

**EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.170, DE 2023.**

Autor Deputado Zé Silva	Partido Solidariedade
--	--

EMENDA ADITIVA

EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.170, DE 2023, altera a remuneração de servidores e de empregados públicos do Poder Executivo federal.

Inclua-se onde couberem os seguintes artigos e anexos:

Art. 39-A A partir de 1º de julho de 2023, conforme especificado no Anexo LXXV-A desta Lei, passam a ser remunerados exclusivamente por subsídio, fixado em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória, os ocupantes em exercício na data de 25 de julho de 2017 dos cargos das carreiras de que tratam o art. 1º da Lei nº 11.046, de 27 de dezembro de 2004:

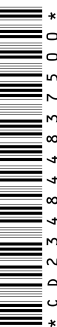
- I - Especialista em Recursos Minerais;
- II - Analista administrativo;
- III - Técnico em Atividades de Mineração;
- IV - Técnico Administrativo.

Art. 39-B Estão compreendidas no subsídio e não são mais devidas aos ocupantes dos cargos que integram as carreiras a que se refere o art. 39-A, a partir de 1º de julho de 2023, as seguintes parcelas remuneratórias:

I - Vencimento básico, Gratificação de Desempenho de Atividades de Recursos Minerais (GDARM) e Gratificação de Qualificação (GQ) de que trata o inciso I do caput do art. 25-A da Lei nº 11.046, de 27 de dezembro de 2004, para os cargos que integram a carreira a que se refere o inciso I do caput do art. 39-A;

II- Vencimento básico, Gratificação de Desempenho de Atividades Administrativas do DNPM (GDADNPM) e Gratificação de Qualificação (GQ) de que trata o inciso IV do caput do art. 25-A da Lei nº 11.046, de 27 de dezembro de 2004, para os cargos que integram a carreira a que se refere o inciso II do caput do art. 39-A;

III - Vencimento básico e Gratificação de Desempenho de Atividades de Recursos Minerais (GDARM) de que trata o inciso II do caput do art. 25-A da Lei nº 11.046, de 27 de dezembro de 2004, para os cargos que integram a carreira a que se refere o inciso III do caput





do art. 39-A;

IV - Vencimento básico e Gratificação de Desempenho de Atividades Administrativas do DNPM (GDADNPM) de que trata o inciso V do caput do art. 25-A da Lei nº 11.046, de 27 de dezembro de 2004, para os cargos que integram a carreira a que se refere o inciso IV do caput do art. 39-A;

Art. 39-C Além das parcelas remuneratórias de que trata o art. 39-A, não são devidas aos ocupantes dos cargos que integram as carreiras a que se referem os incisos I a IV do **caput** do art. 39-A, a partir de 1º de julho de 2023, as seguintes espécies remuneratórias:

I - vantagens pessoais e Vantagens Pessoais Nominalmente Identificadas (VPNIs), de qualquer origem e natureza;

II- diferenças individuais e resíduos, de qualquer origem e natureza;

III - valores incorporados à remuneração decorrentes do exercício de função de direção, chefia ou assessoramento ou de cargo em comissão;

IV - valores incorporados à remuneração referentes a quintos ou a décimos;

V - valores incorporados à remuneração a título de adicional por tempo de serviço;

VI - vantagens incorporadas a proventos ou pensões por força dos arts. 180 e 184 da Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952, e dos arts. 190 e 192 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

VII - abonos;

VIII - valores pagos a título de representação;

IX - adicional pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas;

X - adicional noturno;

XI - adicional pela prestação de serviço extraordinário;

XII - outras gratificações e adicionais, de qualquer origem e natureza, que não estejam explicitamente mencionados no art. 39-D.

Art. 39-D Os servidores integrantes das carreiras de que tratam os incisos I a IV do **caput** do art. 39-A não poderão perceber cumulativamente com o subsídio quaisquer valores ou vantagens incorporadas à remuneração por decisão administrativa ou judicial ou por extensão administrativa de decisão judicial, de natureza geral ou individual, ainda que decorrentes de sentença judicial transitada em julgado.

Art. 39-E O subsídio dos servidores integrantes das carreiras de que tratam os incisos I a IV do **caput** do art. 39-A não exclui o





direito à percepção, nos termos da legislação e de regulamentação específica, das seguintes espécies remuneratórias:

I - gratificação natalina;

II - adicional de férias;

III - abono de permanência de que tratam o § 19 do art. 40 da Constituição Federal e o § 5º do art. 2º e o § 1º do art. 3º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003;

IV - retribuição pelo exercício de função de direção, chefia e assessoramento;

V - parcelas indenizatórias previstas em lei.

Art. 39-F A aplicação das disposições desta Lei aos servidores ativos, aos inativos e aos pensionistas não poderá implicar redução de remuneração, de proventos e de pensões.

Art. 39-G Na hipótese de redução de remuneração, de provento ou de pensão em decorrência da aplicação do disposto nesta Lei aos servidores integrantes das carreiras de que tratam os incisos I a IV do **caput** do art. 39-A, eventual diferença será paga a título de parcela complementar de subsídio, de natureza provisória, que será gradativamente absorvida por ocasião do desenvolvimento no cargo ou na carreira por progressão ou promoção ordinária ou extraordinária, da reorganização ou da reestruturação dos cargos, das carreiras ou das remunerações previstas nesta Lei, da concessão de reajuste ou de vantagem de qualquer natureza ou da implantação dos valores constantes do Anexo I desta Lei.

