

INFORME Nº 03/05 – 29/06/2005
RELATO DA REUNIÃO DA ASÁGUAS NO MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE

A Diretoria da ASÁGUAS reuniu-se ontem, 28/06/05, às 17 h, na sede do MMA, com o Sr. Cláudio Roberto Bertholdo Langone, Secretário Executivo do Ministério do Meio Ambiente. Também participaram da reunião os senhores Bazileu Alves Margarido Neto (chefe de gabinete da Ministra), Sílvio Ricardo de Câmara C. Boletto (Diretor de Programas da Sec. Executiva do MMA) e Gerson Galvão, subsecretário de Planejamento, Orçamento e Gestão (SPOA) do MMA. Também esteve presente na reunião, a convite do MMA, o chefe de gabinete da ANA, sr. Horácio Figueiredo. Pela ASÁGUAS participaram Cristina, Ney, Carlos Alexandre, Paulo Breno, Marcos Airton, Fabrício e Luis Mello. A reunião havia sido solicitada desde 20/01/05 com a Sra. Ministra e somente agendada para o dia 20/06, quando foi adiada para o dia 28 com o Sr. Langone.

A reunião constou dos seguintes assuntos:

Após a apresentação inicial, a ASÁGUAS fez um breve relato sobre quem representa, informando da realização do Seminário Interno e da avaliação que fazemos da Agência, já apresentadas formalmente à diretoria da ANA. Informou brevemente sobre os quatro pontos tratados no Seminário (Planejamento, Relações Instituições e Gestão do Conhecimento, Estrutura e Funcionamento da ANA e Valorização Profissional), enfatizando a expectativa de mudanças do corpo técnico, ainda não realizadas. Foram frisadas a qualidade do corpo técnico da Agência e a necessidade de se dar mais espaço à sua participação e contribuição. A ASÁGUAS enfatizou a disposição do corpo técnico em ser parceiro na implantação de uma Agência que se disponha a aplicar as políticas de recursos hídricos de forma participativa e democrática, com respeito aos Estados, à população e ao corpo técnico. Após isto, passou-se a tratar das questões mais prementes que estão a afligir o corpo técnico, tais como:

1. GDRH

Foi apresentado um breve resumo da questão, tendo sido entregue cópia do histórico completo do assunto. Foi feito um protesto veemente pela ASÁGUAS em relação ao total descaso da administração no trato deste assunto (foi citado que o MPOG ficou seis meses sentado sobre o processo e enviou agora a mesma minuta de decreto enviada em dezembro de 2004 ao RH da ANA e, à época, rejeitada por todos os RHs das Agências) da administração no trato deste assunto, visto que tentamos há um ano e meio resolver uma pendência legal e a situação encontra-se ainda sem solução.

2. Progressão

A ASÁGUAS também apresentou um histórico da questão, informando que há pareceres da PGE da ANA, além de entendimento da Diretoria de Relações Sindicais do MPOG, de que a progressão é devida e retroativa à data de aniversário do ingresso na ANA e que até a presente data ainda não estamos recebendo, pois não se sabe se é necessária ou não regulamentação para o pagamento.

3. VALORIZAÇÃO DA CARREIRA

A ASÁGUAS apresentou os gráficos que mostram a dissonância entre a previsão legal de servidores da Agência (239 especialistas em RH, 27 especialistas em geoprocessamento, 84 analistas administrativos, 45 técnicos administrativos e 20 procuradores) e a situação atual, onde 21% são concursados, 44% são terceirizados, 25% são detentores de cargos de confiança, 9% são estagiários e 2% consultores. Foi feita uma defesa veemente de que o Ministério se engaje nessa luta para que já em 2006 nosso a ANA conte com mais de 50% de servidores concursados, para o que é necessário ampliar o concurso em elaboração. Foi também lembrado que 2006 é ano eleitoral e que entre o concurso e posse, a questão deve estar resolvida no máximo até junho/06.

Foi também feita uma defesa da valorização das nossas carreiras, atualmente muito desvalorizadas em relação à sua criação, e da necessidade de que sejam tomadas medidas para equipará-las a outras carreiras de responsabilidades semelhantes, tais como as do Banco Central ou as carreiras do ciclo de gestão.

Foram entregues ao Ministério os seguintes documentos na reunião:

1. Gráficos comparativos da distribuição interna de servidores na ANA;
2. Histórico da GDRH/GQ/Progressão,
3. Minuta de Exposição de Motivos a ser assinada pela Ministra Marina e pelo Ministro Paulo Bernardo para encaminhar o decreto sobre a GDRH;
4. Minuta de Decreto sobre a GDRH (os dois últimos oriundos do Ministério do Planejamento);
5. cópia da ata da reunião 27 da ASÁGUAS de 24/01/2005 e seu anexo que comprova que as Minutas de Decretos de janeiro e encaminhada esta semana são iguais;
6. Ofício 023/ASÁGUAS/2005 dirigido ao Sec. Executivo sr. Langone, encaminhando, para conhecimento, a pauta de reivindicações dos servidores enviada ao Ministério do Planejamento (aprovada na última assembléia geral da ASÁGUAS).

Posicionamentos do Ministério expressos na reunião:

O Secretário Langone manifestou muito interesse em conhecer e entender as críticas e propostas que temos sobre a Agência e sobre a Política Nacional de Recursos Hídricos, tendo informado que no passado havia uma dissonância no Ministério entre a ANA e a Secretaria de Recursos Hídricos, de forma que a agenda de Recursos Hídricos ficava confusa. Informou da necessidade de adequar a agenda de Recursos Hídricos e a de meio ambiente e de tratar conjuntamente a gestão ambiental.

Informou que é procedimento usual no MMA as reuniões com as Associações de Servidores contarem com representações das Diretorias dos órgãos, porque eles (MMA) consideram que as Diretorias os (MMA) representam. Sobre as questões levantadas, informou:

1. **GDRH:** o MMA e o Ministério do Planejamento acordaram e comprometeram a que o decreto sobre a GDRH seja publicado no DOU até o próximo dia 10/07.
2. **Progressão:** O Ministério do Planejamento combinou de até o final de julho encaminhar o decreto sobre progressão.

3. GQ: O Ministério do Planejamento informou que encaminhará o decreto em até dois meses.

4. Valorização das Carreiras: O MMA considera que esta questão deve ser tratada no âmbito do conjunto das carreiras existentes no MMA. Sobre o concurso, informou que já existe aprovada uma liberação para concurso de 85 pessoas para a ANA e acha que devemos trabalhar logo isto que está aprovado, em resposta a um pedido encaminhado ainda na gestão Kelman. Disseram que o pedido de aumento do número de vagas no concurso deveria ser feito como um processo complementar, para não comprometer o que já está aprovado. O parecer sobre a demanda de concursos levantados pelo MMA (negociação em bloco para carreiras do IBAMA, MMA, ANA e Jardim Botânico) elaborado pelo MPOG, é favorável apenas aos concursos do MMA (50 vagas) e ANA (85 vagas), sendo que o mesmo foi encaminhado para uma junta – Ministério da Fazenda, Casa Civil e outro Ministério – para aprovação.

Foi informado pela ASÁGUAS o envio da carta assinada pelo Dr. JK (Diretor da ANEEL) à Ministra Dilma (quando ainda era do MME), solicitando a valorização das carreiras da ANEEL.

5. Agendas MMA e ANA

Foi citado ainda que o MMA está buscando formas de interlocução com a ANA para a discussão de interfaces entre a PNRH e PNMA, visando uma melhor aplicação de ambas as leis e uma convivência mais harmônica e colaborativa entre os dois conselhos (CONAMA e CNRH).

3. GQ: O Ministério do Planejamento informou que encaminhará o decreto em até dois meses.

4. Valorização das Carreiras: O MMA considera que esta questão deve ser tratada no âmbito do conjunto das carreiras existentes no MMA. Sobre o concurso, informou que já existe aprovada uma liberação para concurso de 85 pessoas para a ANA e acha que devemos trabalhar logo isto que está aprovado, em resposta a um pedido encaminhado ainda na gestão Kelman. Disseram que o pedido de aumento do número de vagas no concurso deveria ser feito como um processo complementar, para não comprometer o que já está aprovado. O parecer sobre a demanda de concursos levantados pelo MMA (negociação em bloco para carreiras do IBAMA, MMA, ANA e Jardim Botânico) elaborado pelo MPOG, é favorável apenas aos concursos do MMA (50 vagas) e ANA (85 vagas), sendo que o mesmo foi encaminhado para uma junta – Ministério da Fazenda, Casa Civil e outro Ministério – para aprovação.

Foi informado pela ASÁGUAS o envio da carta assinada pelo Dr. JK (Diretor da ANEEL) à Ministra Dilma (quando ainda era do MME), solicitando a valorização das carreiras da ANEEL.

5. Agendas MMA e ANA

Foi citado ainda que o MMA está buscando formas de interlocução com a ANA para a discussão de interfaces entre a PNRH e PNMA, visando uma melhor aplicação de ambas as leis e uma convivência mais harmônica e colaborativa entre os dois conselhos (CONAMA e CNRH).

RELATÓRIO

I SEMINÁRIO INTERNO DA ASÁGUAS

Centro de Treinamento do Banco Central

Brasília, 29 e 30 de abril de 2005.

ROSANA CARNEIRO FERREIRA MEDEIROS
Moderadora

APRESENTAÇÃO

O I Seminário da Associação dos Servidores da Agência Nacional de Águas foi realizado nos dias 29 e 30 de abril de 2005 no Centro de Treinamento do Banco Central, localizado no Setor de Clubes Sul, em Brasília.

O Seminário contou com a participação de servidores da Agência Nacional de Águas filiados à Associação.

Este relatório descreve o desenvolvimento dos trabalhos na reunião e apresenta os resultados das discussões.

OBJETIVOS DO SEMINÁRIO

O Seminário teve como objetivos:

Geral:

- Elaborar as diretrizes para o Plano de Ações Estratégicas da ASÀGUAS.

ESPECÍFICOS:

- Proporcionar maior organicidade entre os participantes;
- Propiciar um espaço de reflexão acerca dos problemas enfrentados pelo associados;
- Estabelecer ações estratégicas para o enfrentamento dos problemas levantados.

