

PROJETO DE LEI

Dispõe sobre a criação de Carreiras e do Plano Especial de Cargos do Departamento Nacional de Produção Mineral - DNPM, e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Ficam criadas, para exercício no Departamento Nacional de Produção Mineral - DNPM, as carreiras de:

I - Especialista em Recursos Minerais, composta por cargos de Especialista em Recursos Minerais, de nível superior, com atribuições voltadas às atividades inerentes ao fomento e fiscalização da exploração e do aproveitamento 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;

II - 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 do DNPM, fazendo uso de todos os equipamentos e recursos disponíveis para a consecução dessas atividades;

III - Técnico em Recursos Minerais, composta por cargos de Técnico em Atividade 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 do DNPM; e

IV - 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 do DNPM, fazendo uso de todos os equipamentos e recursos disponíveis para a consecução dessas atividades.

§ 1º Os cargos das carreiras de que trata o **caput** deste artigo estão organizados em classes e padrões, na forma do Anexo I.

§ 2º Aplica-se aos titulares dos cargos e carreiras referidos no **caput** o regime jurídico instituído pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, observadas as disposições desta Lei.

§ 3º Os padrões de vencimento básico dos cargos das carreiras de que trata o **caput** são os constantes do Anexo II.

Art. 2º São criados seiscentos cargos de Especialista em Recursos Minerais, duzentos de Analista Administrativo, duzentos de Técnico em Recursos Minerais e duzentos de Técnico Administrativo, no Quadro de Pessoal do DNPM, para provimento gradual.

Art. 3º Fica criado, a partir de 1º de julho de 2004, o Plano Especial de Cargos do Departamento Nacional de Produção Mineral - DNPM, composto pelos cargos de provimento efetivo do Plano de Classificação de Cargos - PCC, instituído pela Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, ou de planos correlatos das autarquias e fundações públicas, não integrantes de carreiras estruturadas, regidos pela Lei nº 8.112, de 1990, pertencentes ao Quadro de Pessoal do DNPM, nele lotados em 1º de julho de 2004, ou que para ele venham a ser redistribuídos, desde que as respectivas redistribuições tenham sido requeridas até 30 de abril de 2004.

§ 1º Os cargos do Plano Especial de Cargos de que trata o **caput** deste artigo estão organizados em classes e padrões, na forma do Anexo III.

§ 2º Os servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo de que trata o **caput** serão enquadrados no Plano Especial de Cargos instituído neste artigo, de acordo com as respectivas atribuições, os requisitos de formação profissional e a posição relativa na tabela, conforme Anexo IV desta Lei.

§ 3º O posicionamento dos aposentados e pensionistas na tabela remuneratória será referenciado à situação em que o servidor se encontrava na data da aposentadoria ou em que se originou a pensão.

§ 4º Na aplicação do disposto neste artigo não poderá ocorrer mudança de nível.

§ 5º Os padrões de vencimento básico dos cargos do Plano Especial de que trata o **caput** deste artigo são, a partir de 1º de julho de 2004, os constantes do Anexo V desta Lei.

Art. 4º Os cargos de nível superior e intermediário do Quadro de Pessoal do DNPM referidos no art. 3º que estejam vagos na data da publicação desta Lei 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 Recursos Minerais, de nível intermediário, do Quadro de Pessoal do DNPM.

Parágrafo único. Serão extintos os cargos de nível auxiliar do Quadro de Pessoal do DNPM referidos no art. 3º que estiverem vagos na data da publicação desta Lei ou vierem a vagar.

Art. 5º É vedada a aplicação do instituto da redistribuição de servidores do DNPM e para o DNPM.

Art. 6º Sobre os valores das tabelas constantes dos Anexos II e V desta Lei incidirá o índice que vier a ser concedido a título de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais, a partir de 2005.

Art. 7º Aplica-se aos servidores ocupantes dos cargos de que tratam os arts. 1º e 3º desta Lei a vantagem pecuniária individual instituída pela Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003.

