

CT nº 016/2025-UNAREG

Brasília, 13 de agosto de 2025.

Aos Senhores (as)

Bruno Conde Caselli

Symone Araújo

Daniel Maia Vieira

Fernando Moura Alves

Patrícia Baran

Diretores (as)

Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP)
Avenida Rio Branco, 65 - 12º ao 22º andar - Centro
Rio de Janeiro/ RJ - CEP: 20.090-004

Assunto: Critérios para a cessão de servidores.

Prezados (as) Senhor (as),

A UnaReg – União Nacional dos Servidores de Carreira das Agências Reguladoras Federais, respeitosamente, refere-se à minuta da Portaria publicada no mural da intranet desta Agência no dia 8 de agosto de 2025, para manifestação dos servidores em até 5 dias (até 15 de agosto), minuta de Portaria a qual "*regulamenta diretrizes, critérios e procedimentos para a cessão de servidores da ANP para exercício em outros órgãos ou entidades da Administração Pública, com vistas à preservação do interesse institucional e continuidade das atividades da Agência*".

A respeito dessa proposta normativa, a UnaReg traz considerações que necessitam ser apreciadas pela Diretoria Colegiada da Agência.

Preliminarmente, cumpre destacar que o prazo exíguo estabelecido para comentários dos servidores na intranet da Agência não permite ampla divulgação, sobretudo para os servidores que estão movimentados para outros órgãos, nem, tampouco, constitui tempo hábil para discussões aprofundadas de um tema complexo, prejudicando possíveis aprimoramentos da norma proposta e tendo como possíveis consequências a afetação de interesses legítimos dos servidores públicos da ANP.

A UnaReg acredita ser fundamental que todos os servidores movimentados sejam notificados, especialmente os cedidos, já que são impactados pela minuta apresentada, a fim de que a consulta atenda aos princípios constitucionais da ampla defesa e do contraditório. Ainda sobre esse ponto, entende-se ser essencial que os servidores tenham total acesso aos documentos que embasaram a proposta, haja vista que o caso em tela se amolda ao previsto no art. 9º, inciso II, da Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal.

Destaca-se, além disso, que o prazo comumente adotado para consultas internas sobre propostas normativas que envolvem servidores da ANP, no âmbito da intranet da Agência, é superior a 30 (trinta) dias, normalmente prorrogados. Ou seja, o prazo de 5 (cinco) dias é também incoerente com os procedimentos seguidos pela Superintendência de Gestão de Pessoas e do Conhecimento desta Agência, em detrimento de seus servidores.

Em uma análise inicial da minuta, verifica-se que a norma proposta impede a cessão de servidores para ocuparem cargos DAS-4, fato que, além de constituir restrição mais severa do que a prevista no art. 12 c/c art. 20, inciso II, da Lei nº 13.326, de 29 de julho de 2016, e no art. 4º do Decreto nº 10.835, de 14 de outubro de 2021, vai de encontro a práticas de normas específicas sobre a cessão de servidores, adotadas por outras Agências Públicas Federais, a exemplo da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa) e da Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel).

O caso da Aneel, por exemplo, é notório, haja vista que a proposta de Portaria submetida pela ANP a consulta interna guarda semelhanças com a Portaria Aneel nº 6.887, de 25 de março de 2024, especialmente quanto à estrutura e quanto a alguns dispositivos da norma. Porém, a minuta da ANP diverge em dois pontos que prejudicam sobremaneira os servidores da Agência:

- a) em primeiro lugar, a proposta da ANP veda a possibilidade de cessão para os cargos iguais ao FCE/CCE-13, ao passo que a Aneel o permite, como resta evidenciado no art. 6º, inciso V da Portaria Aneel nº 6.887/2024; e
- b) em segundo lugar, a proposta da ANP, embora tenha aproveitado dispositivos da norma da Aneel afetos aos interesses institucionais da Agência, deliberadamente não incorporou à minuta vários dos dispositivos da Portaria Aneel nº 6.887/2024 que representam interesses legítimos dos servidores públicos, como [1] o reconhecimento, como um dos princípios para a cessão, das “aspirações de desenvolvimento profissional de seus servidores” (art. 2º da Portaria Aneel nº 6.887/2024); [2] a observância “do interesse público das instituições cessionárias e cedentes” (art. 2º da Portaria Aneel nº 6.887/2024); [3] a inclusão, como condição geral para apreciação dos pedidos de cessão pela Diretoria Colegiada, do “equilíbrio entre o número de servidores movimentados da Agência e para a Agência” (art. 6º, inciso II da Portaria Aneel nº 6.887/2024).

