

*Sindicato Nacional dos Servidores e Demais Agentes Públicos
das Agências Nacionais de Regulação – SINAGÊNCIAS*

E.M. Sinagências nº 1

Em 1º de julho de 2005

A Sua Senhoria o Senhor

Sérgio Mendonça

Secretário de Recursos Humanos

Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão

Brasília – DF

Temos a satisfação de submeter à consideração de Vossa Senhoria a presente Exposição de Motivos, por meio da qual, estamos propondo que seja criada a Gratificação de Desempenho de Gestão da Regulação (GDGR) para os Analistas Administrativos integrantes da carreira instituída pela Lei 10.871/2004 (que dispõe sobre a criação de carreiras e organização de cargos efetivos das autarquias especiais denominadas Agências Reguladoras, e dá outras providências).

1. Descrição do cargo

De acordo com o inciso XVII do artigo 1º da Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004, que dispõe sobre a criação de carreiras e organização de cargos efetivos das autarquias especiais denominadas Agências Reguladoras, a carreira de **Analista Administrativo** é própria para profissionais de nível superior, com as seguintes atribuições:

“Analista Administrativo, composta de cargos de nível superior de Analista Administrativo, com atribuições voltadas para o exercício de atividades administrativas e logísticas relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo das autarquias especiais denominadas Agências Reguladoras referidas no Anexo I desta Lei, fazendo uso de todos os equipamentos e recursos disponíveis para a consecução dessas atividades”.

O artigo 16 da referida lei concede à carreira de Especialista em Regulação a concessão da Gratificação de Desempenho de Atividade de Regulação – GDAR, conforme abaixo:

“Art. 16. Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividade de Regulação - GDAR, devida aos ocupantes dos cargos a que se referem os incisos I a XVI do art. 1º desta Lei, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nas Agências Reguladoras referidas no Anexo I desta Lei, no percentual de até 35% (trinta e cinco por cento), observando-se a seguinte composição e limites:

I - o percentual de até 20% (vinte por cento), incidente sobre o vencimento básico do servidor, em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual; e

II - o percentual de até 15% (quinze por cento), incidente sobre o maior vencimento básico do cargo, em decorrência dos resultados da avaliação institucional”.

*Sindicato Nacional dos Servidores e Demais Agentes Públicos
das Agências Nacionais de Regulação – SINAGÊNCIAS*

2. Problematização

Com a concessão da GDAR **unicamente** aos Especialistas, a carreira de Analista, que possui o mesmo piso salarial (R\$ 2.906,66) e também é de nível superior, o clima interno nas agências reguladoras vem sofrendo enormes desgastes. Passa a impressão que existem duas carreiras: uma de primeiro nível (mais importante, mais relevante), e outra de segundo.

Um outro ponto que merece destaque na GDAR é a concessão do percentual de 15%, em decorrência dos resultados da **avaliação institucional**, apenas para os Especialistas. Ora, os Analistas por acaso não contribuem para o desempenho institucional das Agências Reguladoras? Só os Especialistas ajudam no desempenho institucional? É preciso corrigir essa enorme injustiça.

No Ministério do Planejamento, por exemplo, existem duas carreiras (Especialista de Políticas Públicas e Gestão Governamental e Analista de Planejamento e Orçamento) que, apesar das atribuições distintas conferidas na legislação, possuem o **mesmo piso** e as mesmas gratificações, sendo ambos de nível superior.

Outra informação: os concursos autorizados para as Agências Reguladoras, com base na Lei 9.986/2000, previam o **MESMO SALÁRIO** para Analistas (carreira anteriormente chamada de “Analista de Suporte à Regulação”) e Especialistas (antigos “Especialistas em Regulação”). Por que esse princípio foi alterado na Lei nº 10.871/2004?

Para dar uma noção desse problema (inexistência de gratificação para os Analistas), vamos citar dois concursos públicos realizados recentemente pela Anatel e Aneel. Na Anatel, dos 50 Analistas que foram convocados para fazer o Curso de Formação, somente 30 encontram-se em exercício hoje na Agência. Na Aneel, dos 70 Analistas inscritos no Curso de Formação, até 14/6/2005, apenas 40 tinham entrado em exercício. Os índices de *turn over* estão aumentando a cada dia nas agências.

Ou seja, como se percebe, a **remuneração baixa** da carreira de Analista Administrativo está desestimulando a permanência desses novos servidores na função, que têm procurado outras carreiras mais valorizadas ou a iniciativa privada, cujo salário médio das empresas reguladas é bem acima do piso previsto na Lei nº 10.871/2004. Se não for feito algo **rapidamente**, haverá perda considerável desses servidores, prejudicando as próprias agências que ficarão com seu quadro de pessoal insuficiente e desestruturado.