Art. 8º O ingresso nos cargos de que trata o art. 1º desta Lei far-se-á mediante prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, no primeiro padrão de vencimento da classe inicial do respectivo cargo.

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

I - curso de graduação em nível superior e habilitação legal específica, se for o caso, conforme definido no edital do concurso, para os cargos de nível superior; e

II - certificado de conclusão de ensino médio e habilitação legal específica, se for o caso, conforme definido no edital do concurso, para os cargos de nível intermediário.

§ 2º O concurso público referido no **caput** poderá ser organizado em duas etapas, conforme dispuser o edital de abertura do certame.

Art. 9º O desenvolvimento do servidor nas Carreiras de que trata o art. 1º ou no Plano Especial de Cargos de que trata o art. 3º desta Lei ocorrerá mediante progressão funcional e promoção.

Parágrafo único. Para fins desta Lei, progressão é a passagem do servidor para o padrão de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe, e promoção, a passagem do servidor do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe imediatamente superior.

Art. 10. O desenvolvimento do servidor nos cargos das Carreiras referidas no art. 1º obedecerá aos princípios:

I - do interstício mínimo de um ano entre cada progressão;

II - da avaliação de desempenho;

III - da competência e qualificação profissional; e

IV - da existência de vaga.

Parágrafo único. A promoção e a progressão funcional obedecerão a sistemática de avaliação de desempenho, capacitação e qualificação funcionais, conforme disposto em ato do Poder Executivo.

Art. 11. São pré-requisitos mínimos para promoção às classes dos cargos de nível superior das Carreiras referidas nos incisos I e II do art. 1º desta Lei, observado o disposto em regulamento:

I - para a Classe B:

a) possuir certificação em eventos de capacitação, que totalizem no mínimo trezentas e sessenta horas, e experiência mínima de cinco anos, ambas no campo específico de atuação de cada carreira; ou

b) possuir certificação em eventos de capacitação, que totalizem no mínimo duzentas e quarenta horas, e experiência mínima de oito anos, ambas no campo específico de atuação de cada carreira;

II - para a Classe Especial:

a) ser detentor de certificado de conclusão de curso de especialização de no mínimo trezentas e sessenta horas e ter experiência mínima de quatorze anos, ambos no campo específico de atuação de cada carreira;

b) ser detentor de título de mestre e ter experiência mínima de doze anos, ambos no campo específico de atuação de cada carreira; ou

c) ser detentor de título de doutor e ter experiência mínima de dez anos, ambos no campo específico de atuação de cada carreira.

Parágrafo único. Para os efeitos deste artigo, não se considera como experiência o tempo de afastamento do servidor para capacitação.

Art. 12. Ato do Poder Executivo definirá o quantitativo máximo de vagas por classe e especificará as atribuições pertinentes a cada cargo.

Art. 13. Cabe ao DNPM implementar programa permanente de capacitação, treinamento e desenvolvimento destinado a assegurar a profissionalização dos ocupantes dos cargos de seu quadro de pessoal ou daqueles que nele tenham exercício.

Parágrafo único. O programa permanente de capacitação será implementado no prazo de até um ano a contar da data da conclusão do primeiro concurso de ingresso regido pelo disposto nesta Lei.

Art. 14. A progressão funcional e a promoção do servidor do Plano Especial de Cargos do DNPM de que trata o art. 9º desta Lei observarão os requisitos e as condições a serem fixados em ato do Poder Executivo, devendo levar em consideração os resultados da avaliação de desempenho do servidor.

§ 1º Até a data da edição do regulamento a que se refere o **caput**, as progressões funcionais e promoções serão concedidas observando-se as normas aplicáveis aos servidores do Plano de Classificação de Cargos da Lei nº 5.645, de 1970.