PROGRAMAÇÃO CUMPRIDA

SEXTA-FEIRA (29/04/05)

MANHÃ	ASSUNTO
9h00	- Abertura (Diretoria da Aságuas)
9h10	- Objetivos e Metodologia do Seminário
9h20	- Dinâmica de "mobilização de energia"
9h40	- Divisão dos Grupos de Trabalho
9h45	- Intervalo
10h00	- Grupos de Trabalho - Organicidade/Resgate da trajetória
12h30	Intervalo para almoço
TARDE	ASSUNTO
14h00	- Dinâmica de "mobilização de energia"
14h15	- Grupos de Trabalho - Problematização
16h45	- Intervalo
17h00	- Plenária Intermediária
18h15	- Encerramento

SÁBADO (30/04/05)

MANHÃ	ASSUNTO
9h30	- Dinâmica de "mobilização de energia"
9h50	- Redistribuição dos Grupos de Trabalho
10h00	- Grupos de Trabalho - Ações Estratégicas
13h00	- Intervalo para almoço
TARDE	ASSUNTO
14h30	- Grupos de Trabalho - Ações Estratégicas (cont.)
16h30	- Intervalo
16h45	- Plenária - apresentação dos resultados dos Grupos de Trabalho
19h15	- Encerramento

DINÂMICA DOS TRABALHOS

O desenvolvimento dos trabalhos ocorreu de acordo com as etapas apresentadas a seguir.

- **Abertura do seminário**

A abertura do Seminário foi realizada pela Presidente da ASÀGUAS Maria Cristina de Sá O. M. Brito, seguida pelo representante da comissão organizadora, Wilde C. Gontijo Jr.

- **Organicidade**

O período da manhã, após o levantamento das expectativas em relação ao Seminário, foi dedicado ao reforço dos elos de vinculação entre os participantes através do resgate histórico da trajetória de cada um até a instituição, bem como o levantamento dos aspectos positivos que contribuem para sua permanência na ANA.

- **Problematização**

No período da tarde, após realização de dinâmica de aquecimento do grupo, foram levantados os problemas que dificultam as relações pessoal e institucional dentro da Agência.

- **Socialização dos resultados**

Ao final do primeiro dia de trabalho foi realizada plenária intermediária que teve como objetivo a socialização dos problemas levantados nos e grupos de trabalho. Após a apresentação os trabalhos do dia foram encerrados e uma comissão formada pela moderadora e os coordenadores dos 3 subgrupos re-agrupou os problemas em 4 temas que nortearam os trabalhos no dia seguinte.

- **Construção de Soluções**

O segundo dia do Seminário foi dedicado à elaboração, pelos novos grupos de trabalho, de ações destinadas a superar/impactar os problemas levantados no dia anterior. Para o estabelecimento das ações foi considerada, além da expectativa de superação dos

problemas, a capacidade do grupo de participantes para a concretização das ações propostas, bem como o contexto mais ou menos favorável de acordo com a situação abordada.

Terminada a etapa de proposição de ações foi realizada plenária final com o objetivo de socialização e ratificação, pelo grupo, das ações apontadas nos subgrupos.

▪ **Encaminhamentos**

Durante os ajustes apontados na plenária às ações apresentadas alguns encaminhamentos ficaram decididos:

1. A Diretoria da ASÁGUAS se constitui em interlocutor natural para encaminhamento das decisões tomadas no Seminário junto às diversas instâncias da ANA;
2. As ações cuja execução dependam de formação de Grupos de Trabalho ou qualquer outro desdobramento serão asseguradas pela Diretoria da ASÁGUAS;
3. Caberá também à Diretoria da Associação marcar data para revisão e posicionamento quanto ao andamento / encaminhamento das ações aqui apresentadas.

RESULTADOS

1º Momento:

Levantamento das expectativas dos participantes em relação ao Seminário através de dinâmica específica.

As **EXPECTATIVAS** levantadas foram:

- Melhorar a auto-estima do corpo técnico;
- Mais alegria no trabalho;
- Nenhuma;
- União e coragem;
- Resolver os problemas mais emergentes profissionais e salariais;
- União do grupo para definição dos objetivos reais da nossa carreira e especialista na ANA;
- Tolerância? Participação efetiva/Objetividade;
- BOA;
- Consolidar uma política e linhas de ações para a ASÁGUAS e para a ANA;
- Atuação;
- Apresentar as qualidades e os problemas encontrados nesse um ano de convívio;
- Mais AÇÃO de nossa parte frente as afrontas que temos sofrido a muito tempo;
- Promover uma consciência política do que é e do que deveria ser a ANA;
- Apontar as principais dificuldades no trabalho diário na Agência;
- Promover, estimular uma integração que possa alcançar o nível das UORs da Agência;
- Cristalização dos objetivos do grupo e união do grupo em prol destes;
- Conhecimento das várias idéias dos colegas;
- Planejamento das ações da ANA;
- Organização de idéias para ações;
- Que os encaminhamentos do evento influenciem os rumos da ANA;
- Produtivos;
- Conexão cósmica;
- Resolver problemas;
- Sair com: objetivos comuns mais claros e mais unidos entre nós;
- Definição de caminhos a serem trilhados pela Associação;
- Definir estratégias para obtermos melhores condições de trabalho, inclusive salários;
- Traçar estratégias para melhorar o trabalho;
- Planejar nossa atuação na ANA;
- Crescimento da união do grupo;
- Definir questões centrais para ação da Aságuas;
- Organizar o grupo para otimizar nossa atuação profissional;
- Definir sugestões, em equipe, para melhoria da nossa profissão na ANA;
- Construir soluções coletivas para a valorização das carreiras na ANA;
- Consciência de atitudes que precisam ser tomadas;
- Tolerância/Participação efetiva/objetividade;
- Unidade/UNIDADE;
- Melhoria no ambiente de trabalho para o futuro;

- Uniformizar as idéias dos associados quanto às expectativas da ASÀGUAS;
- Definir os rumos da ANA e ASÀGUAS nos próximos anos;
- Sair do seminário com pelo menos uma perspectiva de uma carreira na ANA. Ter esperança;
- De que integre ainda mais os servidores;
- Troca de experiências/Tentar encontrar soluções para satisfação de todos (profissionalmente);
- Duvidosa;
- Dois dias de descanso depois de um mês de trabalho duro;
- Trabalho em equipe;
- O surgimento de uma visão compartilhada da Agência que nós queremos e que a sociedade brasileira precisa;
- A minha expectativa é que por meio desse seminário o grupo fique mais fortalecido;
- Perspectiva futura da carreira na ANA;
- Descontração;
- Troca de idéias sobre nossas reivindicações profissionais;
- Aumento da unidade do grupo (associados);
- Organização e planejamento;
- Construção de um conjunto de diretrizes estratégicas para atuação dos servidores da ANA;
- Maior integração com colegas de trabalho;
- Despertar em todos a consciência de que pertencemos a um elo de uma corrente.

3º Momento:


1ª PERGUNTA DESENCADEADORA: **O que me trouxe à ANA?**

GRUPO 1

- Expectativa de uma carreira forte e promissora;
- Nova instituição, nova carreira, sem "vícios";
- Estabilidade profissional;
- Estabilidade profissional;
- Novas experiências;
- Estabilidade do serviço público com trabalho técnico relacionado com engenharia;
- Instituição nova, sem vícios comuns do serviço público;
- Novas oportunidades e mudança;
- GRANA;
- Remuneração boa com boas perspectivas de melhora;
- Remuneração adequada e flexibilidade de horário;
- Primeiro concurso depois de formado;
- O salário "prometido" e possibilidade de crescimento profissional;
- Trabalho com especialistas de nível técnico elevado na área;
- Salário de R\$ 3.500,00;
- DEUS;
- Vontade de mudar para Brasília (ex-noiva);
- Falta de oportunidade profissional na minha área de formação;

- Perspectivas de crescimento profissional;
- Oportunidade de trabalhar em área de meu interesse;
- O fato de poder atuar na implantação da PNRH;
- Minha especialização é em qualidade de água e eu queria trabalhar com isso (prazer);
- Área profissional afim;
- A possibilidade de implementar a política pela qual me apaixonei;
- Estabilidade do serviço público (RJU) + aposentadoria integral;
- Estabilidade;
- Aposentadoria futura;
- Possibilidade de crescimento profissional! ;
- Afinidade com o tema de trabalho;
- Oportunidade trabalho na minha área de atuação;
- Satisfação profissional;
- Trabalhar com o meio ambiente;
- Possibilidade de trabalho interessante;
- Realização profissional em área afim;
- Trabalhar com o que sempre estudei mais perto da sociedade;
- Crescimento profissional;
- Trabalho motivador com retorno à sociedade;
- Trabalhar com o tema "meio ambiente";
- Carreira pública.

GRUPO 2

- Busca de melhores oportunidades de trabalho em minha área de formação e setor público;
- Concurso/estabilidade;
- Acaso & oportunidade;
- Falta de opção (só passei nesse concurso!)
- Área de atuação;
- Trabalho com meio ambiente;
- Aposentadoria com salário >;
- 
 - Estabilidade;
 - Estabilidade;
 - Estabilidade;
 - Salário e qualidade de vida;
 - Oportunidade profissional;
 - Oportunidade de concurso público na minha área;
 - Perspectiva profissional;
 - Experiência profissional na área e bom salário;
 - Conhecer o Brasil;
 - Frio do Sul;
 - A missão da ANA estabelecida na Lei da Agência;
 - A busca de um ambiente de trabalho mais estimulante e com mais perspectivas. (Além de um salário melhor);
 - Instituição nova;

- Desafio/oportunidade;
- Oportunidade de atuação na área escolhida;
- Implantar o SNGRH democrático e participativo;
- Participar da gestão de recursos hídricos;
- Expandir a minha atividade profissional ao âmbito nacional;
- Trabalho em escala nacional;
- Trabalhar apolítica nacional de recursos hídricos, numa perspectiva democrática e com uma visão social;

GRUPO 3

ESTABILIDADE

- Perspectiva de uma carreira estável, promissora e importante para a sociedade e o meio ambiente;
- Perspectiva de aposentadoria integral;
- Estabilidade: profissional/aposentadoria;
- Estabilidade (serviço público);
- Serviço público (estabilidade);
- Alguma estabilidade;
- Estabilidade;
- Atrativos (estabilidade e remuneração razoável) de cargo público na minha área de formação;
- Estabilidade financeira \$;
- Segurança da carreira de servidor público;
- Eu achava que era um bom salário;
- Foi o primeiro concurso público que apareceu e o último antes da reforma da previdência;

PROFISSIONAL (SOCIAL)

- Trabalhar em uma área cujo valor está sendo reconhecido pela sociedade;
- Participar do início de um processo;
- Participar da implantação da Política Nacional de Recursos Hídricos;
- Colaborar na implantação da PNRH;
- Possibilidade de trabalhar no "governo", usando meus conhecimentos para interferir no futuro do país;
- Importância do cargo público no contexto nacional;
- Esperança em ajudar a construir uma instituição recém-nascida;
- Possibilidade de crescimento profissional;
- Motivação com carreira;
- Fazer algo para o meio-ambiente no Brasil;
- Perspectiva profissional e realização pessoal;
- Boas perspectivas para uma nova carreira;
- Ajudar a gerir um recurso importante;

PROFISSIONAL (INDIVIDUAL)

- Atuar na área de formação/maior gozo profissional;
- Experiência e realização profissional na área de recursos hídricos;
- Oportunidade de trabalho na área de recursos hídricos;
- Identidade com a profissão;

- Gosto pela área de atuação em recursos hídricos;
- Trabalhar na minha área de formação;
- Trabalho em minha área de formação;
- Não tinha perspectiva de emprego no sul, à época;
- Concurso na minha área de atuação.