Parágrafo único. A parcela complementar de subsídio a que se refere o **caput** estará sujeita exclusivamente à atualização decorrente da revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais.

Art. 39-H Os valores eventualmente devidos a servidores ativos ou aposentados ou a pensionistas abrangidos por esta Lei com base na legislação vigente até o dia anterior ao da implantação da tabela de subsídio constante do Anexo LXXV-A desta Lei não são cumulativos com os valores decorrentes da aplicação desta Lei aos vencimentos, ao subsídio, aos proventos de aposentadoria ou à pensão.

Parágrafo único. Para fins do disposto neste artigo, os vencimentos compreendem a soma do vencimento básico com as vantagens permanentes relativas ao cargo, conforme disposto no inciso II do **caput** do art. 1º da Lei nº 8.852, de 4 de fevereiro de 1994, e, ainda, as seguintes parcelas:

I - vantagens pessoais e Vantagens Pessoais Nominalmente Identificadas (VPNIs), de qualquer origem e natureza;

II - diferenças individuais e resíduos, de qualquer origem e natureza;

III - valores incorporados à remuneração decorrentes do exercício de função de direção, chefia ou assessoramento ou de cargo em comissão;





IV - valores incorporados à remuneração referentes a quintos ou a décimos;

V - valores incorporados à remuneração a título de adicional por tempo de serviço;

VI - vantagens incorporadas aos proventos ou pensões por força dos arts. 180 e 184 da Lei nº 1.711, de 1952, e dos arts. 192 e 193 da Lei nº 8.112, de 1990;

VII - abonos;

VIII - valores pagos a título de representação;

IX - adicional pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas;

X - adicional noturno;

XI - adicional pela prestação de serviço extraordinário;

XII - outras gratificações adicionais ou parcelas remuneratórias complementares de qualquer origem ou natureza;

XIII - valores ou vantagens incorporadas à remuneração por decisão administrativa ou judicial ou extensão administrativa de decisão judicial, de natureza geral ou individual, ainda que decorrentes de sentença judicial transitada em julgado.

Art. 39-I Os padrões de vencimento básico dos ocupantes em exercício na data de 25 de julho de 2017 dos cargos do Plano Especial de Cargos de que trata o caput do art. 3º da Lei nº 11.046, de 27 de dezembro de 2004 são, a partir de 1º de julho de 2023, os constantes do Anexo LXXVI-A desta Lei.

Art. 39-J A ementa da Lei nº 11.046, de 27 de dezembro de 2004, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Dispõe sobre a criação de Carreiras e do Plano Especial de Cargos do Departamento Nacional de Produção Mineral - DNPM, do Quadro de Pessoal da Agência Nacional de Mineração - ANM e dá outras providências."

Art. 39-L A Lei nº 11.046, de 27 de dezembro de 2004, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 1º Ficam criadas, para exercício na Agência Nacional de Mineração - ANM, as carreiras de:

I - Especialista em Recursos Minerais, com atribuições voltadas às atividades especializadas de regulação e fiscalização da exploração e do aproveitamento dos recursos minerais, elaboração de normas de referência para a regulação do uso dos recursos minerais, à fiscalização e proteção dos depósitos fossilíferos, ao acompanhamento e análise das pesquisas geológicas, minerais e de tecnologia mineral, à outorga dos títulos minerários, ao acompanhamento do desempenho da economia mineral brasileira e internacional, à implementação da política mineral, ao estímulo do uso racional e eficiente dos recursos minerais, à fiscalização sobre a arrecadação da Compensação Financeira pela Exploração





de Recursos Minerais (CFEM), à promoção e ao fomento do desenvolvimento de pesquisas científicas e tecnológicas, direcionadas ao conhecimento, ao uso sustentado, à conservação e à gestão de recursos minerais; e- Analista Administrativo, composta por cargos de Analista Administrativo, de nível superior, com atribuições voltadas para o exercício de atividades administrativas e logísticas de nível superior relativas ao exercício das competências a cargo da ANM, fazendo uso de todos os equipamentos e recursos disponíveis para a consecução dessas atividades; e

II - Técnico em Atividades de Mineração, composta por cargos de Técnico em Atividades de Mineração, de nível intermediário, com atribuições voltadas ao suporte e ao apoio técnico especializado às atividades desenvolvidas pelos Especialistas em Recursos Minerais e ao exercício das competências a cargo da ANM; e

III - Técnico Administrativo, composta por cargos de Técnico Administrativo, de nível intermediário, com atribuições voltadas para o exercício de atividades administrativas e logísticas de nível intermediário relativas ao exercício das competências a cargo da ANM, fazendo uso de todos os equipamentos e recursos disponíveis para a consecução dessas atividades." (NR)