§ 2º Na contagem do interstício necessário à promoção e à progressão funcional, será aproveitado o tempo computado até a data em que tiver sido feito o enquadramento decorrente da aplicação do disposto no § 2º do art. 3º desta Lei.

Art. 15. Ficam instituídas a Gratificação de Desempenho de Atividades de Recursos Minerais - GDARM, devida aos ocupantes dos cargos das carreiras referidas no art. 1º desta Lei e a Gratificação de Desempenho de Atividades de Produção Mineral - GDAPM, 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 de nível intermediário de Desenhista, Técnico em Cartografia e Técnico em Recursos Minerais.

Parágrafo único. As gratificações criadas no **caput** somente serão devidas quando o servidor estiver em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no DNPM.

Art. 16. A GDARM e a GDAPM serão atribuídas em função do desempenho individual do servidor e do desempenho institucional do DNPM.

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

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

§ 3º Regulamento disporá sobre os critérios gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional da GDARM e da GDAPM, no prazo de até cento e oitenta dias a partir da data de publicação desta Lei.

§ 4º Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da GDARM e da GDAPM serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado de Minas e Energia, observada a legislação vigente.

§ 5º A GDARM será paga com observância dos seguintes percentuais e limites:

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

II - até quinze por cento, incidente sobre o maior vencimento básico do cargo, em decorrência dos resultados da avaliação institucional.

§ 6º A GDAPM será paga com observância dos seguintes limites:

I - máximo, cem pontos por servidor; e

II - mínimo, dez pontos por servidor, correspondendo cada ponto ao valor estabelecido no Anexo VI.

§ 7º Considerando o disposto nos §§ 1º e 2º deste artigo, a pontuação referente à GDAPM terá a seguinte distribuição:

I - até cinquenta e sete pontos percentuais de seu limite máximo serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual; e

II - até quarenta e três pontos percentuais de seu limite máximo serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional.

Art. 17. O titular de cargo efetivo referido no art. 15 desta Lei, em exercício no DNPM, quando investido em cargo em comissão ou função de confiança fará jus à GDARM ou à GDAPM, respectivamente, observado o posicionamento na tabela e o cargo efetivo ocupado pelo servidor, nas seguintes condições:

I - os ocupantes de cargos comissionados de Natureza Especial, DAS 6, DAS 5, ou equivalentes, perceberão a GDARM ou a GDAPM calculada no seu valor máximo; e

II - os ocupantes de cargos comissionados DAS 1 a 4 e de função de confiança, ou equivalentes, perceberão até cem por cento do valor máximo da GDARM ou da GDAPM exclusivamente em decorrência do resultado da avaliação institucional.

Art. 18. O titular de cargo efetivo referido no art. 15 desta Lei que não se encontre em exercício no DNPM fará jus à GDARM ou à GDAPM, observado o posicionamento na tabela e o cargo efetivo ocupado pelo servidor, nas seguintes situações:

I - quando requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República, perceberá a GDARM ou a GDAPM calculada com base nas regras aplicáveis como se estivesse em exercício no DNPM; e

II - quando cedido para órgãos ou entidades do Governo Federal, distintos dos indicados no inciso I, da seguinte forma:

a) o servidor investido em cargo em comissão de Natureza Especial, DAS 6, DAS 5, ou equivalentes, perceberá a GDARM ou a GDAPM em valor calculado com base no seu valor máximo; e

b) o servidor investido em cargo em comissão DAS 4, ou equivalente, perceberá a GDARM ou a GDAPM no valor de setenta e cinco por cento do seu valor máximo.

Art. 19. Enquanto não forem editados os atos referidos nos §§ 3º e 4º do art. 16 desta Lei e até que sejam processados os resultados do primeiro período de avaliação de desempenho, as gratificações de que trata o art. 15 desta Lei serão pagas nos valores correspondentes a:

I - no caso da GDARM, vinte por cento incidente sobre o vencimento básico do servidor integrante das carreiras a que se referem os incisos I, II, III e IV do art. 1º desta Lei; e

II - no caso da GDAPM, cinquenta e sete pontos por servidor ativo do Plano Especial de Cargos do DNPM, ocupante de cargo de nível superior de Economista, Engenheiro, Geógrafo, Geólogo, Pesquisador em Ciências Exatas e da Natureza e Químico e de nível intermediário de Desenhista, Técnico em Cartografia e Técnico em Recursos Minerais.

