

# **ANÁLISE DA DISTRIBUIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO DA FUNDAÇÃO NACIONAL DO ÍNDIO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como parte dos requisitos de conclusão do curso de Especialização em Gestão Pública, com ênfase em Gestão Estratégica de Pessoas pela Escola Nacional de Administração Pública - ENAP.

Aluno: Helton Soares dos Santos

Orientadora: Prof. Dr. Aleksandra Pereira dos Santos

**BRASÍLIA - DF  
MARÇO/2018**

## **ANÁLISE DA DISTRIBUIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO DA FUNDAÇÃO NACIONAL DO ÍNDIO**

Autor: Helton Soares dos Santos

Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal  
– CBMDF

### **Resumo:**

O contexto de restrições orçamentárias na Administração Pública Federal impõe o desafio aos órgãos de serem capazes de otimizar a aplicação de seus recursos financeiros e aumentar a eficiência e produtividade de seus colaboradores, sendo que a maioria dos órgãos enfrenta um processo de redução da força de trabalho ao longo dos últimos anos. Neste cenário enxerga-se a necessidade de um melhor planejamento da execução de suas atividades, sendo preponderante o planejamento na distribuição da força de trabalho. A demanda por gestão estratégica de pessoas cresce a passos largos na Administração Pública e a Funai ainda está dando os primeiros passos nesta direção, nesta pesquisa foi feita uma análise da distribuição da força de trabalho da Funai, buscando verificar a adequação desta às necessidades do órgão e construir uma escala para priorização na recomposição da força de trabalho, necessidades e possibilidades de movimentação de pessoal. Para o alcance deste objetivo foi analisada a evolução da força de trabalho e os dois principais fatores geradores de demandas na instituição, a quantidade e extensão das Terras Indígenas e a População Indígena atendidas pelas diversas unidades, buscando correlacionar os dados e produzir uma análise quali-quantitativa para subsidiar a construção de uma proposta de redistribuição da força de trabalho.

**Palavras-chave:** Dimensionamento da força de trabalho, planejamento de Recursos Humanos, Gestão de Pessoas no Setor Público, métodos quali-quantitativos.

## SUMÁRIO

<b>Introdução</b> .....	<b>4</b>
<b>Referencial Teórico</b> .....	<b>6</b>
<b>Histórico da Fundação Nacional do Índio - Funai</b> .....	<b>8</b>
<b>Situação atual da Fundação Nacional do Índio - Funai</b> .....	<b>11</b>
Os efeitos da reestruturação administrativa em 2017 .....	14
<b>Metodologia</b> .....	<b>15</b>
População e Amostra.....	18
Método de Análise dos Dados.....	18
<b>Força de Trabalho e Unidades da Funai</b> .....	<b>19</b>
Coordenações Regionais - CRs e Coordenações Técnicas Locais - CTLs subordinadas .....	21
Coordenações Regionais - CRs.....	31
Coordenações Técnicas Locais - CTLs subordinadas à CRs .....	40
Frentes de Proteção Etnoambiental – FPEs.....	49
Coordenações Técnicas Locais - CTLs subordinadas às FPEs .....	55
<b>Terras Indígenas - TIs</b> .....	<b>56</b>
<b>População Indígena brasileira</b> .....	<b>60</b>
<b>Evolução da Força de Trabalho</b> .....	<b>64</b>
<b>Análise dos Dados</b> .....	<b>67</b>
<b>Proposta de Concurso Interno de Remoção</b> .....	<b>75</b>
<b>Conclusão</b> .....	<b>78</b>
<b>Anexos</b> .....	<b>80</b>
<b>Referências Bibliográficas</b> .....	<b>91</b>

## Introdução

Em um contexto de restrições orçamentárias a Fundação Nacional do Índio – Funai, enfrenta a necessidade de aprimorar a sua capacidade de fazer mais com menos, em 2016 teve o orçamento de R\$ 533,7 milhões e em 2017, R\$ 547,9 milhões, que com a correção da inflação representa uma queda de 2,3%, a população indígena e não-indígena brasileira está em franco crescimento nos últimos anos e a pressão por terras e recursos naturais chega as Terras Indígenas, mesmo às mais longínquas dentro da Amazônia Legal, se veem pressionadas pela expansão da fronteira agrícola e o extrativismo predatório que enxergam nestas terras preservadas fontes de recursos naturais escassos e valiosos.

Dentro deste contexto, os contatos de indígenas com não-indígenas têm se intensificado e a miscigenação cultural tem produzido novas gerações de indígenas mais bem informados e mais habituados à convivência com a sociedade não-indígena, cientes de seus direitos e com novos anseios que divergem de gerações anteriores. O enfrentamento ao preconceito e a marginalização das populações indígenas demanda ações da Funai, que antes não faziam parte do seu escopo.

Em contraponto ao aumento de suas atribuições e das atividades realizadas nos últimos anos, a Funai tem enfrentado sucessivas reduções em seu orçamento e na sua força de trabalho, como pode-se observar ao analisar a Tabela 1.

TABELA 1				
ANO	INGRESSOS	APOSENTADORIAS	EXCLUSÕES	SALDO
1991	8	72	53	-117
1992	4	39	77	-112
1993	15	32	47	-64
1994	34	69	53	-88
1995	23	129	32	-138
1996	48	92	96	-140
1997	16	105	89	-178
1998	12	73	18	-79
1999	16	42	458	-484
2000	6	21	362	-377
2001	21	10	48	-37
2002	24	18	26	-20
2003	19	31	57	-69
2004	76	13	17	46
2005	45	11	19	15
2006	40	13	28	-1
2007	24	10	10	4
2008	13	20	10	-17

2009	45	19	11	15
2010	392	15	19	358
2011	56	13	49	-6
2012	226	24	54	148
2013	4	66	65	-127
2014	3	106	50	-153
2015	1	77	28	-104
2016	1	59	25	-83
2017	0	151	17	-168
<b>19991 a 2017</b>	<b>1.172</b>	<b>1.330</b>	<b>1.818</b>	<b>-1.976</b>

Esta pesquisa tem por objetivo analisar a distribuição da força de trabalho da Funai, partindo da sua perspectiva macro e indo até as realidades locais, perpassando pelo âmbito regional e estadual, buscando quantificar a evolução da força de trabalho.

Além da análise da distribuição da força de trabalho, é feito um panorama dos dois principais objetos de trabalho da Funai, as Terras e a População Indígena delineando a correlação entre estes três fatores e buscando mapear as forças e, principalmente as fraquezas na força de trabalho atual, analisando como ela era em anos anteriores e projetando como ela será nos próximos anos.

A análise da força de trabalho da Funai justifica-se pela necessidade de distribuir as 220 vagas que tiveram o provimento autorizado pelo Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão – MPDG, que conforme o Edital do Concurso de 2015 da Funai, seriam distribuídas pelo território Nacional prioritariamente na região norte e, conforme a necessidade da administração.

Conforme Santos, Silva e Ferreira (2017), realizar um concurso pressupõe que o órgão realizador deve ser capaz de quantificar a sua necessidade por pessoas para estabelecer o número de vagas ofertadas para a concorrência daqueles que farão as provas, porém esta quantificação exata tem sido uma dificuldade da maioria dos órgãos públicos, inclusive da Funai.

Em consulta à bibliografia relacionada a esta temática, observou-se que mesmo o órgão autorizador dos concursos e do provimento dos cargos, o MPDG, não fornece orientação quanto a metodologia a ser empregada para identificar o quantitativo necessário de servidores e também não possui metodologia para a emissão de suas autorizações, utilizando apenas o impacto financeiro à longo prazo, o histórico de evolução da força de trabalho e ampliação de competências institucionais como critérios para a análise das solicitações por parte dos órgãos, além das pressões políticas.

Segundo Santos, Silva e Ferreira (2017), a literatura nacional não tem uma metodologia clara para o dimensionamento quantitativo e qualitativo de pessoal, porém aponta para uma linha de convergência, a necessidade de alinhamento ao planejamento estratégico do órgão, mapeamento dos principais processos de trabalho e a análise das competências profissionais necessárias para melhor adequação à realidade individual de cada ente.

Sob esta perspectiva a Funai tem buscado mapear os macroprocessos e construir o seu Mapa Estratégico, de modo que a necessidade de pessoal seja adequada ao planejamento do órgão, as competências profissionais necessárias passam por um momento de revisão, deflagrado em 2009 com a extinção dos cargos específicos que compunha seu quadro e a criação de cargos genéricos, que ainda carecem de especificações com relação a perfil profissiográfico e formação acadêmica.

Neste contexto, esta pesquisa representa um primeiro passo na direção de realizar um mapeamento da evolução do quantitativo de servidores e sua distribuição pelo território Nacional, buscando a construção de um critério técnico para a identificação de necessidade de reposição de pessoal correlacionando o quantitativo de servidores, agrupados pelo nível de escolaridade do cargo que ocupam, com a população e as terras indígenas que as unidades da Funai atendem.

Desta forma, organiza-se um Referencial Teórico, uma contextualização sobre o órgão estudado, a apresentação da metodologia de análise, apresentação de dados sobre a força de trabalho e a caracterização das unidades da Funai, das Terras Indígenas, da população indígena brasileira, a evolução da força de trabalho, a análise destes dados, a construção de uma proposta de Concurso Interno de Remoção e o fechamento com as conclusões da pesquisa.

## **Referencial Teórico**

Os recursos humanos de uma organização moderna são considerados os mais valiosos. Segundo Isidro-Filho e Serrano (2017), as instituições públicas e privadas têm percebido que uma equipe com as competências certas, nos locais certos e realizando as atividades certas, tem maiores chances de levar uma instituição a alcançar seus objetivos, sua visão e sua missão.

Influenciadas por esta percepção, as instituições têm investido na seleção, desenvolvimento e retenção de talentos para aumentar o desempenho de suas

atividades. Sob esta ótica, conforme Moraes et al. (2010), o servidor público do século XXI, deve não só ser qualificado, além dos conhecimentos técnicos deve ter habilidades e atitudes necessárias à negociação e à articulação de interesses públicos no ambiente de governança pública democrática, marcado pelo rápido fluxo de informações e pessoas.

As exigências da Lei nº 8.112/90 para o ingresso de servidores públicos, podem impor barreiras para o processo de seleção de talentos, que, para serem superadas, exigem um planejamento da gestão de pessoas alinhado com o planejamento estratégico do órgão e sintonizado com as necessidades deste e do público que atende.

Sob esta ótica, afirma Isidro-Filho e Serrano (2017), o dimensionamento da força de trabalho é uma ferramenta fundamental para se fazer afirmações concretas sobre a quantidade de trabalhadores necessários em uma organização, porém verifica-se a existência limitada de produção científica sobre dimensionamento de força de trabalho em instituições públicas.

Em pesquisa bibliográfica, constatou-se que as produções acadêmicas se concentram em análises em instituições que atuam nas áreas de saúde e educação, que possuem regras, metodologias e formulações já consolidadas e algumas até já são disciplinadas em legislação específica.

A maioria dos órgãos da Administração Pública Federal carecem de metodologia para o dimensionamento da força de trabalho e mesmo o órgão autorizador, o Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão – MPDG, carece de métodos claros e objetivos para a realização das análises dos pedidos de concursos e provimento de cargos, carecendo também de diretrizes e orientações para os órgãos que apresentam suas demandas.

Na iniciativa privada ao dimensionamento de força de trabalho utiliza a perspectiva Taylorista, onde o quantitativo de mão-de-obra deve atender à demanda necessária do produto e impera a padronização da realização do trabalho com tempos médios e quantitativos de entregas pré-estabelecidos para um trabalhador-padrão, perspectiva de difícil emprego na administração pública, especialmente na Funai que realiza trabalhos de cunho social, político e cultural, não envolvendo a perspectiva de entrega de produtos tangíveis e de métricas estabelecidas e que nos últimos anos tem enfrentando um crescimento de atribuições institucionais e mudanças nos processos de trabalho, nas demandas do público atendido e das entregas que realiza.

Uma das referências na Administração Pública Federal são as Universidades e Institutos Federais de educação, que por força de lei, tem que periodicamente fazer o ajuste entre suas demandas internas, proporção entre alunos e números de servidores administrativos e docentes, além das inovações tecnológicas e a modernização de processos de trabalho, tendo o Ministério da Educação – MEC, adotado a metodologia de cálculo Aluno Equivalente para a distribuição de recursos para estas instituições.

Outra referência figura na área de saúde, onde correlaciona-se a capacidade instalada das unidades de saúde, como número de leitos, de salas de ambulatório e de cirurgia com a demanda existente e a previsão de evolução desta, com a carga horária e o quantitativo de profissionais, prevendo inclusive folgas e afastamentos emergenciais dos colaboradores, além de diretrizes dos conselhos classistas e as normas vigentes da jornada de trabalho dos trabalhadores.

De acordo com Borsatto 2009, “Constatou-se inexistir um método padrão ou único de dimensionamento ou planejamento da força de trabalho adequado a toda e qualquer organização pública. Assim, ‘cada organização deve construir o seu método a partir dos métodos existentes e descritos, verificando quais são as variáveis que devem ser analisadas e também quais etapas devem compor o método’ ”, conforme citado por Santos, Silva e Ferreira (2017).

## **Histórico da Fundação Nacional do Índio - Funai**

A Fundação Nacional do Índio – Funai é uma fundação autárquica criada pela Lei nº 5.371, de 5 de dezembro de 1967, hoje vinculada ao Ministério da Justiça e Segurança Pública – MJSP, contando com patrimônio próprio e personalidade jurídica de direito privado com a finalidade de proteger e promover os direitos dos povos indígenas, em nome da União e formular, coordenar, articular, monitorar e garantir o cumprimento da política indigenista do Estado Brasileiro, herdando, para tanto, os acervos dos extintos Serviço de Proteção ao Índio (SPI), Conselho Nacional de Proteção aos Índios (CNPI) e do Parque Nacional do Xingu (PNX).

À época de sua criação, o Brasil encontrava-se sob o governo de uma ditadura militar, que se caracterizava por um projeto de poder baseado no desenvolvimentismo, os governos militares foram responsáveis por planejar e executar grandes obras de infraestrutura no país, como hidrelétricas, estradas, usinas nucleares e diversas pontes,



buscando prover a energia elétrica, fundamental para o desenvolvimento da atividade industrial no país, e a construção de caminhos para o escoamento desta produção.

Dentro deste contexto desenvolvimentista, os governos militares enxergavam os povos indígenas como um entrave ao desenvolvimento e representavam perigo à soberania nacional, pois temiam a existência de diferentes povos, formando um grande contingente populacional e ocupando grandes extensões do território nacional, porém com línguas, costumes e cultura à parte da comunhão nacional.

Assim surgiu a ideia de se criar um novo órgão indigenista oficial que fugisse das já arcaicas estruturas e cultura de atuação do já decadente SPI, afundado em uma profunda crise de corrupção e que ainda abarcasse as estruturas do PNX e do CNPI. A Funai foi criada como um órgão integrante da administração indireta vinculada ao extinto Ministério do Interior, com orçamento e pessoal próprios, gozando de grande autonomia administrativa para sua atuação junto aos povos indígenas e outros órgãos da administração pública.

Durante os governos militares, a Funai era considerada um órgão estratégico e possuía um orçamento generoso, além de meios especiais de contratação de pessoal, o que lhe dava a possibilidade de possuir, em seus quadros, profissionais altamente qualificados e que eram bem treinados e remunerados em razão das atividades altamente específicas e perigosas que desempenhavam, pois ela era responsável pela tutela dos povos indígenas, cuidando de sua saúde, educação, cultura e atividades de subsistência e geração de renda, além da proteção e do policiamento das terras a eles reservadas.

A base do desenvolvimento do trabalho da Funai eram os postos indígenas localizados no interior das Terras Indígenas, onde equipes multidisciplinares se revezavam na prestação de serviços aos povos indígenas.

Essas equipes multidisciplinares eram compostas por: enfermeiros, médicos, dentistas, professores, antropólogos, interpretes das diversas línguas indígenas, tratoristas, pilotos de lancha, sertanistas, auxiliares de sertanistas, mateiros, técnicos agrícolas, engenheiros agrônomos e etc, dependendo da necessidade de atividades a ser desenvolvidas com os povos que eram atendidos, o que era comum à todas estas unidades era a presença do Chefe de Posto, como o líder desta equipe e que atuava diretamente na interlocução e na gestão da vida dentro daquela comunidade.

Na esteira da redemocratização do país, da desmilitarização e descentralização do poder administrativo, a Constituição Federal de 1988 trouxe uma nova perspectiva

para a política Indigenista do Estado Brasileiro, em razão das pressões políticas dos povos indígenas, das suas organizações representativas e de organizações sociais, os direitos indígenas ganharam status constitucionais.

O novo desenho estabelecido para a fundação descentralizou atribuições e atividades diminuindo o poder político e institucional ao longo dos anos 1990 e 2000, mas os maiores impactos à administração da Funai foram em razão: da instituição do Orçamento Geral da União – OGU, com a consequente extinção dos orçamentos paralelos dos Órgãos da Administração Indireta que garantiam recursos específicos e mais abastados a eles, inclusive para a contratação de pessoal, que sob a nova perspectiva orçamentária, teriam que concorrer com os ministérios a que estão vinculados por créditos orçamentários; e da instituição do Regime Jurídico Único – RJU dos servidores públicos Federais, pela lei 8.112 de 12 de dezembro de 1.990, que estabeleceu os direitos e deveres de todos os servidores, formas de ingresso e regime de trabalho, dentro da perspectiva desta lei, os quadros paralelos que haviam dentro da Funai, os servidores estatutários e os celetistas (contratados a luz da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT), foram unificados e não mais se contava com o instituto da contratação direta de funcionários facilitada pela ausência de necessidade de concurso público e as contratações de pessoal passaram a ser geridas de forma centralizada pelo Governo Federal, marcada pela existência de cargos públicos genéricos voltados para a Administração Pública em geral, não sendo capaz de atender as necessidades específicas das diferentes atividades desenvolvidas na Funai.

