



AGÊNCIA NACIONAL DE MINERAÇÃO (ANM)

NOTA TÉCNICA SEI Nº 1908/2024-SGP-ANM/DIRC

PROCESSO Nº 48051.002064/2024-51

INTERESSADO: AGÊNCIA NACIONAL DE MINERAÇÃO

1. ASSUNTO:

Solicitação de autorização de concurso público.

2. I. SUMÁRIO EXECUTIVO

Considerando o disposto no Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019, e na Instrução Normativa nº 2, de 27 de agosto de 2019, a presente Nota Técnica tem como objeto pedido de realização de concurso público para a ANM, nos termos expostos a seguir.

3. I.I PEDIDO

Realização de concurso público para provimento de 1.053 cargos, assim distribuídos:

Cargos	Quantitativo solicitado
Especialista em Recursos Minerais	589
Analista Administrativo	123
Técnico em Atividades de Mineração	225
Técnico Administrativo	135
Total	1.072

4. II. JUSTIFICATIVAS E OBJETIVOS

A Agência Nacional de Mineração (ANM) é uma autarquia federal sob regime especial, criada pela Lei nº 13.575, de 26 de dezembro de 2017, vinculada ao Ministério de Minas e Energia, dotada de personalidade jurídica de direito público com autonomia patrimonial, administrativa e financeira e circunscrição em todo o território nacional. É a agência reguladora responsável pela gestão dos recursos minerais brasileiros, e atua na regulação e fiscalização da atividade de mineração, bem como na outorga de títulos minerários, com competências que abarcam desde a pesquisa mineral até o fechamento de mina.

A criação da Agência ocorreu a partir da extinção do Departamento Nacional de Produção Mineral (DNPM), órgão criado em 1934, anteriormente responsável pela outorga de títulos e fiscalização da mineração no País. A transformação do departamento em agência teve como objetivo modernizar e aperfeiçoar as funções de controle e fiscalização, bem como garantir ambiente regulatório estável, com vistas a atender às necessidades de investimento, competitividade e promoção da sustentabilidade no setor mineral brasileiro, minimizando riscos e incertezas inerentes à atividade de mineração.

Sob o aspecto econômico, a mineração representa, hoje, cerca de 4% do produto interno bruto brasileiro, e movimenta cerca de R\$330 bilhões de reais por ano. Além dos resultados intrínsecos, o setor mineral se destaca, também, como fonte de insumos para outras importantes atividades econômicas, como a agricultura, a indústria de transformação e a indústria de base. Em todo território nacional, são aproximadamente 2.600 municípios produtores de substâncias minerais e mais de 500 não produtores afetados pela mineração. São produzidas mais de 50 substâncias minerais, dentre as quais destacam-se o minério de ferro, nióbio, cobre, potássio, fosfato, ouro e os agregados da construção civil.

Entre as diversas atividades desenvolvidas pela ANM, a instituição tem como atribuições realizar a fiscalização e acompanhar a arrecadação da Compensação Financeira pela Exploração de Recursos Minerais (CFEM). As receitas da CFEM arrecadadas pela ANM têm totalizado mais de 10 bilhões de reais por ano, sendo parte da arrecadação de outros impostos pagos pelo setor estimados em R\$106,7 bilhões.

Importante destacar que, uma vez instituída a ANM, vários foram os esforços para adequar a realidade institucional ao que se espera da atuação de uma agência reguladora. No entanto, esses esforços se depararam com a contradição de uma instituição instalada com acréscimo de atribuições e expectativas de uma melhoria no modelo de governança e gestão, mas sem a disponibilização de recursos humanos e orçamentários para prover os meios necessários a essa transformação.

Nesse sentido, vale registrar que a transformação de departamento em agência se deu sem impacto orçamentário ("custo zero"). A título de exemplo das limitações impostas pela transformação sem impactos orçamentários, registra-se que existiam, no antigo DNPM, 380 cargos e funções, e a Lei nº 13.575/2017 reduziu esse número para 254, o que trouxe (e ainda traz) sérios problemas à definição de uma estrutura organizacional compatível com as competências da instituição.

Especificamente no que se refere ao quantitativo de pessoal, registra-se que a ANM vem sofrendo perdas sucessivas no seu efetivo, como pode ser demonstrado no quadro abaixo:



Como fica evidenciado, no final de 2022, a ANM dispunha de 58% da força de trabalho disponível no ano de 2010 (ano em que foi realizado o último concurso amplo da instituição). Essa defasagem, frente ao incremento de atribuições que instituição assumiu, tem colocado em risco a consecução da finalidade legal para a qual a Agência foi criada.

Nos anos de 2020 e 2021, o Ministério da Economia aprovou a seleção, respectivamente, de 40 profissionais temporários e de 40 servidores efetivos para atuarem na área de segurança de barragens de mineração. Essa autorização resultou do termo de acordo firmado na Ação Judicial nº 1005310-84.2019.4.01.3800, que tem como signatários a ANM, a União e o Ministério Público Federal (MPF). O acordo visava à estruturação da Agência na área de Segurança de Barragens, tendo sido restrito a esse processo de trabalho, não contemplando, portanto, as demais necessidades de pessoal da ANM.

No ano de 2023, o Ministério de Gestão e Inovação em Serviços Públicos autorizou a nomeação dos 40 primeiros aprovados no concurso público supracitado e, posteriormente, o Presidente da República aprovou a nomeação dos 27 candidatos aprovados remanescentes, de modo que o certame encontra-se concluído.

Voltando ao quadro acima, que trata da evolução da força de trabalho da Agência, importa registrar que a tendência é de agravamento da situação acima relatada, uma vez que, no momento, mais de 30% dos servidores da Agência encontram-se em abono de permanência, podendo solicitar aposentadoria a qualquer tempo.

A Agência vem buscando adotar medidas para minimizar os impactos de sua perda de pessoal, otimizando a força de trabalho disponível. Entre essas medidas, destacam-se a racionalização da alocação de recursos humanos e a automação de procedimentos, como será resumidamente apresentado a seguir.

Desde sua criação, a ANM vem alterando a composição e a gestão de suas equipes, passando de um modelo descentralizado, em que cada unidade regional conta com equipes próprias para desenvolver tarefas das áreas meio e fim, para estrutura em equipes nacionais, na qual times desterritorializados submetem-se à gestão de unidade na Sede e tratam as demandas da área independentemente de sua localização geográfica. Tal modelo foi adotado, inicialmente, nas Superintendências de Gestão de Pessoas (atual Superintendência de Desenvolvimento e Gestão Estratégica de Pessoas) e na então Gerência de Arrecadação (atual Superintendência de Arrecadação e Fiscalização de Receitas) e, hoje, foi estendido para outras unidades da Agência e vem sendo aprimorado constantemente.

A partir dessa mudança na gestão de equipes, a ANM pôde racionalizar a alocação de recursos e otimizar o atendimento a demandas diversas; entretanto, cabe ressaltar que nem todas as atividades relacionadas às competências da Agência podem ser realizadas nesse modelo, especialmente aquelas relacionadas a vistorias e demais ações de fiscalização *in loco*, considerando a necessidade de deslocamento de servidores às áreas dos empreendimentos de mineração.

Além da adoção de times nacionais, a ANM também vem investindo na automação de procedimentos e no desenvolvimento ou aperfeiçoamento de sistemas eletrônicos, contribuindo para a racionalização da alocação da força de trabalho. A título de exemplo, a ANM está desenvolvendo propostas de regulamentações que simplificam o rito de outorga de títulos de licenciamento e de registro de extração. Além da simplificação de procedimentos, é previsto o desenvolvimento de sistema que permita a automação do processo, e estima-se que, a partir dessa iniciativa, cerca de 10% da força de trabalho da Superintendência de Outorga de Títulos Minerários (SOT) poderá ser liberada para outras atividades que demandam análise técnica pormenorizada e não podem ser automatizadas.

O desenvolvimento de soluções de tecnologia da informação na ANM encontra, entretanto, restrições devido à indisponibilidade de mão de obra interna para acompanhamento dos projetos e insuficiência orçamentária para alocação de equipes de desenvolvedores. Nesse sentido, apesar de ser a segunda agência reguladora que mais arrecada no país, a ANM é a penúltima em relação ao orçamento. Além disso, a Agência vem enfrentando constantes cortes e bloqueios de dotação orçamentária, que prejudicam sobremaneira sua atuação, principalmente pela falta de investimento na área de tecnologia da informação.

Dessa forma, em síntese, registra-se que a Agência vem adotando medidas para aprimorar a gestão de sua força de trabalho e modernizar seus processos, no entanto, até a implantação dessas ações é limitada pela restrição de pessoal.

Acrescenta-se à presente justificativa que a limitação de pessoal da ANM e seus impactos na prestação dos serviços à sociedade tem sido destacada em diversas análises de órgãos externos, como será exposto a seguir.

A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), no relatório *Governança regulatória no setor de mineração no Brasil*, publicado em fevereiro de 2022, destaca que:

Questão nº 12: A ANM tem restrições significativas de funcionários, o que acaba por limitar a sua capacidade de cumprir suas responsabilidades.

A estrutura de recursos humanos da ANM não é adequada para cumprir todas as atribuições do órgão, dificultando a atuação do regulador. As atribuições da ANM são mais amplas do que as do extinto DNPM, o que torna as limitações de funcionários ainda mais problemáticas.

(...)

Em 2010, foi realizado o último concurso para ingresso na carreira de servidor público no DNPM, limitando a entrada de novos funcionários à ANM, que teve de contar com a transferência de funcionários de outras agências reguladoras para poder responder às suas demandas. O Governo Federal restringiu ainda mais a possibilidade de realização de concursos públicos diante do atual cenário econômico, tornando praticamente impossível para o órgão receber novos servidores em um futuro próximo. Somando-se às ausências de novos servidores, uma proporção significativa (38%) da força de trabalho atual está próxima da aposentadoria, sendo a média de idade na ANM de 56 anos. **Várias partes interessadas demonstraram preocupação com o possível cenário em que a ANM não conseguirá substituir o quadro de pessoal que se aposenta, agravando ainda mais a situação.**

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. (grifos nossos)

Tal estudo foi elaborado no âmbito do acordo entre a ANM e a OCDE, objetivando a revisão do arcabouço regulatório e estrutura de governança no setor mineral Brasileiro, e com base nas boas práticas regulatórias preconizadas pela Organização e em exemplos positivos de países membros da OCDE no setor de mineração.

O Tribunal de Contas da União (TCU), por sua vez, no relatório *Subsídios técnicos para a Comissão Externa do Desastre de Brumadinho*, traz alguns apontamentos importantes sobre as questões estruturais da Agência:

- "A estrutura orçamentária e financeira limita significativamente o desempenho como órgão fiscalizador do setor mineral."

- "O déficit de servidores compromete o alcance dos resultados esperados para a necessária regulação e fiscalização do setor."

- "O quadro de servidores equivalia a **62% do total que o órgão regulador deveria ter** para a adequada realização de suas atividades finalísticas." (grifos nossos)

Além disso, no Acórdão nº 2914/2020 o Tribunal aponta que "desde 2011, diversas ações de controle realizadas pelo TCU apontaram a necessidade de estruturar o extinto DNPM com quadro de pessoal adequado e suficiente para o desempenho regular das atividades institucionais".