§ 4º No exercício das atribuições de natureza fiscal ou decorrentes do poder de polícia, são asseguradas aos ocupantes do cargo efetivo de que trata o caput deste artigo as prerrogativas de promover a interdição de estabelecimentos, instalações ou equipamentos, assim como a apreensão de bens ou produtos, e de requisitar, quando necessário, o auxílio de força policial federal ou estadual, em caso de desacato ou embaraço ao exercício de suas funções." (NR)

"Art. 39-A São criados 600 (seiscentos) cargos de Especialista em Recursos Minerais, 200 (duzentos) de Analista Administrativo, 200 (duzentos) de Técnico em Atividades de Mineração e 200 (duzentos) de Técnico-Administrativo, no Quadro de Pessoal da ANM, para provimento gradual." (NR)

"Art. 4º Os cargos de nível superior e intermediário do Quadro de Pessoal do DNPM referidos no art. 3º desta Lei que estejam vagos na data da sua publicação e os que vierem a vagar serão transformados em cargos da carreira de Especialista em Recursos Minerais, de nível superior, e da carreira de Técnico em Atividades de Mineração, de nível intermediário, do Quadro de Pessoal da ANM." (NR)

"Art. 8





§ 1º São requisitos para ingresso nos cargos integrantes das carreiras do quadro da ANM:

.....
(NR)“

“Art. 15-B Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividades de Mineração - GDAM, devida aos servidores do Plano Especial de Cargos do DNPM ocupantes dos cargos de nível superior de Economista, Engenheiro, Geógrafo, Geólogo, Pesquisador em Ciências Exatas e da Natureza e Químico e dos de nível intermediário de Desenhista, Técnico em Cartografia e Técnico em Recursos Minerais, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo na ANM.” (NR)

“Art. 15-C Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividades Administrativas - GDAA, devida aos servidores do Plano Especial de Cargos do DNPM não compreendidos no art. 15 desta Lei, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo na ANM.” (NR)

.....
“Art. 16-B. A GDAM e a GDAA serão atribuídas em função do desempenho individual do servidor e do desempenho institucional da ANM.

§ 1º A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o desempenho do órgão no alcance dos objetivos organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e características específicas compatíveis com as atividades da ANM.

§ 2º A avaliação de desempenho individual visa a aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, com foco na sua contribuição individual para o alcance dos objetivos organizacionais.

§ 3º Ato do Poder Executivo disporá sobre os critérios gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional da GDAM e a GDAA.

§ 4º Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da GDAM e GDAA serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado de Minas e Energia, observada a legislação vigente.” (NR)

“Art. 16-C. A GDAM e a GDAA serão pagas observado o limite máximo de 100 (cem) pontos e o mínimo de 30 (trinta) pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos cargos, níveis, classes e padrões, aos valores estabelecidos no Anexo VI-E, desta Lei, com efeitos financeiros a partir de 1º de julho de 2023.

§ 1º A pontuação referente às gratificações referidas no caput deste artigo será assim distribuída:

I - até 20 (vinte) pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual; e





II - até 80 (oitenta) pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional.

§ 2º Os valores a serem pagos a título das gratificações referidas no caput deste artigo serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante do Anexo VI-E desta Lei, de acordo com o respectivo cargo, nível, classe e padrão.” (NR)

.....

“Art. 17-A. Os titulares dos cargos de provimento efetivo referidos nos arts. 15-B e 15-C desta Lei em exercício na ANM quando investidos em cargo em comissão ou função de confiança farão jus à GDAM ou à GDAA, respectivamente, observado o posicionamento na Tabela e o cargo efetivo ocupado pelo servidor, nas seguintes condições:

I - os investidos em função de confiança ou cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 3, 2, 1 ou equivalentes, perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada conforme disposto no § 2º do art. 16-C desta Lei; e

II - os investidos em cargos de Natureza Especial, de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, farão jus à respectiva gratificação de desempenho calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional da ANM no período.” (NR)

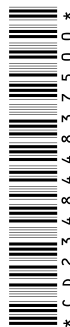
.....

“Art. 18-A. Os titulares dos cargos de provimento efetivo referidos nos arts. 15-B e 15-C desta Lei que não se encontrem em exercício na ANM farão jus à GDAM ou à GDAA, respectivamente, observados o posicionamento na Tabela e o cargo efetivo ocupado pelo servidor, quando:

I - requisitados pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, situação na qual perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada com base nas regras aplicáveis como se estivessem em efetivo exercício na ANM;

II - cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I do caput e investidos em cargos de natureza especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores (DAS) níveis 6, 5 ou 4, ou equivalentes, situação na qual perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I e II do caput será:





I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por mais tempo;

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem, quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do caput será realizada somente pela chefia imediata quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 3º do art. 16-B não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.” (NR)

.....

“Art. 19-A. Até que seja publicado o ato a que se refere o § 4º do art. 16-B desta Lei, regulamentando os critérios e procedimentos específicos para o pagamento da GDAM ou à GDAA, considerando a distribuição de pontos de que trata o § 1º do art. 16-C desta Lei, e processados os resultados da primeira avaliação individual e institucional neste sistema, os servidores que fizerem jus às gratificações de que tratam os arts. 15-B e 15-C desta Lei deverão percebê-las da seguinte forma:

I - no caso da GDAM, em valor correspondente ao último percentual recebido a título de GDAPM, convertido em pontos que serão multiplicados pelo valor constante do Anexo VI-E desta Lei;

II - no caso da GDAA, em valor correspondente à última pontuação recebida a título de GDAPDNPM, que será multiplicada pelo valor constante do Anexo VI-E desta Lei;

§ 1º O resultado da 1ª (primeira) avaliação gera efeitos financeiros a partir do início do 1º (primeiro) período de avaliação, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.