Nesse contexto, a Funai sofreu uma considerável diminuição da força de trabalho em virtude da dificuldade de ingresso por meio de concurso público, redistribuição de servidores ligado as áreas descentralizadas, alto índice de demissões, involuntárias, por questões políticas e, voluntárias, por adesão a planos de incentivo do governo federal.

Como consequência das reformas ocorreu o baixo índice de renovação do quadro funcional da Funai e a falta de incentivo à formação e capacitação continuada daqueles que já atuavam no órgão e do alinhamento destes com as novas técnicas administrativas que estavam sendo implementadas.

No ano de 2004, durante o governo Lula, foi realizado concurso público com cargos voltados às atividades finalísticas da Funai, como antropólogos, sociólogos, geógrafos, engenheiros entre outros. Também parte da especificidade do trabalho na Funai foi reconhecida, por meio da criação de cargos diferenciados, porém ainda genéricos, e a instituição de gratificações específicas para o desempenho das atividades

ligadas à Política Indigenista, além do reconhecimento por parte do então Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – MPOG, de que a Funai precisa de um quadro funcional maior, tendo criado mais de 3.100 cargos pela Lei nº 11.907/2009 e a concessão do poder de efetuar requisição de servidores dentro do quadro do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – PGPE até que seu quadro de pessoal seja recomposto.

## **Situação atual da Fundação Nacional do Índio - Funai**

A Funai é a responsável pela coordenação da Política Indigenista na administração pública federal, e contava com pouco mais do que 2.300 servidores em exercício em unidades distribuídas em mais de 180 municípios em 26 unidades da federação, em novembro de 2017, sendo responsável pelo monitoramento e proteção de uma área de mais de 117 milhões de hectares, cerca de 13% do território nacional, e atendendo uma população indígena de quase 900 mil pessoas, agrupadas em 305 etnias e falantes de mais de 274 línguas diferentes.

Segundo a legislação vigente, a Funai é dirigida por uma Diretoria Colegiada, composta pelo Presidente da Funai, que a preside, e pelos três diretores da Diretoria de Administração e Gestão - Dages, Diretoria de Promoção ao Desenvolvimento Sustentável – DPDS e Diretoria de Proteção Territorial - DPT, contando com 37 Coordenações Regionais - CRs, que possuem os seus Comitês Regionais, 240 Coordenações Técnicas Locais - CTLs e 11 Coordenações das Frentes de Proteção Etnoambiental – FPE, além de um órgão científico, o Museu do Índio – MI, sediado na cidade do Rio de Janeiro – RJ e com duas unidades descentralizadas, uma em Goiânia-GO e outra em Cuiabá-MT.

É um órgão que ainda sofre para adequar-se às reestruturações feitas na segunda década dos anos 2000, a última, em março de 2017, numa realidade de contenção de gastos públicos, que reduziu a sua estrutura e extinguiu unidades, impondo-lhe ainda mais obstáculos na busca meios para superar suas dificuldades e promover uma política de gestão de pessoas alinhada com o planejamento estratégico da instituição de modo a contribuir para o cumprimento de suas atribuições e atender as necessidades do seu público-alvo.

Esta escassa força de trabalho é responsável pela proteção e monitoramento de cerca de 600 terras indígenas, sendo que, Proteção e monitoramento territorial são

apenas duas das atividades da DPT, e esta não atua somente na proteção e monitoramento das terras indígenas já demarcadas, também estuda as reivindicações de reconhecimento de terras indígenas, conduz o procedimento de reconhecimento e demarcação de terras indígenas, combate e previne ilícitos, no interior das terras indígenas, tais como o desmatamento, garimpo, pesca predatória, extração ilegal de madeira, incêndios e etc, realiza demarcações físicas, desintrusão de ocupantes não-indígenas, avalia benfeitorias, emite informações cartográficas e coordena a política de proteção aos povos indígenas isolados e de recente contato, tudo isso em articulação com as unidades descentralizadas da Funai, outros órgãos da administração pública das três esferas de governo organismos internacionais e a sociedade civil.

Adiciona-se que esta força de trabalho ainda tem que dar conta das atividades ligadas à DPDS, que vão desde a participação em processos de licenciamento ambiental de empreendimentos que impactam em Terras Indígenas, articulação interinstitucional e formulação, planejamento, organização, avaliação, monitoramento e qualificação de políticas públicas de promoção dos direitos sociais, de cidadania e educação, apoio à projetos de etnodesenvolvimento voltados à geração de renda, produção sustentável, gestão ambiental e preservação e recuperação de recursos ambientais, em articulação com as unidades descentralizadas da Funai e outros órgãos da administração pública das três esferas de governo, organismos internacionais e a sociedade civil.

Além das atividades finalísticas ligadas à essas duas Diretorias, a Funai tem atividades ligadas à preservação, documentação e divulgação da cultura dos povos indígenas, sob a gestão do Museu do Índio e suas duas unidades descentralizadas, atuando em articulação com as outras unidades da Funai e as atividades meio, que dão suporte administrativo e logístico à essas atividades, que na sede concentram-se na Diretoria de Administração e Gestão, nas Coordenações Regionais nos Serviços de

Apoio Administrativo e de Planejamento e Orçamento e no Museu do Índio, na Coordenação de Administração.

Na figura 1 apresenta-se o Organograma da Funai:

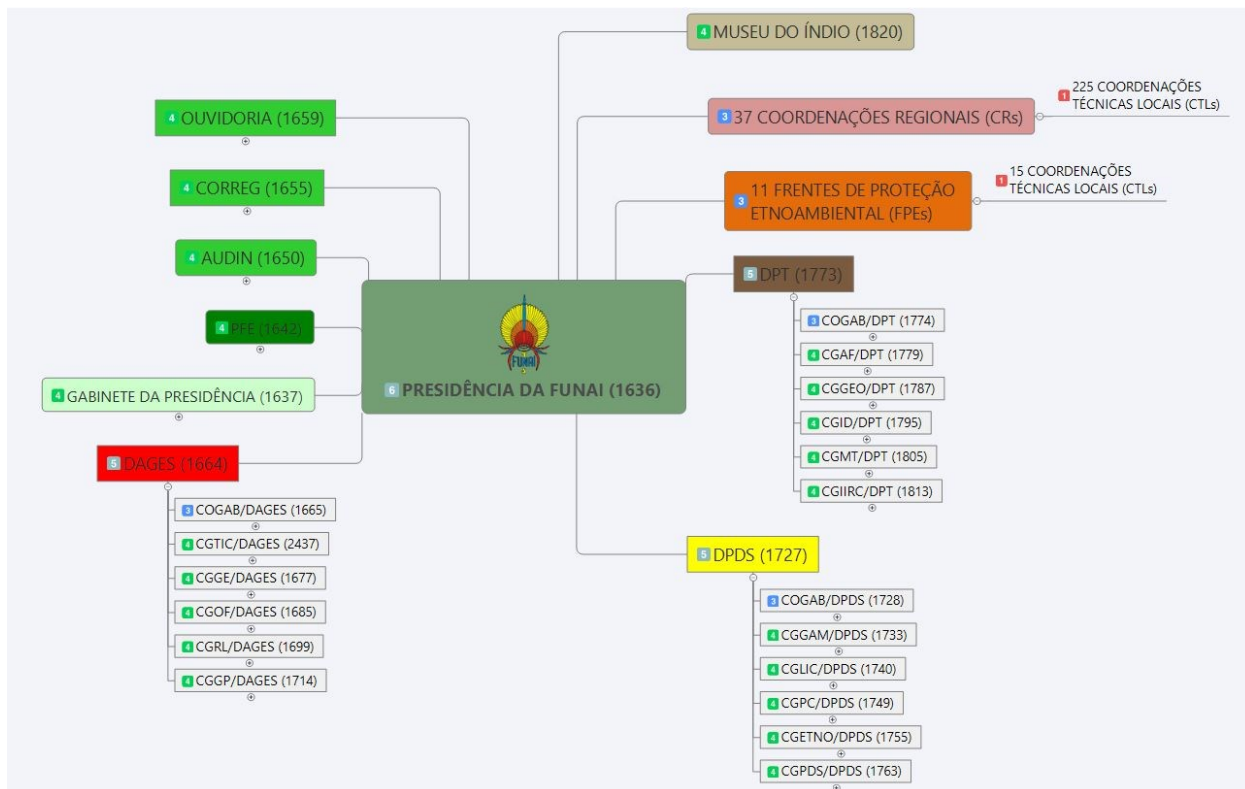


Figura 1 - Organograma Funai 2017

O cenário de rápida redução do total da força de trabalho, demanda uma gestão estratégica dos escassos recursos humanos disponíveis na Funai, otimizando a sua distribuição e maximizando o seu desempenho, de modo a conseguir desempenhar todas as atribuições com um quantitativo de pessoal reduzido, além de elaborar estratégias de recomposição da força de trabalho nos próximos anos.

Os dados apresentados, demonstram um pouco da complexidade do contexto em que a Funai se insere e do grau de complexidade do público que atende e das temáticas com que lida, neste contexto, esta pesquisa visa contribuir com o dimensionamento da força de trabalho da Funai, de modo a subsidiar decisões estratégicas na gestão da sua força de trabalho e apresenta-se como um dos raros trabalhos sobre a temática de

dimensionamento de força de trabalho em um órgão que não integra as pastas de saúde ou educação.

### **Os efeitos da reestruturação administrativa em 2017**

Antes da publicação do Decreto nº 9.010 de 23 de março de 2017, que aprovou o Estatuto e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança da Fundação Nacional do Índio – Funai, possuía unidades em 26 Unidades da Federação, distribuídas em mais de 184 municípios e no Distrito Federal. O Decreto reduziu o custo dos cargos em comissão da Fundação de 1.060,94 unidades para 790,51, segundo a metodologia de cálculo de DAS Unitário instituído pelo Decreto nº 8.819, de 21 de julho de 2016.

Analisando-se os dados citados por Moraes et al. (2010), observou-se que o Brasil apresentava em 2003 uma relação de 5,52 servidores na administração central por mil habitantes e em 2008 esta caiu para 5,33, quando restringe-se a análise apenas à população indígena e ao número atual de servidores da Funai chega-se a uma relação de aproximadamente 2,59 servidores por mil habitantes.

O contingente atual, a elevada média de idade dos servidores, as previsões de aposentadorias e o ritmo de redução nos quadros de servidores da Funai suscitam preocupação com relação à continuidade do cumprimento de suas atividades e acendem o alerta da necessidade de recomposição da sua força de trabalho.

O ponto de partida para a recomposição foi dado em 2009 com a criação de 3.100 cargos pela Lei nº 11.907/09, porém a autorização para o provimento destes cargos não tem atendido a necessidade e as deficiências no planejamento da força de trabalho que deixaram o órgão sem concursos por anos, geraram dificuldades na inserção dos novos integrantes, na transferência de conhecimentos entre servidores antigos e novos e na manutenção do equilíbrio da força de trabalho ao longo do tempo.

Diante disto, é premente a necessidade de planejamento da recomposição e alocação da força de trabalho para que seja recuperada a capacidade de execução das políticas sob a responsabilidade do órgão. O primeiro passo para isto é uma análise profunda, baseada em critérios técnicos e que produza resultados consistentes e conclusões capazes de subsidiar as decisões da gestão do órgão.

## Metodologia

Partindo-se da premissa de que não existe um método padrão ou único de dimensionamento ou planejamento da força de trabalho adequado a toda e qualquer organização pública, foi construído um método próprio, inspirado no modelo proposto por Santos, Silva e Ferreira (2017), onde foram considerados critérios particulares da Funai, como Terras e Populações Indígenas atendidas pelas unidades e os graus de escolaridade dos cargos ocupados pelos servidores, entre outros.

Para aferição destes critérios considerou-se uma fórmula de cálculo, descrita na Tabela 2, que atribui uma pontuação de acordo com o quantitativo total de servidores, os quantitativos por nível de escolaridade do cargo ocupado, o percentual de servidores com ABP, o número de servidores requisitados, sem vínculo com a administração pública, em exercício descentralizado e em exercício provisório, se a unidade está dentro da região amazônica, na faixa de fronteira, se é capital de unidade da federação, a população indígena atendida, os quantitativos e extensões de Terras Indígenas de acordo com o estágio do processo demarcatório e a pontuação obtida num levantamento de dados sobre infraestrutura dos municípios onde se localizam, promovido em 2016 pela Funai.

TABELA 2			
ID.	CRITÉRIO	PESO	FÓRMULA DE CÁLCULO
1	PONTUAÇÃO TOTAL SERVIDORES	3	$\geq 40 = 0$ ; $[30,40[ = 1$ ; $[20,30[ = 2$ ; $[10,20[ = 3$ ; $<10 = 4$
2	PONT. SERVIDORES (NS)	3	$\geq 8 = 0$ ; $[6,8[ = 1$ ; $[4,6[ = 2$ ; $[2,4[ = 3$ ; $<2 = 4$
3	PONT. SERVIDORES IND. ESP.	3	$\geq 8 = 0$ ; $[6,8[ = 1$ ; $[4,6[ = 2$ ; $[2,4[ = 3$ ; $<2 = 4$
4	PONT. SERVIDORES (NI)	2	$\geq 8 = 0$ ; $[6,8[ = 1$ ; $[4,6[ = 2$ ; $[2,4[ = 3$ ; $<2 = 4$
5	PONT. SERVIDORES AGT. IND.	2	$\geq 8 = 0$ ; $[6,8[ = 1$ ; $[4,6[ = 2$ ; $[2,4[ = 3$ ; $<2 = 4$
6	PONT. SERVIDORES (NA)	1	$\geq 8 = 0$ ; $[6,8[ = 1$ ; $[4,6[ = 2$ ; $[2,4[ = 3$ ; $<2 = 4$
7	PONT. SERVIDORES AUX. IND.	1	$\geq 8 = 0$ ; $[6,8[ = 1$ ; $[4,6[ = 2$ ; $[2,4[ = 3$ ; $<2 = 4$
8	PONTUAÇÃO PERCENTUAL DE SERVIDORES COM ABP	5	$< 10\% = 0$ ; $[10\%;20\%[ = 1$ ; $[20\%;30\%[ = 2$ ; $[30\%;40\%[ = 3$ ; $\geq 40\% = 4$

9	PONTUAÇÃO REQUISITADO	1	$\geq 4 = 0$ ; $[3,4[ = 1$ ; $[2,3[ = 2$ ; $[1,2[ = 3$ ; $< 1 = 4$
10	PONTUAÇÃO SEM VÍNCULO	1	$\geq 2 = 0$ ; $[1,2[ = 1$ ; $[0,1[ = 3$
11	PONTUAÇÃO EXCERC. DESC.	1	$\geq 2 = 0$ ; $[1,2[ = 1$ ; $[0,1[ = 3$
12	PONTUAÇÃO EXCERC. PROV.	1	$[0] = 2$ ; $>0 = 1$
13	AMAZÔNIA	5	SE ESTÁ NA AMAZÔNIA = 3 PTS, NÃO = 0
14	FRONTEIRA	5	SE ESTÁ NA FAIXA DE FRONTEIRA = 3 PTS, NÃO = 0
15	CAPITAL	2	SE É CAPITAL ESTADUAL = 0 PTS, NÃO = 3
16	PONTUAÇÃO POPULAÇÃO TOTAL	5	$< 10 \text{ MIL} = 0$ ; ENTRE 10 E 15 MIL = 1; ENTRE 15 E 20 MIL = 2; ENTRE 20 E 25 MIL 3; $> 25.000 = 4$
17	PONTUAÇÃO SERVIDORES E POPULAÇÃO	1	SOMATÓRIO DE 1 A 16
18	POSIÇÃO SERVIDORES E POPULAÇÃO	-	-
19	QUANTIDADE DE TERRAS REGULARIZADAS	3	$[0,5] = 0$ ; $]5,10[ = 1$ ; $]10,15[ = 2$ ; $]15,20[ = 3$ ; $>20 = 4$
20	ÁREA DE TERRAS REGULARIZADAS (HA)	3	$[0,7.5 \text{ bi}] = 0$ ; $]7.5, 15 \text{ bi}] = 1$ ; $]15,22.5 \text{ bi}] = 2$ ; $]22.5,30[ = 3$ ; $>30 \text{ bi} = 4$
21	QUANTIDADE DE TERRAS DECLARADAS	1	$[0,1] = 0$ ; $]1,2[ = 1$ ; $]2,3[ = 2$ ; $]3,4[ = 3$ ; $>4 = 4$
22	ÁREA DE TERRAS DECLARADAS (HA)	1	$[0,10 \text{ bi}] = 0$ ; $]10, 20 \text{ bi}] = 1$ ; $]20,30 \text{ bi}] = 2$ ; $]30,40[ = 3$ ; $>40 \text{ bi} = 4$
23	QUANTIDADE DE TERRAS HOMOLOGADAS	1	$[0,1] = 0$ ; $]1,2[ = 1$ ; $]2,3[ = 2$ ; $]3,4[ = 3$ ; $>4 = 4$
24	ÁREA DE TERRAS HOMOLOGADAS (HA)	1	$[0,30 \text{ mi}] = 0$ ; $]30, 60 \text{ mi}] = 1$ ; $]60,90 \text{ mi}] = 2$ ; $]90,120 \text{ mi}] = 3$ ; $>120 \text{ mi} = 4$
25	QUANTIDADE DE TERRAS DELIMITADAS	1	$[0,1] = 0$ ; $]1,2[ = 1$ ; $]2,3[ = 2$ ; $]3,4[ = 3$ ; $>4 = 4$
26	ÁREA DE TERRAS DELIMITADAS (HA)	1	$[0,30 \text{ mil}] = 0$ ; $]30, 60 \text{ mil}] = 1$ ; $]60,90 \text{ mil}] = 2$ ; $]90,120 \text{ mil}] = 3$ ; $>120 \text{ mil} = 4$
27	QUANTIDADE DE TERRAS ENC. RI	1	$[0,1] = 0$ ; $]1,2[ = 1$ ; $]2,3[ = 2$ ; $]3,4[ = 3$ ; $>4 = 4$
28	ÁREA DE TERRAS ENC. RI (HA)	1	$[0,10 \text{ mil}] = 0$ ; $]10, 50 \text{ mil}] = 1$ ; $]50,100 \text{ mil}] = 2$ ; $]100,200 \text{ mil}] = 3$ ; $>200 \text{ mil} = 4$
29	QUANTIDADE DE TERRAS EM ESTUDO	1	$[0,1] = 0$ ; $]1,2[ = 1$ ; $]2,3[ = 2$ ; $]3,4[ = 3$ ; $>4 = 4$
30	ÁREA DE TERRAS EM ESTUDO (HA)	1	$[0,10 \text{ mil}] = 0$ ; $]10, 50 \text{ mil}] = 1$ ; $]50,100 \text{ mil}] = 2$ ; $]100,200 \text{ mil}] = 3$ ; $>200 \text{ mil} = 4$



31	PONTUAÇÃO TIs	1	Somatório de 19 a 30
32	POSIÇÃO RANKING TERRAS	-	-
33	PONTUAÇÃO LEVANTAMENTO DADOS	-	-
34	POSIÇÃO RANKING LEV. DE DADOS	-	-
35	TOTAL DE PONTOS	1	(PONTUAÇÃO SERVIDORES E POPULAÇÃO) + (PONTUAÇÃO TIs) + (PONTUAÇÃO DE LEVANTAMENTO DE DADOS)
36	POSIÇÃO GERAL	-	-

A partir da pontuação obtida nos diversos critérios, de acordo com a fórmula de cálculo, multiplicada pelo respectivo peso, afere-se a pontuação para aquele critério, sendo que o critério 17 é igual ao somatório da pontuação dos critérios 1 a 16, multiplicado pelos respectivos pesos, o critério 31 é igual ao somatório dos critérios 19 a 30, o critério 33 é proveniente de um levantamento de dados feito em 2016 que classificou a infraestrutura das unidades e das respectivas cidades aonde as unidades se localizam e por fim o critério 35 somam-se os critérios 17, 31 e 33.