Adicionalmente, ao se restringir, nesses termos, a possibilidade de cessão de servidores da ANP, afeta-se de forma desproporcional e negativamente as mulheres servidoras.

A esse respeito, é necessário pontuar que o fenômeno de redução de mulheres em cargos altos é relatado em diversos diagnósticos recentes de instituições públicas renomadas, como a Escola Nacional da Administração Pública (ENAP) e o Tribunal de Contas da União (TCU):

- Estudo “*Desafios de Acesso das Mulheres no Serviço Público Federal Brasileiro: uma análise de gênero e raça*” (ENAP) – relata que à medida que se avança para níveis mais altos, a disparidade de

gênero e raça torna-se ainda mais evidente. A partir dos níveis CCE/FCE-13 e CCE/FCE-14, cargos que começam a assumir natureza gerencial, a presença de mulheres diminui acentuadamente, o que a literatura especializada denomina como ‘teto de vidro’. Ou seja, barreiras invisíveis que dificultam a ascensão de mulheres a cargos de maior liderança. Identifica a combinação de desigualdade de gênero, estereótipos e estrutura institucional que privilegia determinados grupos, como homens brancos, em detrimento de outros (fonte: <https://www.ena.gov.br/acontece/noticias/desafios-de-acesso-das-mulheres-no-servico-publico-federal-brasileiro-uma-analise-de-genero-e-raca/>).

- Fiscalização do TCU sobre participação feminina nas posições de liderança – confirma a existência de barreiras invisíveis, mas reais, que impedem a ascensão de mulheres a posições de liderança e de decisão, apesar de suas qualificações e competência. Registra que, embora o percentual de servidoras tenha aumentado entre 2008 e 2024, a ocupação feminina em cargos de alta liderança caiu de 44,2% para 41,5%, com menor presença em cargos de natureza especial. Auditoria realizada pelo TCU avaliou a participação das mulheres e a igualdade de oportunidades em cargos de liderança. O trabalho destacou a necessidade de fortalecer as políticas de igualdade de gênero. “A existência de barreiras invisíveis, mas reais, impedem a ascensão de mulheres a posições de liderança e decisão, apesar de suas qualificações e competência”, afirma o ministro Aroldo Cedraz (fonte: <https://portal.tcu.gov.br/imprensa/noticias/brasil-enfrenta-desafios-para-alcancar-igualdade-de-genero-em-cargos-de-lideranca-no-setor-publico>).

Se é sabido que a presença feminina diminui acentuadamente nos níveis mais altos de liderança e que as cessões de servidoras públicas vêm acompanhadas de ascensão profissional, é evidente que, ao aumentar a exigência de cargo, o impacto desta norma será justamente o aumento da desigualdade de gênero.

Um exemplo real desse efeito negativo é exatamente aquele que será alcançado pela aplicação desta proposta: atualmente existem somente nove servidores cedidos da ANP para o Ministério de Minas e Energia, sendo 5 homens e 4 mulheres. Os homens estão alocados em posições com DAS-5 e DAS-6 (ou equivalentes), enquanto todas as mulheres ocupam cargos DAS-4 ou equivalentes. Sendo assim, todas essas servidoras perderiam seus cargos de liderança. A norma resultaria em perda de posições de liderança somente de mulheres no MME, incluindo redução significativas de suas remunerações. Servidoras essas que, pela natureza das atribuições do Ministério de Minas e Energia, guardam relação direta com as competências da ANP.

Diante dos pontos apresentados, venho respeitosamente solicitar os seguintes esclarecimentos:

1. Quais as justificativas técnicas e jurídicas e a motivação administrativa apresentadas para a ANP estabelecer critério mais restritivo do que o previsto no art. 20, inciso II da Lei nº 13.326, de 29 de julho de 2016, e no Decreto nº 10.835, de 14 de outubro de 2021, aplicável à toda a “administração pública federal, direta e indireta, incluídas as empresas públicas e as sociedades de economia mista”, excluindo o nível DAS-4 do rol de requisitos de cessão?
2. O Comitê Permanente de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) da ANP foi consultado? Houve análise dos impactos da norma quanto a aspectos de desigualdade de gênero?
3. Houve análise dos impactos da norma para os 13 servidores da ANP cedidos para outras instituições? Quais os resultados dessa análise? Qual a justificativa para a norma alcançar as cessões já efetivadas, nesse cenário?