§ 2º O disposto neste artigo aplica-se aos ocupantes de cargos comissionados que fazem jus à GDAM ou à GDAA.” (NR)

“Art. 20. O servidor ativo beneficiário da GDARM, GDAPM, GDADNPM, GDAPDNPM, GDAM ou da GDAA que obtiver na avaliação de desempenho individual pontuação inferior a 50% (cinquenta por cento) da pontuação máxima estabelecida para essa parcela será imediatamente submetido a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional, conforme o caso, sob responsabilidade da ANM.

Parágrafo único. A análise de adequação funcional visa a identificar as causas dos resultados obtidos na avaliação do desempenho e a servir de subsídio para a adoção de medidas que possam propiciar a melhoria do desempenho do servidor.” (NR)





"Art. 20-A. Ocorrendo exoneração do cargo em comissão, os servidores referidos nos arts. 15, 15-A, 15-B e 15-C desta Lei continuarão percebendo a respectiva gratificação de desempenho correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração." (NR)

.....

"Art. 21-A. Para fins de incorporação aos proventos da aposentadoria ou às pensões, relativas a servidores referidos nos arts. 15-B e 15-C desta Lei:

I- aos servidores que deram origem à aposentadoria ou à pensão se aplicar o disposto nos arts. 3º e 6º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, e no art. 3º da Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005, aplicar-se-á o valor integral da média dos pontos das diferentes gratificações de desempenho (GDARM, GDAPM, GDADNPM, GDAPDNPM, GDAM ou GDAA) que foram recebidas nos últimos 60 (sessenta) meses de atividade.

II - aos demais aplicar-se-á, para fins de cálculo das aposentadorias e pensões, o disposto na Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004." (NR)

.....

.....

"Art. 23. Os ocupantes dos cargos efetivos das carreiras de que trata o art. 1º desta Lei e do Plano Especial de Cargos do DNPM de que trata o art. 3º desta Lei serão submetidos, periodicamente, às avaliações de desempenho, conforme disposto na legislação em vigor aplicável aos servidores públicos federais e em normas específicas a serem estabelecidas em ato do Diretor-Geral do ANM, que permitam avaliar a atuação do servidor no exercício do cargo e no âmbito de sua área de responsabilidade ou especialidade." (NR)

.....

.....

"Art. 25-A. Até 31 de janeiro de 2023 estrutura remuneratória dos cargos de provimento efetivo das Carreiras de que trata o art. 1º desta Lei e do Plano Especial de Cargos do DNPM referido no art. 3º desta Lei será composta de:

..... (NR)

"Art. 25-C. A partir de 1º de julho de 2023, os ocupantes dos cargos a que se refere o art. 1º passam a ser remunerados exclusivamente por subsídio, fixado em lei, em parcela única." (NR)

"Art. 25-D. A partir de 1º de julho de 2023, a estrutura remuneratória dos cargos de provimento efetivo das Carreiras do Plano





Especial de Cargos do DNPM referido no art. 3º desta Lei será composta de:

I - no caso dos servidores do Plano Especial de Cargos do DNPM ocupantes dos cargos de nível superior de Economista, Engenheiro, Geógrafo, Geólogo, Pesquisador em Ciências Exatas e da Natureza e Químico e dos de nível intermediário de Desenhista, Técnico em Cartografia e Técnico em Recursos Minerais:

- a) Vencimento Básico; e
- b) Gratificação de Desempenho de Atividades de Mineração – GDAM.

II - no caso dos servidores titulares de cargos de nível intermediário ou auxiliar do Plano Especial de Cargos do DNPM:

- a) Vencimento Básico; e
- b) Gratificação de Desempenho de Atividades Administrativas – GDAA.” (NR)

.....

.....

“Art. 27. Os ocupantes dos cargos integrantes das carreiras a que se refere o art. 1º somente poderão ser cedidos ou ter exercício fora de seu órgão de lotação nas seguintes situações:

I - requisição prevista em lei para órgão ou entidade da União;

II - cessão para exercício de cargo de natureza especial ou de cargo em comissão de nível igual ou superior a DAS-4 do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores, ou equivalente, em outro órgão da União, em autarquia ou em fundação pública federal;

III - exercício de cargo de Secretário de Estado ou do Distrito Federal, de cargo em comissão de nível equivalente ou superior ao de DAS-4 do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores ou de cargo de dirigente máximo de entidade da administração pública no âmbito dos Estados, do Distrito Federal, de prefeitura de capital ou de Município com mais de 500.000 (quinhentos mil) habitantes;

IV - exercício de cargo de diretor ou de presidente de empresa pública federal ou de sociedade de economia mista federal.” (NR)

Art. 39-M. A Lei nº 11.046, de 27 de dezembro de 2004, passa a vigorar acrescida do Anexo IV-E, nos termos do Anexo LXXVII-A, com efeitos financeiros a partir das datas nele estabelecidas.

