



Carta aberta da ASANM aos servidores e diretores da ANM

Brasília, 09 de março de 2020

Aos senhores membros da Diretoria Colegiada; e

À senhora Superintendente de Gestão de Pessoas.

A ASANM – Associação dos Servidores da ANM, entidade representativa do corpo funcional desta autarquia, instituída formalmente e nesta representada por seus diretores, vem por meio desta expor, mais uma vez, fatos que, no nosso entendimento, poderão subsidiar a melhor gestão das equipes da Agência, bem como apoiá-los em instituir um ambiente saudável e colaborativo de trabalho, tão necessário no momento pelo qual passamos.

Reconhecemos o mérito desta diretoria em instituir Processo Seletivo para ocupação dos cargos de livre provimento. Trata-se de ação louvável e inédita na história da ANM e do extinto Departamento Nacional de Produção Mineral.

Contudo, esta entidade representativa, diante de todas as solicitações e manifestações advindas da base de servidores, não se furta à oportunidade de apontar flagrantes vícios e ilicitudes nos procedimentos em questão, buscando orientar e contribuir para a construção deste procedimento de forma robusta, transparente e, acima de tudo, pautado pelos princípios constitucionais, em especial os da legalidade, impessoalidade e imparcialidade que devem nortear o serviço público nos dias atuais.

Dos fatos:

1) Dos Editais

Muitos de nossos servidores participaram e reconheceram o grande esforço impetrado pela Superintendência de Gestão de Pessoas - SGP em, elaborar o edital e conduzir o processo dentro de padrões mínimos esperados para ações de tamanha relevância.

Contudo, nota-se flagrantemente, que certo nível de ingerência superior se deu na definição dos critérios adotados, uma vez que os erros apontados são, de tal forma discrepantes com a própria natureza do trabalho da SGP, que nos resta interpretar como não tendo sido iniciativa isolada da Superintendência.

Exemplos são muitos, porém começamos com a inexistência de Fase Recursal em todas as etapas do certame, bem como critérios objetivos para a realização das entrevistas pessoais, conforme apregoam os **Acórdãos TCU 741/2005, TCU 969/2006, TCU 1461/2006.**

Deste último Acórdão, destacamos o excerto abaixo:



“Portanto, verifica-se que mesmo instrumentos de aferição de conhecimentos e habilidades que não são objetivos (nos exemplos, provas subjetivas e discursivas) podem ser avaliados segundo critérios objetivos previamente enunciados, de modo a afastar os riscos de que a subjetividade da avaliação possa macular a impessoalidade do certame.”

O Acórdão do qual foi retirado o excerto acima versa sobre a contratação temporária através de processo seletivo. Não há, como é conhecido, Lei específica que trate sobre os processos seletivos para cargos de livre nomeação e a adoção dos critérios definidos por analogia faz-se necessária.

A Legislação Pátria, manifestada na Constituição Federal e normas abaixo ainda traz consigo, conforme entendimento jurídico:

Paralelamente, o inciso IX do art. 37 da Carta Magna outorgou ao legislador ordinário a possibilidade de estabelecer casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público.

A fim de emprestar concretude ao permissivo constitucional, foi editada a Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, que, ao dispor sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, estabeleceu que o recrutamento do pessoal seria feito mediante processo seletivo simplificado, dispensando a realização de concurso público.

Já o Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942 torna clara a utilização dos princípios e costumes gerais do Direito, bem como a analogia para julgamentos e decisões onde a lei for omissa, conforme se vê abaixo:

Art. 4º - Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito.

Por outro lado, alguns editais se mostraram, de maneira flagrante, direcionados para que vencesse o processo o candidato previamente indicado, uma vez que o perfil foi delineado de acordo com as formações e qualificações do mesmo, o que não é, de maneira alguma, permitido por Lei e pelos princípios norteadores do ordenamento pátrio.