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

§ 2º A data de publicação no Diário Oficial da União do ato de fixação das metas de desempenho institucional constitui o marco temporal para o início do período de avaliação.

§ 3º O disposto neste artigo aplica-se aos ocupantes de cargos comissionados que fazem jus à GDARM ou à GDAPM.

Art. 20. O servidor ativo beneficiário da GDARM ou da GDAPM que obtiver na avaliação pontuação inferior a cinquenta por cento do seu valor máximo em duas avaliações individuais consecutivas será imediatamente submetido a processo de capacitação, sob responsabilidade do DNPM.

Art. 21. Para fins de incorporação aos proventos da aposentadoria ou às pensões, relativas a servidores referidos no art. 15 desta Lei, a GDARM e a GDAPM:

I - serão calculadas pela média aritmética dos percentuais de gratificação percebidos nos últimos sessenta meses anteriores à aposentadoria ou instituição da pensão, consecutivos ou não; ou

II - serão correspondentes a trinta por cento dos seus valores máximos, quando percebidas por período inferior a sessenta meses, observado o posicionamento na tabela e o cargo efetivo ocupado pelo servidor quando em atividade.

Parágrafo único. Às aposentadorias e às pensões instituídas até o dia anterior ao da vigência desta Lei aplica-se o disposto no inciso II deste artigo.

Art. 22. É instituída a Gratificação de Qualificação - GQ a ser concedida aos ocupantes dos cargos referidos nos incisos I e II do art. 1º, bem como aos ocupantes dos cargos de nível superior do Plano Especial de Cargos do DNPM, em retribuição ao cumprimento de requisitos técnico-funcionais, acadêmicos e organizacionais necessários ao desempenho das atividades de supervisão, gestão ou assessoramento, quando em efetivo exercício do cargo, em percentual de dez ou vinte por cento do maior vencimento básico do cargo, na forma estabelecida em regulamento.

§ 1º Os requisitos técnico-funcionais, acadêmicos e organizacionais necessários à percepção da GQ abrangem o nível de capacitação que o servidor possua em relação:

I - ao conhecimento das políticas, diretrizes e estratégias setoriais e globais da organização;

II - ao conhecimento dos serviços que lhe são afetos, na sua operacionalização e na sua gestão; e

III - à formação acadêmica, obtida mediante participação, com aproveitamento, nas seguintes modalidades de cursos:

a) doutorado;

b) mestrado; ou

c) pós-graduação em sentido amplo, com carga horária mínima de trezentos e sessenta horas-aula.

§ 2º A adequação da formação acadêmica às atividades desempenhadas pelo servidor no DNPM será objeto de avaliação de Comitê Especial para Concessão de GQ, a ser instituído no âmbito da Autarquia em ato do Diretor-Geral.

§ 3º Os cursos de especialização com carga-horária mínima de trezentos e sessenta horas-aula, em área de interesse do DNPM, poderão ser equiparados a cursos de pós-graduação em sentido amplo, mediante avaliação do Comitê a que se refere o § 2º deste artigo.

§ 4º Ao servidor com o nível de qualificação funcional previsto no § 1º será concedida a GQ, na forma estabelecida em regulamento, observados os parâmetros e limites de:

I - vinte por cento do maior vencimento básico do cargo, até o limite de quinze por cento dos cargos de nível superior, providos;

II - dez por cento do maior vencimento básico do cargo, até o limite de trinta por cento dos cargos de nível superior, providos.