Art. 39-N. Os servidores que se encontrem cedidos, em conformidade com a legislação vigente, mas em situação não prevista nas





CONGRESSO NACIONAL

CD/23484.48375-00

hipóteses da nova redação do art. 27 da Lei nº 11.046, de 27 de dezembro de 2004, poderão permanecer nesta condição até o final do prazo estipulado no ato de cessão e, ainda, terem a cessão renovada 1 (uma) vez pelo prazo de 1 (um) ano.

Parágrafo único. No caso de o ato de cessão não prever prazo, será considerada como data final o dia 31 de dezembro de 2023.

Art. 39-O. As limitações ao exercício de outras atividades pelos ocupantes dos cargos que integram as carreiras a que se refere o art. 2º, constantes desta Lei, não implicam afastamento de restrições constantes de outras normas.

Art. 100-A Ficam revogados:

I- Os seguintes dispositivos da Lei nº 11.046, de 27 de dezembro de 2004:

- a) o § 3º do art. 1º; e
- b) o art. 22.

ANEXO LXXV-A

TABELAS DE SUBSÍDIOS PARA AS CARREIRAS DA ANM

a) Valor do Subsídio da Carreira de Especialista em Recursos Minerais

CARGO	CLASSE	PADRÃO	EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE
			1º de julho de 2023
Especialista em Recursos Minerais	ESPECIAL	III	22.929,75
		II	22.386,71
		I	21.843,68
	B	V	21.300,65
		IV	20.758,76





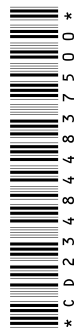
CONGRESSO NACIONAL

CD/23484.48375-00

		III	20.214,58
		II	19.672,70
		I	19.128,51
	A	V	18.586,63
		IV	18.043,60
		III	17.499,42
		II	16.957,53
		I	16.413,36

b) Valor do Subsídio da Carreira de Analista Administrativo

CARGO	CLASSE	PADRÃO	EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE
			1º de julho de 2023
Analista Administrativo	ESPECIAL	III	21.325,16
		II	20.802,72
		I	20.279,15
	B	V	19.756,72
		IV	19.233,14
		III	18.711,85



* C D 2 3 4 8 4 4 8 3 7 5 0 0 *





CONGRESSO NACIONAL

CD/23484.48375-00

		II	18.187,13
		I	17.664,70
	A	V	17.142,27
		IV	16.619,85
		III	16.096,26
		II	15.573,83
		I	15.050,26

c) Valor do Subsídio da Carreira de III- Técnico em Atividades de Mineração

CARGO	CLASSE	PADRÃO	EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE
			1º de julho de 2023
Técnico em Atividades de Mineração	ESPECIAL	III	11.451,74
		II	11.165,95
		I	10.889,58
	B	V	10.347,22
		IV	10.092,09
		III	9.841,27
		II	9.598,05
		I	9.360,03
	A	V	8.942,29
		IV	8.678,44
		III	8.465,09
		II	8.257,52
		I	8.053,33





CONGRESSO NACIONAL

d) Valor do Subsídio da Carreira de Técnico Administrativo

CARGO	CLASSE	PADRÃO	EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE
			1º de julho de 2023
Técnico Administrativo	ESPECIAL	III	11.060,32
		II	10.774,54
		I	10.494,73
	B	V	9.944,36
		IV	9.686,93
		III	9.437,26
		II	9.192,90
		I	8.954,88
	A	V	8.487,92
		IV	8.271,00
		III	8.057,64
		II	7.850,08
		I	7.648,18

ANEXO LXXVI-A

14

CD/23484.48375-00



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Zé Silva

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD234844837500>



TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO DOS CARGOS DOS PLANOS ESPECIAIS
DE CARGOS REFERIDOS NO ART. 9º

a) Vencimento básico dos cargos de nível superior

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE
		1º de julho de 2023
ESPECIAL	III	12.255,11
	II	12.062,06
	I	11.872,18
C	VI	11.594,11
	V	11.413,10
	IV	11.234,28
	III	11.059,23
	II	10.886,29
	I	10.715,42
B	VI	10.466,85





CONGRESSO NACIONAL

CD/23484.48375-00

	V	10.209,63
	IV	9.959,16
	III	9.715,40
	II	9.475,90
	I	9.244,62
A	V	9.029,47
	IV	8.808,19
	III	8.593,40
	II	8.383,49
	I	8.178,43

b) Vencimento básico dos cargos de nível intermediário

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE
		1º de julho de 2023
ESPECIAL	III	7.040,91



* C D 2 3 4 8 4 4 8 3 7 5 0 0 *



CONGRESSO NACIONAL

CD/23484.48375-00

	II	6.866,51
	I	6.695,52
C	VI	6.391,87
	V	6.233,34
	IV	6.077,98
	III	5.928,10
	II	5.780,46
	I	5.637,39
B	VI	5.381,61
	V	5.230,60
	IV	5.083,15
	III	4.939,20
	II	4.799,49
	I	4.664,00
A	V	4.453,89



