que tenham tido a totalidade de suas atribuições transferidas para a ANAC, devendo remanejar para o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão todos os cargos comissionados e gratificações, alocados aos órgãos extintos e atividades absorvidas pela Agência.	
Lei nº 11.292	26/04/2006		Altera a legislação que dispõe sobre a gestão de recursos humanos das agências reguladoras	
Lei nº 11.357	19/10/2006		Autoriza a redistribuição, para os Quadros de Pessoal Especifico das Agências Reguladoras, dos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo do Plano de Classificação de Cargos, instituído pela Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, ou planos correlatos das autarquias e fundações públicas, cedidos àquelas autarquias, nas condições que especifica.	

Norma	Data	Agência	Ementas e Dispositivos	Observações
			<p>Art. 28. Fica autorizada a redistribuição para os Quadros de Pessoal Específico das Agências Reguladoras dos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo do Plano de Classificação de Cargos instituído pela Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, ou planos correlatos das autarquias e fundações públicas, não integrantes de Carreiras estruturadas, ou ocupantes de cargos efetivos da Carreira de que trata a Lei nº 10.483, de 3 de julho de 2002, regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, cujas atribuições sejam compatíveis com as dos cargos integrantes daqueles Quadros de Pessoal Específico, cedidos às Agências Reguladoras ou por elas requisitados até 20 de maio de 2004, e que tenham permanecido nessa condição ininterruptamente até 27 de abril de 2006.</p> <p>§ 1º Os cargos redistribuídos na forma do disposto no caput deste artigo passarão a constituir o Quadro de Pessoal Específico da respectiva Agência Reguladora, suprimindo, para todos os efeitos, o requisito do disposto no art. 19 da Lei nº 9.986, de 18 de julho de 2000, nos casos em que não tenha sido criado por meio de previsão legal específica.</p> <p>§ 2º O somatório dos cargos efetivos providos no Quadro de Pessoal Efetivo de cada Agência Reguladora com os cargos efetivos do respectivo Quadro de Pessoal Específico, decorrente da aplicação do disposto no inciso II do art. 15 da Lei nº 11.292, de 26 de abril de 2006, nos termos do caput deste artigo, não poderá ser superior aos quantitativos totais de cargos do Quadro de Pessoal Efetivo até 27 de abril de 2006.</p> <p>§ 3º Excepcionalmente, para efeito da aplicação do disposto no § 2º deste artigo, no caso da Agência Nacional de Vigilância Sanitária - ANVISA, serão considerados apenas os cargos efetivos de nível superior integrantes do Quadro de Pessoal Específico de que trata o caput deste artigo.</p>	
Lei nº 12.094	19/11/2009	Anvisa	<p>Transforma cargos efetivos na Anvisa</p> <p>Art. 25. Ficam transformados no Quadro de Pessoal da Agência Nacional de Vigilância Sanitária - ANVISA 50 (cinquenta) cargos vagos de nível intermediário de Técnico em Regulação e Vigilância Sanitária, da Carreira de Suporte à Regulação e Fiscalização de Locais, Produtos e Serviços sob Vigilância Sanitária, criados pela Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004, em 50 (cinquenta) cargos de nível intermediário de Técnico Administrativo da Carreira de Técnico Administrativo.</p>	
Lei nº 12.323	15/09/2010	Ancine	<p>Cria cargos no quadro de pessoal permanente da Ancine</p> <p>Art. 1º Ficam criados 100 (cem) cargos efetivos no Quadro de Pessoal Permanente da Agência Nacional de Cinema - ANCINE, de que trata a Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004.</p>	