§ 5º A fixação das vagas colocadas em concorrência e os critérios de distribuição, homologação, classificação e concessão da GQ serão estabelecidos em regulamento específico.

§ 6º Os quantitativos previstos no § 4º serão fixados, semestralmente, considerados o total de cargos efetivos de que tratam os incisos I e II do art. 1º e de cargos de nível superior de que trata o art. 3º, providos em 30 de junho e 31 de dezembro.

Art. 23. Os ocupantes dos cargos efetivos das carreiras de que trata o art. 1º 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 DNPM, que permitam avaliar a atuação do servidor no exercício do cargo e no âmbito de sua área de responsabilidade ou especialidade.

Art. 24. A aplicação do disposto nesta Lei aos servidores ativos, inativos e pensionistas das carreiras de que trata o art. 1º e do Plano Especial de Cargos do DNPM de que trata o art. 3º não poderá implicar redução de remuneração, de proventos e de pensões.

§ 1º Na hipótese de redução de remuneração de servidor, em decorrência da aplicação do disposto nesta Lei, a diferença será paga a título de vantagem pessoal nominalmente identificada, a ser absorvida por ocasião da reorganização ou reestruturação de sua tabela

remuneratória, concessão de reajustes, adicionais, gratificações ou vantagem de qualquer natureza ou do desenvolvimento no Plano Especial de Cargos do DNPM.

§ 2º Constatada a redução de provento ou de pensão decorrente da aplicação do disposto nesta Lei, a diferença será paga a título de vantagem pessoal nominalmente identificada, sujeita exclusivamente à atualização decorrente de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais.

Art. 25. O titular de cargo de provimento efetivo das carreiras de que trata o art. 1º ou do Plano Especial de Cargos do DNPM referido no art. 15 desta Lei não faz jus à percepção das seguintes gratificações:

I - Gratificação de Atividade - GAE de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992; e

II - Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa - GDATA de que trata a Lei nº 10.404, de 9 de janeiro de 2002, à exceção dos ocupantes de cargos integrantes do Plano Especial de Cargos do DNPM não referidos no art. 15 desta Lei.

Parágrafo único. O titular de cargo integrante do Plano Especial de Cargos do DNPM não incluídos no art. 15 desta Lei faz jus à Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa - GDATA, instituída por intermédio da Lei nº 10.404, de 2002.

Art. 26. É de quarenta horas semanais a jornada de trabalho dos integrantes das carreiras de que trata o art. 1º e do Plano Especial de Cargos do DNPM de que trata o art. 3º, ressalvadas as hipóteses amparadas em legislação específica.

Art. 27. Fica vedada a cessão, para outros órgãos ou entidades da administração pública federal, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, exceto quando para o atendimento de situações previstas em leis específicas, de servidores do DNPM, nos seguintes casos:

I - durante os primeiros dez anos de efetivo exercício no DNPM, a partir do ingresso em cargo das carreiras de que trata o art. 1º desta Lei; ou

II - pelo prazo de dez anos contados da publicação desta Lei, para os servidores do Plano Especial de Cargos do DNPM, instituído pelo art. 3º.

Art. 28. Os titulares de cargo de provimento efetivo das carreiras de que trata o art. 1º e do Plano Especial de Cargos do DNPM de que trata o art. 3º, ficam obrigados a ressarcir ao erário os custos decorrentes da participação em cursos ou estágios de capacitação realizados no Brasil ou no exterior, quando pagos pela Autarquia, nas hipóteses de exoneração a pedido ou declaração de vacância antes de decorrido período igual ao de duração do afastamento.

Parágrafo único. Ato do Diretor-Geral do DNPM fixará os valores das indenizações referidas no **caput**, respeitado o limite de despesas realizadas pelo poder público.

Art. 29. As Funções Comissionadas Técnicas remanejadas para o DNPM serão restituídas ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão gradativamente, a contar da data da publicação desta Lei, da seguinte forma:

I - vinte e cinco por cento após decorridos, no máximo, dois meses;

II - cinquenta e cinco por cento após decorridos, no máximo, quatro meses; e

III - em sua integralidade até seis meses após a publicação desta Lei.