4. A Superintendência de Gestão de Pessoas e do Conhecimento possui algum planejamento de desenvolvimento de pessoas e de reconhecimento de talentos para atrair voluntariamente os servidores atualmente requisitados, cedidos e movimentados para outros órgãos?

5. Qual foi o posicionamento da Procuradoria Federal junto à ANP sobre este ponto específico? Houve manifestação formal analisando a compatibilidade da proposta com as normas superiores e com o princípio da razoabilidade, especialmente considerando a situação fática de que, conforme Relatório de Gestão da ANP para o ano de 2024, disponível no sítio eletrônico da Agência, a ANP encerrou o ano de 2024 com saldo positivo de 73 servidores no fluxo de movimentação de servidores entre a Agência e outras instituições, tendo um estoque de 128 servidores movimentados para ANP, ante 55 servidores movimentados para outras instituições?

6. Por que a ANP tem adotado procedimento célere para tramitação de proposta de portaria que trata de regras de cessão, mas não avança com propostas sobre os demais tipos de movimentações de servidores que, segundo o Relatório de Gestão da ANP para o ano de 2024, representam maior número do que o número total de servidores cedidos?

7. Quais as justificativas técnicas para que a ANP não tenha incorporado na minuta de Portaria, como critério para a análise de conveniência e oportunidade da Diretoria Colegiada acerca dos pedidos de cessão de seus servidores, no art. 7º, parágrafo único e no art. 9º, § 3º da minuta, quesitos que representam interesses legítimos dos servidores, em complemento àqueles que, em tese, representam apenas interesses supostamente institucionais da entidade, a exemplo (i) do reconhecimento, como um dos princípios para a cessão, das “aspirações de desenvolvimento profissional de seus servidores” (art. 2º da Portaria Aneel nº 6.887/2024); (ii) da observância “do interesse público das instituições cessionárias e cedentes” (art. 2º da Portaria Aneel nº 6.887/2024); e (iii) da inclusão, como condição geral para apreciação dos pedidos de cessão pela Diretoria Colegiada, do “equilíbrio entre o número de servidores movimentados da Agência e para a Agência” (art. 6º, inciso II da Portaria Aneel nº 6.887/2024)?

8. Tendo em vista que os processos de movimentação de servidores públicos entre órgãos e entidades da Administração Pública beneficiam mutuamente essas instituições (no caso, cedentes e cessionárias), e que (i) a observância mútua do interesse público dessas instituições foi considerado como basilar pela Aneel (art. 2º da Portaria Aneel nº 6.887/2024) e (ii) o cumprimento da missão institucional da ANP é afetado pela boa relação e pelo êxito institucional de instituições como a EPE, o MME e a PPSA, questionamos se, no caso de cessões para o MME, EPE e PPSA, chegou a ser realizada análise dos benefícios que essas cessões podem gerar:

a) para o setor regulado de petróleo, gás natural, seus derivados e biocombustíveis, de um modo geral? Se sim, quais são essas justificativas?

b) para o fortalecimento da própria ANP e para a carreira dos reguladores desta Agência, em específico? Se sim, quais são essas justificativas?

Ademais, a UnaReg solicita a extensão do prazo para pelo menos trinta (30) dias para a Consulta Interna da presente proposta, a contar da disponibilização da íntegra do processo administrativo a todas as servidoras e servidores da ANP.

Colocamo-nos à disposição para nos reunirmos com a Diretoria e à Superintendência de Gestão de Pessoas e do Conhecimento para tratar do tema.



Atenciosamente,

ELSON JOSÉ DA SILVA

Presidente

SAUS Quadra 4 - Bloco A - Salas 923/924 - Ed. Victória
Office Tower - Asa Sul, Brasília/DF - CEP: 70070-938

(61) 3273-0512 fb.com/unareg www.unareg.org.br