3. Outras Considerações

Se as carreiras das Agências Reguladoras fossem, de fato, consideradas carreiras típicas de Estado, os salários de seus técnicos seriam, seguramente, mais altos que os praticados nas empresas fiscalizadas. A especialista em telecomunicações, Sra. **Alejandra Herrera**, em seu livro “Introdução ao Estudo da Lei Geral de Telecomunicações do Brasil” (Editora Singular:2001), chega a dizer que “*se não encontrarmos uma forma pela qual a Anatel possa oferecer aos seus profissionais [de alta capacitação técnica] salários e condições de trabalho compatíveis com os vigentes no mercado de telecomunicações, continuará a correr uma drenagem para o setor privado de recursos humanos muito valiosos, e esta drenagem pode constituir-se no ‘calcanhar de Aquiles’ de todo o processo*” (página 20).

*Sindicato Nacional dos Servidores e Demais Agentes Públicos
das Agências Nacionais de Regulação – SINAGÊNCIAS*

O ministro do STF **Marco Aurélio Mello**, ao analisar a ADIN 2310 que inviabilizou a realização de concursos nas Agências Reguladoras com base na Lei nº 9.986/2000, assim mencionou: “*As atividades exclusivas de Estado não podem ser atribuídas a prestadores de serviços submetidos à CLT, devendo haver a subordinação a estatuto próprio*”. E vai além: “*Hão de estar as decisões das agências reguladoras imunes a aspectos políticos, devendo fazer-se presente, sempre, o contorno técnico. É isso o exigível não só dos respectivos dirigentes, detentores de mandato, mas também dos servidores que, juntamente com os primeiros, hão de corporificar o próprio Estado nesse mister da mais alta importância para a efetiva regulação dos serviços*”.

Outro problema: o salário do **colaborador temporário** (regido pela Lei nº 8.784/1993) é, até pela ausência de benefícios e garantias trabalhistas (como FGTS ou estabilidade do Regime Jurídico Único), bastante adequado. Tem, como base, os salários pagos pelas empresas reguladas a seus empregados. Atualmente, com a posse dos Especialistas e Analistas, a remuneração dos novos servidores gira em torno da METADE da do temporário. Esta é outra situação que precisa ser ajustada. Não é o salário do servidor temporário que está alto, é a remuneração dos novos servidores que está baixa, insuficiente e completamente inadequada para a responsabilidade do profissional regulador.

4. Sugestões do Sinagências

O Sindicato dos Servidores das Agências Nacionais de Regulação (Sinagências) sugere que, por meio de projeto de lei, em regime de **urgência urgentíssima**, seja criada a Gratificação de Desempenho de Gestão da Regulação (GDGR) para o Analista Administrativo, aos moldes da GDAR (35%, sendo 20% em decorrência dos resultados da avaliação individual e 15% incidente sobre os resultados da avaliação institucional).

O advento dessa nova gratificação para os Analistas Administrativos fará justiça a esses profissionais de elevado gabarito e favorecerá um clima organizacional mais equilibrado, uma vez que analistas e especialistas trabalham lado a lado nas agências, executando atividades bastante similares. Muitas dessas agências adotam a “**gestão por processos**” na qual todo e qualquer servidor é parte importante no desenvolvimento e execução de projetos. Para reforçar a importância da gestão por processos, no dia-a-dia nas agências, analistas executam trabalhos de especialistas e vice-versa. Além disso, analistas e especialistas fizeram o mesmo Curso de Formação e o ingresso na carreira é o mesmo, pelo padrão inicial. As provas, ao final do Curso de Formação, com pequenas variações entre as agências, foram as mesmas.

Na verdade, o ideal seria o estabelecimento de uma **gratificação única** para todos os servidores das nove Agências Reguladoras regidos pela Lei 10.871/2004, chamada “Gratificação de Desempenho de Atividade de Agência Reguladora – GDAR”, como é feito no Banco Central, em que todos os servidores de nível superior e médio recebem a mesma gratificação. *A carreira do Banco Central seria um excelente modelo para a carreira das agências.*

Subsidiariamente, o Sinagências defende a elevação da GDAR e da futura GDGR (ou da nova GDAR) para 52%, aos moldes das gratificações que os servidores do **Banco Central do Brasil**, que também exerce as funções típicas de um órgão regulador, possuem.

Diretoria do SINAGÊNCIAS