Ressalta-se o caso da Gerência de Regulação. O nome do candidato vencedor do Edital foi objeto de avaliação da Colegiada para ocupar o cargo, em Reunião Administrativa ocorrida na data de 30/09/2019, na qual indicava-se sua nomeação sem a devida realização de processo seletivo. Lembramos que tal reunião, registrada em ata, com a presença de V.Sas. versava especificamente sobre a deliberação de Resolução para realização de processo seletivo, bem como da aprovação do referido candidato sem qualquer escrutínio prévio. (http://www.anm.gov.br/aceso-a-informacao/agenda_pasta/diretor-geral-victor-hugo-froner-bicca./2019-09-30?month:int=9&year:int=2019)

Além disso, causa estranheza o fato de que o candidato vencedor já atuava em seu órgão de origem sob gestão do atual Superintendente de Regulação da ANM, então Superintendente de Governança Regulatória da Agência Nacional de Transportes Terrestres – ANTT. Sendo o Superintendente de Regulação



o antigo chefe do candidato, causa estranheza ter participado da elaboração do edital, e mais, figurar entre os avaliadores do candidato.

Assim, resta claro o direcionamento do processo seletivo para o candidato ora vencedor do Edital. Neste caso fica a impressão que o certame foi utilizado apenas para passar a imagem de transparência e qualidade a ações previamente decididas pela Colegiada.

Causa ainda estranheza o fato de que o processo seletivo acima citado, dentre todos os processos em andamento, é o único mantido com documentos restritos no Sistema Eletrônico de Informações – SEI, o que peca com a transparência do procedimento.

Outro exemplo que causa estranheza é no processo seletivo para a Superintendência de Produção Mineral – SPM. Novamente, surpreendemo-nos com a seleção de candidato cujo nome já havia sido aventado pela Diretoria Colegiada no início de 2019. Nos autos consta que o desempenho deste candidato se mostrou extremamente inferior ao dos demais nos quesitos comportamentais, fato este asseverado na reunião que deliberou pela escolha dos candidatos pela SGP. Ainda assim, a Diretoria fez alegações variadas para suportar sua decisão de não escolher o candidato com o melhor desempenho.

Mais uma vez, nos parece evidente o direcionamento do processo seletivo para o candidato ora vencedor do Edital. Novamente, apesar de louvável a iniciativa de se fazer processos seletivos para ocupação de tais cargos, o certame foi utilizado apenas para passar a imagem de transparência e qualidade a ações previamente decididas pela Colegiada.

Ainda no caso da SPM, nos chama a atenção o fato de que não houve critério que exigisse tempo mínimo de experiência em cargos de Gestão Pública, critério este exigido para outros processos de menor nível hierárquico. Esta flexibilização de critério beneficiou, outrossim, o candidato ora vencedor do certame, ao mesmo tempo em que a exigência de experiência mínima de 2 anos em cargos de gestão alijou do certame servidores com potencial para ocupar as posições e promover a tão esperada e propagada renovação nas posições de liderança da ANM.

Não obstante tudo que já foi citado acerca da SPM, causa maior estranheza a entrevista técnica do candidato com maior pontuação no critério objetivo de avaliação de currículo, bem como melhor avaliação comportamental, só ter sido entrevistado tecnicamente por dois dos senhores, assim, como os demais diretores, puderam fazer juízo de valor acerca de avaliação técnica e aferir maior ou menor capacidade técnica, haja vista que não entrevistaram o candidato primeiro colocado, sendo este o único critério que poderia tirar o primeiro lugar do cargo pretendido?

2) Da Composição da Comissão de Avaliação

Durante todo o processo seletivo, esta ASANM acompanhou as movimentações e ações efetuadas pela comissão de avaliação instituída. O entendimento desta Associação é que, uma vez que a comissão efetua a avaliação dos candidatos a sua composição deve, obrigatoriamente, contar com profissionais com perfis ao menos semelhantes ou superiores aos dos postulantes ao cargo.