Na mesma linha, citam-se, a seguir, diversas manifestações de órgãos de controle que versam sobre a necessidade de recomposição de pessoal da instituição:

Órgão	Documento	Citação	Observação
CGU	Relatório de Avaliação 905627	<i>O não cumprimento às competências, responsabilidades e decisões da Diretoria Colegiada, previstos no Regimento Interno da Agência, bem como o não exercício de forma plena da gestão da ANM pela sua Diretoria Colegiada, é considerado como a causa da não assinatura do TED. Como consequência, vem ocorrendo atrasos na implementação de ações que permitiriam mais agilidade e eficiência na atuação da atividade finalística de fiscalização de garimpos pela ANM, a qual possui quadro escasso de servidores e deficiências em estrutura de recursos de Tecnologia de Informação, conforme já apontado em relatórios anteriores da CGU, como, por exemplo, o Relatório nº 824722.</i>	Julho de 202
CGU	Relatório de Avaliação 201801505	<i>Entende-se que a interrupção das fiscalizações in loco e de mesa decorra da falta de reposição de servidores por meio de concurso público ou de transferência de recursos humanos de outras Gerências Regionais. Como consequência da interrupção da execução de atividades de fiscalização, agravou-se a situação da arrecadação, acarretando uma renúncia imediata de incremento de receita por conta da falta de estrutura para a realização desse tipo de atividade. Concluindo, fica evidenciado que a falta de estrutura de pessoal vem prejudicando a realização das atividades de fiscalização, as quais trariam uma presença mais efetiva no combate à sonegação e um potencial incremento da arrecadação, além de evitar a prescrição dos débitos das principais receitas minerárias.</i> <i>Dessa forma, evidenciou-se uma morosidade na análise dos processos de débitos da CFEM, decorrentes da falta de reposição de servidores por meio de concurso público ou transferência de outras Gerências Regionais e de ferramentas informatizadas para otimizar e melhorar a eficiência e efetividade das demandas da Divisão.</i> <i>Entende-se que a situação decorra da falta de reposição de servidores por meio de concurso público ou de transferência de outras Gerências Regionais. Em consequência da carência de recursos humanos na DPA, as fiscalizações in loco foram interrompidas desde 2016, restando apenas as fiscalizações de mesa como forma de os processos de cobrança não prescreverem. A atividade de controle de prazos e de pagamentos da CFEM também se mostra prejudicada. Essa deficiência na estrutura de pessoal tem acarretado sobrecarga de trabalho aos servidores, morosidade no processo de apuração dos débitos e priorização dos processos que estão próximos do período de prescrição. Concluindo, o quantitativo da força de trabalho é adequado em termos qualitativos às atividades desenvolvidas no setor, mas seu quantitativo é insuficiente.</i> <i>Nos processos analisados referentes as fiscalizações da CFEM em exercícios anteriores à 2017, evidenciou-se que o perfil da equipe é coerente e adequado com a complexidade do trabalho. Contudo, devido à carência de servidores com este perfil a Gerência Regional não realizou fiscalizações in loco nos exercícios de 2017 e 2018.</i>	Maio de 201!
CGU	Relatório de Avaliação 201800821	<i>Resume a situação afirmando que "a imprevisibilidade de recursos financeiros, em conjunto com a falta de servidores e as urgências por lei vindas das demandas externas do Ministério Público, Polícia Federal e dos órgãos do judiciário, que trazem sempre prazos exíguos e imediatos de atendimento, fazem com que qualquer planejamento seja desconsiderado e impraticável." (Citação da ANM no relatório da CGU)</i> <i>Quanto à força de trabalho da entidade, o pedido de autorização para realização de concurso público visando ao preenchimento de 598 cargos efetivos vagos foi encaminhado ao MP no prazo fixado no art. 3º do Decreto nº 6.944, de 2009, qual seja, 31 de maio do presente exercício. Dessa forma, no que tange aos procedimentos de responsabilidade do DNPM, foram adotadas as medidas necessárias para permitir que sua proposta seja compatível com o projeto de lei orçamentária anual para o exercício de 2019.</i>	Julho de 201!
CGU	Relatório de Avaliação 201600324	<i>Deficiências estruturais, em especial quanto à escassez de pessoal técnico.</i> <i>Por fim, em que pese as dificuldades relatadas pela Superintendência do DNPM/SP para efetuar a fiscalização, devido ao quantitativo insuficiente de pessoal técnico e administrativo, da ausência de treinamento e da limitação de recursos financeiros, fato é que a atuação do DNPM não está sendo suficiente para garantir o cumprimento da legislação no tocante à segurança de barragens de mineração, tal como foi verificado nas ocorrências, a saber:</i> <i>- Ausência de entrega ou entrega intempestiva da Declaração de Condição de Estabilidade da Barragem pelos empreendedores e insuficiência das vistorias realizadas nos empreendimentos (item 1.1.1.1); e</i> <i>- Inconsistência entre as informações declaradas pelos empreendedores no RAL e na relação de barragens elaborada pelo órgão (item 1.1.1.2).</i>	2016
CGU	Relatório nº 201505397	<i>Assim, com a estrutura atualmente disponível e com os recursos materiais e financeiros descentralizados mensalmente para as ações de fiscalização na Superintendência, considerando que o órgão não realiza concurso público desde 2010 e que praticamente 50% da mão de obra que ingressou no último concurso deixou o DNPM, além da redução do número de servidores com as aposentadorias no período, fica impossível o atendimento às demandas relativas à lavra autorizada que vêm crescendo anualmente. Aliadas a essa realidade, temos ainda as crescentes demandas externas que contemplam solicitações e requisições de outros órgãos de controle, como MPF, AGU, FATMA, DPF e Justiça Federal, acarretando em novas atividades de fiscalização específica para identificação e apuração de atividades de mineração ilegais no estado de Santa Catarina, e toda a instrução processual resultante. (Citação da ANM no relatório da CGU)</i>	2015

CGU	Relatório nº 201503634	<p>LIMITAÇÕES, RESTRIÇÕES, IMPEDIMENTOS INTERNOS E EXTERNOS (Informações repassadas pela Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento da Mineração (DIPLAM) do DNPM): Os resultados alcançados até o momento demonstram o potencial da coordenação de sustentabilidade da mineração tanto na solução de problemas inerentes a pequena mineração quanto na atuação junto a outros órgãos. No entanto, alguns desafios devem ser vencidos para que essa atuação seja mais completa. Destacamos como aspectos que têm afetado o nosso desempenho: 1 - Falta de pessoal. 5 - Priorização das atividades de fiscalização e outorga de títulos minerários (DIFIS/DGTM) e arrecadação de tributos/taxas (DIPAR), com desvio de equipes e/ou falta de pessoal nas superintendências do DNPM, além das transferências de pessoal originalmente alocado nas atividades em cada superintendência</p>	20
		<p>A DGADM exemplifica que atividades como folha de pagamento, execução orçamentária e financeira correm o risco de serem paralisadas por falta de pessoal, pois estão sob a responsabilidade de poucos servidores que poderão se aposentar em 2016 e o Órgão não possui outros servidores aptos para os substituírem.</p>	
		<p>LIMITAÇÕES, RESTRIÇÕES, IMPEDIMENTOS INTERNOS E EXTERNOS – FATORES INTERVENIENTES (DNPM): As dificuldades encontradas pela ação desde sempre foram falta de pessoal disposto a trabalhar com os projetos e o excesso de serviço nas Superintendências que acabam ocupando o tempo dos servidores com funções que exigem prazo, tais como demandas do Ministério Público e denúncias em geral, além de contingenciamentos de recursos, o que nos fez rever o modo de atuação para o PPA 2016-2019.</p>	
		<p>A DGADM exemplifica que atividades como folha de pagamento, execução orçamentária e financeira correm o risco de serem paralisadas por falta de pessoal, pois estão sob a responsabilidade de poucos servidores que poderão se aposentar em 2016 e o Órgão não possui outros servidores aptos para os substituírem.</p>	
		<p>Questionada sobre o motivo da ausência, a Unidade respondeu que a inexistência de sistemas, a falta de mão de obra e sistematização de rotinas para a execução desta atividade são as causas principais para o seu descumprimento.</p>	
		<p>Recomendação 7: Que a Autarquia envie maiores esforços junto ao MME e ao MPOG no sentido de obter a autorização para a realização de concurso público urgentemente e, caso não obtenha êxito, discutir uma solução paliativa de curto prazo no sentido de evitar o colapso administrativo do Departamento.</p>	
CGU	Relatório nº 201503634	<p>Recomendação 15: Após a realização do concurso público ou outra solução adotada para a questão do quadro atua de pessoal do DNPM, que seja readequado os quadros de servidores das Superintendências com deficiência de servidores, visando cumprir suas atividades institucionais. Caso não tenha êxito com o concurso público, o DNPM deverá realizar gestões junto ao MPOG no sentido de viabilizar ao menos a disponibilização ao utilizar servidores de carreira transversal daquele Ministério (Analistas de Infraestrutura) para exercício descentralizado no DNPM até que se tenha condições para a realização do concurso público. E, por fim, caso ainda não tenha êxito com as alternativas anteriores, o DNPM deve gestionar junto ao MPOG no sentido de obter a autorização para a contratação temporária, por tempo determinado, conforme estabelece a Lei nº 8745/93, demonstrando o excepcional interesse público.</p>	20
		<p>“A situação da força de trabalho da Autarquia já foi diagnosticada por meio de auditorias (interna e externa) como escassa diante de suas atividades. Esta situação foi apontada em 2014 através de um levantamento de necessidades de pessoal promovido junto às diretorias. O trabalho subsidiou o pedido de autorização de concurso público encaminhado ao Ministério de Minas e Energia através do Ofício 89/DIRE de 20/05/2014. Até o momento não houve resposta.” (Citação da ANM no relatório da CGU)</p>	
		<p>Conclui aquela DGTM que, apesar da equipe reduzida, tem-se tentado executar de maneira satisfatória o máximo de atividades de sua competência, porém, se não houver, urgentemente, providências para concurso público e recursos orçamentário e financeiro, em conjunto com a informatização, não se vislumbra um futuro promissor para a Autarquia e todo o Setor Mineral.</p>	
		<p>Para que aquela Autarquia possa atender as expectativas do Setor Mineral do país é necessária a recomposição de seu quadro de pessoal necessário ao cumprimento de suas competências institucionais, daí a necessidade de se buscar alternativas urgentes (o instituto do concurso público, o serviço descentralizado de carreiras transversais do MPOG e até a contratação temporária, por excepcional interesse público, conforme a Lei nº 8745/93), junto aos órgãos competentes evitando-se um possível colapso administrativo da Autarquia.</p>	
		<p>Quanto a esse assunto, vale mencionar o conteúdo da NOTA TÉCNICA Nº 27/DIPEP/CRH/CGA/CGADM, que embasou as motivações e justificativas para subsidiar solicitação de concurso público para recomposição do quadro de servidores do DNPM, elaborada no primeiro quadrimestre de 2014, informa que o quadro de servidores do DNPM conta com um percentual elevado de servidores que recebem o Abono de Permanência, totalizando 306 servidores que, a qualquer momento, podem se aposentar e que a área administrativa do DNPM possui praticamente um terço desses servidores em condições de se aposentar, colocando o Órgão na eminência de um colapso administrativo. No tocante às Superintendências, a referida NOTA informa, ainda, que os estados de Goiás e Paraná possuem um percentual elevado de servidores recebendo o Abono Permanência.</p>	