OUTROS

- Abertura para transitar por outros ambientes de decisão, após estágio probatório;
- Sair do Rio de Janeiro.

2ª PERGUNTA DESENCADEADORA: **O que me mantém na ANA?**

GRUPO 1

- Motivação na nova Superintendência;
- O fato de ter gostado de Brasília;
- O Kelman ter saído (o inferno acabou...);
- JK SAIU! (mudança do relacionamento entre a nova diretoria e o corpo técnico);
- Não ter passado ainda em concurso melhor;
- O Ciclo ainda não acabou!
- Falta de oportunidade na minha área de atuação;
- Falta melhor oportunidade;
- Carreira pública;
- Aprendizado diário;
- Boas relações pessoais;
- Área atuação profissional;
- Ambiente de trabalho;
- Adoro meu trabalho na área de T.I.;
- Ambiente de trabalho;
- Minha companheira de baia / o café da dona Neide;
- Crescimento profissional;
- Expectativa de melhorias na carreira a curto e médio prazo;
- Condições promissoras na área de recursos hídricos;
- Boas expectativas / crescimento profissional;
- Expectativa, ainda, de crescimento e surgimento de boas oportunidades;
- Esperança de que será uma instituição "forte";
- Acomodação financeira;
- Acreditar na evolução da área de Recursos Hídricos (esperança);
- Esperança profissional;
- Manter padrão de vida (família);
- Crescimento acadêmico profissional e técnico;
- Segurança financeira;
- A perspectiva do aprendizado;
- Sustento da casa, marido e filho;
- Possibilidade de amadurecimento profissional;
- Desenvolvimento de um projeto importante;
- Excelente ambiente de trabalho;
- Muita satisfação com o trabalho de equipe (micro-ambiente);
- Trabalho com profissionais de nível técnico elevado na área;

- Esperança de realização profissional;
- Estabilidade;
- Estabilidade financeira;
- Conquistas alcançadas;
- Perspectiva de melhora;
- Esperanças em relação ao reconhecimento profissional;
- Corpo técnico: extremamente competente, unido, com grandes valores morais;
- Ambiente de trabalho;

GRUPO 2

- Esperança de melhores condições/capacitação/ambiente de trabalho e amizades;
- Satisfação com a multidisciplinaridade dos trabalhos;
- Materializar idéias;
- Retribuir ao país;
- Impossibilidade momentânea de voltar/possibilidade de melhora;
- Um bom salário na aposentadoria;
- A esperança de que a implantação da Lei 9.433 seja democrática e participativa;
- A perspectiva de mudança de ANA (a curto prazo);
- Perspectivas básicas atendidas;
- Coleguismo e incompetência;
- Expectativa de que os problemas atuais salariais sejam passageiros...;
- ... e institucionais;
- Falta de oportunidade;
- Perspectivas a médio prazo;
- Esperança de influir na correção/atenuação das distorções;
- Falta de oportunidade melhor;
- Qualidade de vida Brasília;
- Esperança de fazer um trabalho em equipe;
- Qualidade de vida;
- Esperança de trabalhar na SIH;
- Corpo técnico;
- Não passar em outro concurso/atual ambiente de trabalho/área de trabalho;
- Momento histórico de PNGRH;
- Transformar a utopia da gestão democrática e participativa em realidade...;
- Não ter passado ainda em outro concurso;
- Convivência com amigos;
- Água: ouro do séc. XXI (futuro);
- Abertura/possibilidade de contribuir e desenvolver de acordo com o que acredito;
- Possibilidade de aposentadoria > e de carreira/bom ambiente de trabalho entre colegas;
- Estabilidade/tranquilidade do trabalho;
- Guerra civil em Recife (para "minha classe" social);
- Esperar melhor definição institucional (colegiado "permanente");
- Expectativa de mudança da realidade atual de ANA.

GRUPO 3

AMBIENTE DE TRABALHO

- Qualidade de vida (no trabalho, no lazer, amigos) a despeito do "baixo" \$;
- O ambiente de trabalho, especialmente, o grupo de profissionais com os quais trabalho (você...);
- Ambiente de trabalho (bom);

ESPERANÇA E PERSPECTIVAS

- Esperança que vai melhorar;
- Esperança de que a situação melhore;
- Posso contribuir para o crescimento da área de recursos hídricos;
- Esperança de seguir uma carreira promissora;
- Ainda alguma esperança de melhoria na carreira principalmente em conjunto com outras agências;
- Esperança de melhora;
- Esperança que as carreiras voltadas a maior ambiente sejam valorizadas;
- Ajudar na implementação da PNRH;
- Possibilidade de influenciar nos rumos na ANA e da PNRH;
- Perspectiva de encontrar atividade que tenha + afinidade;
- Expectativa de progressão salarial e profissional;
- Perspectiva de crescimento pessoal e profissional;
- Aguardando concretização de motivos que me trouxeram à ANA;
- Possibilidade de consolidar a estruturação da técnica da ANA;
- Perspectiva de participar da construção de projetos importantes para o país;
- Expectativa de no futuro poder melhorar o Brasil (e o meu salário).

IDENTIFICAÇÃO PROFISSIONAL

- Expectativas de melhoras (na carreira) ou de outras oportunidades em outros locais;
- Eu cresci profissionalmente, estou gostando do que faço;
- Estou me identificando com a área de recursos hídricos;
- Gostar da atividade desenvolvida no trabalho;
- Gosto de trabalhar com água;
- Continuar trabalhando na minha área de formação;
- O trabalho que está sendo desenvolvido é importante e interessante (incentivador);
- Atuação na minha área de formação (ganhar experiência);
- Oportunidade de realizar um mestrado/doutorado;

ESTABILIDADE

- Estabilidade tranqüilidade até aparecer algo melhor na mesma área;
- Estabilidade;
- Possibilidade de ascensão na carreira;

NECESSIDADES BÁSICAS

- Pagando dívidas para mudar novamente;
- Dificuldade de saída: inércia de outros concursos (curso de formação e novo estágio probatório) / filhos na UnB;
- Falta de melhores oportunidades;
- Necessidade de salário;

- Pagar aluguel, escola do meu filho, enfim, as contas do final do mês, enquanto não passo em outro concurso;
- Falta de outras oportunidades;
- O leitinho da criança.

Após a apresentação dos cartões contendo as respostas a cada uma das perguntas desencadeadoras é realizada uma rodada, conduzida pelo coordenador, de argumentação verbal das idéias apresentadas pelos participantes, o que propicia um compartilhamento de visões e socialização das idéias.

3ª PERGUNTA DESENCADEADORA – Que problema(s) dificulta(m) minha atuação na ANA?

Após a problematização, realizada durante o período da tarde do primeiro dia de Seminário, foi feita Plenária Intermediária para compartilhamento dos problemas levantados no 3 grupos de trabalho.

Ao término dos trabalhos do primeiro dia foi montada uma comissão para sistematização dos problemas levantados, formada pela moderadora e os coordenadores dos 3 grupos de trabalho. Os problemas levantados foram, então, redistribuídos em 4 segmentos por afinidade de idéias e o segundo dia de trabalho se baseou nesse novo agrupamento.

A seguir os **PROBLEMAS**, trabalhados nos 4 segmentos por afinidade de idéias, a saber:

I – PLANEJAMENTO

II – VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL

III – RELAÇÕES INSTITUCIONAIS / GESTÃO DO CONHECIMENTO

IV – ESTRUTURA E FUNCIONAMENTO / SAF

AGRUPAMENTO DE PROBLEMAS POR GRUPO DE TRABALHO

(O número que aparece entre parênteses, após o título do subagrupamento, corresponde ao grupo de trabalho onde ele se originou.)