Para o levantamento de informações sobre a localização e a distribuição das unidades da Funai pelo território nacional, foi utilizada a documentação disponível na intranet do órgão, a respeito de seu Estatuto, o Decreto nº 9.010, de 24 de março 2017, o Regimento Interno, Portaria nº 666/PRES-FUNAI/2017, de 17 de julho de 2017 e o Organograma da Funai. Além dos dados referentes à força de trabalho, perfil e distribuição dos servidores da Funai, obtidos por meio do extrator de dados do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos – SIAPE.

Os dados das populações indígenas foram extraídos das bases de dados compiladas e disponibilizadas pelo IBGE, referente ao Censo Demográfico realizado em 2010, a partir da tabela disponibilizada com a população indígena por município, sendo organizados pelo autor por regiões, unidades da federação e por municípios fazendo cruzamentos com os dados das Unidades da Funai.

Sendo que esta compilação de dados extraídos por municípios apresenta um somatório de 817.955 indígenas, pois estes dados levaram em consideração um questionário apresentado aos indígenas onde constava o critério de cor/raça. Dos entrevistados, 78.945 pessoas não indicaram no campo cor/raça a opção indígena,

porém em outra pergunta do questionário, onde questionava se o entrevistado se considerava indígena, responderam que sim.

Já no que se refere às Terras Indígenas, os dados são oriundos de bases de dados compiladas e disponibilizadas pela Funai em seu portal na *internet*.

Os dados foram compilados e organizados em planilha eletrônica, agrupando-se por Coordenações Regionais e suas Coordenações Técnicas Locais vinculadas para análise e comparação dos dados, produzindo-se um *ranking* por pontuação conforme os critérios da Tabela 2.

### **População e Amostra**

Nesta pesquisa, foram analisadas todas as Unidades da Funai e todos os seus servidores, porém para fim de análise das populações indígenas, foram consideradas as terras indígenas e as populações dos municípios aonde elas se inserem, sendo vinculadas às Coordenações Regionais da Funai.

Cabe-se observar que as unidades da Funai atendem mais pessoas do que simplesmente aquelas que residem em terras indígenas e/ou nos municípios aonde há terras indígenas, porém, por falta de informações tabuladas das populações atendidas por cada unidade da Funai, optou-se por usar esta estimativa que apresenta ainda o déficit temporal, já que se refere ao censo de 2010.

### **Método de Análise dos Dados**

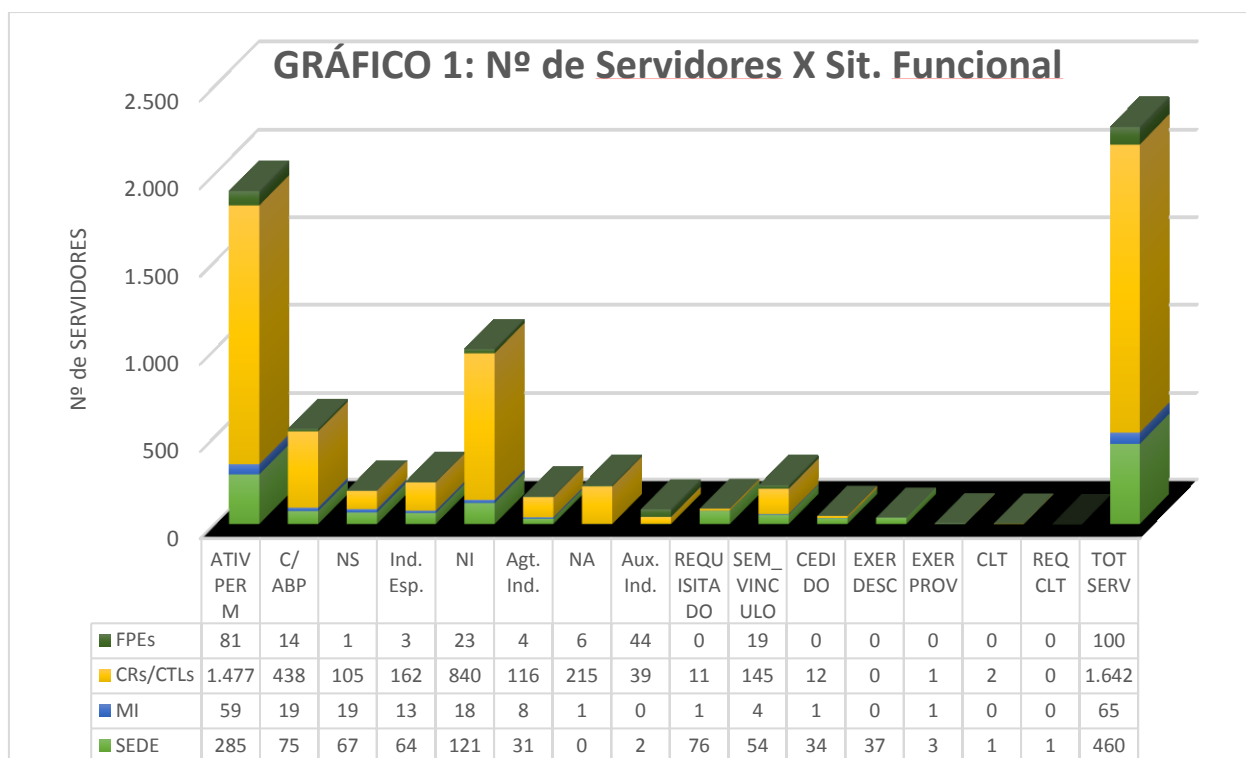
Os dados foram carregados via Sistema de Gerenciador de Banco de Dados - SGBD PostgreSQL, na versão 9.4.4, e analisados quantitativamente por meio de consultas em linguagem SQL, utilizando a ferramenta PGAdmin III versão 1.20 que integra o pacote de aplicativos do PostgreSQL 9.4.4 e o MS Excel componente do Microsoft Office Professional Plus 2010 para traçar os gráficos constantes neste artigo e para o cálculo da pontuação na escala de necessidade de priorização na recomposição da força de trabalho, conforme os critérios estabelecidos na Tabela 2.

## Força de Trabalho e Unidades da Funai

O total da força de trabalho da Funai, em 1º de janeiro de 2017 e em 6 de novembro de 2017, segundo o levantamento feito em 06 de novembro de 2017, pode ser resumida conforme a Tabela 3:

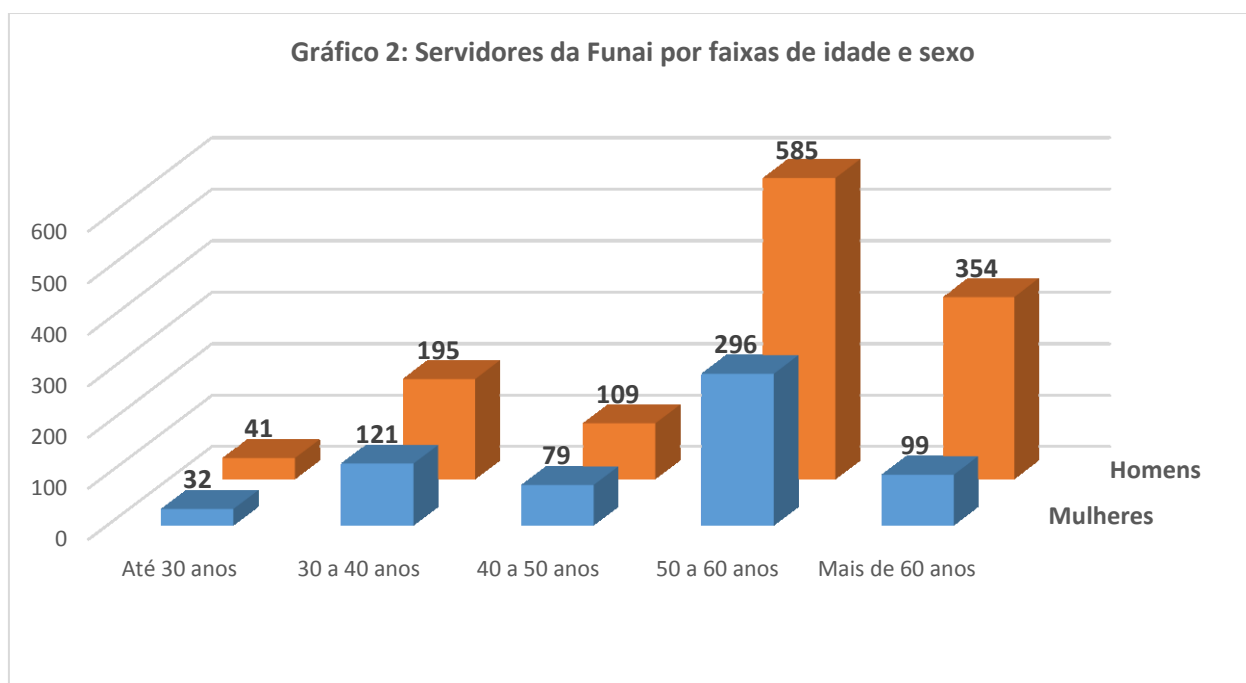
TABELA 3				
SITUAÇÃO FUNCIONAL	QUANTIDADE 01/01/2017	QUANTIDADE 06/11/2017	Variação	Var. %
ATIVO PERMANENTE	2.069	1.911	-158	-7,64%
REQUISITADO	77	80	3	3,90%
NOMEADO CARGO COMIS.	302	222	-80	-26,49%
CEDIDO	56	47	-9	-16,07%
REQ.DE OUTROS ORGAOS	1	1	0	0,00%
EXERC DESCENT CARREI	39	37	-2	-5,13%
EXERCICIO PROVISORIO	6	5	-1	-16,67%
CLT ANS -DEC 6657/08	3	3	0	0,00%
EXERC. 7 ART93 8112	1	1	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>2.554</b>	<b>2.306</b>	<b>-247</b>	<b>-9,71%</b>

O ponto de partida da análise da força de trabalho, foi o total de servidores agrupados pela situação funcional e pelo tipo de unidade onde está em exercício, resultando no gráfico 1:



Da esquerda para a direita temos: total de ativos permanentes, que são os servidores ocupantes de cargos efetivos do quadro da Funai e que estão em exercício em suas unidades, o número de servidores com abono de permanência - ABP, que são aqueles que cumpriram o requisito para a aposentadoria, porém optaram por permanecer em atividade, ocupantes de cargos de nível superior do quadro antigo da Funai, ocupantes do cargo de Indigenista Especializado, que é o cargo de nível superior criado em 2009, por força da lei nº 11.907 de 2 de fevereiro de 2009, ocupantes de cargo de nível intermediário do quadro antigo da Funai, ocupantes do cargo de Agente em Indigenismo, criado pela citada lei, ocupantes de cargo de nível auxiliar, do quadro antigo da Funai, ocupantes do cargo de Auxiliar em Indigenismo, criado pela citada lei, servidores efetivos de outros órgãos requisitados e em exercício na Funai, servidores sem vínculo com a administração pública, exercendo cargos de Direção e Assessoramento Superior – DAS, servidores do quadro efetivo da Funai, cedidos para exercício em outros órgãos, servidores de carreiras transversais em exercício na Funai, servidores com o exercício provisório na Funai, servidores regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, servidores de outros órgãos requisitados para exercício na Funai e regidos pela CLT e por fim o total de servidores, onde somam-se os campos anteriores, exceto os cedidos, pois considera-se apenas aqueles em exercício na Funai.

No gráfico 2 apresenta-se o quantitativo de servidores agrupados pelo sexo e pelas faixas de idade:



## Coordenações Regionais - CRs e Coordenações Técnicas Locais - CTLs subordinadas

Iniciou-se as análises a partir das unidades descentralizadas denominadas Coordenações Regionais - CRs, que são unidades descentralizadas da Funai que possuem autonomia financeira e administrativa, e estão distribuídas por 17 unidades da federação. Estas unidades possuem uma estrutura organizada conforme a figura 2 e ainda outras unidades descentralizadas a elas vinculadas, as Coordenações Técnicas Locais – CTLs, nesta sessão as análises da força de trabalho consideraram as CRs somadas às CTLs a elas vinculadas.

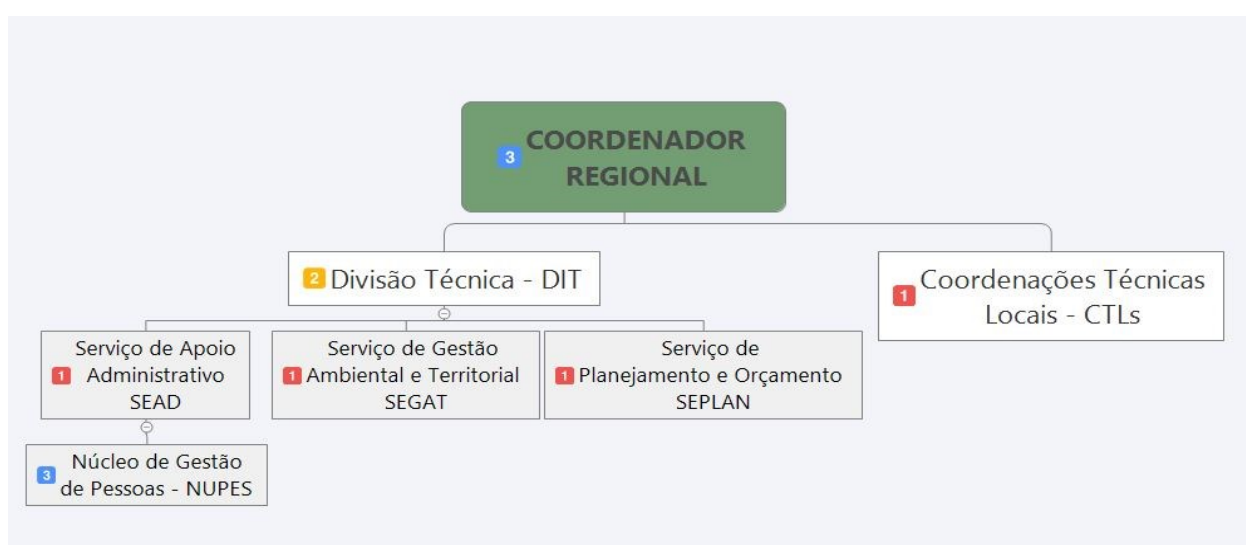


Figura 2 - Organograma CRs

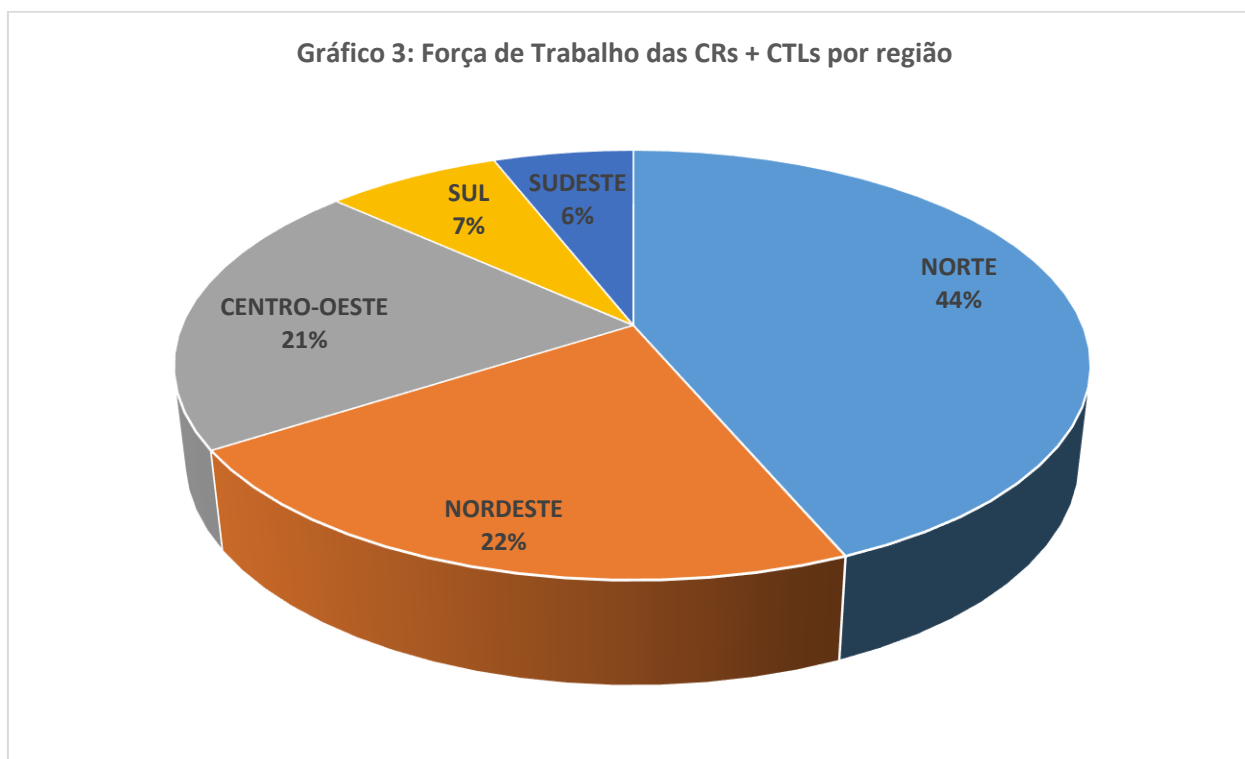
As análises, foram realizadas agrupando as CRs conforme a tabela 4, pela região e a unidade da federação – UF onde está sediada, se integra a área da Amazônia Legal, se está em faixa de fronteira e se está localizada na capital da UF:

TABELA 4								
Nº	NOME UNIDADE	SIGLA	UF	REGIÃO	MUNICÍPIO	AMAZÔNIA	FRONTEIRA	CAPITAL
1	COORDENACAO REGIONAL ALTO PURUS	CR-APUR	AC	NORTE	RIO BRANCO	S	S	S
2	COORDENACAO REGIONAL DO JURUA	CR-JUR	AC	NORTE	CRUZEIRO DO SUL	S	S	N
3	COORDENACAO REGIONAL DO ALTO SOLIMOEES	CR-AS	AM	NORTE	TABATINGA	S	S	N
4	COORDENACAO REGIONAL MADEIRA	CR-MAD	AM	NORTE	HUMAITA	S	N	N

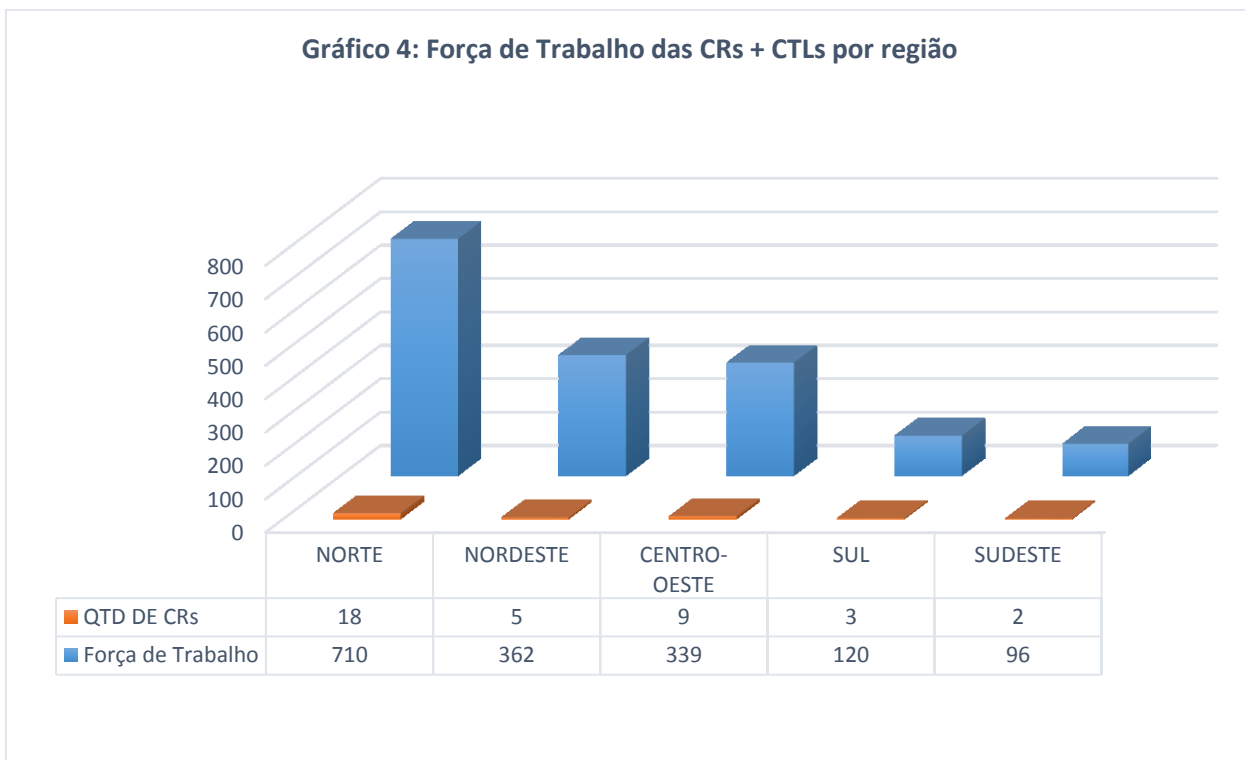
5	COORDENACAO REGIONAL DE MANAUS	CR-MAO	AM	NORTE	MANAUS	S	N	S
6	COORDENACAO REGIONAL MEDIO PURUS	CR-MPUR	AM	NORTE	LABREA	S	S	N
7	COORDENACAO REGIONAL DO RIO NEGRO	CR-RNG	AM	NORTE	SAO GABRIEL DA CACHOEIRA	S	S	N
8	COORDENACAO REGIONAL DO VALE DO JAVARI	CR-VJ	AM	NORTE	ATALAIA DO NORTE	S	S	N
9	COORD REGIONAL AMAPA E NORTE DO PARA	CR-ANP	AP	NORTE	MACAPA	S	N	S
10	COORDENACAO REGIONAL DO BAIXO TOCANTINS	CR-BT	PA	NORTE	MARABA	S	N	N
11	COORD REGIONAL CENTRO-LESTE DO PARA	CR-CLPA	PA	NORTE	ALTAMIRA	S	N	N
12	COORDENACAO REGIONAL KAYAPO SUL DO PARA	CR-KSPA	PA	NORTE	TUCUMA	S	N	N
13	COORDENACAO REGIONAL DO TAPAJOS	CR-TPJ	PA	NORTE	ITAITUBA	S	N	N
14	COORDENACAO REGIONAL DE CACOAL	CR-CAC	RO	NORTE	CACOAL	S	N	N
15	COORDENACAO REGIONAL DE GUAJARA MIRIM	CR-GJM	RO	NORTE	GUAJARA-MIRIM	S	S	N
16	COORDENACAO REGIONAL DE JI-PARANA	CR-JPR	RO	NORTE	JI-PARANA	S	N	N
17	COORDENACAO REGIONAL RORAIMA	CR-RR	RR	NORTE	BOA VISTA	S	S	S
18	COORDENACAO REGIONAL ARAGUAIA TOCANTINS	CR-ATO	TO	NORTE	PALMAS	S	N	S
19	COORDENACAO REGIONAL NORDESTE I	CR-NE-I	AL	NORDESTE	MACEIO	N	N	S
20	COORDENACAO REGIONAL BAIXO SAO FRANCISCO	CR-BSF	BA	NORDESTE	PAULO AFONSO	N	N	N
21	COORDENACAO REGIONAL SUL DA BAHIA	CR-SB	BA	NORDESTE	PORTO SEGURO	N	N	N
22	COORDENACAO REGIONAL NORDESTE II	CR-NE-II	CE	NORDESTE	FORTALEZA	N	N	S
23	COORDENACAO REGIONAL MARANHAO	CR-MA	MA	NORDESTE	IMPERATRIZ	S	N	N
24	COORD REG MINAS GERAIS E ESPIRITO SANTO	CR-MGES	MG	SUDESTE	GOVERNADOR VALADARES	N	N	N
25	COORDENACAO REGIONAL LITORAL SUDESTE	CR-LISE	SP	SUDESTE	ITANHAEM	N	N	N
26	COORDENACAO REGIONAL DE PASSO FUNDO	CR-PFD	RS	SUL	PASSO FUNDO	N	N	N
27	COORDENACAO REGIONAL INTERIOR SUL	CR-INTS	SC	SUL	CHAPECO	N	S	N
28	COORDENACAO REGIONAL DO LITORAL SUL	CR-LIS	SC	SUL	SAO JOSE	N	N	N
29	COORDENACAO REGIONAL CAMPO GRANDE	CR-CGR	MS	CENTRO-OESTE	CAMPO GRANDE	N	N	S

30	COORDENACAO REGIONAL DOURADOS	CR-DOU	MS	CENTRO-OESTE	DOURADOS	N	S	N
31	COORDENACAO REGIONAL PONTA PORA	CR-PPA	MS	CENTRO-OESTE	PONTA PORA	N	S	N
32	COORDENACAO REGIONAL DE CUIABA	CR-CGB	MT	CENTRO-OESTE	CUIABA	S	N	S
33	COORD REGIONAL NORTE DO MATO GROSSO	CR-NMT	MT	CENTRO-OESTE	COLIDER	S	N	N
34	COORD REGIONAL NOROESTE DO MATO GROSSO	CR-NOMT	MT	CENTRO-OESTE	JUINA	S	N	N
35	COORD REGIONAL RIBEIRAO CASCALHEIRA	CR-RIBCAS	MT	CENTRO-OESTE	RIBEIRAO CASCALHEIRA	S	N	N
36	COORDENACAO REGIONAL XAVANTE	CR-XAV	MT	CENTRO-OESTE	BARRA DO GARCAS	S	N	N
37	COORDENACAO REGIONAL XINGU	CR-XIN	MT	CENTRO-OESTE	CANARANA	S	N	N

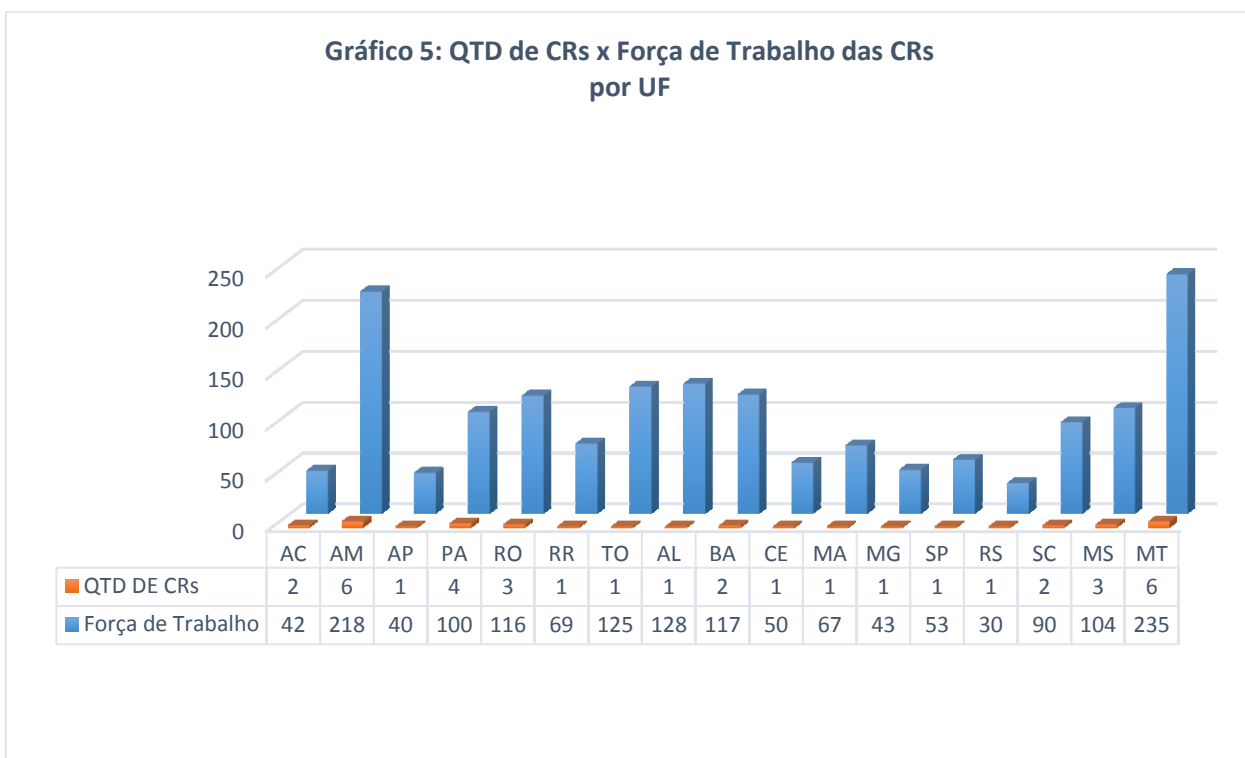
No gráfico 3 apresenta-se a distribuição percentual da força de trabalho das CRs somadas com as das CTLs a elas subordinadas pela região do país:



E o gráfico 4 apresenta os quantitativos de CRs e de servidores em exercício nas CRs e nas CTLs a elas subordinadas pela região do país:



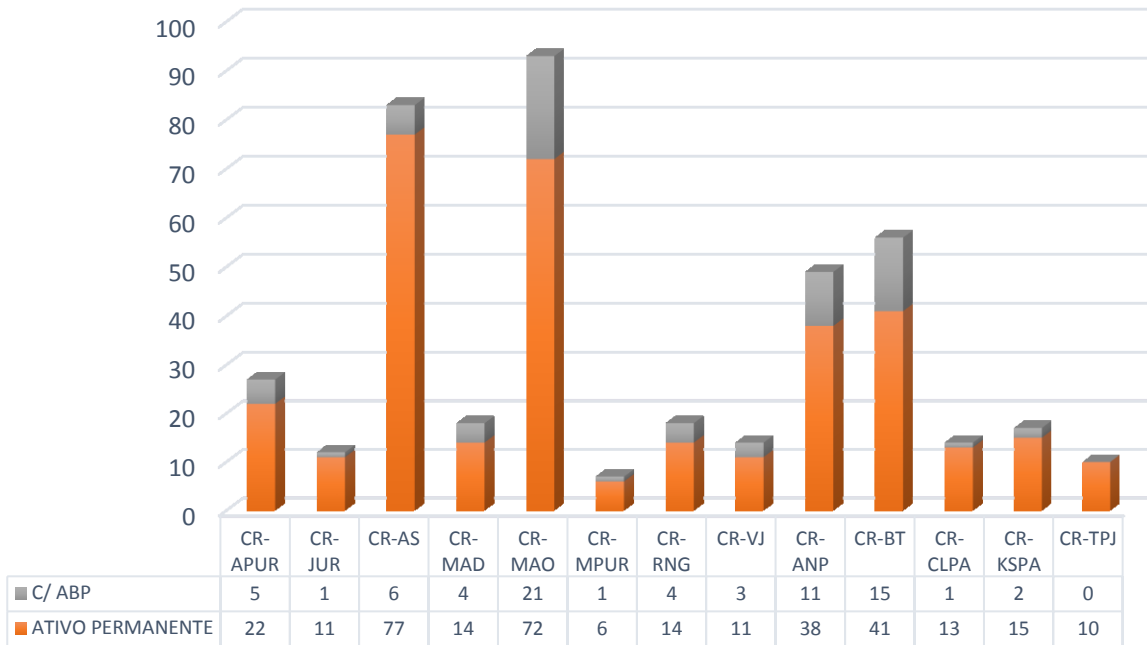
Já no gráfico 5, foi somado o número de CRs por UF, bem como o quantitativo de servidores destas CRs e das respectivas CTLs a elas subordinadas:



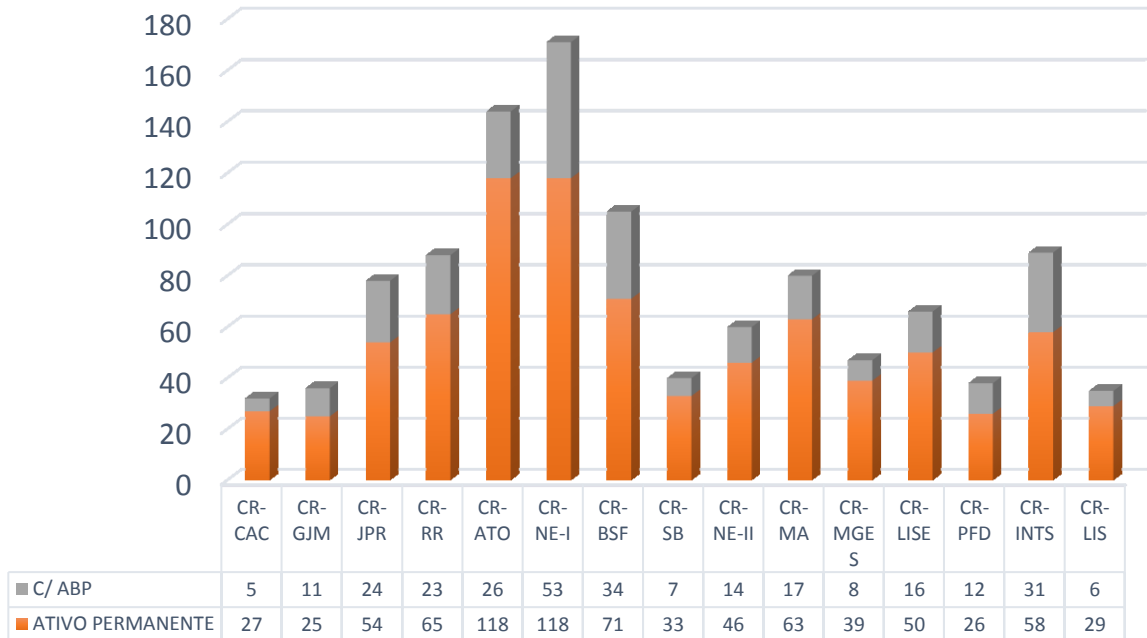
Nos gráficos 6, 7 e 8, é mostrado o número de servidores ativo permanentes e o quantitativo destes que já cumpriram o requisito para a aposentadoria e optaram por manter-se na ativa, recebendo o Abono de Permanência - ABP:

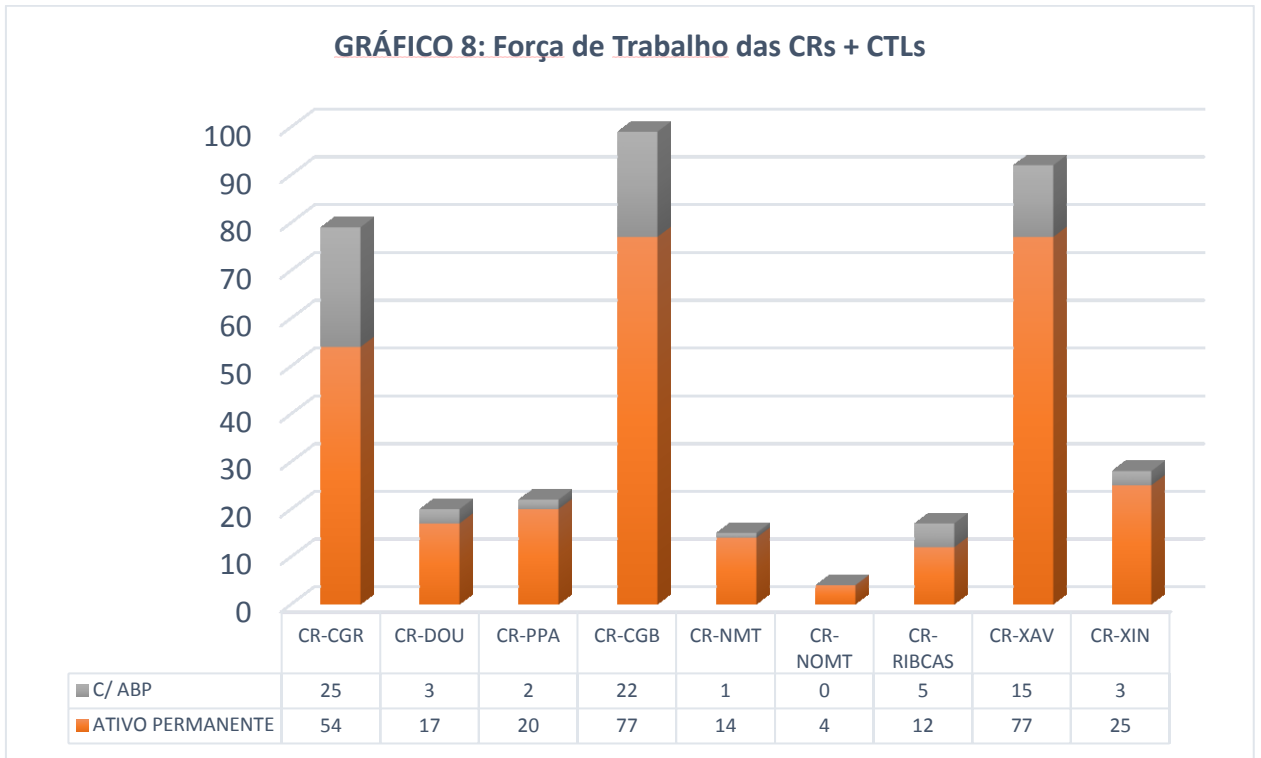


**GRÁFICO 6: Força de Trabalho das CRs + CTLs**

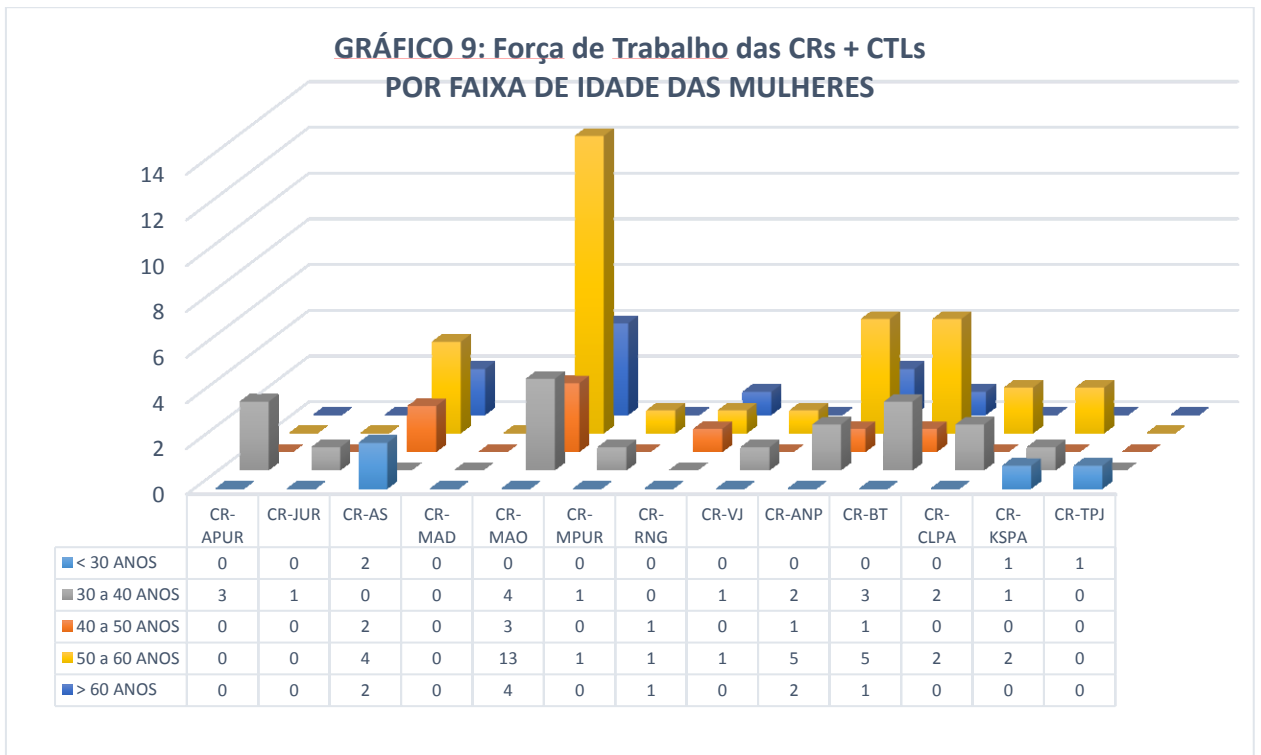


**GRÁFICO 7: Força de Trabalho das CRs + CTLs**

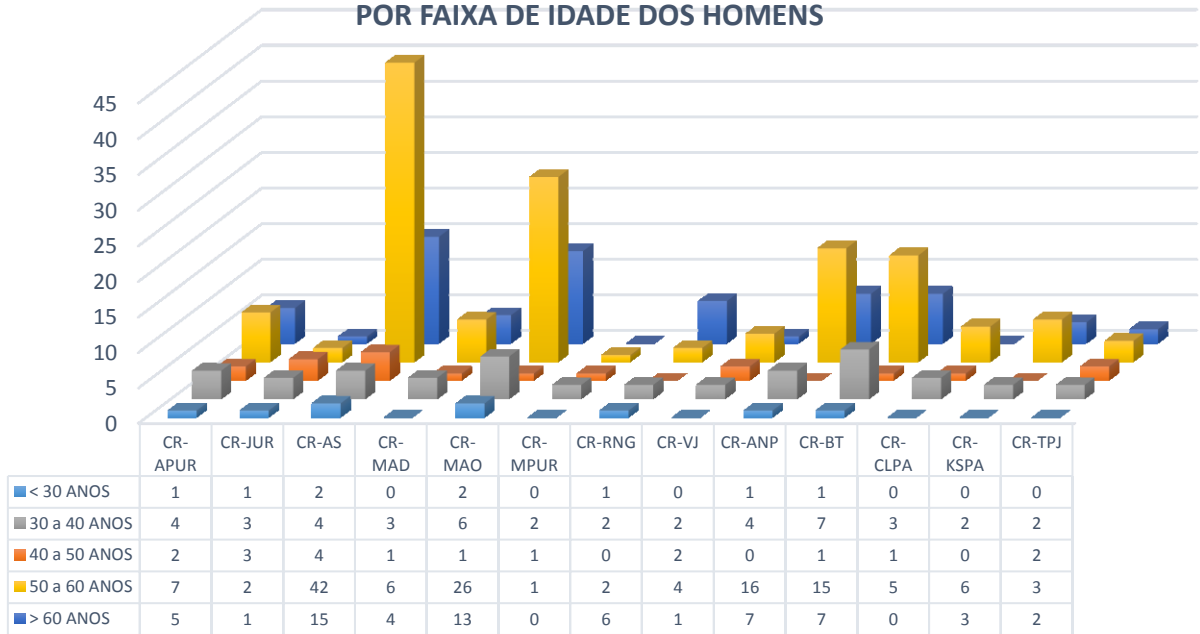




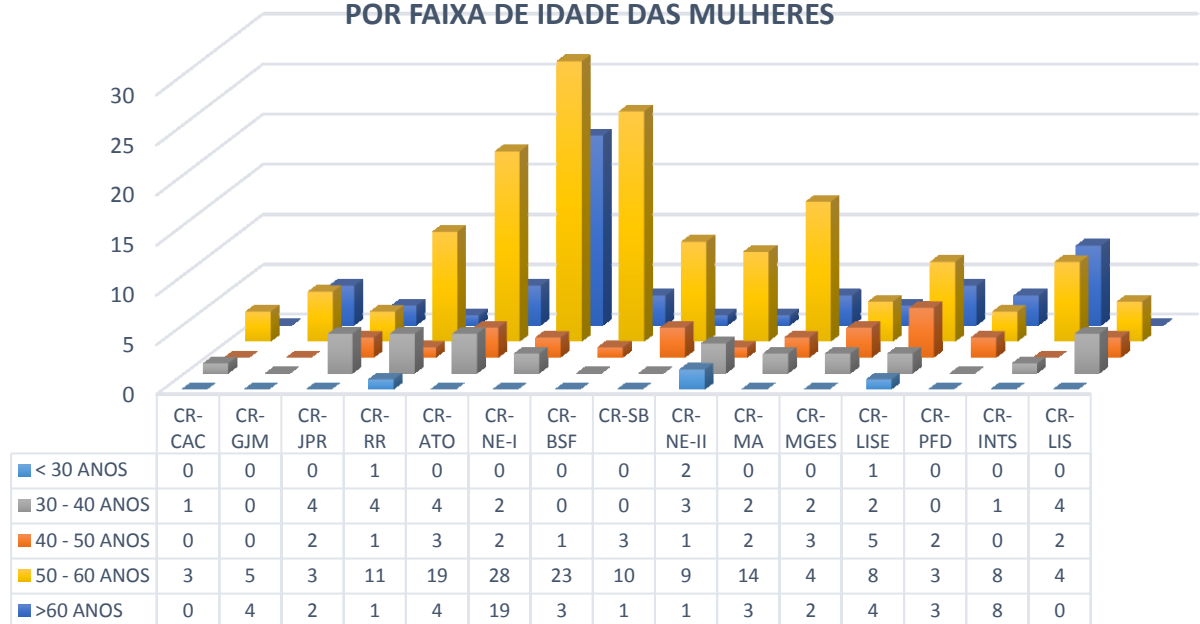
Os gráficos 9, 11 e 13 apresentam a distribuição do quantitativo de servidoras mulheres, pelas faixas de idade, já os gráficos 10, 12 e 14 apresentam o quantitativo de servidores homens, pelas faixas de idade:



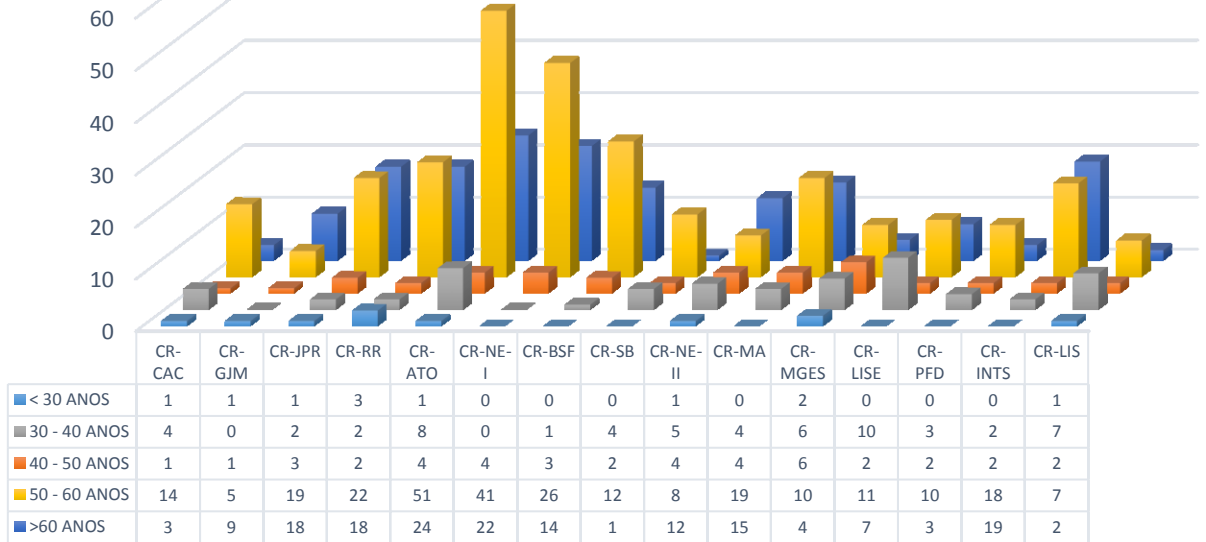
**GRÁFICO 10: Força de Trabalho das CRs + CTLs  
POR FAIXA DE IDADE DOS HOMENS**



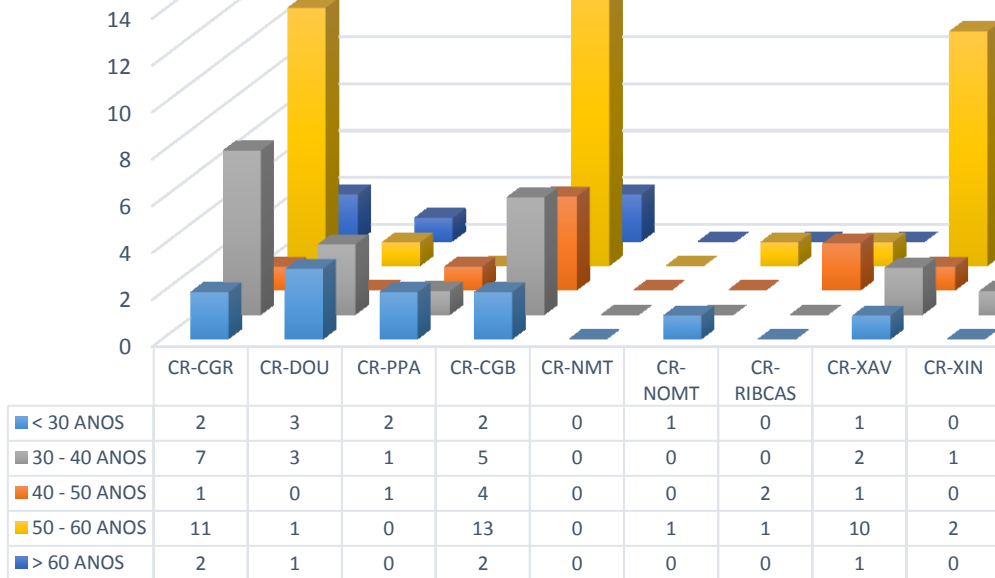
**GRÁFICO 11: Força de Trabalho das CRs + CTLs  
POR FAIXA DE IDADE DAS MULHERES**



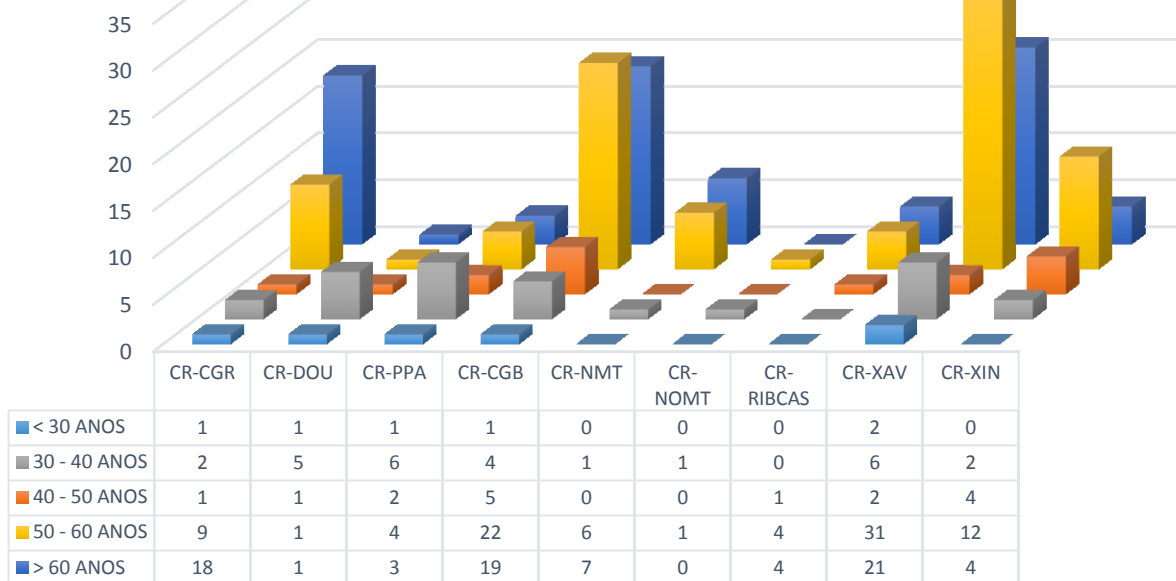
**GRÁFICO 12: Força de Trabalho das CRs + CTLs  
POR FAIXA DE IDADE DOS HOMENS**