CGU	Relatório nº 201503634	<p><i>Recomendação 9: Mediante concurso público, dotar a Unidade de Auditoria Interna - AUDIN da estrutura adequada para o desempenho de suas atribuições, com o quantitativo de pessoal compatível com a natureza e a quantidade de atividades desenvolvidas.</i></p> <p><i>Para que a auditoria interna consiga uma boa performance, ou seja, ser proativa e atue preventivamente, faz-se necessário aumentar o quantitativo de pessoal, pois a estruturação da equipe de Auditoria Interna é condição fundamental para a eficiência e eficácia dos trabalhos, uma vez que as avaliações dependem da correta decodificação de percepções sobre diferentes assuntos, quais sejam: pessoal, logística, controles, processo de gestão administrativa, entre outros, o que demandaria um mínimo de 12 (doze) servidores para exercer as atividades de auditoria, que poderá ser obtido, caso seja autorizado o concurso público para o DNPM solicitado em maio/2014.</i></p> <p><i>Diante da precariedade do quadro de recursos humanos e considerando o novo cenário (nova legislação mineral) que se apresenta ao Setor Mineral do País, repercutindo diretamente na relação da demanda por serviços públicos de excelência e sua prestação, destacamos a importância de realização de concurso público, visando a recomposição da força de trabalho, buscando-se manter em níveis satisfatórios e condizentes, os avanços já alcançados e reconhecidos pela sociedade na gestão da mineração brasileira por aquela Autarquia.</i></p>
	Relatório de Avaliação 824722	<p><i>Quanto à insuficiência no quantitativo de servidores para atender a demanda da Agência, verifica-se que o assunto já era de amplo conhecimento, uma vez que há registros em documentos formais da GTGS e do Ministério de Minas e Energia-MME que relatam deficiência de servidores de TI na ANM. Portanto, o ingresso de novos servidores especializados em TI é imperativo e urgente, a depender de um levantamento de necessidades por parte da GTGS em alinhamento com o Planejamento Estratégico da ANM e constante do PDTIC.</i></p> <p><i>“... - O período do PDTIC 2017-2019 coincidiu com o período em que a Autarquia passou por uma transformação de DNPM para ANM, fazendo com que muitos gestores e unidades organizacionais da época do DNPM fossem substituídos, sendo necessário assim o cancelamento de alguns projetos; - Falta de recursos orçamentários principalmente nos anos de 2017 e 2018; - Carência de recursos humanos na área de tecnologia da informação da Autarquia; (Citação da ANM no relatório da CGU)</i></p> <p><i>As ausências no Relatório de Gestão foram causadas pela priorização das entregas do exercício, apesar de a instituição possuir recursos escassos e problemas herdados da época do DNPM que dificultam a governança e a gestão e representam desafios a superar.</i></p> <p><i>Continua redução de pessoal que fragiliza a continuidade das atividades finalísticas da ANM, atenuadas por capacitações, desterritorialização e pontuais reforços de servidores;</i></p>
TCU	Lista de Alto Risco na Administração Pública Federal 1ª. Edição	<p><i>Estruturação da Agência Nacional de Mineração</i> [...] <i>O Tribunal de Contas da União (TCU) reconheceu que a estrutura inadequada do então DNPM causava falhas no planejamento, na regulação e na fiscalização do setor minerário, acarretando prejuízos à arrecadação e sociedade. Com efeito, já em 2011, recomendou a reestruturação do departamento, tendo em vista a insuficiência de materiais, tecnologia da informação e recursos humanos.</i> [...] <i>Ao analisar o grau de estruturação e institucionalização da nova agência, no entanto, o TCU ainda identificou deficiências relevantes... Entre as principais falhas apontadas, estão: deficit de pessoal – em 2021, a agência contava com, apenas, 38 servidores para a fiscalização de 911 barragens, conforme o III Relatório Anual de Segurança de Barragens de Mineração de 2021;</i></p>
TCU	Acórdão 2.914/2020	<p><i>determinar à Agência Nacional de Mineração:</i></p> <p><i>i. com fundamento no art. 43, inciso I, da Lei 8.443/1992 c/c o art. 250, inciso II, do Regimento Interno do TCU, e no art. 3º, § 2º, inciso I, alínea 'c', da Lei 13.848/2019, que apresente ao TCU, no prazo de até 180 dias, estudo fundamentado sobre a necessidade de redimensionamento e de alterações em seu quadro de pessoal considerando o elevado percentual de servidores aptos a se aposentar e as novas competências institucionais típicas de agências reguladoras incorporadas com a edição da Lei 13.575/2017, com vistas a solucionar as deficiências no quadro técnico de pessoal da ANM, reiteradamente constatadas por este Tribunal desde 2011 (parágrafos 70 a 99) ;</i></p> <p><i>Em relatório objeto do Acórdão nº 2914/2020, explicou o ministro relator Aroldo Cedraz:</i></p> <p><i>“Verificou-se que a estrutura quantitativa de pessoal herdada do antigo DNPM pela ANM, que já era deficiente, não recebeu incrementos após o advento de 17 novas competências e atribuições afetas à regulação, fiscalização, normatização e transparência, além da competência de decidir sobre requerimentos de lavra e da outorga das concessões de lavra das substâncias minerais”. (grifo nosso)</i></p>

Vale registrar que a Lei nº 11.046, de 27 de dezembro de 2004, que dispõe sobre a criação de carreiras e do Plano Especial de Cargos do então DPNM, criou 1.200 cargos para a instituição, prevendo, ainda, que os cargos vagos e os que vagassem do plano especial de cargos seriam transformados em cargos da carreira efetiva. Dessa forma, no final de 2023, apesar da ANM contar com 2.033 vagas, apenas 695 encontravam-se ocupadas.

5. III. IMPLEMENTAÇÃO E CRONOGRAMA

Atividade	Prazos (a contar da autorização)
Contratação da empresa responsável pela realização do concurso público	60 dias
Publicação do edital de abertura do concurso público	180 dias

Homologação do resultado final do concurso público	360 dias
Solicitação de autorização para provimento das vagas	360 dias

6. IV. IMPACTO EM POLÍTICAS PÚBLICAS

A participação da ANM no PPA 2024-2027 está relacionada ao Programa 3102 Mineração Segura e Sustentável, sob responsabilidade do Ministério de Minas e Energia – MME, coordenado pela Secretaria de Geologia, Mineração e Transformação Mineral – SGM. O Programa alinha-se ao **Objetivo Geral** de Criar, no setor mineral brasileiro, um ambiente orientado para a sustentabilidade, a transição energética, a segurança do público e a atratividade aos investimentos.

O Programa tem um conjunto de indicadores e entregas, vinculados a objetivos específicos, sendo eles:

- **Objetivo Específico 040:** Aumentar a segurança da mineração para a sociedade brasileira: **Entrega 1-** Sistema Integrado de Gestão de Barragens de Mineração 2.0 e **Entrega 2-** Plataforma de fiscalização responsiva (FIRMINA)
- **Objetivo Específico 044:** Estimular a adoção de práticas sustentáveis no setor mineral brasileiro: **Entrega 3-** Plano de fechamento de mina fiscalizados
- **Objetivo Específico 045:** Criar um ambiente orientado para a atração de investimentos em pesquisa, produção e transformação mineral: **Entrega 4-** Outorgas de títulos requerimentos de pesquisa automatizadas; **Entrega 5-** Tempo de análise de requerimentos de lavra reduzido; e **Entrega 6-** Áreas para pesquisa e produção mineral ofertadas.
- **Objetivo Específico 046:** Ampliar as reservas de minerais estratégicos para a transição energética: **Entrega 7-** Áreas para pesquisa e produção de minerais estratégicos para a transição energética ofertadas
- **Objetivo Específico 049:** Ampliar o suprimento de insumos minerais estratégicos para a segurança alimentar: **Entrega 8 -** Áreas para pesquisa e produção de insumos minerais para segurança alimentar ofertadas
- **Objetivo Específico 051:** Melhorar as condições socioeconômicas de municípios mineradores e afetados: **Entrega 9 -** Adimplência referente ao pagamento CFEM aumentada; **Entrega 10 -** Transparência na aplicação dos recursos da CFEM ampliada; e **Entrega 11-**Parcerias com entes municipais para aprimoramento da gestão e aplicação dos recursos da CFEM implementadas

Além dos itens listados acima, existem as Medidas Institucionais Normativas que é o conjunto articulado de atos normativos, de gestão e de planejamento que contribuem de forma decisiva para a expansão sustentada de investimentos públicos e privados no Brasil. As medidas vinculadas a ANM são:

- Estruturação da Agência Nacional de Mineração
- Resolução para aperfeiçoamento das normas relativas ao descarte de rejeitos/estéreis em pilhas.
- Resolução para definição de uma matriz de nível de conformidade dos empreendimentos minerários no país.
- Resolução para normatizar o mapeamento e a classificação de minas abandonadas no país.
- Revisão dos normativos e ações para a ampliação da transparência na aplicação dos recursos da CFEM.
- Revisão dos marcos normativos relacionados aos passivos da mineração.

7. V. IMPACTO ORÇAMENTÁRIO E FINANCEIRO

A projeção de impacto encontra-se detalhadamente discriminada em documentos específicos, juntados a este processo.

8. VI. ANÁLISE

Desde sua criação, a ANM encaminha, anualmente, processos com pedido de concurso para recomposição de sua força de trabalho, nos termos e prazos estabelecidos pela legislação vigente. Entretanto, à exceção do pedido de concurso público para a área de Segurança de Barragens, decorrente da Ação Judicial nº 1005310-84.2019.4.01.3800, os demais processos foram concluídos sem análise de mérito, face ao contexto político e econômico do país, à época.

Vale registrar que, no último pedido de concurso encaminhado pelo então DNPM, no ano de 2018 (processo Sei nº 48400.701646/2018-69), foi apresenta a seguinte tabela de solicitação de vagas:

Denominação do cargo	Quantidade de vagas solicitadas para Concurso/2019
Especialista em Recursos Minerais	290
Técnico em Atividades de Mineração	135
Analista Administrativo	118
Técnico Administrativo	55
TOTAL	598

Dessa forma, como consta nos pedidos de concurso apresentados nos últimos primeiros anos da ANM (2019-2022):

Todavia, ciente do contexto político-econômico pelo qual passa o país e na perspectiva de buscar um alinhamento com as diretrizes de Governo, sem, contudo, comprometer o alcance das atividades-fim para a qual foi criada, a ANM realizou estudo, a fim de priorizar os cargos mais essenciais para cumprimento de sua missão.

No processo de priorização, foram utilizados os seguintes critérios:

a) foco nas atividades finalísticas, uma vez que, na área Administrativa, há ações sendo discutidas e encaminhadas no Governo que podem ajudar a suprir o déficit de pessoal (movimentações via Portaria nº 193, de 3 de julho de 2018, por exemplo);

b) estruturação de corpo técnico na área regulatória: a instituição precisa fortalecer sua estrutura regulatória para se consolidar como Agência Reguladora e assumir o novo arranjo institucional que esse modelo requer; para isso, há conhecimentos / formações não disponíveis, de forma suficiente, na instituição, mas que precisam ser incorporados como ativo permanente; c) priorização de cargos que tenham impacto nas seguintes frentes: atração de investimentos para o país; geração de emprego e renda; aumento da arrecadação; segurança da sociedade.

Os pedidos de concurso apresentados nesse período não atendiam, portanto, à real necessidade de pessoal da ANM, mas buscavam suprir uma demanda mínima, crítica, para permitir que a Agência não tivesse interrupção na realização de suas atividades básicas. Tais pedidos focavam em um quantitativo mínimo de 150 (cento e cinquenta) vagas de Especialista em Recursos Minerais, a partir dos critérios de priorização acima expressos.

No ano de 2023, a ANM, partindo do quantitativo mínimo acima descrito, apresentou uma atualização desse número, considerando:

- a perda de pessoal acumulada desde a insinuação da Agência;
- novos ganhos de atribuições em função de normativos publicados, sem que ANM tenha recebido os recursos necessários para exercê-los;
- a demanda da área administrativa, que não foi contemplada nos pedidos anteriores, face as restrições impostas pelo Governo, à época.

Para o ano de 2024, será atualizado o pedido de 2023, considerando a projeção de perda de pessoal neste ano.

Cada um desses itens será pormenorizado a seguir.

Cumpramos registrar, preliminarmente, que a ANM, no ano de 2022, participou do projeto-piloto de Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT), promovido pelo então Ministério da Economia. Como resultado, a Agência foi capacitada na metodologia preconizada pelo Órgão Central e tem acesso ao sistema adotado pelo Poder Executivo Federal. Integra o Plano Executivo da Superintendência de Desenvolvimento e Gestão Estratégica de Pessoas (SGP) a ampliação desse projeto-piloto nas unidades da ANM.

No entanto, considerando os prazos legais para submissão de pedido de concurso e a criticidade da escassez de pessoal na ANM, não será possível aguardar a conclusão do DFT para apresentar o presente pedido de concurso.

9. VI. PEDIDO MÍNIMO + PERDA DE PESSOAL ACUMULADO NOS ÚLTIMOS 5 ANOS

Como previamente exposto, os pedidos de concurso apresentados nos anos de 2019 a 2022 demandaram um quantitativo mínimo de 150 (cento e cinquenta) Especialistas em Recursos Minerais, buscando evitar a paralisação das atividades essenciais da Agência.

Sobre esse número, vale registrar que:

- a ANM possui um passivo de cerca de 35.000 processos de outorga de títulos (concessões, licenciamentos, permissões de lavra garimpeira e registro de extração) pendentes de análise;
- a instituição dispõe menos de 100 técnicos para analisar estes processos, parte deles acumulando atividades de fiscalização;
- com a força de trabalho atualmente disponível, considerando a quantidade média de títulos outorgadas nos últimos 12 anos e a entrada de novos requerimentos a cada ano, seria necessário mais de 160 anos para zerar a análise do passivo, com tendência de agravar esta projeção face à perda de servidores que estão em abono de permanência;
- a Agência é responsável pela fiscalização de cerca de 39 mil áreas tituladas nos diferentes regimes de lavra e 86 mil alvarás de pesquisa;
- com a força de trabalho hoje disponível, a ANM consegue desenvolver cerca de 1.100 ações de fiscalização por ano, o que corresponde a apenas cerca de 1,3% das áreas com títulos de lavra.

Trata-se, portanto, de uma demanda inicial que tinha o condão de permitir a continuidade das ações básicas de gestão do patrimônio mineral brasileiro, o que tem impacto na segurança das sociedades afetadas pela mineração, bem como na geração de riquezas para o país.