Tal prática, se não se coloca totalmente formalizada, mostra o comprometimento da Diretoria Colegiada de que a avaliação seja tecnicamente defensável e a mais adequada ao cargo pretendido. Contudo, mostraram-se as avaliações dos critérios objetivos, paradoxalmente, subjetivas, em que os conhecimentos foram avaliados por entendimentos pessoais, sem base técnica adequada, haja vista a falta de tal conhecimento por parte dos membros da Comissão.



Fato este abordado em Nota encaminhada à ASANM (Documento SEI 0880979), que se tornou parte dos autos de processo seletivo de Gerente de Regulação e para a qual não houve, da parte da autarquia, sequer resposta, com argumentação falha de que o citado documento estava direcionado a ASANM e não a comissão responsável pelo processo seletivo, fato este que só corrobora a afirmação de completo desconhecimento por parte dos membros que compuseram a comissão.

O despreparo técnico dos membros da Comissão Avaliadora se mostrou patente quando da desconsideração dos princípios basilares da legislação correlata, bem como ao se fazer alusão a necessidades inovadoras em assuntos pacificados por grande parte dos servidores da autarquia e que não foram demonstrados o conhecimento acerca do tema abordado.

Com base em todo o exposto, entendemos que a composição da Comissão Avaliadora, apesar de contar com membros especialistas em suas áreas de formação, não foi composta de profissionais competentes e habilitados para avaliação dos currículos, o que provocou falta de objetividade e clareza nas considerações sobre os requisitos obrigatórios e desejáveis, trazendo prejuízo a candidatos que concorreram no certame.

3) Dos Problemas na Condução do Processo Seletivo

Aqui pontuamos que, mesmo com as inúmeras irregularidades e ilegalidades já apresentadas, uma correta condução do processo seletivo poderia, de forma tempestiva, corrigir parte das questões identificadas. Contudo, não foi o que se observou e no decorrer das avaliações os problemas se tornaram ainda mais graves.

Cabe aqui enumerá-los:

- a) Houve uma candidata de órgão externo ao cargo de Gerente de Tecnologia e Gestão da Informação que participou da elaboração do edital e foi desclassificada pela Comissão justamente por este motivo. Porém, o encaminhamento correto seria a divulgação da desclassificação da candidata no comunicado do resultado do certame e o que ocorreu foi a completa supressão de seu nome, como se de fato não tivesse participado.
- b) Ao menos três servidores obtiveram acesso às notas finais da primeira etapa do processo seletivo previamente à sua divulgação a todos os interessados. Isto confronta os critérios de livre concorrência e igualdade de tratamento de todos os candidatos, sejam internos ou externos.
- c) Houve candidatos que, mesmo pontuando legitimamente, em critérios objetivos e obtendo classificação superior (no caso da Gerência Regional do Espírito Santo e no caso da Gerência de Tecnologia e Gestão da Informação, foram os primeiros colocados) nem sequer foram convocados para entrevista pessoal. Além de confrontar os princípios básicos do direito, torna todo o processo nulo e expõe, no nosso entendimento, um enorme desrespeito por parte da ANM quanto ao histórico e à formação que tais profissionais receberam.
- d) Houve ainda casos de candidatos que foram entrevistados por apenas 2 (dois) diretores e cuja procedência de sua nomeação foi definida por 5 (cinco) diretores, mostrando claramente que o candidato em questão já se encontrava fora dos planos antes mesmo de sua participação.
- e) No caso da Gerência Regional da Bahia, não houve igualmente a convocação de servidor com doutorado e vasta experiência de 14 anos em exercício na instituição, servidor de carreira da ANM, para a



entrevista. Tendo em vista os últimos acontecimentos relacionados a infelizes casos de possível corrupção naquela unidade e que estes ainda são motivo de investigação e apuração por parte da corregedoria, porque escolher alguém com colocação extremamente inferior? Tal decisão pode gerar controvérsias sobre sua manutenção.