GRUPO I – PLANEJAMENTO

DIRETRIZES INSTITUCIONAIS (Grupo 1)

- Prioridades de trabalho variam ao longo do tempo;
- Mudanças repentinas das prioridades;
- Falta de definição de metas/diretrizes prioritárias da Agência;
- Indefinição de prioridades políticas que unifiquem ação voltada para objetivos sociais;
- Falta de metas individuais pactuadas e coletivas (excesso de tarefas “para ontem”);

- Falta de diretriz da instituição (metas pactuadas);
- Falta clareza quanto aos resultados a atingir;
- Indefinição organizacional/institucional;
- Falta de uma clara divisão de atribuições e rede de inter-relações entre UORGs (organograma);
- Falta de procedimento para desenvolver o trabalho. Fluxograma / organograma;
- Distância da diretoria em relação ao que realmente ocorre no dia-a-dia da Agência;
- Direcionamento confuso da superintendência/diretoria das atividades e dos responsáveis;
- Falta de poder de implementação de ações da diretoria (aprovações de "mérito");
- Falta de integração entre a ANA e os órgãos estaduais;
- Falta de estrutura e equipe técnica dos órgãos estaduais, para desenvolvimento de trabalho conjunto;
- Falta de maior integração ANA – Órgãos estaduais

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO, PARTICIPAÇÃO E TRANSPARÊNCIA (Grupo 3)

- Ações incoerentes com os princípios da Lei das águas;
 - Falta de clareza (ou ausência) na agenda de longo prazo da ANA;
 - Falta de priorização das ações e metas de curto, médio e longo prazo;
 - Falta de planejamento;
 - A metodologia de atuação da ANA não está bem definida;
 - Assuntos tratados nas Superintendências atendem mais aos anseios políticos dos dirigentes;
 - A definição de metas de trabalho não ocorre (múltiplas demandas);
 - A Agência não tem planejamento (metas);
 - A ANA não possui planejamento estratégico;(2)
 - Falta de estratégias de médio e longo prazo, sem haver objetivos, só tarefas;
 - Falta de diretrizes institucionais (na área de atuação);
 - Falta de objetividade na atuação da ANA;
 - Falta de clareza da atuação da Agência (Papel);
-
- A ANA está se mostrando uma instituição fraca e sem voz (atual);
 - A importância da ANA ainda não é clara para muitos (técnicos e população);
 - Falta de um projeto político claro para a Agência;
 - O compromisso social é insuficiente;
 - Redução e contingenciamento dos recursos financeiros da ANA.

GRUPO II – VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL

VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL (Grupo 1)

- Carreira: corpo técnico não é o principal ator (cargos e salários);
- SAF muito poderosa em relação à área fim;
- Não valorização do corpo técnico geoprocessamento;
- Ver os procuradores receberem os nossos cargos comissionados;
- A estrutura administrativa da ANA não privilegia a área fim, como deveria;
- Falta de critérios para distribuição de cargos;

- A área meio é mais prestigiada que a área fim;
- Falta de um programa de valorização do servidor (área de convivência, condições físicas do ambiente de trabalho, cursos de línguas, assistência médica no local);
- CRECHE;
- Falta de um local para o cochilo pós-almoço;
- Falta de apoio à solução dos problemas dos funcionários;
- Maior integração entre os especialistas/motivação;
- "Longa" jornada de trabalho (esgotante e improdutiva) – poderia ser corrida? (7h);

CAPACITAÇÃO (Grupo 1)

- Melhor utilização dos técnicos "capacitados" e mais capacitação técnica/gerencial;
- Dificuldade de acesso à capacitação adequada ao melhor desempenho nas atividades de trabalho;
- Falta de uma política de capacitação contínua (ex: informática);
- Falta de cursos de capacitação;
- Falta investimento em capacitação;
- Falta de treinamento;
- Falta de domínio de idiomas;
- Falta de treinamento vivencial que permita crescimento profissional – gerencial.

MOTIVAÇÃO (Grupo 1)

- Desmotivação provocada pela falta de remuneração adequada;
- O baixo salário gera insatisfação e desmotivação;
- Remuneração inadequada;
- O nosso salário hoje deveria ser de +/- R\$4.000,00 líq. Pela qualidade do nosso trabalho e custo de vida/Bsb;
- Cadê o meu \$?;
- Sem plano de carreira definido: dificuldade de planejamento individual de longo prazo;
- Ver nossos direitos salariais corrompidos;
- Descaso enorme em relação aos direitos dos efetivos (gratificações / progressão / avaliação);

PESSOAL (Grupo 1)

- Falta de coerência na contratação e na fiscalização de consultoria externa;
- Terceirização do Estado;
- Tratamento dos terceirizados da área fim é pior que da área meio (enquadramento salarial);
- Falta de servidores concursados para cuidar da área de sistemas (tecnologia da informação);

VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL (Grupo 2)

- Pouca valorização profissional;
- Falta de "respeito";
- Definir e valorizar carreira, salário e qualificações é necessário;
- Valorização dos servidores (salário, capacitação...);
- Valorização, salário;

- A ANA se posicionava contra os funcionários (Kelman);
- Falta de motivação/valorização do corpo técnico;
- Descaso (DC?) + com satisfação profissional/pessoal;
- Ausência de critérios para valorização/reconhecimento profissional;
- Desvalorização profissional;
- FOCO atenção profissional em outras carreiras;
- "Nivelamento" entre concursados/terceirizados;
- Falta de valorização e reconhecimento do seu trabalho;
- Falta de regulamentação dos nossos direitos frente ao MP;
- Falta de definição e de efetivação para ascender profissionalmente.

CAPACITAÇÃO (Grupo 2)

- A capacitação técnica é insuficiente;
- Não qualificação (necessidade de treinamento);
- Capacitação precária ou não executada;
- "nivelamento" idioma comum;

CONSULTORIA (Grupo 2)

- O trabalho mais técnico fica com as consultorias;
- Indústria de consultorias;
- A idéias dos consultores (que na maioria das vezes são as nossas) prevalecem sobre as nossas;

AVALIAÇÃO (Grupo 2)

- O sistema de avaliação é subjetivo;

\$ (Grupo 3)

- Pouca valorização da carreira;
- A ANA não é capaz de manter seu quadro técnico;
- Servidores efetivos estão desprestigiados pela diretoria;
- Direção não apóia o corpo técnico;
- Desconsideração dos efetivos;
- O servidor não é valorizado;
- O salário é insuficiente para viver em Brasília;
- A remuneração referente ao cargo (especialista) é insuficiente;

CAPACITAÇÃO (Grupo 3)

- A ANA não aproveita a experiência e motivação de seu quadro técnico;
- Falta de treinamento está dificultando o trabalho.

ATRIBUIÇÃO DE TAREFAS (Grupo 3)

- Não me identifiquei com o trabalho da superintendência;
- A atribuição de tarefas é inadequada;
- A minha adaptação ao tipo de serviço foi penosa;
- A equipe que trabalha na área de sedimentologia é pequena;
- A SOC está com falta de técnicos.

GRUPO III – RELAÇÕES INSTITUCIONAIS / GESTÃO DO CONHECIMENTO

RELACIONAMENTO GERENCIAL (Grupo 1)

- Falta de intercâmbio de informações entre as superintendências;
- Falta de entrosamento/comunicação entre as superintendências;
- Existe uma cultura de trabalhos "individuais" da UORs. Quando deveria haver complementariedade;
- Falta de comunicação entre as superintendências;
- Falta de articulação entre superintendências – cada uma é uma empresa;
- Falta de integração entre as diversas superintendências;
- Falta de prestígio/respeito da diretoria com os superintendentes;
- Falta de preparo nos diversos níveis gerenciais;
- Estrutura JK centrada em pessoas com ego elevado (superint./gerentes);
- Divergências pessoais em nível de superintendência;
- Fogueira de vaidades;
- Centralização das ações em determinados cargos;
- Falta de organização (procedimentos) dentro da superintendência;
- Falta de regulamentação dos trabalhos realizados nos finais de semana/feriados;
- Falta transparência;
- Muitas vezes a questão política esmaga a técnica;
- Relação gerente/concursado;
- Voluntarismos;
- Vaidades;
- Falta de critérios para selecionar projetos/programas;
- Autoritarismo por parte dos superintendentes;
- Hierarquia/inibição da criatividade;
- Coronelismo;
- Organização interna autoritária;
- Disputas internas pelo poder;
- Falta de transparência nas principais decisões;
- Mau uso do dinheiro público com viagens;
- Personalização X institucionalização;
- Centralização das decisões.

FALTA DE INTEGRAÇÃO INTER E INTRA SUPERINTENDÊNCIA (Grupo 2)

- Falta de integração das ações dentro da ANA;
- Pouca interação entre o trabalho das superintendências;
- A integração entre as superintendências é fraca;
- Falta de comunicação interna;
- Faltam relações entre UORs;
- Falta de comunicação e ingerência na superintendência;
- Falta de conhecimento do trabalho de outras superintendências;
- Falta de socialização e debate das ações entre UORGs;
- Falta de integração e planejamento das superintendências;
- Existe uma "autarquização" dentro da ANA;
- Organização interna ANA (não existem objetivos definidos);

AUSÊNCIA DE ORGANIZAÇÃO & MÉTODO (Grupo 3)

RELAÇÕES INTERPESSOAIS (Grupo 3)

- Autoritarismo de chefias que não dão espaço para discussão técnica;
- Alguns dirigentes são mal-educados;
- Ambiente de trabalho poderia ser mais humano;
- O ambiente de trabalho poderia ser mais colaborativo;
- As brigas no "1º escalão" afetam o "baixo clero";

GESTÃO DO CONHECIMENTO (Grupo 3)

- A concepção do estado-da-arte é atrasada;
- Ausência de "feed back" dos trabalhos realizados;
- A comunicação entre as UORGs é precária e personalista;
- Faltam diretrizes claras/interação entre os níveis;
- A articulação entre superintendências é ruim;
- Falta integração: cada superintendência é uma mini-agência;
- Hierarquia não é bem definida na SIH;
- Falta de estabelecimento de grupos interdisciplinares para discussão, ao invés de soluções somente em uma superintendência;
- A comunicação entre diretoria e funcionários é ruim;
- A estrutura das UORGs é centralizada;
- Necessidade de participação nas decisões "pau mandado";
- Faltam definições gerais. Parece que cada superintendência tem um CNPJ;
- Demandas de curto prazo em excesso, para atendimento de "vontades" da diretoria;
- Demandas de última hora;
- Eu estou sem saber como minha atuação na Agência influi na minha carreira;
- A burocracia/papelada para qualquer ação no serviço torna os processos mais lentos;
- Falta de critérios para definição de servidores em chefias / gerências / coordenação de trabalhos.