Sobre esse último aspecto, destaca-se que o potencial de geração emprego para uma mineração de ferro de médio porte se inicia em 200 empregos diretos, podendo superar os 3.000 postos de trabalho para minerações de grande porte. O Instituto Brasileiro de Mineração – IBRAM estima que, para cada emprego direto criado na mineração, 13 postos de trabalho são abertos indiretamente em outros setores.

Somada a essa demanda mínima, apresentada em 2019, a Agência precisa crescer a perda pessoal acumulada no período, conforme consta na tabela apresentada no item II desta Nota Técnica, além de inserir quantitativo que compense o ganho de atribuições legais acumulado desde 2010, conforme será apresentado a seguir.

10. V.II GANHOS DE NOVAS ATRIBUIÇÕES LEGAIS

Com a edição da Lei nº 13.575, de 26 de dezembro de 2017, 17 novas competências foram atribuídas à ANM, além daquelas herdadas do extinto DNPM. Adicionalmente, com a publicação da Lei nº 14.514, de 29 de dezembro de 2022, duas novas competências foram atribuídas à Agência, totalizando, assim, 19 novas competências desde sua criação.

Cabe ressaltar, também, que, além das competências formalmente incluídas no rol do parágrafo 2º da Lei nº 13.575/2017, novas responsabilidades foram atribuídas à ANM desde 2017, a exemplo dos dispositivos incluídos nos artigos 13, 15 e 17 de sua lei de criação, das várias alterações de regras no recolhimento e distribuição da CFEM introduzidas pela Lei nº 13.540, de 18 de dezembro de 2017, e pela Lei nº 14.514, de 29 de dezembro de 2022, e dos dispositivos decorrentes da regulamentação do Código de Mineração, atualizada por meio do Decreto nº 9.406, de 12 de junho de 2018.

A seguir, as principais novas competências e atribuições da ANM são detalhadas, de acordo com sua pertinência temática.

11. V.II.I REGULAÇÃO DO SETOR MINERAL BRASILEIRO

Ponto principal que distingue a ANM do extinto DNPM, a finalidade de promover a regulação do setor mineral brasileiro, prevista no artigo 1º da Lei nº 13.575/2017, foi traduzida numa série de dispositivos ao longo do referido texto legal; adicionalmente, com a edição da Lei nº 13.848, de 25 de junho de 2019 (Lei Geral das Agências), a ANM passou a incorporar dispositivos adicionais de governança regulatória relacionadas ao processo decisório e controle social.

A título de exemplo, listamos, a seguir, algumas das novas atribuições relacionadas ao tema *regulação* previstas na Lei 13.575/2017:

- Obrigatoriedade de adoção de Análise de Impacto Regulatório (AIR): tal atribuição é plasmada no artigo 15 da lei de criação da ANM e, até a edição da Lei Geral das Agências, em 2019, a ANM era a única agência reguladora a ter a obrigatoriedade da adoção de AIR expressa em lei:

"Art. 15. A adoção das propostas de alterações de atos normativos de interesse geral dos agentes econômicos será, nos termos do regulamento, precedida da realização de Análise de Impacto Regulatório (AIR), que conterá informações e dados sobre os possíveis efeitos do ato normativo."

- Atuação na defesa da concorrência no setor de mineração: tal competência é listada no inciso XXIV do art. 2º da Lei 13.575/2017, e constitui mudança de paradigma na atuação da ANM, ensejando necessidade de capacitação do corpo técnico da ANM no tema e definição de procedimentos para balizar a atuação da Agência no monitoramento dos mercados das diferentes substâncias minerais.

"XXIV - fomentar a concorrência entre os agentes econômicos, monitorar e acompanhar as práticas de mercado do setor de mineração brasileiro e cooperar com os órgãos de defesa da concorrência, observado o disposto na Lei no 12.529, de 30 de novembro de 2011, e na legislação pertinente;"

- Adoção de Processo de Participação e Controle Social (PPCS): peça fundamental na governança regulatória das agências reguladoras, a adoção de PPCS é imprescindível para a legitimidade dos atos praticados pela ANM na regulação do setor mineral. Nesse sentido, além dos dispositivos relacionados na Lei Geral das Agências, a lei de criação da ANM prevê os seguintes:

"Art. 12. Os atos normativos da ANM que afetarem, de forma substancial e direta, direitos de agentes econômicos do setor de mineração deverão ser acompanhados da exposição formal dos motivos que os justifiquem e ser submetidos a consulta ou a audiência pública."

"Art. 13. A ANM, por meio de resolução, disporá sobre os processos administrativos em seu âmbito de atuação, notadamente sobre:

(...)

IV - hipóteses e critérios para realização de consulta pública e audiência pública para os atos normativos da agência;"

Adicionalmente, a Lei nº 13.575/2017, a Lei nº 13.5401/2017 e o Decreto nº 49.406/2018 listam diversos temas a serem regulamentados pela ANM, muitos, inclusive, com previsão de prazos para tal.

Em 2019, quando do efetivo início da atuação da Agência, após sua instalação em dezembro de 2018, a equipe da então Superintendência de Regulação e Desenvolvimento da Mineração mapeou mais de 100 temas com previsão legal para regulamentação pela ANM.

Ressalta-se que a regulamentação de cada tema inserido na Agenda Regulatória da ANM demanda composição de equipe especializada no assunto e com domínio das ferramentas necessárias ao desenvolvimento de AIR. Tais equipes não têm dedicação exclusiva para o desenvolvimento do processo regulatório, dividindo suas horas de trabalho com outras atividades de rotina da ANM.

12. V.II.II DISPONIBILIDADE DE ÁREAS E MEDIAÇÃO DE CONFLITOS

A disponibilidade de áreas consiste em processo para seleção de interessados em prosseguir no desenvolvimento de projetos de mineração nas fases de pesquisa ou lavra que, por diferentes motivos, voltaram ao portfólio da ANM e, portanto, não estão sujeitos ao direito de prioridade.

Até a edição do Decreto nº 9.406/2018, o procedimento para seleção de investidores era marcado por critérios subjetivos baseados na seleção da melhor proposta técnica, e os processos de trabalho associados eram morosos e onerosos, com índices de judicialização superiores aos observados no modelo atual.

Com o novo regulamento do Código de Mineração, foi criado o lastro normativo para a adoção de critérios objetivos para seleção de interessados e estabeleceu-se processo de oferta pública prévia do direito de requerer determinada área seguida de leilão eletrônico nos casos em que há mais de um interessado em determinada poligonal.

Tal procedimento possui diversas vantagens em relação ao modelo anterior; entretanto, a despeito da economicidade e agilidade obtidos com a adoção da nova sistemática, ainda é necessário esforço considerável na depuração das mais de 60 mil áreas potenciais para serem colocadas em disponibilidade, bem como na gestão do Sistema de Oferta Pública e Leilão de Áreas (Sople), aplicação por meio da qual todo o processo da nova disponibilidade é conduzido.

Outro conjunto de competências atribuídas à ANM, quando da sua criação, foi a atuação da Agência na mediação, conciliação e decisão sobre conflitos entre os agentes da atividade de mineração, conforme disposto no inciso XIV do artigo 2º e no artigo 17 da lei de criação da Agência.

13. V.II.III ARRECADAÇÃO DA CFEM

A Compensação Financeira pela Exploração de Recursos Minerais (CFEM) corresponde ao *royalty* da mineração e constitui um dos principais mecanismos para retorno à sociedade de parte das vantagens auferidas pelos titulares de direitos minerários com a exploração dos recursos minerais da União.

As principais regras para arrecadação e distribuição da CFEM estão previstas na Lei nº 7.990, de 28 de dezembro de 1989, e na Lei nº 8.001, de 13 de março de 1990. A partir de 2017, várias alterações no recolhimento e distribuição da CFEM foram realizadas, notadamente pela edição da Lei nº 13.540, de 18 de dezembro de 2017, e, mais recentemente, pela Lei nº 14.514, de 29 de dezembro de 2022.

Tais mudanças resultaram na criação de novas demandas de trabalho ao corpo técnico da ANM, seja pela necessidade de elaboração de regulamentação, estruturação e condução novos processos de trabalho ou desenvolvimento e gestão e sistemas informatizados. A seguir, são listadas as principais novas atribuições criadas a partir das alterações nos normativos da CFEM.

- **Mudanças na base de cálculo da CFEM:** com a sanção da Lei 13.540/2017, a base de cálculo ganhou expressiva complexidade com a inserção do beneficiamento de municípios afetados além dos anteriormente beneficiados, os municípios produtores.
- **Criação do valor de referência:** o valor de referência constitui nova abordagem para definição do valor de incidência das alíquotas da CFEM quando o fato gerador constituir o consumo do bem mineral e há impossibilidade de determinação de preço local, regional, nacional ou internacional. Tal inovação implica não apenas na regulamentação e operacionalização da metodologia, mas, também, na sua revisão periódica, conforme definido no Decreto nº 9.252, de 28 de dezembro de 2017.
- **Criação da figura do município afetado pela atividade de mineração:** a Lei nº 13.540/2017 alterou os percentuais de distribuição da CFEM previstos na Lei nº 8.001/1990, incluindo 15% para o Distrito Federal e os Municípios quando afetados pela atividade de mineração e a produção não ocorrer em seus territórios. Tal inovação representou necessidade de desenvolvimento de metodologia para identificação dos municípios afetados e para o cálculo do montante a ser destinado a cada um, conforme situações definidas na lei, bem como adaptação de sistemas da ANM. Ressalta-se ainda a necessidade de REVISÃO ANUAL da metodologia, conforme disposto na Lei nº 14.514/2022.
- **Instituição do Cadastro Nacional de Estruturas de Mineração:** A Lei nº 14.514/2022 alterou a Lei nº 8.001/1990 atribuindo à ANM a obrigação de instituir e gerir o Cadastro Nacional de Estruturas de Mineração:

"Art. 2º

§ 16. A ANM deverá instituir e gerir o cadastro nacional de estruturas de mineração, que registrará as pilhas de estéril, as barragens de rejeitos e as instalações de beneficiamento de substâncias minerais, bem como as demais instalações previstas no plano de aproveitamento econômico."

14. V.II.IV MINERAIS NUCLEARES

A Lei nº 14.514/2022 inseriu duas novas competências no rol do artigo 2º da lei de criação da ANM, as quais reproduzimos a seguir:

"Art. 2º - XXXVIII - regular, normatizar, autorizar, controlar e fiscalizar as atividades de pesquisa e lavra de minérios nucleares no País, exceto em relação às questões de segurança nuclear e proteção radiológica, observado o disposto no art. 6º da Lei nº 14.222, de 15 de outubro de 2021;

Art. 2º - XXXIX - fiscalizar os titulares de concessões de lavra quanto à ocorrência de elementos nucleares."

Com as novas competências, a ANM passa a ser responsável pela gestão da atividade de mineração de minérios nucleares, cujo monopólio estatal foi flexibilizado pela norma de 2022, com isso, a partir desse ano, toda a gestão do ciclo de vida de empreendimentos de pesquisa ou lavra de minérios nucleares passa a ser responsabilidade da Agência, demandando profissionais qualificados no assunto no corpo técnico da ANM para que sua atuação se dê de forma eficaz.

15. V.II.V OUTORGA DE TÍTULOS MINERÁRIOS

A Lei nº 13.575/2007 introduziu, também, novas competências à Agência na área de outorga e gestão de títulos minerários, conforme reproduzido a seguir. Dentre as novas atribuições, destaca-se a competência para outorgar concessões de lavra que objetivem as substâncias minerais previstas no artigo 1º da Lei nº 6.567/1978, ato anteriormente realizado pelo Ministério de Minas e Energia.

“Art. 2º

(...)

XV - decidir sobre direitos minerários e outros requerimentos em procedimentos administrativos de outorga ou de fiscalização da atividade de mineração, observado o disposto no art. 3º desta Lei;

(...)