* C D 2 3 4 8 4 4 8 3 7 5 0 0 *





CONGRESSO NACIONAL

CD/23484.48375-00

	IV	4.327,93
	III	4.205,18
	II	4.086,41
	I	3.971,58

c) Vencimento básico dos cargos de nível auxiliar

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE
		1º de julho de 2023
ESPECIAL	III	2.529,13
	II	2.472,86
	I	2.418,19

ANEXO LXXVII-A

(Anexo VI-E à Lei nº 11.046, de 27 de dezembro de 2004)

TABELA DE VALOR DO PONTO DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADES DE MINERAÇÃO - GDAM E DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS - GDAA.

a) Valor do ponto da GDAM e GDAA para os cargos de nível superior do Plano Especial de Cargos do DNPM referidos no art. 15-B e no art. 15-C



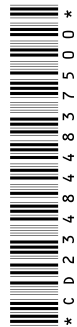
* C D 2 3 4 8 4 4 8 3 7 5 0 0 *



CONGRESSO NACIONAL

CD/23484.48375-00

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE
		1º de julho de 2023
ESPECIAL	III	52,53
	II	51,70
	I	50,89
C	VI	49,70
	V	48,91
	IV	48,15
	III	47,40
	II	46,66
	I	45,93
B	VI	44,86
	V	43,76
	IV	42,69
	III	41,64



* C D 2 3 4 8 4 4 8 3 7 5 0 0 *



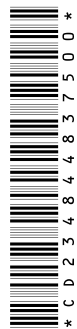
CONGRESSO NACIONAL

CD/23484.48375-00

	II	40,62
	I	39,63
A	V	38,70
	IV	37,75
	III	36,84
	II	35,93
	I	35,06

b) Valor do ponto da GDAM e GDAA para os cargos de nível intermediário do Plano Especial de Cargos do DNPM referidos no art. 15-B e no art. 15-C

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE
		1º de julho de 2023
ESPECIAL	III	30,18
	II	29,43
	I	28,70
C	VI	27,40



* C D 2 3 4 8 4 4 8 3 7 5 0 0 *



CONGRESSO NACIONAL

CD/23484.48375-00

	V	26,72
	IV	26,06
	III	25,41
	II	24,78
	I	24,17
B	VI	23,07
	V	22,43
	IV	21,79
	III	21,17
	II	20,57
	I	20,00
A	V	19,09
	IV	18,56
	III	18,02



* C D 2 3 4 8 4 4 8 3 7 5 0 0 *





CONGRESSO NACIONAL

CD/23484.48375-00

	II	17,52
	I	17,03

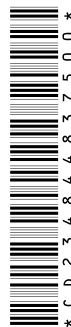
c) Valor do ponto da GDAM e GDAA para os cargos de nível auxiliar do Plano Especial de Cargos do DNPM referidos no art. 15-B e no art. 15-C

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE
		1º de julho de 2023
ESPECIAL	III	10,84
	II	10,60
	I	10,37

JUSTIFICAÇÃO

É de nótório conhecimento a grave situação de defasagem remuneratória da ANM em comparação com as demais agências reguladoras federais.

A emenda aditiva visa uniformizar a gestão de recursos humanos entre as agências reguladoras. É importante ressaltar que na ocasião da criação das carreiras do antigo DNPM em 2004 que foram migradas para a ANM, a estrutura remuneratória escolhida considerou a equivalência com as também recentes criadas carreiras das agências reguladoras hoje disciplinadas na Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004, com posterior alteração pela Lei nº 13.326, de 29 de julho de 2016, que também possuem



* C D 2 3 4 8 4 4 8 3 7 5 0 0 *



os mesmos cargos de Especialista em suas respectivas áreas de atuação na atividade finalística e de Analista Administrativo na atividade-meio, ambos de nível superior. Bem como no nível intermediário de técnicos da área finalística e técnico administrativo.

Assim, o dispositivo busca sanar uma falta grave ocorrida na época da sua criação da ANM conforme apontado pelo TCU no Processo TC 017.199/2018-2 que aprovou o Relatório de Levantamento no Acórdão nº 343/2019, apontando no item "Possibilidade de melhorias estruturais e funcionais a partir da implantação da agência":

"A partir da efetiva instalação da Agência pelo Poder Executivo federal, conforme prevê o art. 36 da Lei 13.575/2017, poderiam ser superados entraves institucionais que permanecem pendentes, tais como:

***c) a equiparação salarial do quadro de pessoal às demais agências reguladoras não foi aprovada. A alteração pode vir a ser realizada no futuro, concedendo tratamento isonômico aos servidores das diversas agências reguladoras, aumentando a atratividade da carreira e incrementando o recrutamento de pessoal com maior qualificação técnica."* (grifo nosso)**

É notório que as atividades dos Especialistas e Técnicos da área finalística de todas as agências são muito semelhantes entre si, o que pode ser percebido na comparação e leitura dos cargos que compõe os atuais planos de carreira das referidas agências, bem como formação acadêmica que são semelhantes, inclusive as descrições e atribuições dos cargos de analista administrativo e técnico administrativos da ANM e das demais agências reguladoras são exatamente os mesmos.