Art. 30. Os cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS -dos níveis 101.1, 101.2 e 101.3 da estrutura do DNPM são de ocupação privativa de servidores ocupantes de cargos efetivos regidos pela Lei nº 8.112, de 12 de dezembro de 1990.

Art. 31. Esta Lei entra em vigor na data da sua publicação.

Art. 32. Revoga-se o art. 13 da Lei nº 8.876, de 2 de maio de 1994.

Brasília,

ANEXO I

ESTRUTURA DE CLASSES E PADRÕES DOS CARGOS DAS CARREIRAS DO DNPM

CARGOS	CLASSE	PADRÃO
Especialista em Recursos Minerais Analista Administrativo Técnico em Recursos Minerais Técnico Administrativo	ESPECIAL	III
		II
		I
	B	V
		IV
		III
		II
		I
	A	V
		IV
		III
		II
		I

ANEXO II

TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO DOS CARGOS DAS CARREIRAS DO DNPM
CRIADAS NO ART. 1º DESTA LEI

CLASSE	NÍVEL SUPERIOR		NÍVEL INTERMEDIÁRIO	
	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO (R\$)	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO (R\$)
ESPECIAL	III	5.151,00	III	2.555,30
	II	4.949,11	II	2.458,46
	I	4.755,13	I	2.362,10
B	V	4.362,51	V	2.265,74
	IV	4.191,52	IV	2.169,38
	III	4.027,24	III	2.073,02
	II	3.869,40	II	1.976,67
	I	3.717,74	I	1.880,31
A	V	3.410,77	V	1.783,95
	IV	3.277,09	IV	1.687,59
	III	3.148,64	III	1.591,23
	II	3.025,24	II	1.494,88
	I	2.906,66	I	1.399,10

ANEXO III

**ESTRUTURA DE CLASSES E PADRÕES DOS CARGOS DO PLANO ESPECIAL DE
CARGOS DO DNPM**

Cargos	Classe	Padrão
Cargos de nível superior, intermediário e auxiliar do Plano Especial de Cargos do DNPM	ESPECIAL	III
		II
		I
	C	VI
		V
		IV
		III
		II
		I
	B	VI
		V
		IV
		III
		II
		I
	A	V
		IV
		III
		II
		I

ANEXO IV

TABELA DE CORRELAÇÃO

Situação Atual			Situação Proposta		
Cargos	Classe	Padrão	Padrão	Classe	Cargos
Cargos de nível superior, intermediário e auxiliar não organizados em carreira do Quadro de Pessoal do DNPM	A	III	III	ESPECIAL	Cargos de nível superior, intermediário e auxiliar do Plano Especial de Cargos do DNPM
		II	II		
		I	I		
	B	VI	VI	C	
		V	V		
		IV	IV		
		III	III		
		II	II		
		I	I		
	C	VI	VI	B	
		V	V		
		IV	IV		
		III	III		
		II	II		
		I	I		
	D	V	V	A	
		IV	IV		
		III	III		
II		II			
I		I			

ANEXO V

TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO DOS CARGOS DO PLANO ESPECIAL DE CARGOS DO DNPM PREVISTO NO ART. 3º DESTA LEI, A PARTIR DE 1º DE JULHO DE 2004