XVII - expedir os títulos minerários e os demais atos referentes à execução da legislação minerária, observado o disposto no art. 3º desta Lei;

XVIII - decidir requerimentos de lavra e outorgar concessões de lavra das substâncias minerais de que trata o art. 1º da Lei no 6.567, de 24 de setembro de 1978;

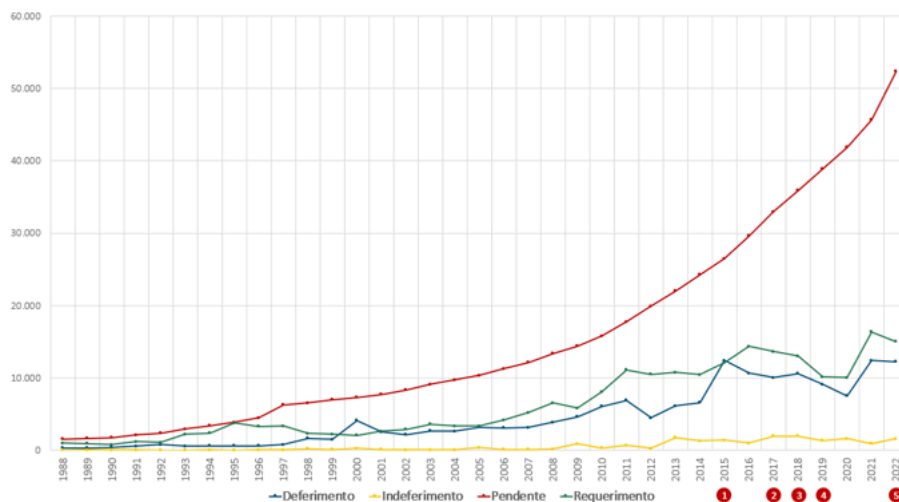
XIX - declarar a caducidade dos direitos minerários, cuja outorga de concessões de lavra seja de sua competência;

(...)

XXI - aprovar a delimitação de áreas e declarar a utilidade pública para fins de desapropriação ou constituição de servidão mineral;”

16. V.II.VI. CRESCIMENTO DO SETOR MINERAL BRASILEIRO

Além do ganho de novas competências e atribuições, a demanda por força de trabalho na ANM é impactada pelo crescimento do setor mineral nos últimos anos, conforme pode ser observado nos indicadores listados a seguir, que evidenciam o aumento no número de títulos outorgados e no valor da produção mineral brasileira:



DIMENSIONAMENTO DA ÁREA FINALÍSTICA

Considerando os aspectos acima apontados (pedido mínimo + perda de pessoal acumulada + ganho de novas atribuições), apresenta-se o seguinte dimensionamento de necessidade de pessoal para a área finalística da ANM.

Na construção do dimensionamento, foram considerados os seguintes dados dos principais processos desenvolvidos por cada Superintendência finalística: estimativa de entrante anual, passivo, força de trabalho disponível, tempo médio de análise e eventuais prazos máximos para conclusão de análises / entrega do passivo.

A partir desses dados, foram calculados: tempo necessário para zerar o passivo na situação atual (em anos), (a) número ideal de servidores para tratar o entrante anual, (b) número de servidores necessários para zerar o passivo e (c) necessidade de pessoal da área, definido como (a) + (b) – número de servidores atual.

• Outorga de títulos minerários

Macro processo de trabalho	Entrante anual	Passivo	Pessoal disponível	Tempo médio de análise (horas)	Prazos máximos (anos)
Gestão de títulos	2.000	4.000	20	16	1
Outorga de títulos	20.000	48.000	70	15	4

Análise recursal	600	1.400	10	8	0,5
------------------	-----	-------	----	---	-----

1. Número ideal de servidores para tratar o entrante anual: 181,46
2. Número ideal de servidores para tratar o passivo: 143,53
3. **Necessidade TEÓRICA adicional de pessoal da área: 225 servidores**

- **Fiscalização da atividade de mineração**

Macro processo de trabalho	Entrante anual	Passivo	Pessoal disponível	Tempo médio de análise (horas)	Prazos máximos (anos)
Fiscalização da lavra	16.000	129.771	37	39	5
Fiscalização da pesquisa	39.000	324.574	38	25	8
Análise recursal	56	467	3	34	1

1. Número ideal de servidores para tratar o entrante anual: 863
2. Número ideal de servidores para tratar o passivo: 1.100
3. **Necessidade TEÓRICA adicional de pessoal da área: 1.885**

- **Regulação**

Macro processo de trabalho	Entrante anual	Passivo	Pessoal disponível	Tempo médio de análise (horas)	Prazos máximos (anos)
Elaboração, implantação, monitoramento e desenvolvimento de projetos da Agenda Regulatória	100	57	7	120	2
Elaboração, implantação, monitoramento e desenvolvimento de projetos da Agenda de ARR	2	2	0	120	4
Gestão de estoque regulatório e de risco regulatório	123	123	2	40	4
Atender demandas internas e externas de informações relacionadas à regulação	240	177	0	8	10
Estudos, projetos e desenvolvimento de aplicativos relacionados a Geoinformação mineral e atendimento de demanda internas e externas	1.044	0	6	24	2
Elaboração de estudos de Economia Mineral	25	20	1	120	1
Plataformas de disponibilização de dados – elaboração e gestão	6	3	1	120	4
Projetos em sistemas e procedimentos	2	2	2	80	4
Demanda internas e externas relacionadas a dados econômicos	120	20	3	3	1

- a. Número ideal de servidores para tratar o entrante anual: 49
- b. Número ideal de servidores para tratar o passivo: 6
- c. **Necessidade TEÓRICA adicional de pessoal da área: 33**

- **Arrecadação e fiscalização de receitas**

Macro processo de trabalho	Entrante anual + potencial	Passivo	Pessoal disponível	Tempo médio de análise (horas)	Prazos máximos (anos)
Parecer com análise das defesas e recursos administrativos	3.534	12.664	4	21,55	5
Fiscalizações de baixa complexidade	805	0	1	90	10
Fiscalizações de média complexidade	569	0	1	180	10

Fiscalizações de alta complexidade	358	0	3	270	10
Demandas da PFE	7.200	3.000	1	4	2
Fiscalização da TAH/Direito Minerário	10.000	5.000	4	2	1
Fiscalização da Multa da TAH/Direito Minerário	10.000	6.484	6	4	1
Notificação das Multas da Fiscalização	6.000	1.000	3	2	1
Defesas Administrativas	1.200	800	2	8	2
Análise de Parcelamentos	4.900	0	2	2	0
Baixa de crédito	-	685	-	0,25	1
CADIN	400	60	-	0,25	1
Compensação CFEM	100	165	-	0	1
Retificação de pagamentos CFEM	60	56	-	0,25	1
Conciliação	400	190	-	0,25	1
Conversão em renda simples	2.000	399	-	0,6	1
Conversão em renda complexa	600	702	-	1,5	1
Ressarcimento (demais receitas)	600	484	-	0,25	1
Sistemas	400	815	-	120	1
Atendimentos a órgãos externos	600	444	-	4	1

1. Número ideal de servidores para tratar o entrante anual: 286,21
2. Número ideal de servidores para tratar o passivo: 109,35
3. **Necessidade TEÓRICA adicional de pessoal da área: 302**

- **Ordenamento mineral e disponibilidade de áreas**

Macro processo de trabalho	Entrante anual	Passivo	Pessoal disponível	Tempo médio de análise (horas)	Prazos máximos (anos)
Processos em disponibilidade de áreas para Oferta Pública e Leilão	10.000	77.100	1	11.088	5
Disponibilidade de áreas anterior a 2016 (habilitação)	0	1.051	5	40	1
Disponibilidade de áreas anterior a 2016 (recursos)	0	490	3	8	1
Tratamento e/ou Leilão de bens apreendidos	3.000	600	1	3	1
Leilão de bens apreendidos	16	15	1	160	1
Mediação de conflitos (TAC, TA) e Solicitações de Bloqueio	300	1.100	1	15	1
	500	-	0	350	1

Processo administrativo de atividades de extração mineral ilegal ou irregular					
Monitoramento de áreas com potencial extração de lavra ilegal	600	-	0	4	1
Atendimentos a órgãos externos	500*	300	-	4	1

(*) Estima-se que este número seja **subdimensionado**, sendo esses dados solicitados somente de 21/03/2023 a 20/03/2024.

- a. Número ideal de servidores para tratar o entrante anual: 120
b. Número ideal de servidores para tratar o passivo: 48
c. **Necessidade TEÓRICA adicional de pessoal da área: 168**

d.

e. 17. **V.III ÁREA SUPORTE E GESTÃO**

Como exposto anteriormente, a déficit de pessoal na área de suporte e gestão é notável desde a época do DNPM. No último pedido de concurso do Departamento, foi solicitado um total de 173 vagas para cargos de atendimento a esses macroprocessos (118 Analistas Administrativos e 55 Técnicos Administrativos).

De 2019 a 2022, essa demanda foi suprimida dos pedidos de concurso, em razão das restrições impostas, como informado. No entanto, dado o novo momento político-econômico do país, resgata-se a presente demanda, uma vez que o pleno exercício das competências legais da ANM depende de uma estrutura de suporte e gestão que provenha os meios necessários para as atividades fim, como será detalhado nos itens a seguir.

18. **V.III.I ADMINISTRAÇÃO**

Do quadro reduzido de servidores administrativos que a ANM possui atualmente, cerca de 50% possui mais de 60 anos, o que representa uma tendência de agravamento do cenário atual, face à projeção de aposentadorias.

Caso esse quadro não seja revertido com a realização de um novo concurso, diversas atividades administrativas poderão ser paralisadas, cabendo destacar abaixo os principais riscos institucionais:

1. Incapacidade de realizar atividades diárias de execução orçamentária e financeira, gerando impactos diretos no não cumprimento de prazos contratuais e consequentemente geração de multas e outras penalidades a instituição.
2. Incapacidade de realização de procedimentos de licitações e contratações por falta de pessoal, levando a paralização de atividades básicas na prestação de serviços de limpeza e conservação, vigilância, manutenção de veículos relacionados a atividade de fiscalização minerária, aquisição de materiais e equipamentos destinados ao funcionamento da instituição, entre outros.
3. Incapacidade de fiscalização adequada de contratos administrativos com vistas ao cumprimento das exigências contratuais requeridas.
4. Incapacidade de gerenciamento de contratos firmados, bem como as renovações/repactuações necessárias, podendo levar a instituição a perder a prestação de vários serviços.
5. Incapacidade de fazer a gestão adequada de infraestrutura predial da instituição, conforme prevê a legislação, colocando em risco não somente a saúde, mas principalmente a segurança dos usuários desses prédios da ANM.
6. Impacto direto na gestão documental da instituição com deterioração dos acervos documentais e bibliográficos, além de comprometimento de projetos essenciais ao desenvolvimento desta, principalmente os ligados a digitalização de processos minerários, base para aceleração e avanço da ANM.
7. Incapacidade de realizar a gestão contábil conforme prevê os normativos atuais, levando a instituição a ser penalizada futuramente pelos órgãos de controle, principalmente em atos relativos à conformidade contábil.

Diante do exposto, apresenta-se a seguinte demanda de pessoal para a área administrativa:

Área	Analista Administrativo		Técnico Administrativo	
	Formação	Vagas	Formação	Vagas
Gabinete SGA	*	01	-	03
CONINFRA	Eng. Elétrica	02	-	
CONINFRA	Eng. Mecânica	02	-	
CONINFRA	Eng. Seg. Trabalho	01	-	
CONINFRA	Eng. Civil	4	-	
CONINFRA	Arquitetura	01	-	
CONINFRA	-	-	Téc. Edificações	5
CONC	*	7	-	13
COLINC	*	6	-	4
CONDOC	Biblioteconomia	2		

			-	
CONDOC	Arquivologia	1	-	
CONCONT	Contabilidade	8	Téc. Contabilidade	15
CONLOG	*	40	-	80
CONEOF	*	8	-	10
TOTAL		83		130

* Formação em Direito, Administração, Contabilidade ou Economia.

A justificativa detalhada da demanda de pessoal em cada uma das unidades acima apresentadas encontra-se em anexo à presente Nota Técnica.