GRUPO IV – ESTRUTURA E FUNCIONAMENTO/SAF

SAF (Grupo 1)

- Falta de respeito às regras/procedimentos estabelecidos;
- Distância entre especialistas e PGE;
- Falta de conhecimento para tratar dos assuntos burocráticos/máquina pública;
- Falta de clareza/transparência nas atribuições de cada servidor;
- Burocracia: SAF, PGE,... ("desconhecimento" por parte dessas UORGs);
- A burocracia BURRA;
- A inoperância das áreas administrativa e jurídica;
-

ANA – ESTRUTURA E FUNCIONAMENTO INTERNO (Grupo 2)

- Atividade incompatível com a função/formação (gestor convênios);
- Perfil inadequado com serviço na superintendência;
- PRÓ-ÁGUA não é da ANA;

- Falta de definição do NGI no organograma da Agência;
- Falta de espaço de participação dos servidores nos rumos do serviço;
- Imposição de permanência em UORG (sem afinidade);
- A ANA está restrita a Brasília;
- Falta de clareza na definição de atribuições entre superintendências e hierarquias;
- Falta competência administrativa nas UORGs;

SAF (Grupo 2)

- As áreas administrativa e jurídica não conhecem as especialidades do trabalho – não são suporte para área técnica;
- A SAF é incompetente. Deverá responder por isto e apoiar o servidor;
- Eu quero minha mesa "L";
- Extirpação dos "elementos" da SAF etc...;
- "Salas" de trabalho inadequadas a um trabalho intelectual (barulho, falta de privacidade...);
- O corpo técnico é muito diminuto para as funções da ANA, e a área administrativa inchada e predominante;
- Atividade "meio" (SAF) agindo como atividade "fim", preponderando, em tamanho (mal estruturada e mal capacitada).

SAF (Grupo 3)

- A área fim da ANA está esbarrando na morosidade da área meio;
- Estrutura administrativa é muito lenta;
- A SAF não é capaz de cumprir suas atribuições;
- A atuação do RH é ineficiente em questões relacionadas à carreira;
- O corpo técnico é minoria dentro da máquina burocrática comissionada;
- A pouca institucionalização da ANA com uma Agência, atualmente a organização é personalista;
- A valorização dos cargos técnicos é prejudicada pelo administrativo;
- A SAF está a serviço dela mesma;
- O RH trabalha contra os servidores;

Após análise e discussão nos grupos de trabalho os principais problemas foram priorizados e reescritos para o estabelecimento de AÇÕES. Optou-se pela não responsabilização e estabelecimento de prazos para a realização das ações, entendendo-se que a ASÀGUAS seria a responsável natural, através de sua diretoria, pela execução e/ou encaminhamento (de acordo com a natureza de cada uma) das ações estabelecidas, considerando a pequena capacidade do grupo proponente quanto à execução direta das mesmas.

A seguir quadro demonstrativo dos **PROBLEMAS PRIORIZADOS** e respectivas **AÇÕES**:

Obs.: O número romano referente ao grupo designa o mesmo grupo de participantes que definiu os problemas no passo anterior.

GRUPO I		
PLANEJAMENTO		
Problema Priorizado	Ações	OBS
A missão legal da ANA não é internalizada	- Promover a discussão interna sobre o que a ANA faz e o que deve legalmente fazer	Conforme decisão da plenária final do Seminário, a Diretoria da ASÀGUAS se constituirá em Grupo de Trabalho para o detalhamento e encaminhamento das ações estabelecidas pelo Grupo I junto à Diretoria da ANA.
	↓	
	- Propor ações de internalização da missão da ANA.	
A ANA não tem planejamento formal e participativo	- Levantar / diagnosticar o planejamento existente na ANA (por UORGs)	
	- Definir metodologia para o planejamento participativo	
	- Cobrar a implantação do processo de planejamento formal e participativo	
	- Instaurar grupos de planejamento participativo por UORG/TEMA	
A imagem externa da ANA é fraca e negativa	- Fortalecer a ANA como agente técnico do sistema.	
	- Definir eventos que contarão com apoio institucional da ANA. Prever orçamento.	
	- Fazer parcerias com órgãos estaduais e comitês para implementação da política.	
	- Incentivar a participação técnica da ANA em eventos, tornando-a corporativa.	
	- Criar uma publicação técnica periódica.	
	- Redefinir a política de comunicações da ANA. ASCOM ASPAR.	
	- Profissionalização da ASCOM / ASPAR	
	- Criação/suporte a programa que seja a "bandeira" da ANA (de visibilidade)	
- Implementar ciclo de palestras sobre recursos hídricos na ANA, permitindo o contraditório.		

GRUPO II		
VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL		
Problema Priorizado	Ações	OBS
Falta de definição de plano de ocupação de cargos e funções (chefias) pelo quadro efetivo.	- Solicitar formalmente à Diretoria a lista de ocupantes dos cargos comissionados, com atribuições por UORGs.	
	- Fazer levantamento de órgãos onde a ocupação de cargos é exclusiva dos servidores efetivos.	
	- Elaborar proposta de ocupação gradual dos cargos de gerente e de superintendente pelos servidores efetivos.	
Baixo percentual de CCTs (quantidade e valor) no total da tabela de cargos comissionados.	- Apresentar reivindicação à Diretoria de recomposição salarial baseada na redistribuição das CCTs entre os servidores efetivos.	
	- Apresentar reivindicação de alteração da distribuição dos cargos comissionados de modo que as CCTs representem 25% do valor total dos cargos.	
Descaso quanto à regulamentação das gratificações.	- Agendar reunião com a Diretoria, Ministra do MMA e ASÀGUAS para resolver a questão orçamentária.	
Descaso quanto à recomposição salarial de categoria	- Atuar junto aos demais servidores de Agências Reguladoras para propor ação conjunta visando a recomposição salarial.	
Falta de implementação, pela SAF, do PCTD para os servidores efetivos.	- Exigir da Diretoria celeridade da SAF na implementação dos cursos previstos.	
	- Fazer levantamento sobre a realização de cursos e treinamento pela SAF e "celebridades" (dossiê).	
Número de servidores efetivos insuficiente	- Solicitar à diretoria alteração da decisão sobre o novo concurso para, no mínimo: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 80 Especialistas em Recursos Hídricos; ▪ 10 Especialistas em Geoprocessamento; ▪ 40 Analistas Administrativos ▪ 20 Técnicos Administrativos 	

Excesso de terceirizados, falta de critérios para contratação, baixa qualidade dos serviços prestados.	- Solicitar à Diretoria que a SAF apresente os critérios utilizados para contratação, enquadramento salarial e avaliação de desempenho dos funcionários terceirizados.	
	- Solicitar À Diretoria justificativa para o quantitativo de funcionários terceirizados.	
Carreira desvalorizada em comparação às demais carreiras de Estado.		Ações prioritizadas pelo grupo, mas não estabelecidas ações específicas, ficando a cargo da Diretoria da ASÁGUAS, por decisão da Plenária, a constituição de GT com este fim.
Falta de Plano de Capacitação para fins de promoção (cursos).		
Falta de suporte adequado para as atividades de fiscalização (proteção, identificação).		
Falta de benefícios (posto médico, área de convívio, creche, acompanhamento médico anual, odontológico...).		
Má utilização do mecanismo de contratação de consultorias. (excesso, falta de critérios, direcionamento, falta de avaliação dos produtos).		
Má distribuição / aproveitamento interno dos servidores efetivos.		
Falta de servidores efetivos na área de Hidrometria (nível médio).		
Falta de servidores efetivos na área de Análise de Sistemas		
Sistema de Avaliação de Desempenho inadequado (subjetivo e mal aplicado).		

Descaso quanto à regulamentação das promoções.		
Falta de regulamentação de horário extraordinário.		
Falta de critério para distribuição de cargos.		

GRUPO III		
RELAÇÕES INSTITUCIONAIS/GESTÃO DO CONHECIMENTO		
Problema Priorizado	Ações	OBS
<ul style="list-style-type: none"> - Não há definição dos perfis gerenciais; - Falta de preparo dos diversos níveis gerenciais; - Organograma inadequado; - Falta de critérios para definição de servidores em chefias / gerências, coordenação de trabalhos; 	<ul style="list-style-type: none"> - Definir perfis para os cargos gerenciais com participação dos servidores. - Propor avaliação de cargos de chefia pelo corpo técnico. - Propor a ocupação dos cargos gerenciais por servidores efetivos, quando tiverem o perfil definido. - Reestruturar o organograma da Agência. 	
<ul style="list-style-type: none"> - Ausência de Organização e Métodos; - Burocracia/papelada para qualquer ação no serviço torna os processos mais lentos; - Os processos são mal definidos; - Os métodos não são padronizados 	<ul style="list-style-type: none"> - Propor certificar a ANA com "ISO 9000" (métodos e processos) - Solicitar a criação, na SAF, de Gerência de O&M 	<ul style="list-style-type: none"> - Existiu consenso da plenária quanto à necessidade de revisão sistemática de métodos e processos, não havendo entretanto consenso quanto à certificação de ISO 9000 especificamente.

<ul style="list-style-type: none"> - Decisões gerenciais não são transparentes; - Falta de transparência nas principais decisões. 	<ul style="list-style-type: none"> - Propor a abertura das reuniões da Diretoria Colegiada 	
<ul style="list-style-type: none"> - Estrutura é autoritária; - Centralização das decisões; - Estrutura "JK" centrada em pessoas com ego elevado (superintendentes/gerentes) 	<ul style="list-style-type: none"> - Montar Grupo de Trabalho para repensar a estrutura da ANA de modo que se torne mais democrática 	
<ul style="list-style-type: none"> - Falta de integração entre as diversas superintendências; - Falta de comunicação e ingerência nas superintendências; - Muitas vezes a questão política esmaga a técnica; - A gestão do conhecimento é precária. 	<ul style="list-style-type: none"> - Formular a função de Gestão do Conhecimento. 	
	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar Seminários internos para integrar as áreas 	

GRUPO IV			
ESTRUTURA E FUNCIONAMENTO/SAF			
Problema Priorizado	Ações		OBS
A SAF está a serviço dela mesma	→ A SAF extrapola suas competências	- Criar GT para formular <u>Dossiê</u> com dados e fatos sobre a SAF	
	→ A SAF é superdimensionada	Fazer moção para indicação do <u>perfil</u> adequado para a SAF	
Incapacidade/incompetência da GERHU/GEREX e PGE no exercício de suas atribuições.		Requerer À Diretoria a <u>re-estruturação</u> do quadro (enxugamento) e das funções da SAF	
		-Protocolar ofício para a Diretoria, reforçando a necessidade e urgência de <u>curso</u> para a SAF.	- Requerer à Diretoria, providências para cargos de nível médio concursados.
		- Protocolar ofício à Diretoria da ANA para previsão de cursos para capacitação do quadro da SAF e PGE em relação às atividades fins da ANA	
		- Constituir GT da ASÁGUAS para estudar a constituição e ação da PGE para fins de sua reestruturação	
	- Solicitar à DIREC a criação de espaços de discussão SAF/Área Técnica (plenárias).		
	- Propor à DIREC a indicação de servidores SAF / PGE para atuação específica junto às UORGs finalísticas		
Existe indefinição/sobreposição de competências entre NGI e GEINF		- Solicitar a redefinição do papel e do local, na estrutura da ANA, do NGI	
A SAF não proporciona estrutura física, funcional e assistencial adequadas.		- Requerer à Diretoria da ANA vistas ao projeto da reforma do bloco L, para fins de proposições e sugestões.	
		- Protocolar junto à DIREC requerimento para implementação de programa de acompanhamento da <u>saúde</u> dos servidores.	