- f) Alerta-se ainda para o caso do candidato selecionado para a Gerência de Regulação, que sequer foi entrevistado por nenhum diretor e terminou por ser selecionado apenas pelo Superintendente de Regulação e pela Superintendente de Gestão de Pessoas, caso este emblemático por todo o exposto anteriormente, qual seja, possível suspeição do Superintendente, devendo este ter informado tal situação.
- g) Houve ainda o caso da Auditoria Interna em que foram chamados mais candidatos do que o definido em edital, o que dá a impressão que seriam chamados quantos fossem necessários até que se chegasse naquele de interesse.
- h) Falta completa de motivação para a exclusão de candidatos, sejam eles internos ou externos, para a segunda etapa de entrevistas, sendo a motivação mandamento expreso na lei 9784/99, Art. 50.
- i) Da nomeação e da posse do candidato para a gerência regional da Bahia, mostra-se o completo açodamento, uma vez que, em consulta formal a Junta Comercial do estado da Bahia no dia 04/03/2020, consta o nome do candidato empossado como sócio administrador de empresa que presta consultoria na área regulada, cabe esclarecer que o pedido de alteração contratual pode ter ocorrido, mas a nomeação só poderia ocorrer após a devida conclusão da referida alteração.

4) Da Conclusão, Recomendações e Encaminhamentos

Em data em que esta ASANM toma conhecimento do julgamento procedente quanto ao Mandado de Segurança a favor de um dos candidatos a Gerente Regional do Espírito Santo, decisão esta que enumera vários dos pontos aqui elencados, e que se é impetrado outro MS contra as decisões da Diretoria Colegiada, julgamos que ainda há espaço para trazer à legalidade o processo seletivo através de algumas ações que aqui serão enumeradas.

Cabe ressaltar que, a princípio, a ASANM entende que tais intercorrências se deveram ao fato de que nenhum dos diretores à frente do processo tenha completo entendimento da legislação em vigor bem como pouco conhecimento das práticas mais comuns em gestão pública.

Não acreditamos, de maneira intransigente, na intenção deliberada de cometimento de ilegalidade e, justamente por esta razão, nos cabe levar a todos os senhores o conhecimento destas normas e das consequências das ações tomadas.

Parabenizamos os senhores pela decisão de manter o processo seletivo para cargos em comissão no Regimento Interno, mesmo com revisões que porventura sejam feitas. A supressão desta necessidade poderia dar a entender a nossa sociedade e também aos servidores da ANM a total captura desta autarquia e concretizaria o entendimento de manipulação de resultados. Desta maneira, a manutenção do dispositivo de Processo Seletivo apenas reforça o comprometimento de Vossas Senhorias com a legalidade das nomeações.

Cabe reiterar que, tornado público, o processo seletivo, para os fins legais, assemelha-se ao concurso público. Neste sentido, é imperiosa a necessidade de transparência e seriedade em sua condução, de



maneira a se evitar dúvidas interpretações por parte de quem quer que seja, vislumbrando apenas o fim republicano na condução do processo.

Desta forma, a ASANM, reiterando seu compromisso em apoiar a instituição e promover as ações mais republicanas dentro de nossa casa, mui respeitosamente sugere que sejam tomadas as seguintes ações, de maneira imediata:

- a) Cancelar as nomeações que porventura tenham sido efetuadas decorrentes dos certames em questão;
- b) Exonerar o candidato empossado na Gerência Regional da Bahia por vícios insanáveis e já mencionados alhures;
- c) Tornar sem efeito todos os atos relativos a todos os processos seletivos ora em andamento;
- d) Efetuar os ajustes necessários nos documentos relativos aos certames e avaliar a recolocação dos mesmos em escrutínio público. Acerca deste ponto, sugerimos ainda a contratação de empresa especializada para efetuar as provas e seleções dos candidatos. Lembramos que estas empresas são prolíferas no Brasil, com toda a experiência necessária para a condução, dentro dos parâmetros legais, de uma atividade tão importante e esperada na ANM (Ex. CEBRASPE, FCC, FGV, entre tantas outras).

ASSOCIAÇÃO DOS SERVIDORES DA AGÊNCIA NACIONAL DE MINERAÇÃO