19. V.III.II TIC

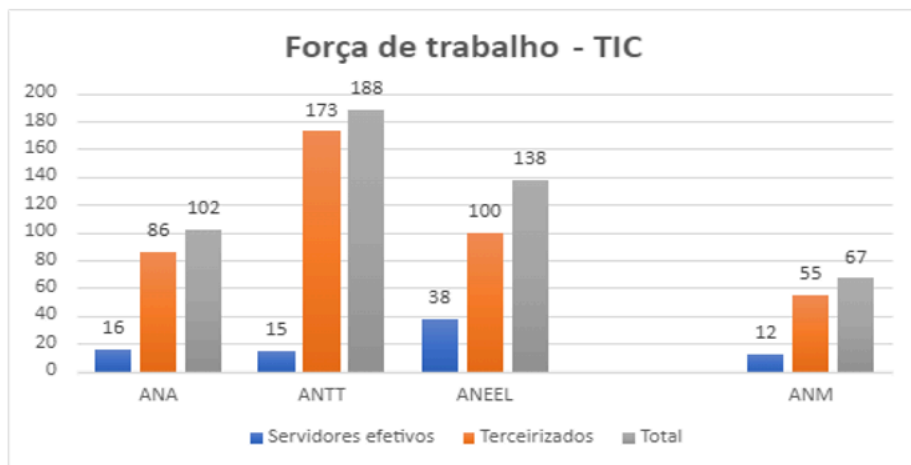
Há tempos as instituições têm buscado o aprimoramento de suas atividades através do uso intensivo de Tecnologia da Informação, o que resulta, sem dúvidas, em resultados positivos, mas, ao mesmo tempo, gera uma dependência cada vez maior das soluções informatizadas.

Ainda, com a evolução da tecnologia em velocidades exponenciais, a complexidade dos ambientes tecnológicos também acompanha essa curva de crescimento, gerando a necessidade de profissionais cada vez mais capacitados para a execução das atividades de gestão e operação destes ambientes.

Na Administração Pública, o cenário não segue comportamento diverso, demandando cada vez mais servidores capacitados para atuarem na área de Tecnologia da Informação, com a peculiaridade de, ao mesmo tempo que devem ter conhecimento técnico especializado, devem atuar seguindo os princípios do Direito Administrativo, zelando pelo cuidado com a coisa pública. Essa ação se materializa nas atividades de gestão exercidas por estes servidores, seja na condução das estratégias institucionais, seja na gestão de contratos firmados pela Administração Pública, não se restringindo a estas.

Nessa linha, importante destacar a atual situação do quadro de pessoal na área de Tecnologia da Informação e Inovação (TIC). A ANM conta com 12 (doze) servidores efetivos na área de TIC, que são responsáveis pela operação e gestão das atividades relacionadas ao desenvolvimento e manutenção de sistemas, assim como da infraestrutura tecnológica que atende toda a agência.

Como exemplo, apresentamos os números referentes à ANA, ANTT e ANEEL para efeito de comparação:



Fonte: Planos Diretores de TIC das Agências Reguladoras citadas

É importante ressaltar que, dos 12 servidores atualmente lotados na unidade de TIC, somente 9 são servidores efetivos da carreira própria da ANM, o que significa que os demais têm a opção de retornarem ou serem requisitados a qualquer momento para os seus respectivos órgãos de origem.

Impende destacar que o último concurso público realizado para a contratação de servidores da área de TIC ocorreu em 2010, o que significa que a ANM não tem conseguido renovar seu quadro de pessoal de forma adequada para acompanhar a evolução tecnológica, levando a autarquia a depender cada vez mais de contratações temporárias e terceirizações, o que pode representar um risco para a continuidade das operações e para a qualidade dos serviços prestados.

Com o aumento das atribuições da ANM, absorvendo temas como minerais nucleares e a gestão da cadeia do ouro, novas necessidades surgiram, especialmente relacionadas à definição e automação de processos de trabalho, ações estas que dependem de sistemas de informação adequados e específicos ao desempenho das atividades. Para que as atividades de construção das ferramentas que possibilitem a automação dos processos e criação dos sistemas de informação necessários, faz-se necessária a atuação constante do corpo de servidores da STI junto às áreas de negócio e às empresas terceirizadas contratadas para o desenvolvimento das soluções.

Para além das questões relacionadas ao processo de transformação digital, a equipe da STI tem como encargo a gestão de todos os contratos que dão suporte às operações da ANM, no que tange aos serviços de TIC, sendo então responsáveis diretamente pela conformidade processual e operacional na execução dos contratos, apurando descumprimento de níveis de serviço, faltas administrativas, entre outros aspectos inerentes à função. Atualmente a STI é responsável por 14 contratos, sendo 5 deles de alta complexidade para a gestão e 8 de média complexidade. Ainda, mister ressaltar que as atribuições de gestão contratual como postas são desproporcionais ao número de servidores públicos aptos à execução, ocasionando sobrecarga dos servidores, competição com a execução das atividades atribuídas por força do regimento interno e que são as necessárias à manutenção das operações da ANM, uma vez que suportam e evoluem todo o ambiente tecnológico da agência.

De forma a propor uma estrutura mínima que possa atender às necessidades da ANM, foi elaborado um estudo acerca da situação de recursos humanos de tecnologia da informação que concluiu pela necessidade de uma equipe com 30 profissionais de tecnologia da informação para a área de TIC da ANM com quantitativo de servidores para atender as necessidades, distribuídos nas seguintes unidades:



Figura 1: Organograma proposto para a área de tecnologia da informação

Unidade	Principais Atividades
Coordenação de Sistemas e Soluções (COSIS)	<ul style="list-style-type: none"> - Coordenação de projetos de desenvolvimento de sistemas finalísticos e administrativos - Coordenação de projetos de manutenção de sistemas finalísticos e administrativos - Gestão de portais - Prospecção de novas tecnologias
Coordenação de Segurança da Informação e Comunicação (COSIC)	<ul style="list-style-type: none"> - Coordenação dos processos e atividades relacionadas à segurança da informação e comunicação no âmbito das TICs - Apoiar na implantação da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) - Coordenação da Equipe de Tratamento de Incidente em Rede de Computadores (ETIR) - Acompanhar a implementação da Política de Segurança da Informação e Comunicações da ANM – POSIC/ANM - Prospecção tecnológica em infraestrutura
Coordenação de Governança de Tecnologia da Informação (COGTI)	<ul style="list-style-type: none"> - Implementar e monitorar os processos de governança de TI - Gestão de Contratos - Acompanhamento de projetos - Secretariar o Comitê de TI (CTI) - Secretariar o Comitê de Segurança da Informação (CSIC)
Coordenação de Infraestrutura e Operação de TI (COOPI)	<ul style="list-style-type: none"> - Coordenação de projetos de operação da infraestrutura de TICs - Gestão de contratos de serviços de infraestrutura e <u>service desk</u> - Gestão dos ativos de rede - Implementação dos mecanismos de segurança da informação - Atividades de suporte ao usuário (<u>service desk</u>) - Planejar e acompanhar o monitoramento da infraestrutura de TI
Coordenação de Planejamento e Projetos (COPRO)	<ul style="list-style-type: none"> - Planejamento das contratações de bens e serviços de TICs - Coordenação de projetos específicos de TICs. - Planejamento dos mecanismos de segurança da informação

Considerando que atualmente, o quadro da área de TIC da ANM conta com 9 servidores efetivos, para que seja possível minimamente fazer frente aos desafios postos, será necessário que o quadro seja **reforçado em 21 servidores, todos de nível superior, com conhecimentos em Tecnologia da Informação**, em especial nas cinco áreas de conhecimento descritas no quadro acima.

20. **V.III.III GESTÃO DE PESSOAS**

Com a implantação da ANM, a Agência precisou investir na profissionalização de seus processos e práticas de Gestão de Pessoas, buscando promover o desenvolvimento institucional, a melhoria do clima organizacional, o fomento à cultura de inovação e os cuidados com a saúde e qualidade de vida dos colaboradores, expostos constantemente a situações de grave estresse ocupacional, dadas os conflitos e riscos inerentes à atividade de mineração.

No entanto, a instituição não dispõe de profissionais com formação adequada para conduzir esses processos de gestão. A única profissional hoje com formação em saúde na unidade é movimentada do INSS, podendo, a qualquer tempo, retornar ao órgão de origem.

Dessa forma, é fundamental que a Agência seja dotada de corpo técnico capaz de conduzir, de forma profissional e legalmente amparada os processos necessários à melhor gestão de sua força de trabalho.

Além disso, a área requer profissionais com formação jurídica específica para contribuir com a melhor gestão e administração do pessoal. Nesse aspecto, destaca-se que ANM é responsável pela gestão do vínculo de mais de 600 empregados públicos, anistiados civis pela Lei nº 8.878, de 11 de maio de 1994.

A melhor gestão desses empregados requer conhecimento específico da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), incluindo competências para realização de cálculos trabalhistas, que não se encontram disponíveis na instituição.

Por fim, registra-se que o aprimoramento dos diversos processos de trabalho, visando o melhor atendimento da legislação vigente, segurança jurídica e atendimento tempestivo à demanda dos servidores já se encontra no limite, face à limitação de pessoal presente e as perdas acumuladas nos últimos anos, diante de aposentadorias até de óbitos na equipe.

Diante do exposto, apresenta-se a seguinte demanda de pessoal para a área de Gestão de Pessoas:

Analista Administrativo		Técnico Administrativo	
Formação	Vagas	Formação	Vagas
Psicologia	02	-	
Pedagogia	02	-	
Assistência Social	01	-	
Direito	03	-	
Administração ou Contabilidade	04	-	

		-	04
Total	12	-	04

21. V.III.IV. ÁREAS DE ACESSORAMENTO DIRETO À DIRETORIA COLEGIADA

Como apontado II, o pedido de concurso apresentado no ano de 2024, atualizado o pedido de 2023, acrescendo do quantitativo de vagas decorrente da previsão de aposentadorias para este exercício.

Todas essas novas vagas solicitadas serão concentradas nas Unidades de Assessoramento Direto à Diretoria Colegiada, que exercem um papel fundamental na gestão e governança da Agência, apresentado grave déficit de pessoal, como será apresentado a seguir.

22. V.III.IV.I. OUVIDORIA

Desde a implantação da ANM, a Ouvidoria atua com apenas um cargo, sendo ele o do próprio Ouvidor. Portanto, compete a este cargo realizar toda a gestão e atividades operacionais do setor, acarretando, muitas vezes, em sobrecarga na pessoa que ocupa esta cadeira.

Com isso, a fim de que a unidade possa atuar com um mínimo de estrutura, é necessária seguinte equipe:

- 01 Analista Administrativo na área de formação de Direito – responsável por atender às demandas de cunho jurídico (dúvidas sobre normativos e suas interpretações), respostas de recursos na Lei de Acesso à Informação e preparação de peças que necessitem conhecimento específico em Direito junto aos órgãos de controle;

- 01 Analista Administrativo na área de formação de Estatística – responsável por elaborar painéis interativos, relatórios de Ouvidoria, avaliar tendências, apontar as prioridades com base nas demandas em Ouvidoria e produzir insumos para todas as áreas da ANM, de acordo com o volume de demandas direcionadas a cada setor de nossa agência;

- 01 Analista Administrativo de qualquer formação superior – responsável por instruir processos de ouvidoria, acompanhar o ouvidor em reuniões, produzir atas, controlar agendas, manter diálogo com os setores da ANM que são demandados em Ouvidoria e responder pela Ouvidoria nas ausências justificadas do ouvidor.

23. V.III.IV.II CORREGEDORIA

A Corregedoria da Agência Nacional de Mineração é a unidade responsável por zelar pela probidade administrativa, fiscalizar as atividades funcionais e a conduta dos servidores da ANM, recebendo denúncias e apurando irregularidades. Possui competência para fiscalizar as atividades funcionais e instaurar processos administrativos disciplinares e de responsabilização em desfavor de entes privados. Compõe o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SisCor), na qualidade de unidade setorial, estando sob a supervisão administrativa da Diretoria Colegiada e sob a supervisão técnica da Controladoria-Geral da União (CGU).

As competências descritas no Regimento Interno da COR/ANM estão em sintonia com as melhores práticas aplicáveis na condução de processos disciplinares, os quais visam ampliar a conduta ética e profissional dos servidores/empregados da ANM. Contudo, a moderna legislação do Regimento da ANM não veio acompanhada da estrutura mínima para que a COR/ANM consiga exercer suas funções.

Para implementação dessa estrutura mínima, faz-se necessário, com a maior brevidade possível, a composição do quadro de servidores da COR/ANM, uma vez que o atual quadro não é suficiente para atender às demandas da Unidade. Nesse sentido, seguem os dados, passivo de processos, os quais justificam a composição da equipe, para atuar de forma eficiente e efetiva, ante as demandas da Corregedoria (denúncias, solicitações da Polícia Federal, Ministério Público Federal, Controladoria Geral da União/CGU, dentre outros atores).