	<ul style="list-style-type: none"> - Protocolar requerimento à DIREC solicitando ações junto ao MPOG objetivando melhoria dos auxílios (saúde, creche, alimentação e outros) 	
	<ul style="list-style-type: none"> - Encaminhar à Diretoria da ANA, requerimento ao condomínio da ABIN para utilização da área de lazer, correios, bancos e banca. 	
	<ul style="list-style-type: none"> - Protocolar requerimento à DIREC solicitando ações junto ao condomínio no sentido de implantação de creche e serviço médico (enfermaria) no complexo. 	
<p>Problemas relacionados à estrutura e mal funcionamento interno.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Criar GT para analisar o Regimento Interno (competências das UORGs) 	
	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar se existe interesse dos técnicos em mudar de UORG (possibilidade de troca) 	
	<ul style="list-style-type: none"> - Requerer a criação de uma OUIDORIA 	
	<ul style="list-style-type: none"> - Protocolar sugestão, à Diretoria da ANA, de incorporação das atividades do PRÓ-ÁGUA, nas UORGs finalísticas (SAC, STC,SIH...) 	

AVALIAÇÃO DO SEMINÁRIO

Após a Plenária final foi feita avaliação cujo resultado se transcreve a seguir:

VALEU... (aspectos positivos)*

- EVOLUÇÃO PARTICIPATIVA
- ENERGIA
- AMADURECIMENTO
- AMADURECIMENTO DE IDÉIAS
- INTEGRAÇÃO DE IDÉIAS
- INTEGRAÇÃO/CONHECIMENTO
- UNIDADE
- CONVIVÊNCIA E BOAS DISCUSSÕES
- OPORTUNIDADE DE EXPOSIÇÃO DE PROBLEMAS E AÇÕES
- ÓTIMO
- UNANIMIDADE
- A UNIÃO NOVAMENTE
- ESPÍRITO DE GRUPO FORTALECIDO
- UNIÃO
- UNIÃO
- TUDO!
- O CONSENSO
- PROCESSO
- REATIVAÇÃO DO PENSAMENTO CRÍTICO EM CONJUNTO
- TUDO
- FORÇA/UNIÃO
- CONSTRUÇÃO
- UNIÃO
- UNIÃO
- INTEGRAÇÃO
- UNIÃO DO GRUPO
- A UNIÃO DO GRUPO
- ORGANIZAÇÃO
- CONSTRUÇÃO CONSENSO EM TORNO DOS PROBLEMAS DOS SERVIDORES
- CONVERGÊNCIA DA IDÉIAS
- DEDICAÇÃO
- INTEGRAÇÃO
- MANTIVEMOS A UNIÃO
- AUMENTOU MINHAS ESPERANÇAS NA ANA QUE ESTAVAM MAL
- CAMINHAMOS MUITO
- RESULTADO
- OPORTUNIDADE DE EXPOSIÇÃO DE OPINIÕES E IDÉIAS
- UNIÃO
- CONSTRUÇÃO COLETIVA

A PENA... (aspectos negativos)*

- NADA
- TEMPO
- ()
- RÁPIDO
- ()
- CANSAÇO
- ()
- CANSAÇO
- NADA
- SÁBADO
- AUSÊNCIAS
- NADA
- O TEMPO
- PRECISAMOS DE MAIS
- CANSAÇO
- TER SIDO SÁBADO
- CANSAÇO
- DISCUTIR A RELAÇÃO É UM SACO
- NÃO ELEGEMOS AS PRIORIDADES DE AÇÃO
- NADA
- MUITO CARO!
- DEMORA
- AUSÊNCIAS
- O CANSAÇO
- FALTAS DE ALGUNS
- CANSAÇO
- CONVERSAS PARALELAS
- ()
- ()
- NÃO PEGUEI NINGUÉM!
- PENA QUE NÃO DEU P/ DISCUTIR TODOS OS PROBLEMAS
- POUCO TEMPO
- AUSÊNCIAS
- ACORDAR CEDO NO SÁBADO
- CANSAÇO
- OS PROBLEMAS JÁ PODIAM ESTAR SENDO GRADUALMENTE RESOLVIDOS
- POUCO TEMPO
- AUSÊNCIAS
- ()

***Obs: Não há correspondência entre as colunas.**

**ANEXO 1 – LISTA DE PARTICIPANTES
TRABALHOS REALIZADOS
DIA 29/04/05(sexta-feira)**

GRUPO 1	
Nº	Nome
01	Alessandra Baibert Couri
02	Alexandre de Amorim
03	Alexandre Lima de Figueiredo Teixeira
04	Bolívar A. Matos
05	Celina Lopes Ferreira
06	Daniel Jordão de M. Rosa
07	Fernando Arruda Noletto
08	Flávia S. F. Rodrigues
09	Helvécio Mafra
10	Ivan L. F. Laydner
11	João Carlos Nascentes
12	Leonardo Mitre Alvim de Castro
13	Luciano Meneses C. da Silva
14	Marcos André B. Porfírio
15	Marcos Souza
16	Maria Cristina Sá O. M. Brito
17	Mariana Gomes Philomeno
18	Matheus Marinho de Faria
19	Mauricio Cezar Rebello Cordeiro
20	Maurício Orlandi Ribeiro
21	Rafael Carneiro di Bello

GRUPO 2	
Nº	NOME
01	Ana Carolina Coelho
02	Ana Catarina Nogueira
03	Anna Paola
04	Eder João
05	Eduardo Felipe
06	Fernando Roberto Oliveira
07	João A. de Pessoa
08	José Carlos de Queiroz
09	Klebber
10	Leonor
11	Luiz Henrique
12	Marcelo
13	Marcelo Pires
14	Marco
15	Marcos Freitas
16	Paulo Libânio
17	Pedro Cunha
18	Pedro Cunha
19	Prado
20	Quilula
21	Rafael Duarte
22	Thierry
23	Viviane dos Santos Brandão
24	Wilde Cardoso Gontijo Jr.
25	Zito

GRUPO 3	
Nº	Nome
01	Luís Mello
02	Azambuja
03	Cláudio Ritti
04	Morris
05	Paulo Breno
06	Zé Luis
07	Walszon
08	Alan
09	Luís Preto
10	Leo Piau
11	Cardoso
12	Maurrem
13	Regiane
14	Rubens
15	Flávio Trogler
16	Ney
17	Calex
18	André Pante
19	Lucimar

**ANEXO 2 – LISTA DE PARTICIPANTES
TRABALHOS REALIZADOS
DIA 30/04/05(sábado)**

Nº	NOME
01	Alan Vaz Lopes
02	Alexandre do Prado
03	Alexandre Lima de F. Teixeira
04	Ana Carolina P. Coelho
05	Ana Catarina Nogueira
06	André Ponte
07	Anna Paola M. Bubel
08	Antonio Cardoso Neto
09	Carlos Alexandre Príncipe Pires
10	Celina Lopes Ferreira
11	Cláudio Ritti Itaborahy
12	Eder João
13	Fernando ^a Noletto
14	Flávia Simões Ferreira Rodrigues
15	Flávio Hadler Trôger
16	Helvécio Mafra
17	João Carlos de Queiroz
18	João Carlos Nascentes
19	José Aguiar de Lima Jr.
20	José Luiz Gomes Zoby
21	Leonardo Mitre Alvim de Castro
22	Luciano M. C. Da Silva
23	Luis Augusto Preto
24	Luis Gustavo M. Mello
25	Luiz Henrique Pinheiro Silva
26	Marcelo Pires da Costa
27	Marcelo Pires da Costa

28	Marco Antonio N de Azambuja
29	Marco Antonio Silva
30	Marcos Airton de Sousa Freitas
31	Marcos André Baioco
32	Marcos Souza
33	Maria Cristina de Sá ° M. Brito
34	Maria Leonor B. Esteves
35	Mariana Gomes Philomeno
36	Maurício Cezar Rebello Cordeiro
37	Maurício Pontes Monteiro
38	Maurrem Ramon Vieira
39	Ney A. Murtha
40	Patrick T. Thotas
41	Paulo Augusto C. Libânio
42	Paulo Breno de M. Silveira
43	Pedro Cunha
44	Rafael Carneiro di Bello
45	Rafael X. M. Duarte
46	Regiane Maria Paes Ribeiro
47	Rogério de ^a Menescal
48	Rubens Maciel Vanderley
49	Thierry Calasans
50	Viviane dos Santos Brandão
51	Walszon T. Araújo Lopes
52	Wilde Cardoso Gontijo Jr.

I SEMINÁRIO INTERNO DA ASÁGUAS

I. INTRODUÇÃO

A ASÁGUAS definiu, desde fins de 2004, a necessidade da realização de um Seminário interno com seus associados, com o objetivo de discutir a situação dos servidores e da ANA.

O Seminário foi realizado nos dias 29 e 30 de abril no Centro de Treinamento da ASBAC (Associação dos Servidores do Banco Central), em Brasília. Compareceram ao Seminário 71 servidores, o que representa cerca de 80% dos servidores efetivos.

Este documento é uma síntese do evento organizado no mês de abril, e procura relatar os problemas levantados pelos servidores e as respectivas ações propostas. Devido à grande diversidade de manifestações, fruto da participação de todos os servidores presentes ao seminário, foi necessário condensar idéias semelhantes neste relato, mantendo-se a fidelidade a todos os temas e encaminhamentos abordados.

O Seminário, como um espaço de reflexão entre os associados, buscou sugestões e propostas dos servidores para elaborar o plano de ações estratégicas da ASÁGUAS, proporcionar maior integração entre os associados, propiciar um espaço de reflexão acerca dos problemas enfrentados e estabelecer estratégias para solucioná-los.