Nesse sentido, apesar da defasagem atual, o alinhamento de remuneração entre as carreiras da ANM e demais agências encontra respaldo constitucional. O § 1º do art. 39 da Constituição Federal de 1988 dispõe que a *"fixação dos padrões de vencimento e dos demais componentes do sistema remuneratório observará: I – a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira; II – os requisitos para a investidura; III – as peculiaridades dos cargos"*.

Em complemento ao dispositivo constitucional, o art. 41 da Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, especialmente em seu § 4º prevê que *"É assegurada a isonomia de vencimentos para cargos de atribuições iguais ou assemelhadas do mesmo poder, ou entre servidores dos três poderes, ressalvadas as vantagens de caráter individual e as relativas à natureza ou ao local de trabalho"*. Esse é justamente o caso em questão, no comparando os cargos do quadro de pessoal da ANM com os das demais agências.

OCDE também alertou na página 23 do estudo "Governança regulatória no setor de mineração no Brasil" publicado nesse ano de 2022





que a disparidade remuneratória existente na ANM com as demais agências reguladoras é um fator de risco do ponto de vista de rotatividade do quadro funcional, onde o corpo técnico da agência não possui um plano de carreira competitivo em comparação com o setor privado e as demais agências reguladoras:

"Além disso, o regime de remuneração para quem trabalha na ANM não é atraente. Em comparação com o setor privado e com outras agências reguladoras no Brasil, os salários da Agência não são competitivos, gerando altas taxas de rotatividade e desmotivação dos servidores."

A organização, recomenda ainda na página seguinte:

*"Realizar um estudo de referência do programa de remuneração para funcionários da Agência Nacional de Mineração **em relação a outras agências reguladoras** e empresas privadas no Brasil para identificar **necessidades de nivelamento de salários**."* (grifo nosso)

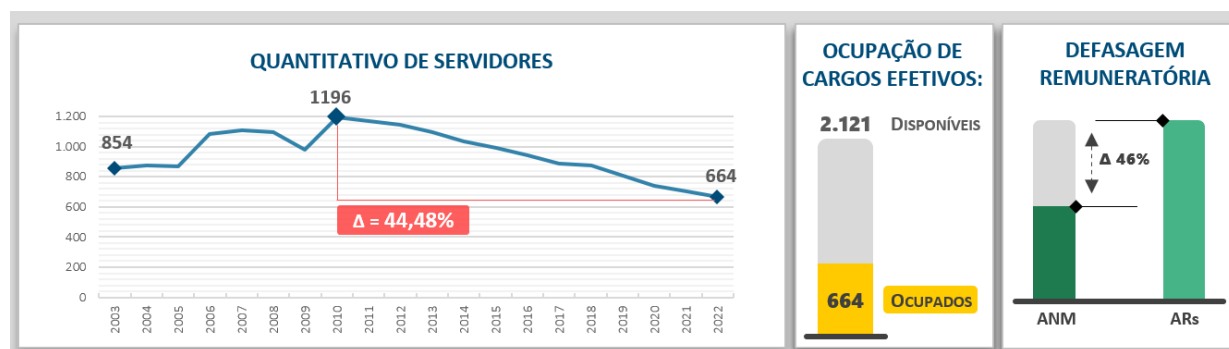
Tal situação acaba por gerar situações de risco para o Governo Federal como a baixa atratividade, a evasão de servidores experientes para a iniciativa privada e risco de captura pelo mercado. Em linha com as observações da OCDE, o Relatório de avaliação do exercício de 2019 elaborado pela Controladoria-Geral da União (CGU) em suas páginas 40 e 41 observa um desafio para a cultura organizacional, tendo em vista que *"a remuneração dos servidores do plano de cargos da ANM (Lei nº 11.046/2004) não está equiparada as carreiras próprias das demais agências reguladoras..."*. Sobre essa questão, ainda aponta:

"Ressalte-se que os servidores da ANM não foram contemplados com melhoria salarial na transformação de DNPM em Agência Reguladora. No Decreto nº 9.587/2018 que regulamentou a criação da ANM não constam artigos sobre a remuneração dos servidores e da contratação de temporários, a exemplo dos decretos regulamentadores da ANP (arts. 28º, 29º e 30º do Decreto nº 2.455/98), da ANEEL (arts. 28º e 29º do Decreto nº 2.335/97), da ANVISA (arts. 46º, 48º e 49º do Decreto nº 3.029/99), da ANAC (arts. 7º a 10º do Decreto nº 5.731/2006), da ANATEL (arts. 8º, 13º e 14º do Decreto nº 2.338/97), que possuem dispositivos sobre o assunto.

*No Relatório de Gestão de 2019 a "Equiparação salarial com as demais Agências Reguladoras" representa um dos principais **desafios para estancar a evasão dos servidores, atrair profissionais qualificados e garantir a isonomia de tratamento entre as Agências Reguladoras**."* (grifo nosso)

A Tabela abaixo sumariza em gráficos o exposto sobre o número de servidores que alcançou um pico desde o último concurso em 2010 e da diferença remuneratória com data-base novembro de 2022:





Com vistas ao atendimento do disposto no art. 16, inciso 1, da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), a ANM demonstrou, por meio de planilha, a estimativa de impacto orçamentário anual para efetuar o alinhamento da remuneração dos cargos das carreiras da ANM aos das demais agências reguladoras federais, considerando a equivalência das atribuições, conforme processo SEI/ME 14022.142490/2022-91, alcança o valor de R\$ 59.202.412,85 (cinquenta e nove milhões e duzentos e dois mil e quatrocentos e doze reais e oitenta e cinco centavos).