PASSIVO PROCESSUAL

X

QUADRO DE SERVIDORES

CORREGEDORIA	COMPOSIÇÃO PARA MELHOR ATENDIMENTO DAS DEMANDAS	COMPOSIÇÃO ATUAL	RECOMPOSIÇÃO NECESSÁRIA
Corregedor (a)	1	1	0
Especialista em Recursos Minerais - Engenharia de Minas	2	1	1
Especialista em Recursos Minerais - Geologia	2	0	2
Especialista em Recursos Minerais - Auditoria Externa*	2	2	1
Analista Administrativo - Advocacia	2	0	2
Analista Administrativo - Administrativa	6	0	6
Analista Administrativo - Emprego Público	0	1	0
Total	15	5	12

Nota:

* Servidor com processo de remoção para Arrecadação

Justificativa para os Cargos apresentados acima:

Especialista em Recursos Minerais – Engenharia de Minas: O Engenheiro de Minas é servidor essencial na atividade fim da Agência Nacional de Mineração, responsável pelo acompanhamento e fiscalização dos processos Minerários, o que torna esse profissional indispensável na formação dos quadros da COR/ANM, uma vez que a Comissão investiga/apura supostas irregularidades no âmbito da condução de processos minerários.

Especialista em Recursos Minerais – Geologia: O Geólogo é servidor essencial na atividade fim da Agência Nacional de Mineração, responsável pelo acompanhamento e fiscalização dos processos Minerários, o que torna esse profissional indispensável na formação dos quadros da COR/ANM, uma vez que a Comissão investiga/apura supostas irregularidades no âmbito da condução de processos minerários.

Especialista em Recursos Minerais – Auditoria Externa: a Corregedoria tem a competência para instauração e julgamento de processos de responsabilização de entes privados/PAR. A atuação de especialista em contabilidade é vital na condução desses processos, em razão da necessidade análise de balanços patrimoniais e demais documentos essenciais para cálculo e aplicação de multas.

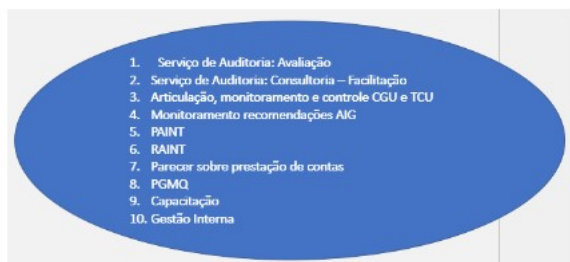
Analista Administrativo – Direito: profissional com atuação inerente aos assuntos correccionais, tanto na área fim, participando das Comissões, quanto na assessoria jurídica.

Analista Administrativo – Qualquer área de formação: Quanto mais diversas as formações das Comissões melhor e mais fundamentado será o relatório. As Comissões de Processos Administrativos exigem formação diversa em razão da Corregedoria realizar apuração/condução de processos em diversas áreas e de servidores regidos por estatutos diferentes: Servidor Público, Empregado Público e Entes Privados.

24. V.III.IV.III AUDITORIA

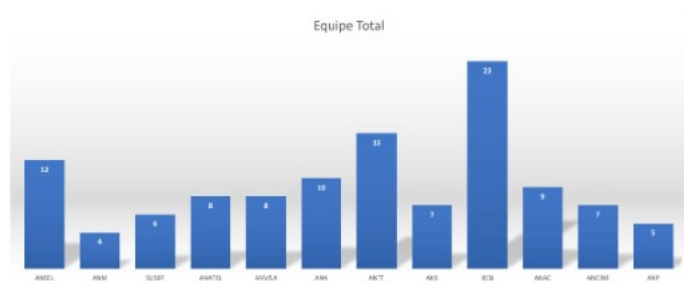
As Auditorias Internas são unidades previstas na estrutura de instituições públicas, cujos recursos devem ser providos pelas próprias instituições para fortalecer a gestão e racionalizar as ações de controle. (https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3591.htm)

De maneira prática, em conformidade com a CGU, órgão de supervisão técnica e orientação normativa das auditorias internas, a Auditoria Interna da ANM deve realizar:



Fonte: Elaboração própria AIG/ANM com base na IN CGU no. 5/2021.

Para o exercício das competências destacadas no quadro anterior, atualmente a ANM conta com 4 colaboradores, sendo um deles a própria auditora. Comparativamente à maioria das agências reguladoras e instituições correlatas (Banco Central e SUSEP), a ANM é a que conta com menor quadro:



Fonte: ANAC – pesquisa de fevereiro de 2024.

Diante do exposto e considerando as justificativas abaixo apresentadas, é solicitado o seguinte quadro de pessoal:

- 1 Especialista em Recursos Minerais, com formação em Engenharia de Minas;
- 1 Especialista em Recursos Minerais, com formação em Geologia;
- 5 Analistas Administrativos, com qualquer área de formação.

Justificativa:

A ANM é a agência reguladora federal mais nova e tem origem no extinto DNPM. Essas premissas situam a agência numa situação de maior exposição a riscos porque, ao mesmo tempo que, como autarquia recente, pressupõe-se que é necessária uma estruturação de governança, gestão de riscos e controles internos – temas afetos às auditorias internas – ela também herdou um passivo significativo de problemas do Departamento. Desta forma, no que tange àqueles temas, a ANM exige esforço e recursos extras para que possa ser considerada uma agência reguladora estruturada e capaz de responder às competências para as quais foi constituída.

Nessa perspectiva, percebe-se que conceder recursos humanos de qualidade e em quantidade adequada é essencial para que a auditoria interna a ANM possa efetivamente agregar valor à gestão por meio de trabalhos de avaliação e consultoria que fortaleçam a gestão, tal como previsto no Decreto mencionado.

Em linhas gerais, além dos outros trabalhos obrigatórios (mencionados na imagem que apresentamos no item 1), em 2023, a auditoria interna realizou 5 ações de auditoria; até outubro, monitorou e realizou serviços de facilitação quanto à 136 demandas da CGU e 5 processos do TCU e 4 acordãos do TCU.

O trabalho da auditoria interna será mais efetivo, contribuindo diretamente com a gestão, à medida que conte com mais servidores de carreira qualificados e capacitados de modo que possam compreender o negócio da agência e as técnicas de auditoria. Com isso, poderemos multiplicar a atuação da unidade por meio de mais ações envolvendo avaliação e consultoria (facilitação, capacitação etc.).

Não perdendo de vista que a auditoria interna da ANM é a que possui menos servidores, conforme quadro anterior, a atual unidade de auditoria, com pouca estrutura, representa uma tentativa de cumprir as competências normativas obrigatórias, com poucas ações e sem o aprofundamento técnico necessário, ainda distante de agregar efetivo valor à ANM que precisa estruturar e fortalecer a governança, gestão de riscos e controles internos.

De modo geral, entende-se que uma agência nova exige uma auditoria interna forte e atuante que auxilie a instituição e prevenir riscos, fortalecer a governança e corrigir tempestivamente situações inadequadas.

25. V.III.IV.IV ASSESSORIA DE COMUNICAÇÃO

A Assessoria de Comunicação, no momento, não dispõe de nenhum servidor efetivo com formação específica na área. Nesse sentido, ela precisa ser estruturada por completo, com a seguinte previsão de cargos:

- 08 (oito) graduados em Jornalismo;
- 06 (seis) graduados em Publicidade (sendo desses, dois para texto e planejamento e produção de conteúdos para redes sociais, e três de design, que podem ser formados em outras áreas com conhecimento de design e webdesign, como Arquitetura, Desenho Industrial e Artes Plásticas);
- 06 (seis) graduados em Comunicação Corporativa ou Relações Públicas;
- 04 (quatro) graduados em Audiovisual (para fotografia e produção e edição de vídeos).

A quantidade de 24 (vinte e quatro) profissionais de Comunicação demandados para a Assessoria é a ideal, considerando minimamente as seguintes frentes: assessoria de imprensa; produção de conteúdos jornalísticos, internos e institucionais; planejamento e execução de campanhas; estratégias e conteúdos para redes sociais; confecção de peças institucionais (impressos e audiovisuais); produção de eventos; e gestão de contratos de serviços de comunicação.

Para a frente de assessoria de imprensa, o ideal é uma equipe de 03 (três) profissionais graduados em Jornalismo para planejar estratégias de relacionamento com a imprensa e identificar oportunidades de inserir a ANM de forma mais qualificada em veículos, atender as demandas de imprensa, organizar entrevistas, preparar porta-vozes, planejar media training anualmente, promover workshops com jornalistas para ampliar o conhecimento da ANM e do setor de mineração, monitorar diariamente o clipping de notícias e os veículos de comunicação, manter mailing de jornalistas atualizado, produzir relatórios de esforço e resultados da área e gerir contratos que suportam a atividade de assessoria de imprensa.

Já para o planejamento e a produção de conteúdos jornalísticos e institucionais (para site e redes sociais) seriam necessários 05 (cinco) profissionais graduados em Jornalismo, 02 (dois) em audiovisual e 01 (um) designers (com formação em áreas como Publicidade, Desenho Industrial e Arquitetura) para atender a uma demanda repesada por maior divulgação das iniciativas da ANM nos diversos canais e formatos. Isso permitirá, inclusive, a produção de pautas a serem ofertadas pela assessoria de imprensa a veículos de comunicação de forma atrativa e versátil. Parte desses profissionais seria alocada para gerir o site institucional e o posicionamento digital da ANM e gerir a execução de contratos relacionados a essas atividades.

Para reforçar a equipe de planejamento e produção de conteúdo, sobretudo para campanhas institucionais e redes sociais, seriam destinados 02 (dois) profissionais graduados em Publicidade e Propaganda (com foco em planejamento e texto), 01 (um) em audiovisual e 02 (dois) designers (com formação em áreas como Publicidade, Desenho Industrial e Arquitetura). A ideia é que, pelo menos, um profissional desse grupo esteja mais à frente da construção do posicionamento da ANM nas redes sociais e dessa gestão. A esse grupo, estaria a responsabilidade de gerir contratos relacionados à identidade visual, à confecção de peças institucionais (vídeos, folders etc), a campanhas institucionais em veículos externos e apoio institucional e patrocínios para promoção da marca.

Na frente de comunicação interna, relacionamento com stakeholders (com exceção da imprensa) e eventos, seriam 06 (seis) graduados em Comunicação Corporativa ou Relações Públicas, 01 (um) audiovisual e 01 (um) design. Tal frente seria responsável por gerir e produzir conteúdos para os meios de comunicação internos, planejar e executar campanhas internas, produzir eventos, elaborar estratégias de relacionamento com stakeholders e gerir contratos relacionados às frentes de comunicação interna, relacionamento com stakeholders e eventos.

26. V.III.IV.V ACESSORIA PARLAMENTAR E ACESSORAMENTO DE TEMAS ESTRATÉGICOS

Assim como a Ouvidoria, a Assessoria Parlamentar da ANM não dispõe de nenhum servidor efetivo lotado na área, de modo que todas as atividades sob sua atribuição ficam a cargo do Assessor-Chefe.

Além disso, a Agência já encaminhou para o Ministério de Minas e Energia - MME, órgão supervisor, e para o Ministério de Gestão e Inovação em Serviços Públicos - MGI documento detalhado contendo a necessidade de reforço de unidades de DAS da Agência, visando sua devida estruturação e melhor gestão.

Nessa proposta, é prevista, entre outras coisas, a formalização de estruturas com competências para:

- atuar na área ambiental, com foco na sustentabilidade da atividade mineral, ponto prioritário na construção do PPA 2024-2027;
- assessorar a Agência nas suas relações institucionais e internacionais;
- coordenar políticas e ações na área de inteligência.

Nesse sentido, a fim de dar suporte a esses processos, é demandada a seguinte equipe:

- Especialista em Recursos Minerais, formação na área Ambiental: 4
- Especialista em Recursos Minerais, formação em Relações Internacionais: 2
- Especialista em Recursos Minerais, formação na área de Direito: 3
- Especialista em Recursos Minerais, formação na área de Ciências de Dados: 3

27. V.III.IV.VI. SECRETARIA GERAL

A Secretaria Geral, órgão de assistência direta e imediata que presta apoio técnico e administrativo da Diretoria Colegiada da ANM, no que tange à organização de suas sessões deliberativas, sejam elas internas (deliberações relativas a assuntos de gestão interna da Agência) ou públicas (deliberações sobre matérias regulatórias do setor mineral brasileiro e em relação a rotinas em empreendimentos de mineração, como outorga de direitos minerários, imposição de sanções e multas, análises de recursos administrativos, etc.).