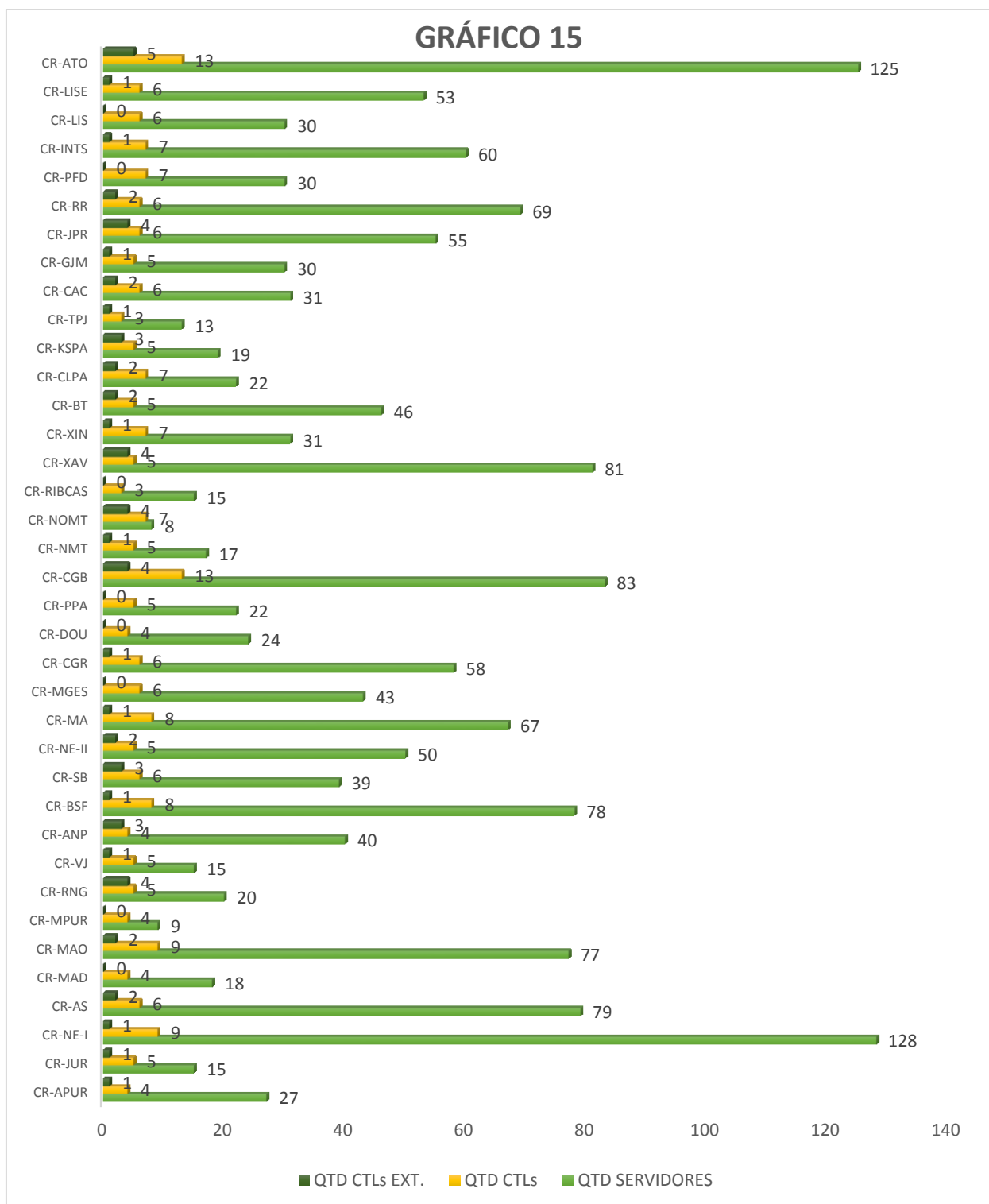
**GRÁFICO 13: Força de Trabalho das CRs + CTLs  
POR FAIXA DE IDADE DAS MULHERES**



**GRÁFICO 14: Força de Trabalho das CRs + CTLs  
POR FAIXA DE IDADE DOS HOMENS**

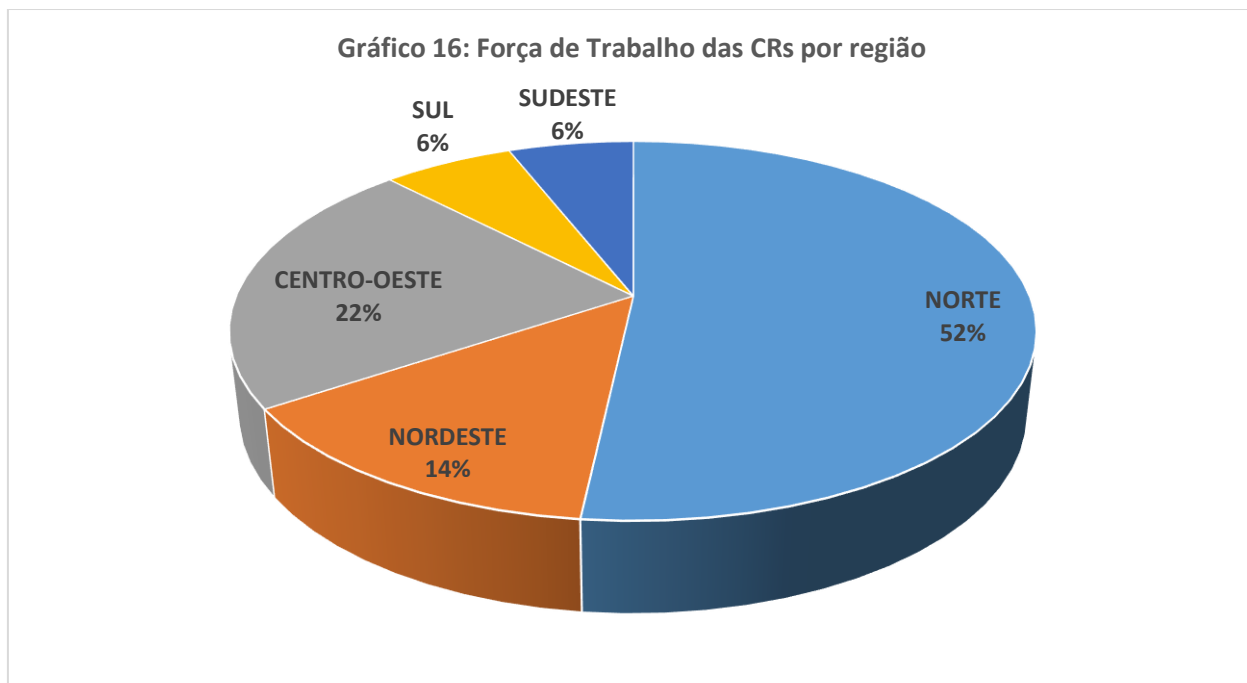


Já no gráfico 15 é mostrado o número de CTLs extintas, por força da reestruturação administrativa em 2017, o de CTLs existente e o total de servidores, conforme a legenda do gráfico.

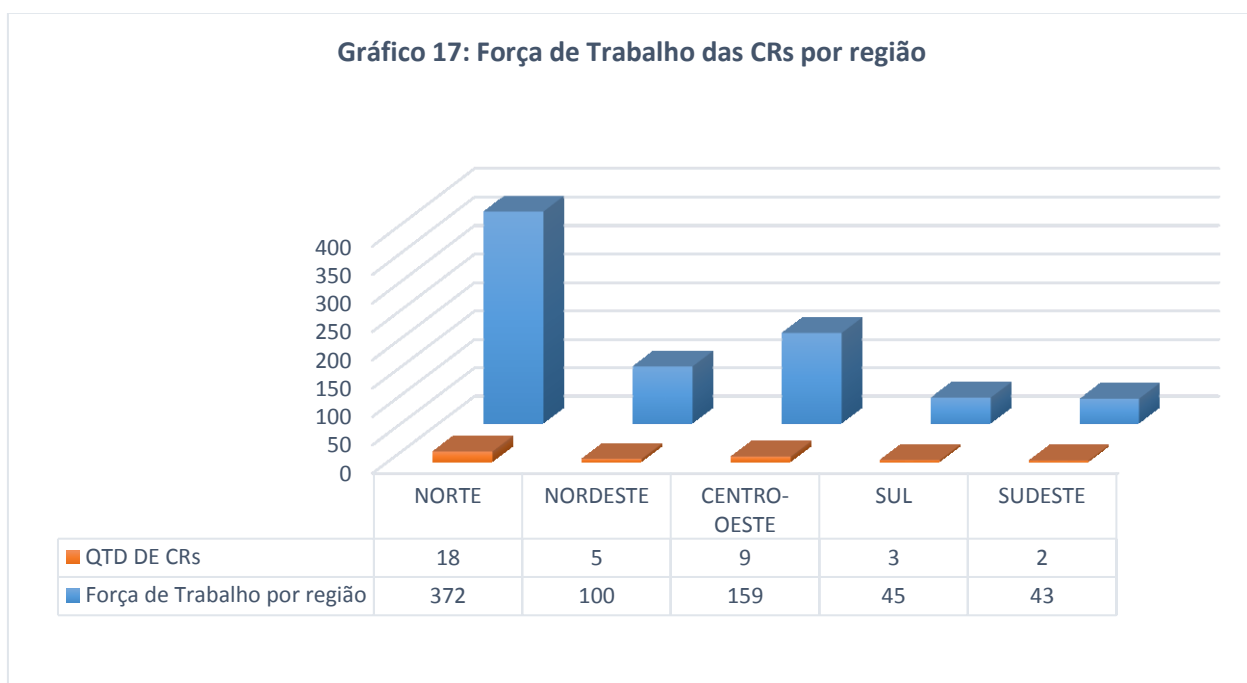


## Coordenações Regionais - CRs

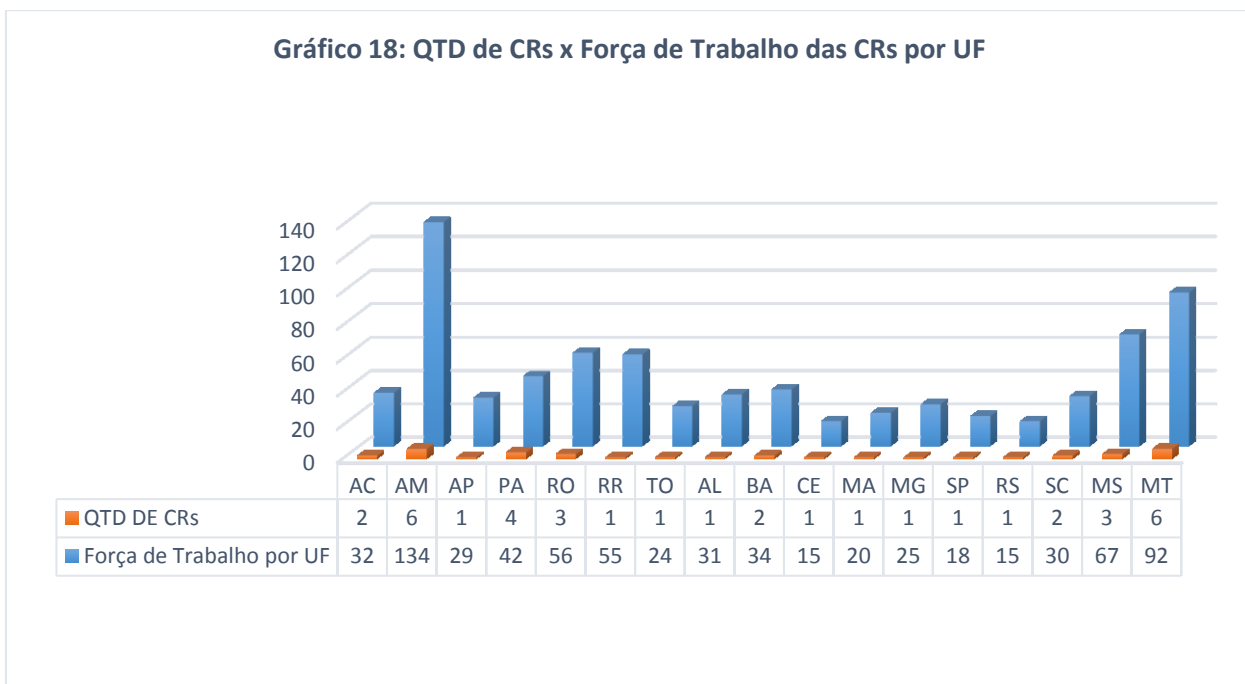
Nos gráficos apresentados nesta sessão constam apenas os números referente aos servidores em exercício nas sedes das CRs, agrupadas conforme a tabela 4, pela região e a unidade da federação – UF onde está sediada. No gráfico 16 apresenta-se a distribuição percentual da força de trabalho em exercício na sede das CRs:



O gráfico 17 apresenta o quantitativo de CRs e de servidores em exercício nas sedes das mesmas, pela região do país:



Já no gráfico 18, for somado o número de CRs por UF, bem como o quantitativo de servidores em exercício nas CRs:



Nos gráficos 19, 20 e 21, é mostrado o número de servidores ativo permanentes e o quantitativo destes que já cumpriram o requisito para a aposentadoria e optaram por manter-se na ativa, recebendo o Abono de Permanência - ABP:

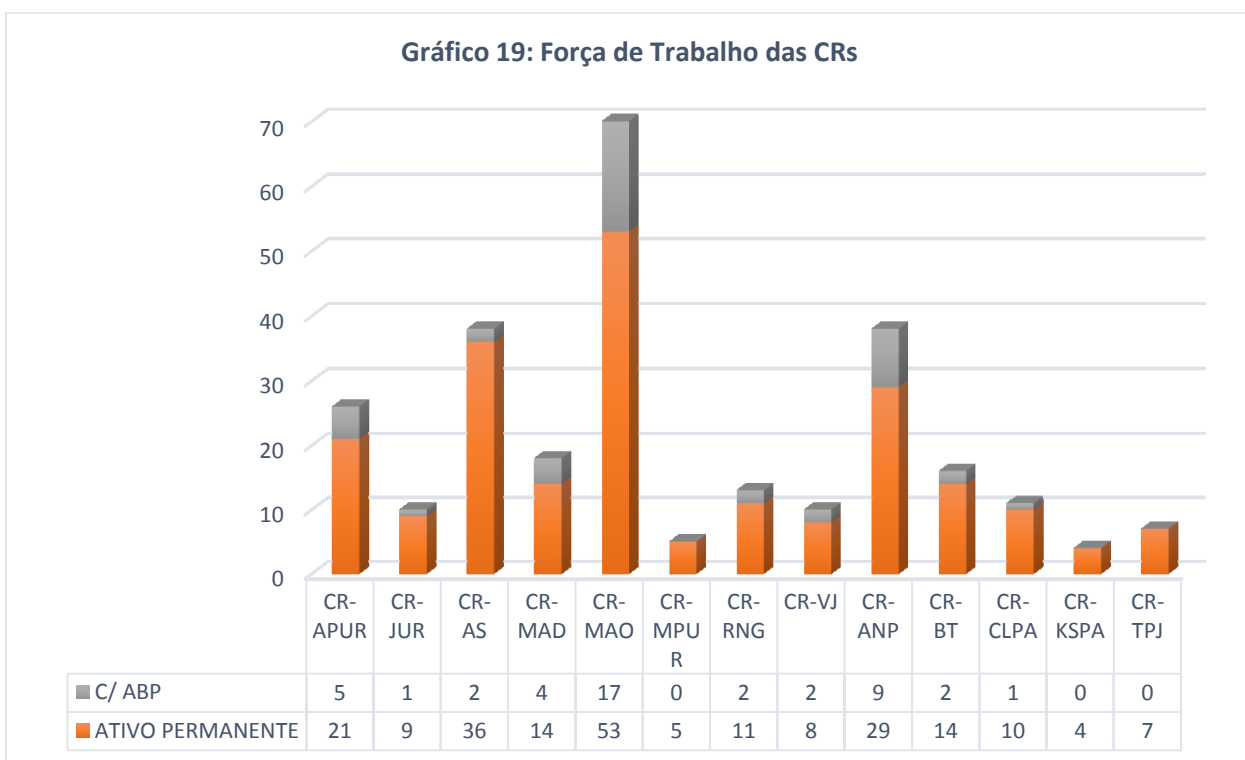




Gráfico 20: Força de Trabalho das CRs

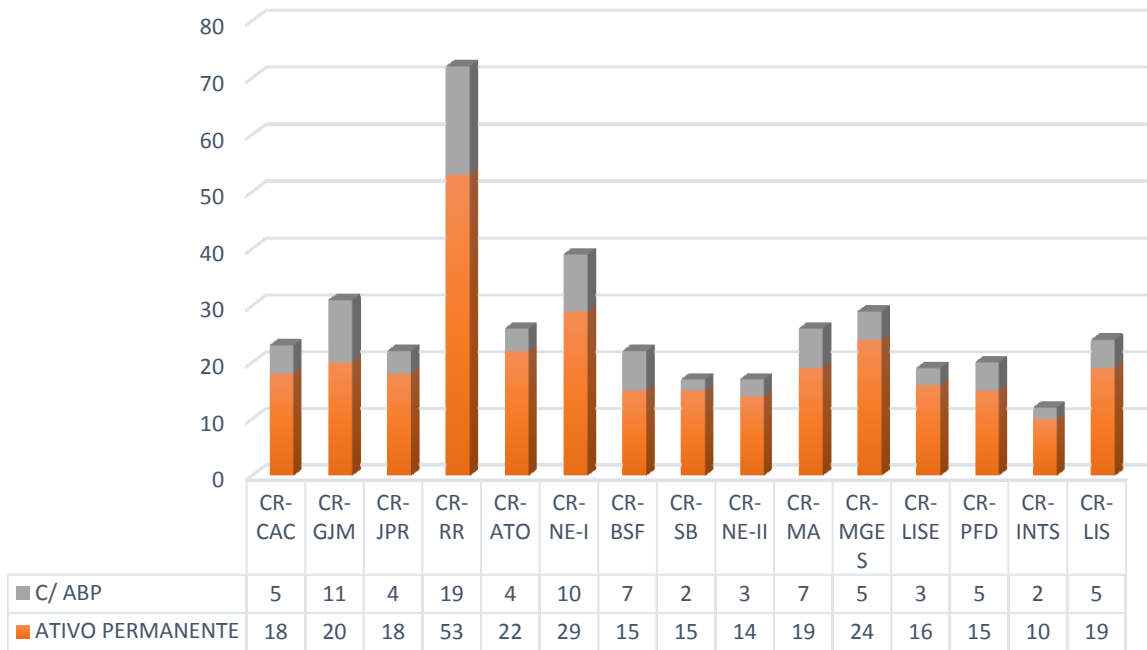
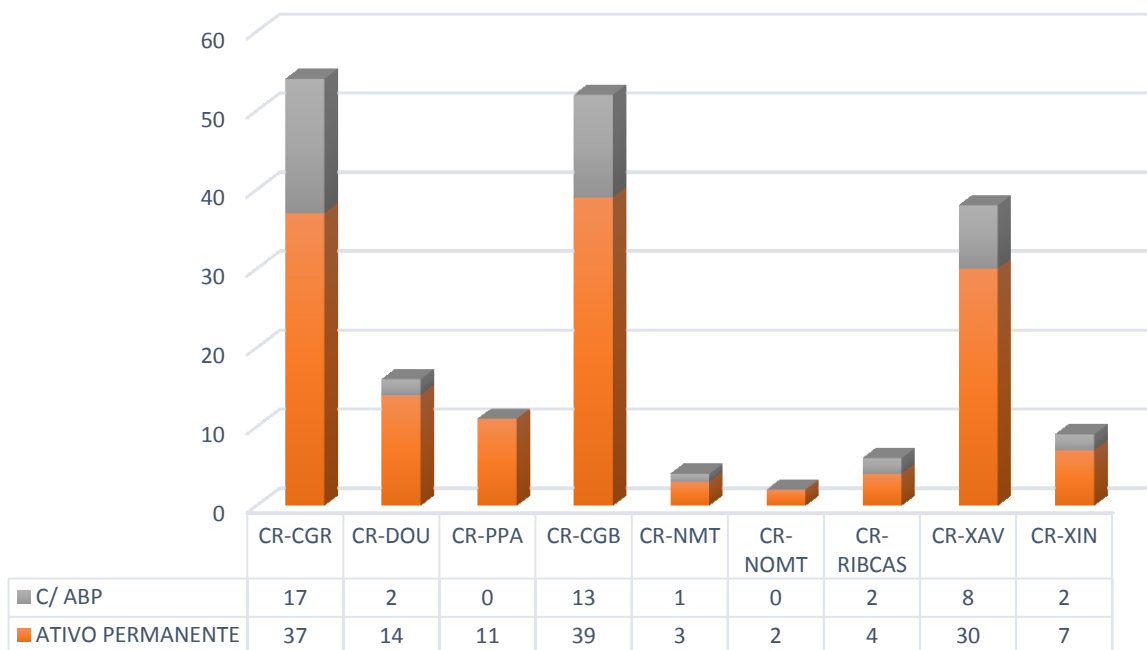


Gráfico 21: Força de Trabalho das CRs



Nos gráficos 22, 24 e 26 são detalhados os números de servidores ativos permanentes pelo nível de escolaridade do cargo que ocupam, constando os cargos da estrutura antiga da Funai, agrupados em Nível Superior – NS, Nível Intermediário – NI e Nível Auxiliar - NA e nos gráficos 23, 25 e 27, estão agrupados pelos cargos de Indigenista Especializado – NS, Agente em Indigenismo – NI e Auxiliar em Indigenismo – NA:

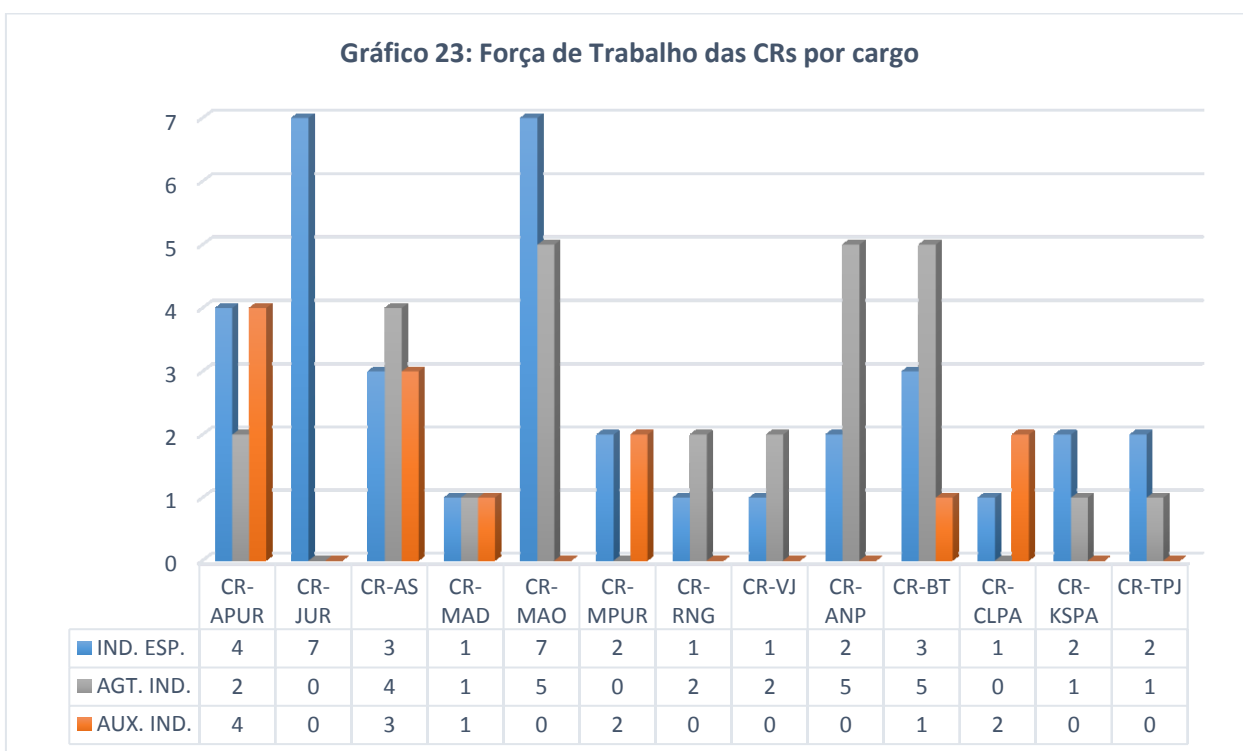
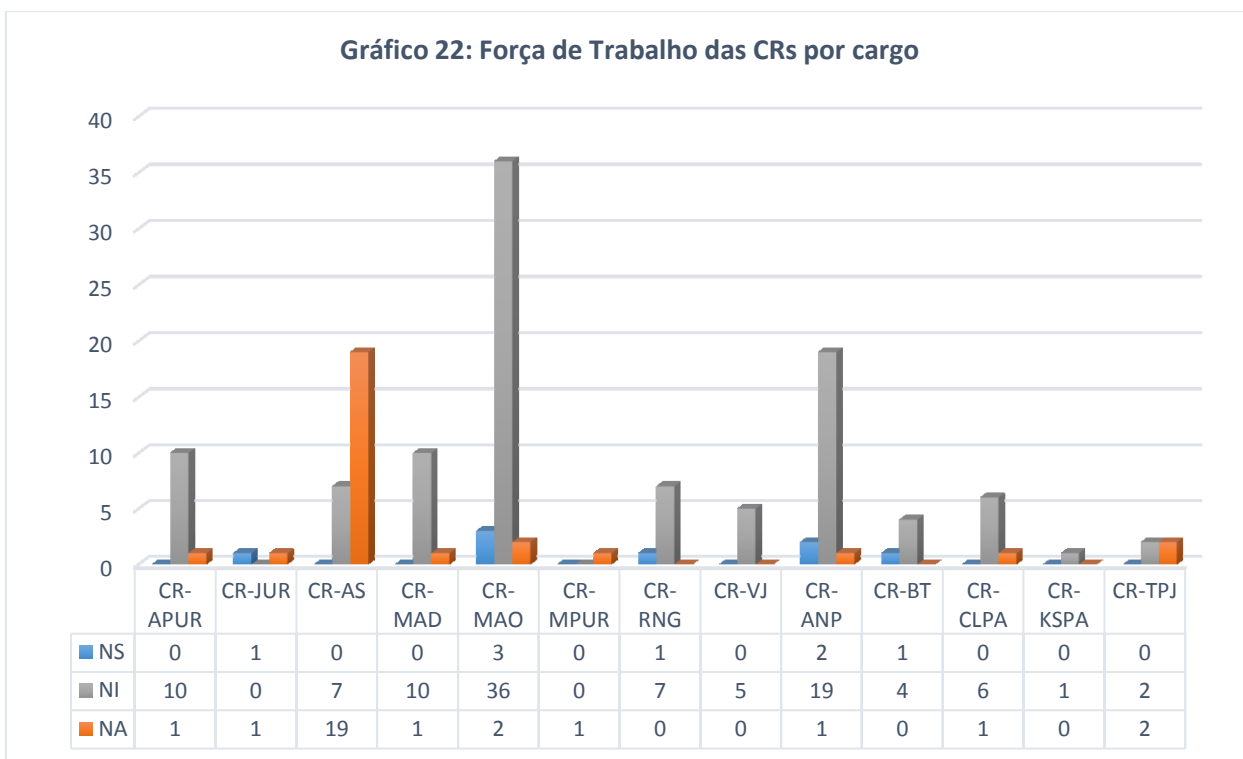