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO R\$		
		NÍVEL SUPERIOR	NÍVEL INTERMEDIÁRIO	NÍVEL AUXILIAR
ESPECIAL	III	3.472,34	1.980,67	1.191,15
	II	3.284,75	1.845,04	1.140,86
	I	3.106,84	1.775,42	1.123,24
C	VI	3.069,20	1.708,64	1.106,55
	V	2.996,93	1.697,67	1.090,61
	IV	2.930,38	1.634,40	1.075,50
	III	2.859,19	1.573,67	1.061,07
	II	2.793,32	1.515,42	1.047,38
	I	2.729,37	1.459,27	1.034,42
B	VI	2.667,30	1.406,52	1.022,08
	V	2.607,05	1.355,65	1.010,31
	IV	2.548,53	1.306,80	999,14
	III	2.491,70	1.279,49	988,57
	II	2.436,46	1.260,30	978,47
	I	2.383,04	1.241,97	968,86
A	V	2.331,06	1.224,40	959,71
	IV	2.280,57	1.207,55	951,05
	III	2.004,20	1.139,12	923,23
	II	1.963,00	1.125,79	916,23
	I	1.923,04	1.113,02	909,57

ANEXO VI

TABELA DE VALOR DO PONTO DA
GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADES
DE PRODUÇÃO MINERAL - GDAPM

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO (em R\$)	
		NÍVEL SUPERIOR	NÍVEL INTERMEDIÁRIO
ESPECIAL	III	18,03	8,94
	II	17,62	8,75
	I	17,24	8,56
C	VI	16,45	8,36
	V	16,11	8,17
	IV	15,78	7,98
	III	15,47	7,79
	II	15,16	7,59
	I	14,55	7,40
B	VI	14,28	7,21
	V	14,02	7,02
	IV	13,78	6,82
	III	13,54	6,63
	II	13,32	6,45
	I	13,10	6,28
A	V	12,89	6,12
	IV	12,70	5,97
	III	12,50	5,83
	II	12,32	5,70
	I	12,14	5,58

EM Interministerial nº 00419/2004/MP/MME

Brasília, 6 de dezembro de 2004.

Excelentíssimo Senhor Presidente da República,

1. Temos a honra de submeter à elevada consideração de Vossa Excelência a anexa proposta de Projeto de Lei, que “Dispõe sobre a criação de Carreiras e do Plano Especial de Cargos do Departamento Nacional de Produção Mineral - DNPM, e dá outras providências”.
2. A proposição em tela se insere no processo de modernização institucional do DNPM, uma vez que essa entidade atua na gestão de recursos naturais e regula a utilização desse patrimônio da União, cujo valor diminui na proporção em que evolui a sua extração. O caráter finito dos recursos minerais, singularidade desse recurso natural, e a inexorável exaustão decorrente de seu aproveitamento, observada sob a ótica do desenvolvimento sustentável, elevam a responsabilidade da Instituição e dos seus profissionais.
3. Apesar de tais atribuições, o DNPM, que tem servidores oriundos da administração direta redistribuídos para seu quadro, não realizou contratações desde a sua transformação em Autarquia, em 1994, o que resultou numa drástica redução no seu quadro de pessoal. Atualmente, além de deficitário, esse contingente encontra-se com níveis remuneratórios inadequados, comprometendo a eficiência da execução de suas atribuições finalísticas de Estado. Ainda no ano de 1989, antes mesmo da criação do DNPM, havia no seu quadro de pessoal 1.430 servidores; atualmente possui apenas 804 servidores ativos, ao mesmo tempo que se verifica, ao longo dos anos, o aumento significativo das demandas do setor mineral e da sociedade.
4. Existem cerca de 14,7 mil minas registradas no País, das quais apenas 5,1 mil declaram possuir alguma atividade. A mineração está presente em todo o território nacional e a informalidade permeia o setor, em particular a exploração de bens minerais de alto valor unitário (metais preciosos e gemas) e de grande apelo social (agregados para construção civil). Levantamentos estatísticos mostram que pelo menos 300 mil trabalhadores subsistem da mineração, cuja atividade se dá de forma eventual e irregular, e que, em alguns casos, a produção informal atinge 95% do segmento produtivo, como ocorre com a extração de pedras preciosas.
5. Entretanto, não se pode esperar ganho de produtividade da Autarquia com o atual contingente de pessoal, além do que já vem sendo obtido sem adoção de medidas que elevem a sua capacidade operacional, em razão da demanda imposta ao DNPM, no que se refere à outorga de títulos e a necessidade de fiscalização do exercício das atividades de mineração. A Autarquia tem vinte e cinco Distritos regionais distribuídos nos estados da Federação e três escritórios em regiões de intensa atividade minerária, além da sua sede em