Para tanto, é responsável pela distribuição de processos minerários, via sorteio, aos gabinetes dos membros da Diretoria Colegiada, e elaboração das pautas, atas e atos administrativos derivados das deliberações, todos encaminhados para divulgação junto ao Portal da ANM na internet e/ou publicação no Diário Oficial da União (DOU).

A título de exemplo, em 2023, foram realizadas 39 (trinta e nove) reuniões deliberativas da Diretoria Colegiada, sendo 11 (onze) públicas e 28 (vinte e oito) administrativas (internas), com um total de 805 processos deliberados: 587 nas sessões públicas e 218 nas sessões administrativas.

A Secretaria conta com apenas dois servidores efetivos. Nesse sentido, para estruturação da unidade, faz-se necessária a equipe complementar abaixo citada, justificada pelas seguintes atividades a serem desenvolvidas:

- 1 Analista Administrativo:

- a. Assessoria direta ao Secretário-Geral
- b. Elaboração de pautas e atas das reuniões deliberativas (administrativas, ordinárias públicas e extraordinárias públicas) da Diretoria Colegiada
- c. Elaboração de documentos (notas técnicas, informações, relatórios, normativos)
- d. Coordenação da distribuição de processos, via sorteio, aos gabinetes da Diretoria Colegiada

- 1 Técnico em Atividade de Mineração:

- a. Catalogação dos processos minerários (administrativos finalísticos) que chegam à Secretaria Geral
- b. Apoio na elaboração de pautas e atas de reuniões deliberativas públicas (ordinárias e extraordinárias) da Diretoria Colegiada
- c. Elaboração de documentos (despachos, ofícios)
- d. Elaboração de relações de publicações de atos deliberados pela Diretoria Colegiada no Sistema Cadastro Mineiro
- e. Elaboração de estatísticas de produtividade da Secretaria Geral na sua área de atuação

- 1 Técnico Administrativo:

- a. Catalogação dos processos administrativos (assuntos internos) que chegam à Secretaria Geral
- b. Apoio na elaboração de pautas e atas de reuniões administrativas (deliberativas internas) da Diretoria Colegiada
- c. Elaboração de documentos (despachos, ofícios, deliberações)
- d. Elaboração de estatísticas de produtividade da Secretaria Geral na sua área de atuação

28. V.III.IV.VII. PROCURADORIA FEDERAL ESPECIALIZADA

A Procuradoria Federal Especializada (PFE) é a unidade responsável por exercer as atividades de consultoria e assessoramento jurídico no âmbito da ANM, além de orientar a execução da representação judicial da Agências, nos termos das normas estabelecidas pela Procuradoria-Geral Federal (PGF/AGU). Todos os órgãos da ANM são atendidos pela PFE.

Para o exercício das suas atribuições, a PFE conta, atualmente, com 27 (vinte e sete) procura-dores federais, distribuídos por vários Estados da Federação, 5 (cinco) empregados terceiriza-dos, 1 (uma) servidora não efetiva, ocupante de cargo em comissão de Assessoramento Técnico, e apenas 6 (seis) servidores efetivos do quadro da ANM. A estrutura de cargos da PFE está prevista no Regimento Interno da ANM (Anexo I da Resolução nº 102, de 13 de abril de 2022).

Hoje, o grande gargalo da PFE está justamente na falta de pessoal de Apoio. Não é surpresa, portanto, que boa parte das recomendações feitas pelas sucessivas correições realizadas na PFE pela AGU sejam direcionadas para o aprimoramento de rotinas e atividades administra-tivas e de gestão (cf., a propósito, o Relatório de Correição Ordinária nº 00021/2021/CGAU/AGU). Nesse sentido, a PFE precisa, por exemplo: (i) realizar o mapea-mento e a modelagem de seus processos de trabalho, utilizando a sistemática do Comitê de Governança da AGU; (ii) estabelecer, colocar em prática e monitorar seu Plano de Ação Seto-rial, por meio da elaboração de Relatórios de Gestão; (iii) aprimorar a rotina de monitora-mento de prazos consultivos e judiciais; (iv) acompanhar os Painéis de Gestão da PGF e da AGU; (v) desenvolver uma rotina de comunicação direcionada aos resultados institucionais; e (vi) desenvolver e alimentar uma página na internet. Todas essas atividades podem ser feitas por servidores e técnicos da área administrativa, e hoje não estão sendo realizadas a contento por falta de pessoal.

Ademais, no que se refere especificamente à Divisão de Cobrança, a PFE necessita de compi-lações e análises de dados relacionados à cobrança e valores envolvidos na arrecadação de CFEM, TAH e multas. Além disso, a PFE trabalha com os sistemas PROJUR e DIFAR (Dívida Ativa) da ANM, que apresentam diversos problemas técnicos e dificuldades de interação com os sistemas próprios da AGU. Ressalte-se que há anos a PFE vem identificando falhas nesses sistemas e solicitando o desenvolvimento de determinadas funcionalidades, solicitações es-sas ainda não atendidas. Por isso, é importante que a PFE tenha profissionais com expertise na área de informática e/ou análise de dados, que possa ajudar na melhoria dos fluxos, no

acompanhamento das demandas de tecnologia próprias da unidade e no diálogo técnico com os setores de arrecadação e TI tanto da ANM quanto da AGU e, eventualmente, também dos órgãos de controle (como o TCU) e do Poder Judiciário.

No âmbito da atividade propriamente jurídica, é importante ressaltar que não há, por en-quanto, perspectiva de aumento do quantitativo de procuradores federais da PFE. Portanto, para fazer frente ao passivo processual e ao aumento da demanda de trabalho, que vem sendo verificada desde a transformação do DNPM em Agência Reguladora, é importante oti-mizar a atuação dos procuradores federais, o que pode ser feito com o auxílio de analistas com formação em Direito. Tais analistas, embora não possam realizar as atribuições que são exclusivas dos integrantes da advocacia pública federal, podem prestar atividades de auxílio jurídico, tais como realização de relatórios, compilação de jurisprudência, análise de pautas de julgamento, acompanhamento do andamento de processos judiciais e administrativos etc.

Assim sendo, considerando todas essas necessidades, a PFE solicita os seguintes cargos:

- 3 Analistas Administrativos, com formação em Direito;
- 2 Analistas Administrativos, com qualquer área de formação;
- 1 (um) Especialista em Recursos Minerais, com formação na área de TI;
- 4 (quatro) técnicos administrativos.

29. V.IV QUADRO-RESUMO

Diante do exposto, a ANM tem-se o seguinte quadro-resumo da demanda de pessoal de pessoal da ANM:

Motivação	Número de vagas
Área finalística	2.613
Área administrativa	250
Áreas de assessoramento direto à Diretoria	71

Há que se considerar, no entanto, que a simples reposição do quantitativo TEÓRICO total, no momento em que a autarquia se encontra, pode trazer consigo maiores danos, na medida em que há, atualmente, insuficiência de técnicos para prover o treinamento aos novos entrantes.

Desta forma, deve-se aplicar deflatores que permita a reposição parcial do corpo técnico, diluída no tempo, garantindo, desta forma, a total capacidade dos atuais técnicos da ANM em seu treinamento, ambientação e capacitação.

Obtém-se, portanto, a seguinte situação resumo:

Tema	Área	Quantidade Teórica Necessária	Quantidade Deflacionada Por Cargo - 2024			
			ERM	AA	TAM	TA
Gestão Executiva e Estratégica	SPE	8	4	0	0	0
Outorga de Títulos Minerários	SOT	225	150	0	90	0
Fiscalização da Atividade de Mineração	SFI	1.885	223	0	110	0
Regulação Econômica	SRG	33	28	0	8	0
Arrecadação e Fiscalização de Receitas	SAR	302	96	0	4	0

Ordenamento Mineral e Mediação de Conflitos	SOD	168	48	0	12	0
Gestão Administrativa	SGA	213	0	73	0	126
Gestão Estratégica de Pessoas	SGP	16	0	12	0	4
Tecnologia da Informação e Inovação	STI	21	21	0	0	0
Ouvidoria	OUV	3	0	3	0	0
Corregedoria	CORGE	12	4	8	0	0
Auditoria	AUDIT	7	2	5	0	0
Assessoria de Comunicação	ASCOM	24	0	16	0	0
Assessoria Parlamentar e Assessoramento em Temas Estratégicos	ASPAR	12	12	0	0	0
Secretaria Geral	SG	3	0	1	1	1
Procuradoria Federal Especializada	PFE	10	1	5	0	4
TOTAIS			589	123	225	135

Distribuídos por cargo e formação (quando aplicável), tem-se:

Cargo	Formação	Quantitativo
Especialista em Recursos Minerais	Geologia ou Engenharia Geológica	150
	Engenharia de Minas	255
	Economia ou Contabilidade	120
	Direito	20
	Outras formações	44
Analista Administrativo	Psicologia	2
	Pedagogia	2
	Serviço Social	1
	Direito	9
	Contabilidade	8
	Engenharia Civil	4
	Engenharia Elétrica	2
	Engenharia Mecânica	2
	Engenharia de Segurança no Trabalho	1
	Arquitetura	1

	Biblioteconomia	2
	Arquivologia	1
	Estatística	1
	Comunicação Social	16
	Outras formações	71
Técnico em Atividades de Mineração	Não se aplica	225
Técnico Administrativo	Não se aplica	135
TOTAL		1.072

Adicionalmente, informa-se que não é possível suprir essa demanda por meio de execução indireta, nos termos do Decreto 9.507, de 21 de setembro de 2018, uma vez que a ANM executa atividades típicas de Estado.

A alteração de exercício para composição da força de trabalho, nos termos do art. 93, § 7º da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, por sua vez, se mostrou um caminho possível, mas insuficiente, diante da demanda da Agência (volume) e da especificidade do perfil necessário para a execução das atividades, que não é de fácil localização nos quadros da Administração Pública Federal.

Os servidores, uma vez nomeados, ingressarão nos quadros da Agência na Classe A, Padrão I, conforme disposto na Lei 11.046, de 2004.

Por fim, registra-se o quadro de vagas do relativo aos cargos da carreira da ANM, extraído da base cadastral do SIAPE em dezembro de 2023:

CARREIRA			
CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR	CARGOS CRIADOS EM LEI	CARGOS OCUPADOS	CARGOS VAGOS
ESPECIALISTA EM RECURSOS MINERAIS	895	295	600
ANALISTA ADMINISTRATIVO	200	76	124
TOTAL	1095	371	724
CARGOS DE NÍVEL MÉDIO	CARGOS CRIADOS EM LEI	CARGOS OCUPADOS	CARGOS VAGOS
TÉCNICO EM ATIVIDADE DE MINERAÇÃO	514	36	478
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	200	64	136
TOTAL	714	100	614
TOTAL GERAL CARREIRA ATIVO	1.809	471	1338

4. 30. CONCLUSÃO

Diante do exposto, submete-se a presente Nota Técnica para avaliação e aprovação por parte da Diretoria Colegiada.

Encaminham-se os autos para elaboração de parecer jurídico, visando a completa instrução do processo.

Destaca-se que, nos termos da legislação vigente, o processo encontra-se instruído, ainda, com:

- minuta de ofício a ser encaminhado ao Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos;
- planilhas eletrônicas com a estimativa de impacto orçamentário-financeiro, nos termos do art. 7º do Decreto nº 9.739, de 2019; e
- formulário constante do Anexo I da Instrução Normativa nº 2, de 27 de agosto de 2019.

Ressalta-se que, não obstante a premente necessidade superior da Agência Nacional de Mineração no que tange ao quantitativo de pessoal, o presente documento apresenta, de forma clara, sucinta e sóbria, situação dita "administrável" na entrada de novos concursados, que permitirá a correta e completa absorção, treinamento e preparo das equipes de forma gradual, atendendo ao exercício de 2024-2025, podendo ser reavaliada posteriormente, inclusive pelo quantitativo adicional previsto em lei e passível de provimento adicional no exercício vindouro.

[1] Nos anos de 2020 e 2021, o Ministério da Economia aprovou a seleção, respectivamente, de 40 profissionais temporários e de 40 servidores efetivos para atuarem na área de segurança de barragens de mineração. Essa autorização deveu-se ao t



Documento assinado eletronicamente por **Aline Fernandes das Chagas, Superintendente Desenvolvimento e Gestão Estratégica de Pessoas**, em 27/03/2024, às 11:23, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site www.gov.br/anm/pt-br/autenticidade, informando o código verificador **11935837** e o código CRC **3A11E9E2**.