No primeiro dia, além do levantamento das expectativas dos participantes em relação ao Seminário, foi feita a discussão em grupos de três questões, sendo as duas primeiras referentes às expectativas e motivações:

1. *O que me trouxe à ANA?*
2. *O que me mantém na ANA?*

e a última referente aos problemas:

3. *Quais problemas dificultam a minha atuação na ANA?*

No segundo dia, os problemas levantados no primeiro dia foram divididos em quatro grupos de questões afins. As questões levantadas foram discutidas em grupos e definidas prioridades e ações para enfrentá-las.

EXPECTATIVAS E MOTIVAÇÕES

As expectativas citadas podem ser agrupadas em grandes grupos:

- Elevação da auto-estima do grupo.
- União e fortalecimento do corpo técnico efetivo para obtenção de melhorias da carreira e da ANA.
- Definição de políticas de atuação e estratégias para a ASÁGUAS.
- Conhecimento mútuo; maior integração e elevação da tolerância entre os associados.
- Esperança; perspectiva de carreira.

No que se refere ao motivo que levou cada servidor a ter vindo para a ANA, os mais citados foram:

- Expectativa de carreira nova e forte, estabilidade do serviço público;
- Carreira pública e possibilidade de aposentadoria
- Satisfação profissional individual: Trabalhar em área para a qual se preparou e tem prazer pessoal
- Satisfação profissional social – contribuir para a melhoria do meio ambiente, do país, interferir no futuro do país, trabalhar a política de recursos hídricos com visão social e com forma democrática.
- Remuneração e possibilidade de crescimento
- Instituição nova
- Mudança de Estado e desafio
- Outros (primeiro concurso que apareceu, motivos pessoais)

Quanto à pergunta: *o que me mantém na ANA?* , as respostas mais usuais foram:

- Esperança e expectativa de crescimento pessoal e na carreira
- Esperança de mudanças na Agência
- Estabilidade financeira/ Manutenção familiar/ segurança financeira
- Ambiente de trabalho e boas relações pessoais
- Identificação profissional com o trabalho na área
- Falta de oportunidade melhor

OS PROBLEMAS

A terceira pergunta, *O que dificulta minha atuação na ANA ?*, gerou uma lista de questões, que foram trabalhadas e reorganizadas por afinidade, daí resultando quatro grupos de assuntos:

1. PLANEJAMENTO E A CONJUNTURA INSTITUCIONAL DA AGÊNCIA
2. RELAÇÕES INSTITUCIONAIS NA ANA E GESTÃO DO CONHECIMENTO
3. ESTRUTURA E FUNCIONAMENTO / SAF e
4. VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL,

que serão tratados nos próximos capítulos.

1. O PLANEJAMENTO E A CONJUNTURA INSTITUCIONAL DA AGÊNCIA

As questões discutidas pelos participantes, e que estavam de alguma maneira relacionadas à conjuntura institucional da ANA, foram, além dos temas pertinentes às diretrizes institucionais e ao planejamento estratégico, também aqueles relacionados à transparência do processo decisório e à participação dos servidores. Foram realçados os seguintes pontos:

1. Indefinição de prioridades gerais.
2. Mudanças repentinas de prioridades específicas no trabalho.
3. Ausência absoluta de cronogramas e organogramas relativos às tarefas do dia-a-dia.
4. Distância da Diretoria em relação ao que realmente ocorre no cotidiano da Agência.
5. Falta de integração da ANA com os órgãos estaduais .
6. Persistência de ações incompatíveis com o que é estabelecido pela *Lei das Águas* (gestão descentralizada e participativa).
7. Ausência de um paradigma a ser seguido e de metas de longo prazo a serem alcançadas.
8. Ausência de metodologia.
9. Direcionamento dos trabalhos de algumas UORGs de acordo com os anseios particulares de seus respectivos superintendentes.
10. Deficiência quanto à objetividade e à clareza na atuação da ANA.
11. A ANA é uma instituição que carece de fortalecimento e de visibilidade
12. A importância da ANA não é clara para muitos servidores.
13. A ANA é praticamente desconhecida entre a população.
14. Falta um projeto político-social para a Agência.
15. A Agência é omissa com relação ao seu compromisso social.
16. Há uma redução gradativa e um contingenciamento substancial dos recursos financeiros da ANA.

Após terem sido detectados e discutidos, os problemas acima relacionados foram agrupados em três grandes temas, que constituem os maiores obstáculos à materialização da ANA como instituição a ser consolidada tanto no âmbito interno como no seio da sociedade. Esses temas passaram, então, a ser exaustivamente debatidos. A seguir, são apresentados os temas, juntamente com as propostas e sugestões que foram aprovadas pela maioria dos servidores efetivos.

a. A missão institucional da ANA não é internalizada

O primeiro obstáculo é referente ao desconhecimento, de parcelas significativas do seu corpo funcional, sobre a missão institucional da Agência. Ademais, constatou-se também que mesmo dentro do conhecimento da missão institucional, há diferenças de interpretação ou de visões políticas e é necessário espaço para explicitar estas diferenças.

Tal situação é, em boa parte, decorrente de um estilo mecanicista do ambiente de trabalho, uma concepção hierárquica regida por normas obsoletas, constituindo um sistema rígido, estancado e sem compartilhamento de poder de decisão — e até mesmo

de discussão —, o que tem feito com que inexista qualquer espaço para que os servidores possam questionar a atuação da ANA e confrontar suas ações reais com suas limitações legais e funcionais. Foi sugerido à Diretoria da ANA que sejam propiciadas e incentivadas **discussões internas sobre o que a ANA faz e o que deve legalmente fazer**, e que sejam propostas outras ações de internalização da missão da ANA.

b. A ANA não tem planejamento formal e participativo

Até o momento presente, não há um planejamento formal e sistemático na Agência. O organograma é inadequado e a participação dos servidores efetivos em quaisquer decisões é, quando muito, tímida e altamente restrita. Urge fazer um levantamento e/ou um diagnóstico com relação ao planejamento existente em cada uma das UORGs e definir, a partir de prioridades gerais, também um planejamento geral. Somente a partir de tal levantamento será possível definir uma metodologia que contemple um planejamento no qual haja participação dos servidores efetivos.

Foi sugerido que uma vez implantado o processo de planejamento da maneira mais adequada possível, tanto sob o ponto de vista formal quanto sob a ótica de participação do corpo técnico efetivo, é necessário pensar na instauração de grupos de planejamento participativo para cada um dos temas julgados relevantes, UORG por UORG.

c. A imagem externa da ANA é fraca e negativa

Com relação à imagem externa da ANA, ela é muito fraca, especialmente para a população em geral. São raras as vezes em que a opinião da Agência é divulgada na imprensa escrita, falada e televisiva. Mesmo na mídia oficial — a TV Senado e a TV Câmara, por exemplo, — a ANA não é chamada para expressar sua opinião sobre temas relevantes e que estão nas conversas do cotidiano de quase todo o povo. Por que uma Agência que regula o uso de um bem tão importante como a água é tão desconhecida na sociedade e na própria estrutura do Estado? Um dos motivos está diretamente ligado ao nível de atuação das Assessorias de Comunicação (ASCOM) e Parlamentar (ASPAR). Esse é, na opinião dos servidores efetivos, um problema importante, solucionável a partir de uma redefinição da política de comunicações da Agência.

Para implementação da política da ANA, é altamente conveniente que sejam **realizadas parcerias com órgãos estaduais e comitês de bacia**, de modo transparente e efetivo. Também é saudável para a externalização da ANA, que sejam implementados **ciclos de palestras sobre Recursos Hídricos**, em que haja explicitação de opiniões contraditórias.

Ao lado da **criação do Prêmio ANA**, achamos que devam ser também criados programas que sejam a “bandeira” da ANA. Neste sentido, o **incentivo à participação dos técnicos em eventos** virá a formar uma idéia de corpo consolidado e coerente. Outras ações podem ser a **criação de uma publicação técnica periódica** e a **definição criteriosa de eventos que contarão com o apoio institucional da ANA**. A previsão orçamentária para todas essas ações é fundamental.

Acreditamos que, assim, a ANA deva sair fortalecida como agente técnico do SIGRH e seja consolidada, na sociedade, como instituição fundamental para a implementação da Política Nacional de Recursos Hídricos.

2. RELAÇÕES INSTITUCIONAIS / GESTÃO DO CONHECIMENTO

A questão dos níveis gerenciais e da relação entre as UORGs foi objeto de amplos debates. Foi consenso a opinião de que não há articulação interna entre as UORGs, que se comportam como se fossem dez pequenas autarquias situadas em prédios vizinhos (blocos L, M e B). Os seguintes problemas foram relacionados:

1. Falta de integração entre as superintendências.
2. Falta de comunicação e ingerência nas Superintendências.
3. Organograma inadequado.
4. Indefinição de perfis gerenciais.
5. Falta de critérios para definição de servidores em chefias / gerências / coordenação de trabalhos.
6. Ausência de organização e métodos; excesso de burocracia e morosidade; processos e fluxuogramas mal definidos e métodos não padronizados.
7. Falta de transparência nas decisões gerenciais e outras.
8. Estrutura autoritária e centralizada em poucas pessoas.
9. A gestão do conhecimento é precária.

Foram propostas as seguintes **ações** relacionadas com estes temas:

- a. Reestruturar o organograma da ANA: montar GT para repensar a estrutura da ANA de forma a se tornar mais democrática, eficiente e adequada às modernas técnicas gerenciais.
- b. Definir perfis para a ocupação dos cargos gerenciais com participação dos servidores.
- c. As chefias também devem ser avaliadas pelo corpo técnico.
- d. Realizar seminários internos para integrar as diversas áreas.
- e. Criação de gerência de Organização e Métodos; certificação da ANA no que se refere aos métodos e processos.
- f. Abertura das reuniões da DIREC, como acontece na ANEEL.
- g. Criação do cargo de *OMBUDSMAN*.
- h. Integrar institucionalmente os processos de gestão da informação e do conhecimento; integrar as funções desempenhadas pelo NGI aos processos da Agência.