Brasília, sendo obrigada a ter uma atuação descentralizada com permanente presença nas áreas de mineração, normalmente localizadas distante dos centros urbanos. Atualmente são 23 milhões de hectares outorgados para pesquisa visando à descoberta de novas jazidas e 3 milhões de hectares para a atividade extrativa mineral.

6. O setor mineral brasileiro responde por 6,2% do PIB, incluindo a primeira transformação, correspondendo, em 2002, ao total de US\$ 50,9 bilhões. A importância do setor mineral para o País é ainda observada pela sua participação na balança comercial, haja vista que o saldo do exercício de 2003, de US\$ 7,5 bilhões, contribuiu com 30% do saldo comercial de US\$ 24,8 bilhões, no mesmo exercício.

7. Também merece destaque a arrecadação da Compensação Financeira pela Exploração de Recursos Minerais - CFEM, pois o DNPM, apenas com esta receita, arrecadou para o erário R\$ 291 milhões em 2003 e, para 2004, está previsto o montante de R\$ 386 milhões, dos quais 88% são destinados aos Estados e Municípios. Em outra receita da Autarquia, Taxa Anual por Hectare, a arrecadação efetiva no ano de 2003 foi de R\$ 19,5 milhões e, para o corrente exercício, estima-se a cifra de R\$ 22 milhões.

8. Por último, Senhor Presidente, entendemos oportuno registrar que os custos da medida ora proposta se justificam pelos resultados esperados decorrentes do processo de modernização da gestão do DNPM, permitindo que seja potencializado um conjunto de indicadores fiscais, sociais e econômicos, com influência positiva na balança comercial do País.

9. A estruturação remuneratória proposta nesse Projeto de Lei causa impacto nos vencimentos de 804 servidores ativos e em exercício na Autarquia, 176 inativos e 27 pensionistas, totalizando 1.007 beneficiados.

10. Dessa forma, esta proposta estrutura o atual quadro de pessoal da Autarquia no Plano Especial de cargos do DNPM e cria um plano de carreiras para o ingresso de novos servidores, no intuito de recompor o quantitativo de pessoal necessário ao cumprimento de sua missão institucional, ao tempo em que determina a devolução gradual das Funções Comissionadas Técnicas remanejadas para aquela Autarquia.

11. Quanto ao disposto nos arts.16 e 17 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, Lei de Responsabilidade Fiscal - LRF, pode ser considerado plenamente atendido, uma vez que as despesas relativas a 2004, da ordem de R\$ 21,54 milhões, foram incluídas na Lei Orçamentária Anual de 2004, em funcional específica do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, sendo absorvidas pela margem líquida de expansão para despesas de caráter continuado, calculada e demonstrada no anexo à Lei de Diretrizes Orçamentárias.

12. No exercício de 2005 o impacto adicional será de R\$ 40,05 milhões, já anualizado e incluído no Relatório Preliminar da Lei Orçamentária Anual de 2005 - LOA 2005 e, em 2006, será de igual valor. Esse impacto reduzirá a margem líquida de expansão para despesas de caráter continuado daqueles exercícios, no entanto o montante apurado se mostra compatível com o aumento de receita decorrente do crescimento real da economia previsto, conforme demonstra a série histórica relativa à ampliação da base de arrecadação nos últimos anos.

13. São essas, Senhor Presidente, as razões que nos levam a submeter à elevada apreciação de Vossa Excelência, a anexa proposta de Projeto de Lei.

Respeitosamente,

Assinado eletronicamente por: Nelson Machado, Dilma Vana Rousseff