Essa ação foi contemplada na programação orçamentária do Anexo V do PLOA de 2023, aprovado pelo Congresso Nacional, o subitem II. 5.2. (Limite destinado ao atendimento da MPV 1133/2022 relativa ao aumento da remuneração dos cargos das carreiras da Agência Nacional de Mineração) do item "Autorizações Específicas de que trata o art. 169, § 1º, Inciso II, da Constituição, e o art. 116, inciso iv, da lei nº 14.436, de 09 de agosto de 2022 LDO-2023, relativas a despesas de pessoal e encargos sociais para 2023, em seu item II – "alteração de estrutura de carreiras e aumento de remuneração: 5 – Poder Executivo, 5.1 - Poder Executivo Federal".

Esse valor aprovado novamente na apreciação do PLN2/2023 pelo congresso nacional e novamente foi vetado, sob a justificativa:

“Em que pese a boa intenção do legislador, a proposição legislativa contraria o interesse público, na medida em não considera o provável impacto no conjunto dos demais planos, carreiras e cargos já existentes, a fim de evitar o aumento nas distorções entre os mesmos e possíveis disfunções em sua gestão”

Com a devida venia, em que pese a intenção do Ministério de Gestão e Inovação em Serviços públicos justificar que a correção da distorção mais grave existente entre todas as carreiras do serviço público federal poderia gerar uma distorção, entendemos que não existe qualquer racionalidade lógica em tal argumento. Inclusive não existe nenhum órgão que esteja listado em uma lei geral em conjunto outros semelhantes, como o que ocorre na lei geral das



**Agências, que as carreiras dos mesmos não tenham a mesma remuneração.**

Não existe qualquer motivo que se justifique a diferenciação prevista no art. 9 da MP que trata da carreira das agências reguladoras e do art. 39 que trata das carreiras da ANM. A ANM é uma agência reguladora que está listada no art. 2º da Lei geral das agências, Lei 13.848 de 25 de junho de 2019. **O objetivo desta emenda é justamente corrigir essa, que é a maior distorção de todas.**

Apesar desse subitem ter sido vetado novamente, o valor ainda encontra-se disponível no total do item 5, sendo assim passível de ser utilizado para o fim que foi proposto originalmente a provado pelo congresso nacional.

Se o Brasil quer mesmo uma agenda verde, em busca da transição energética, carbono neutro e sustentabilidade essa é uma grande oportunidade de sinalizar para a sociedade brasileira e para o mundo todo um novo passo em direção ao desenvolvimento sustentável, ao fortalecimento do Estado, à proteção de populações vulneráveis e o combate à mineração ilegal. A escolha por manter a ANM desmantelada, com uma carreira defasada, não atrativa prejudica mais de 200 milhões de brasileiros que se beneficiam da distribuição dos royalties da mineração (R\$ 7 bilhões em 2022), valores esses que chegam direto aos Municípios e viabilizam a construção de hospitais, escolas, estradas, além de possibilitar o desenvolvimento de outras atividades econômicas que minimizem a dependência econômica da mineração em suas terras. População essa que, pela ausência do Estado, vai seguir à mercê de futuros desastres, porque a ANM tem 1 fiscal para cuidar de cada 42.000 km². É como se a Holanda tivesse apenas 1 servidor para olhar todos os empreendimentos de mineração do país, cuidar de minas, barragens, pilhas, avaliar grandes e pequenos projetos.

É impossível falar em sustentabilidade, proteção das florestas, de povos originários, dos recursos minerais ou qualquer agenda progressista do século 21, quando a decisão é por manter o sucateamento histórico da agência e ainda alegar que a proposta foi vetada por ser contrária ao interesse público e que gera mais distorções. A ANM tem atribuições e responsabilidades de regulação de mesmo nível de complexidade e risco ao das outras entidades incluídas na Lei Geral das Agências, e a distorção e diferenciação no tratamento já existe, penalizando a ANM desde que foi criada.

Pretende-se então como esta iniciativa e diante do exposto, corrigir um verdadeiro estado de inconstitucionalidade, que persiste desde a criação da ANM, seja pela falta de isonomia de tratamento entre os servidores da Agência em comparação com as suas congêneres, seja pela deficiência estrutural que impede que as suas competências sejam exercidas com a





CONGRESSO NACIONAL

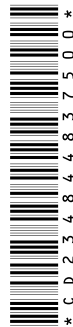
CD/23484.48375-00

eficiência que a sociedade espera e que a Constituição Federal exige, conforme previsto no caput do art. 37. É necessário concretizar o referido mandamento constitucional, conferindo finalmente à ANM o status que o legislador, desde a edição da Lei nº 13.575/2017, pretendia lhe dar.

Por todo o exposto, solicito o acolhimento da presente emenda.

Dep. Zé Silva

Solidariedade/MG



* CD 234844837500 *