3. ESTRUTURA E FUNCIONAMENTO / SAF

A questão da área administrativa e jurídica da ANA e sua relação com o corpo técnico foi uma das grandes queixas no Seminário. Há um forte sentimento no corpo técnico de que a SAF está a serviço dela mesma. Não se entende porque a SAF é tão superdimensionada, porque é a única superintendência que tem oito gerências internas – as demais não têm organograma - porque as coisas param quando chegam à área administrativa e por que a SAF não realiza minimamente a contento uma das suas atribuições que é de proporcionar estrutura física, funcional e assistencial adequadas. Dessa forma, as questões relacionadas com esse item foram divididas nos seguintes blocos, com as respectivas ações propostas:

a. A SAF está a serviço dela mesma

Esta constatação é quase unânime no corpo técnico. Considerou-se que, além de ser superdimensionada, a SAF usualmente extrapola suas competências, como, por exemplo, na implantação de algumas decisões emanadas da DIREC (em várias decisões informa-se que a DIREC aprovou o “espírito”, e sob essa justificativa a questão não é implantada). Nesse sentido, recomendou-se um levantamento completo de dados e fatos sobre o assunto, além de que se solicite à Diretoria uma **reestruturação do atual quadro da SAF**.

Considerou-se também que deve ser elaborado um perfil necessário para as funções da SAF e do RH.

b. Incapacidade / dificuldades de várias gerências da SAF e da PGE no exercício de suas atribuições.

Exemplos marcantes desta afirmação são: o tratamento dado à questão dos cursos de capacitação na agência; a não solução, até a presente data, da questão das GDRH e GQ, as idas e vindas de um órgão para outro, os pareceres inconclusivos da PGE sobre o assunto; os equívocos da PGE no processo do concurso da ANA; a paralisia de processos por longuíssimo tempo na PGE ou na área administrativa, etc.

Como ações referentes a esta questão foram sugeridos a imediata implantação de concurso para as áreas administrativas e que sejam realizados **cursos com o pessoal da PGE / SAF sobre as atividades fim da ANA**, além da criação de espaços coletivos de discussão entre a SAF / PGE/ área técnica e da proposição à DIREC para que sejam indicados servidores da SAF / PGE para atuar nas UORGs.

c) A SAF não proporciona estrutura física, funcional e assistencial adequadas.

As principais ações propostas dizem respeito à avaliação do atual projeto do bloco L para se verificar a possibilidade de uso melhor de áreas comuns e **requerer à DIREC a implantação de um programa de acompanhamento da saúde dos servidores, a imediata implantação do serviço médico (enfermaria) no complexo. Também deve-se buscar melhoria dos auxílios creche, alimentação e outros, luta essa a ser assumida pela ASÁGUAS junto com os demais servidores.**

d) Indefinição/sobreposição de competências entre o NGI e a GEINF

Considera-se necessário a rediscussão e redefinição do papel e do local do NGI e da GEINF na estrutura da ANA.

e) Outras questões relacionadas à estrutura e mau funcionamento interno

Criar GT para analisar regimento Interno da ANA.

Implantar uma OUVIDORIA na ANA

4. VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL

Em todos os grupos de discussão e em todos os temas tratados, havia um assunto que sempre aparecia: a questão das carreiras da ANA e o sentimento de total falta de valorização do corpo técnico, de suas carreiras, da falta de perspectiva de crescimento profissional na carreira. Dessa forma, quando da divisão das questões levantadas na discussão da pergunta: *Que problema dificulta minha atuação na ANA?*, as questões relacionadas com as carreiras do corpo técnico e com sua relação com as áreas administrativa e jurídica sempre apareciam com relevância.

As questões relacionadas ao tema eram tantas, que foi necessária uma priorização quando da definição de ações. Abaixo estão listados os problemas priorizados e as ações propostas para resolvê-los ou encaminhá-los.

Problemas relacionados como prioritários e os encaminhamentos e ações aprovados:

1 – *Descaso quanto à regulamentação das gratificações previstas em lei (GDRH – GQ) e devidas desde que tomamos posse.*

Ação: tendo em vista que já houve inúmeras reuniões com RH, Diretoria da ANA e com o Ministério do Planejamento e até a presente data as questões continuam sem solução, resta-nos uma última tentativa de reunião com a Ministra do Meio Ambiente – solicitada desde janeiro – na busca de resolver a pendência orçamentária informada pelo MPOG em reunião dia 29/04.

2 – *Descaso quanto à recomposição salarial da carreira - desde dezembro/03 a nossa tabela salarial é a mesma, sendo que o valor do vencimento básico é inferior ao previsto no edital do concurso divulgado em agosto/02.*

Ação : Atuar junto aos demais servidores de Agências Reguladoras para ação conjunta, visando a recomposição salarial das carreiras. Insistir junto ao Ministério do Planejamento pela criação da Mesa de negociação das Agências.

3 – *Número de servidores efetivos insuficiente*

Como será visto em outros pontos desse texto, considera-se que há um excesso de terceirizados e pessoas não efetivos da ANA. Considera-se que para a Agência conseguir se impor no cenário como órgão de Estado importante, competente e consistente, é FUNDAMENTAL resolver a questão do regime de trabalho interno. Dessa forma, o objetivo é que **já no ano 2006** os servidores efetivos sejam no mínimo metade dos que trabalham na ANA.

Ação: Solicitar à diretoria da ANA alteração de sua decisão sobre a convocação de novo concurso, com ampliação para, no mínimo: - 80 Especialistas em Recursos Hídricos; 10 especialistas em Geoprocessamento; 40 Analistas Administrativos e 20 Técnicos administrativos.

4 – Falta de clareza e de definição quanto ao plano de ocupação de cargos e funções – chefias especialmente – pelo quadro efetivo.

Esse problema exerce muita pressão sobre o corpo técnico. Como apresentado, a distribuição dos cargos comissionados é muito concentrada nas áreas administrativa e diretoria. Ademais, nas áreas técnicas não há critérios para ocupação desses cargos pelos servidores efetivos.

Ações: 1 – Conhecimento total da situação (Envio de ofício à diretoria da ANA solicitando relação de cargos e funções e de todos os servidores, terceirizados, etc – ofício enviado dia 25/05 – OF 016/ASAGUAS/2005); 2 – Fazer levantamento de órgãos onde a ocupação de cargos é exclusiva de servidores efetivos e dos perfis desses cargos; 3 – Elaborar proposta de ocupação gradual dos cargos de gerente e superintendente pelos servidores efetivos.

5 – Baixo percentual de CCTs , tanto em quantidade quanto em valor, no total da tabela de cargos comissionados

Ação: 1. Apresentar reivindicação de alteração da distribuição dos cargos comissionados de modo que as CCTs passem a representar 25% do valor e da quantidade totais dos cargos comissionados.

Ação emergencial: Distribuir o total em valor das CCTs por todos os servidores efetivos igualmente, de forma que se tenha uma compensação para o atraso de dois anos que temos em relação a reajuste e não pagamento das GDRH e GQ.

6 – Falta de implementação, pela SAF, do PDCT para os servidores efetivos.

A questão da falta de ações de capacitação foi muito citada como problema. Há problemas nessa área também, no que se refere ao tratamento da questão em relação à área técnica e à área administrativa, que não tem que seguir os mesmos trâmites para participar de cursos, etc.

Ações: 1 – Solicitar da Diretoria celeridade da SAF na solução da implementação dos cursos previstos; 2 – Fazer levantamento dos cursos realizados em 2004, para fundamentar dossiê (Ação em andamento – OF 016/ASÁGUAS/2005)

7 – Excesso de terceirizados, falta de critérios de contratação, baixa qualidade de parte dos serviços prestados.

Ações : 1 – A primeira ação já está contemplada nas ações do item 3 (ampliação e convocação imediata de concurso público); 2 – Solicitar à Diretoria da ANA os critérios para contratação, enquadramento salarial e avaliação de desempenho dos funcionários terceirizados (OF 016/ASÁGUAS/2005); 3 – Solicitar à Diretoria da ANA justificativa para o atual quantitativo de terceirizados e para sua atual distribuição.

Após a apresentação das sete prioridades, nesta parte final do capítulo estão listados outros problemas levantados, seguidos de algumas propostas de encaminhamento/ações, sugeridas pela Diretoria da ASÁGUAS, tendo em vista que devido à falta de tempo as ações relativas a essas questões não foram encaminhadas no Seminário.

Problemas:

a) Carreira desvalorizada em relação às demais carreiras de Estado

Ações: articulação com os demais especialistas da área de regulação

Maior comprometimento da DIREC com esta questão

Articulação da DIREC com outras Agências na busca de valorização das carreiras

b) Falta de Plano de Capacitação para fins de promoção.

c) Má utilização do mecanismo de contratação de consultorias (excesso, falta de critérios, direcionamento, falta de avaliação dos produtos).

d) Má distribuição/aproveitamento interno dos servidores efetivos.

Ação: abertura para redistribuição de servidores em áreas em que possam contribuir melhor.

e) Falta de servidores efetivos na área de hidrometria (nível médio).

Ação: criar a carreira de técnico em nível médio na ANA (várias Agências têm)

f) Falta de servidores efetivos na área de Análise de Sistemas

Ação: quando da realização do próximo concurso reservar algumas vagas da área administrativa para Analistas de Sistema, com provas voltadas para suprir essas necessidades.

g) Sistema de Avaliação de Desempenho inadequado (subjetivo e mal aplicado).

h) Descaso quanto à regulamentação das promoções e às progressões

Ação: A ASÁGUAS encaminhou em 02/06/2005 ofício à Diretoria da ANA (OF.017/ASÁGUAS/2005).

i) Falta de critérios para distribuição de cargos.

j) Falta de benefícios – posto médico interno, área de convivência, creche, acompanhamento médico anual, etc.

k) Falta de suporte adequado às atividades de fiscalização.

Ressalvados os problemas apontados no **diagnóstico**, cumpre-nos reconhecer que a ANA conseguiu construir ao longo de sua história um **acervo de conhecimento**, uma **inserção no Setor** de Recursos Hídricos e um **capital humano** que a credenciam a enfrentar os desafios da **consolidação institucional**. Pensamos, no entanto, que se faz necessária uma **reformulação interna** que tenha em mira **correções de rumo** a fim de que a *Agência Nacional de Águas* **possa cumprir** sua nobre missão de **implementar** a *Política Nacional de Recursos Hídricos* de **maneira democrática, eficiente, descentralizada e participativa**.