Gráfico 24: Força de Trabalho das CRs por cargo

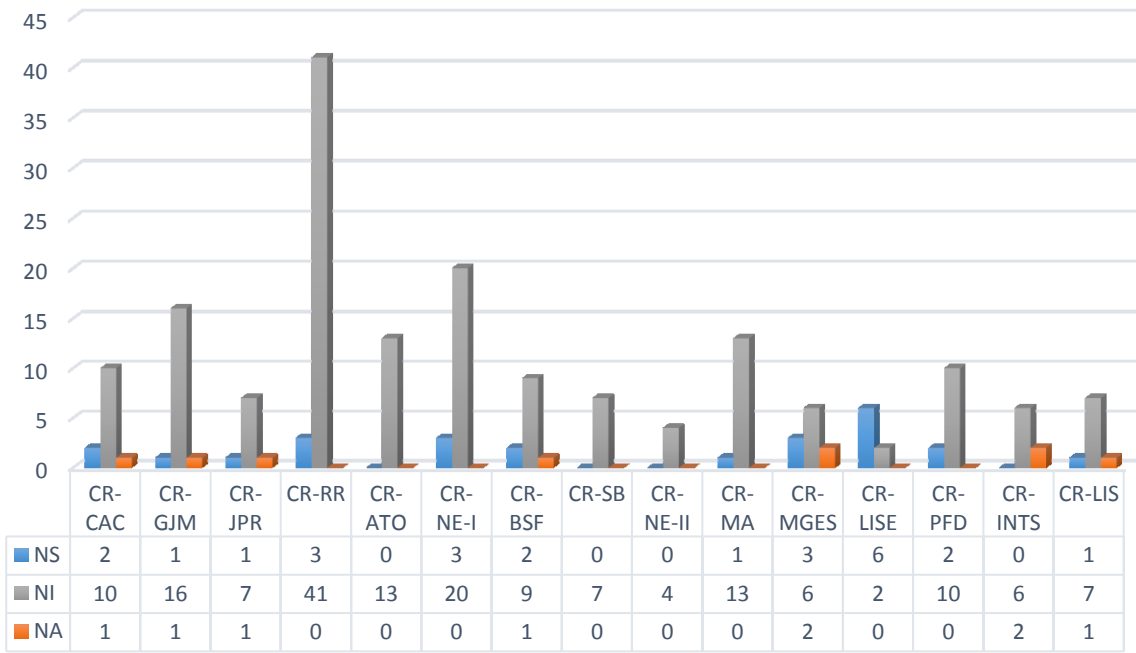


Gráfico 25: Força de Trabalho das CRs por cargo

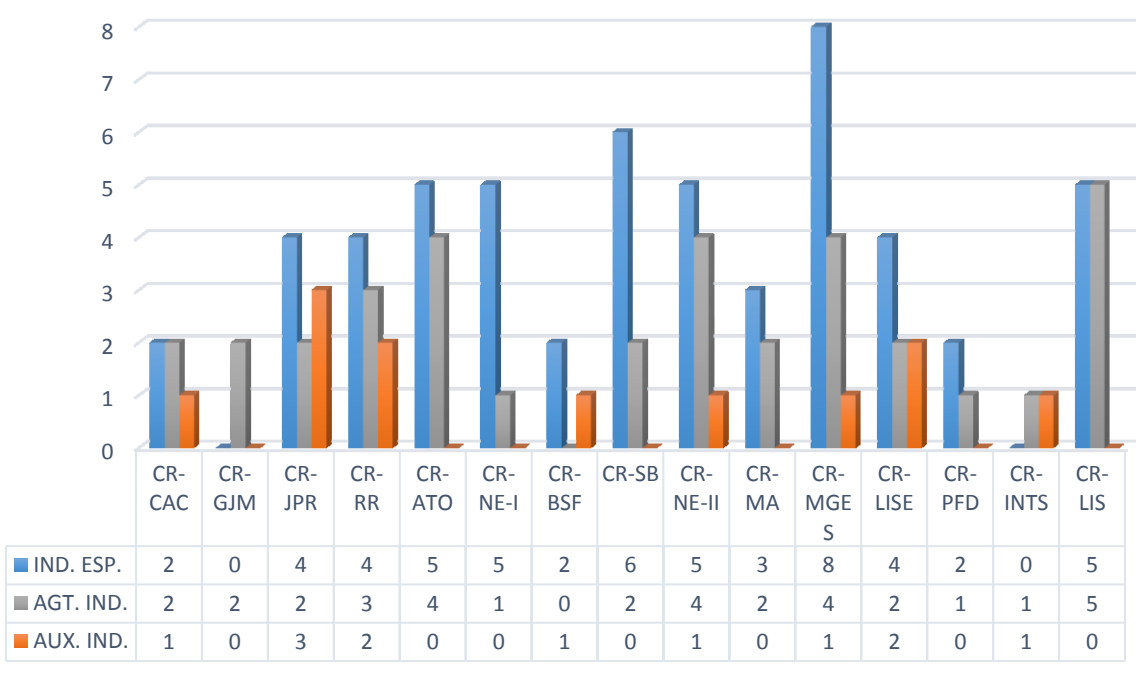


Gráfico 26: Força de Trabalho das CRs por cargo

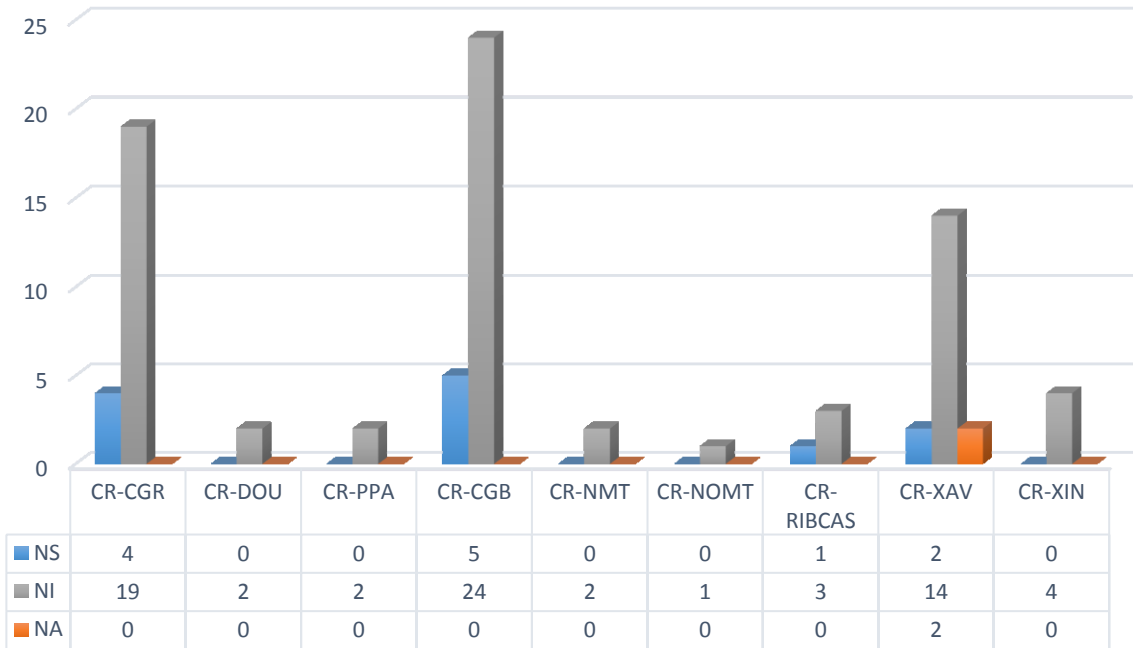
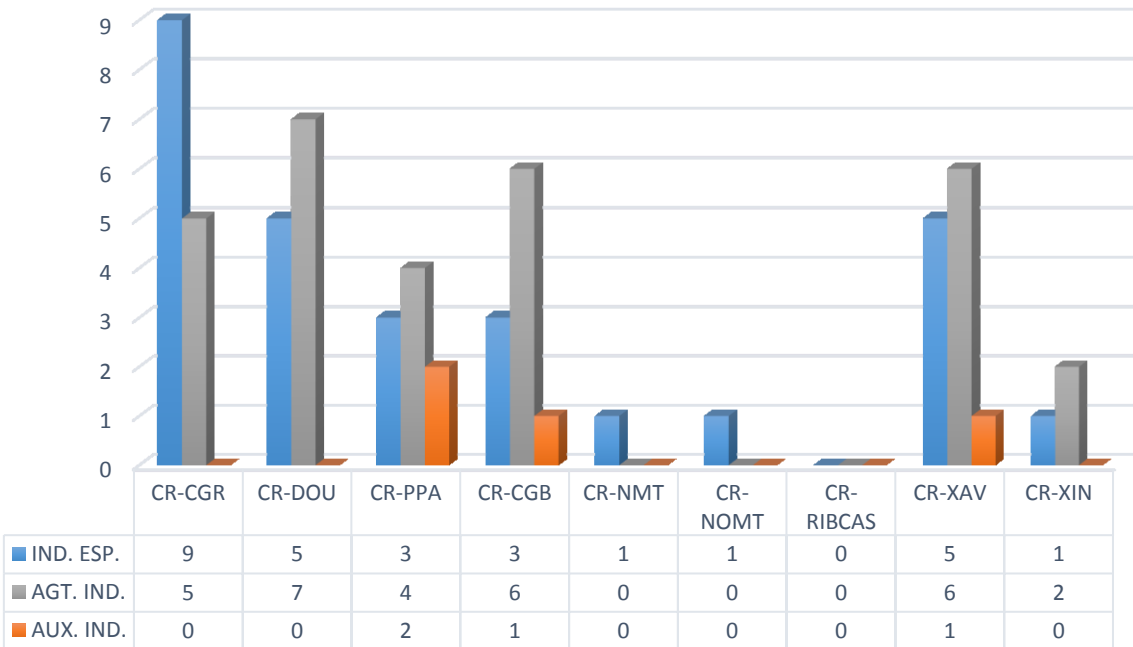
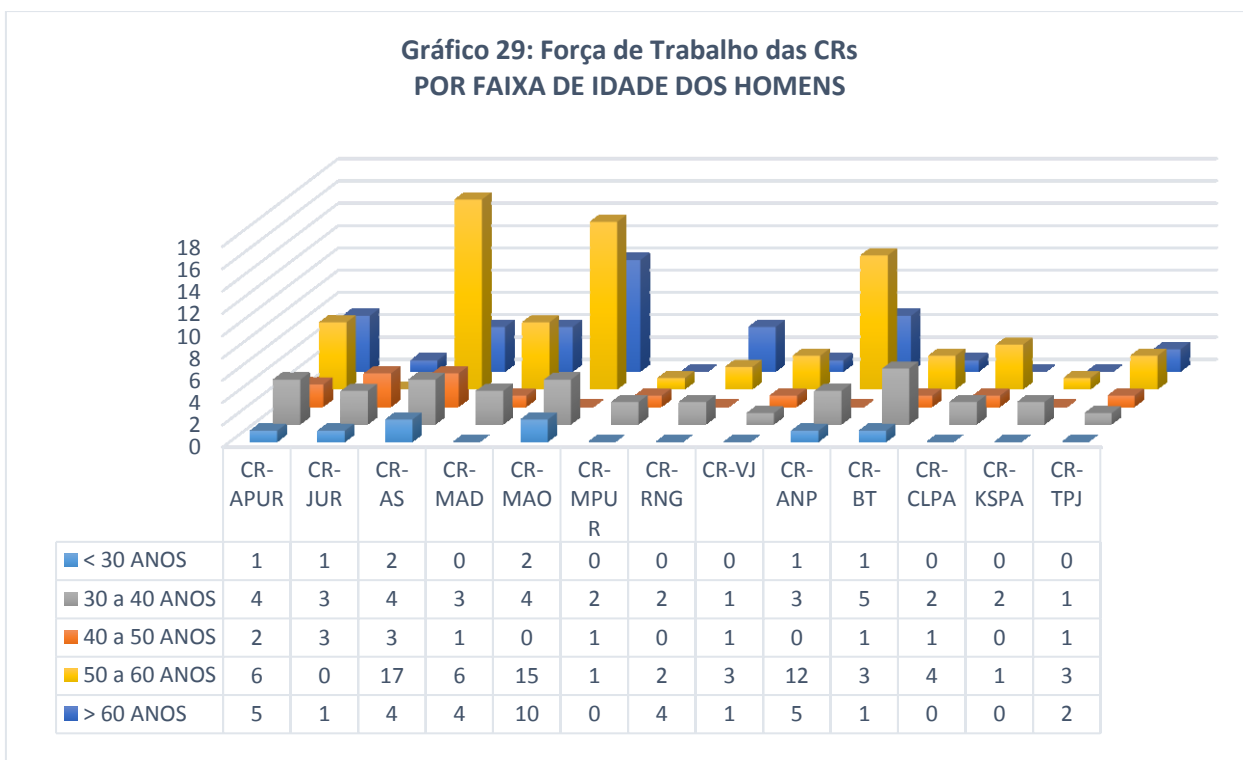
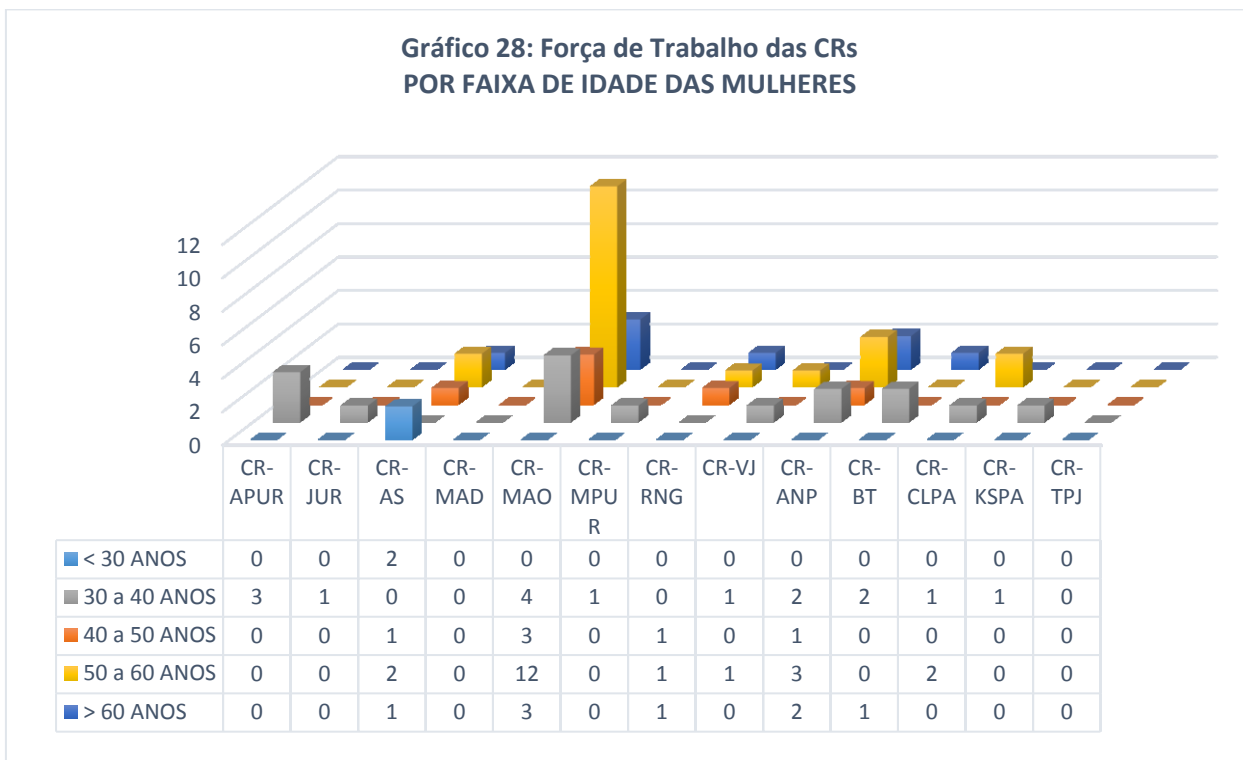


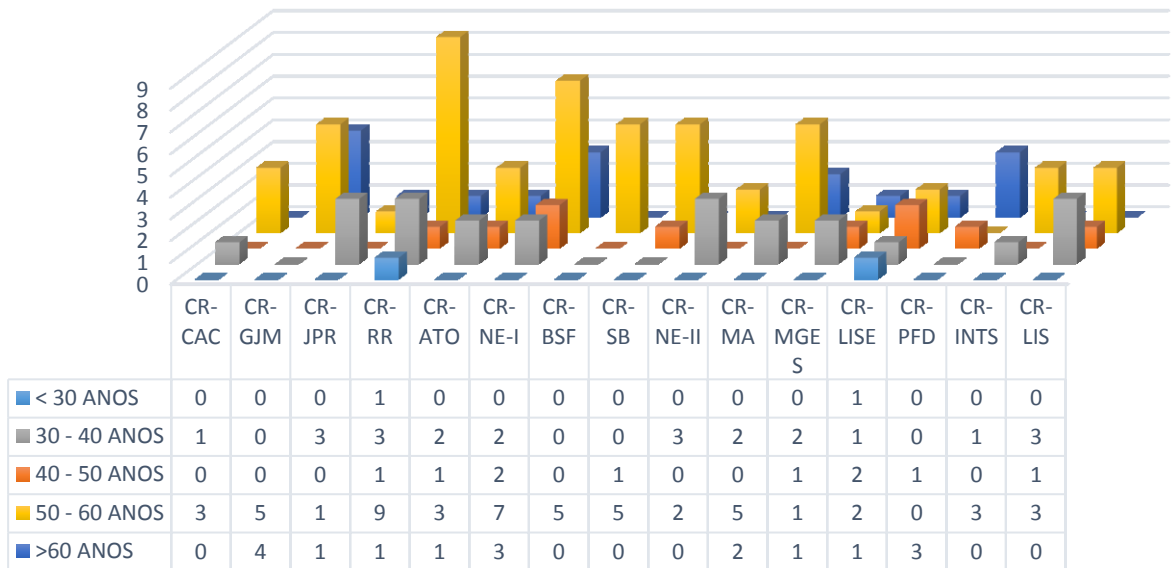
Gráfico 27: Força de Trabalho das CRs por cargo



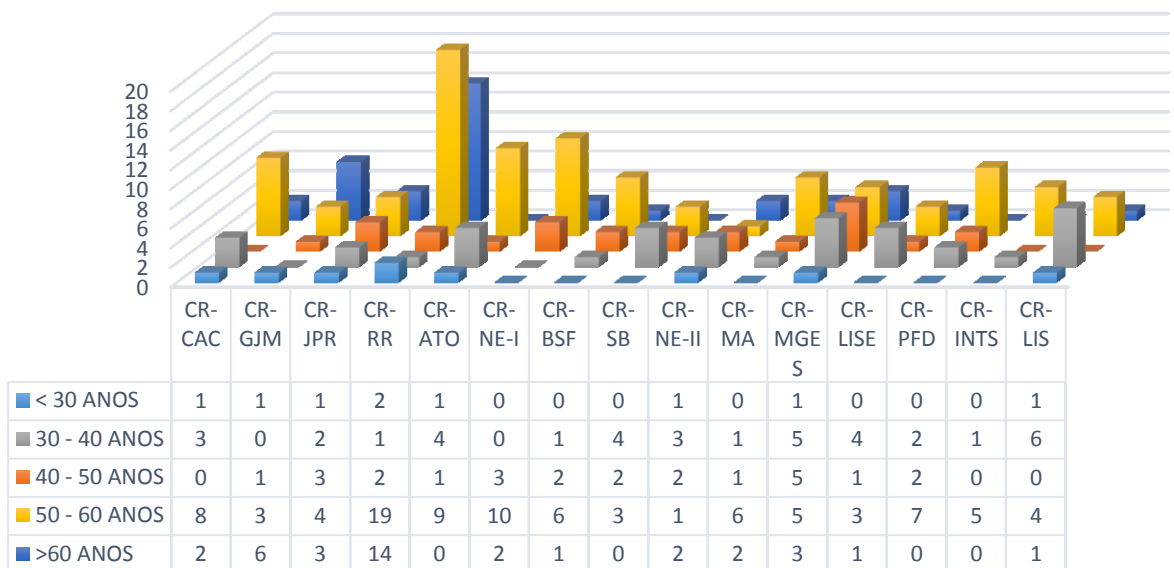
Os gráficos 28, 30 e 32 apresentam a distribuição do quantitativo de servidoras mulheres, pelas faixas de idade, já os gráficos 29, 31 e 33 apresentam o quantitativo de servidores homens, pelas faixas de idade:



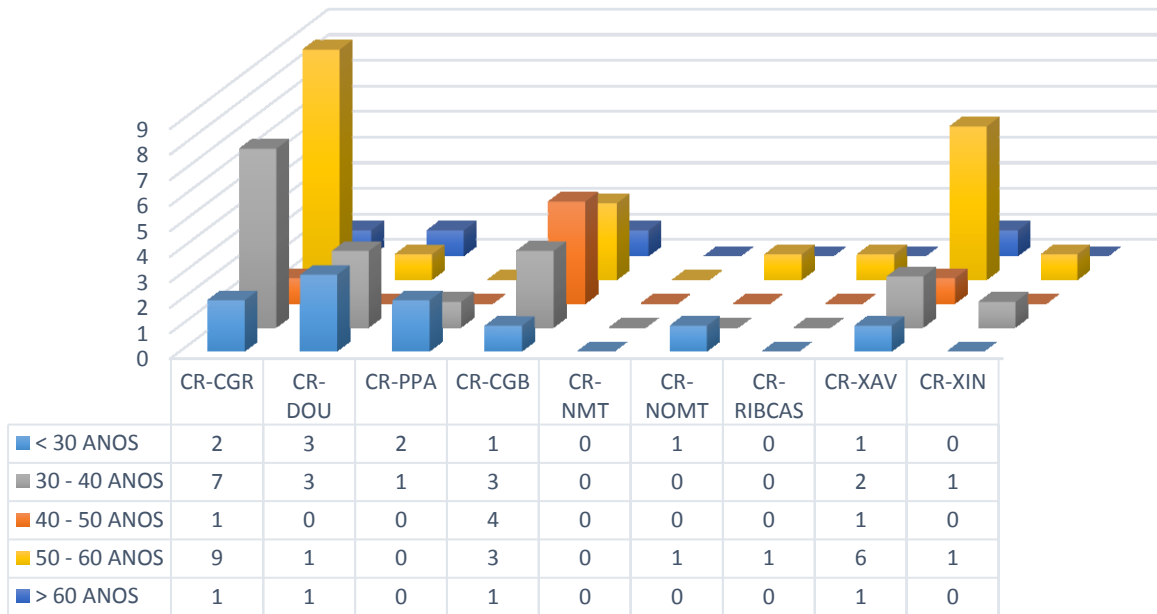
**Gráfico 30: Força de Trabalho das CRs  
POR FAIXA DE IDADE DAS MULHERES**



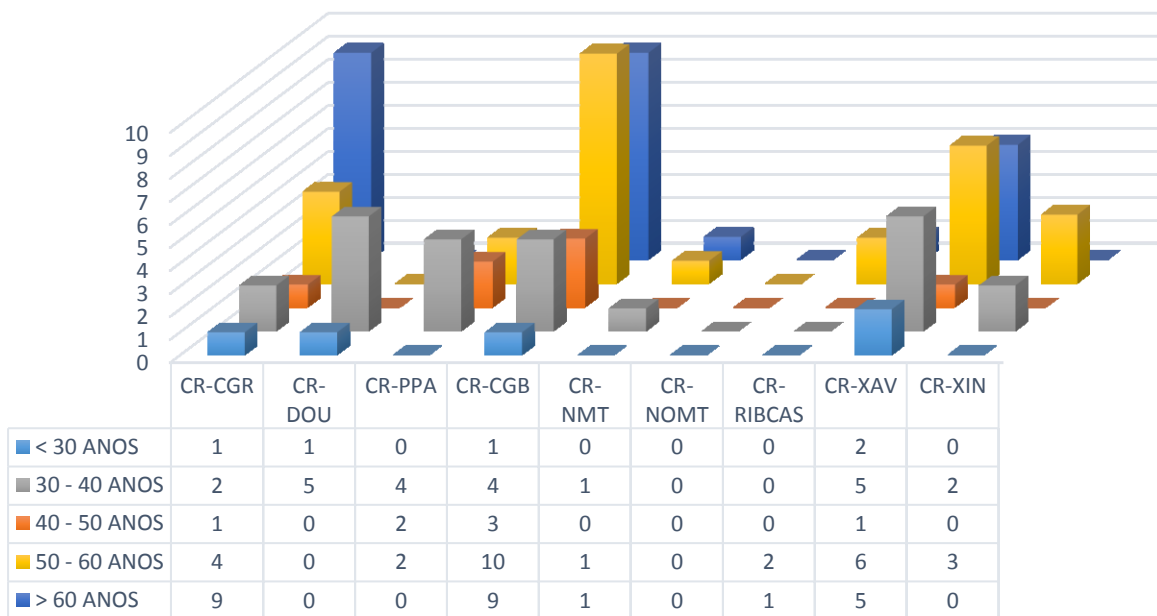
**Gráfico 31: Força de Trabalho das CRs  
POR FAIXA DE IDADE DOS HOMENS**



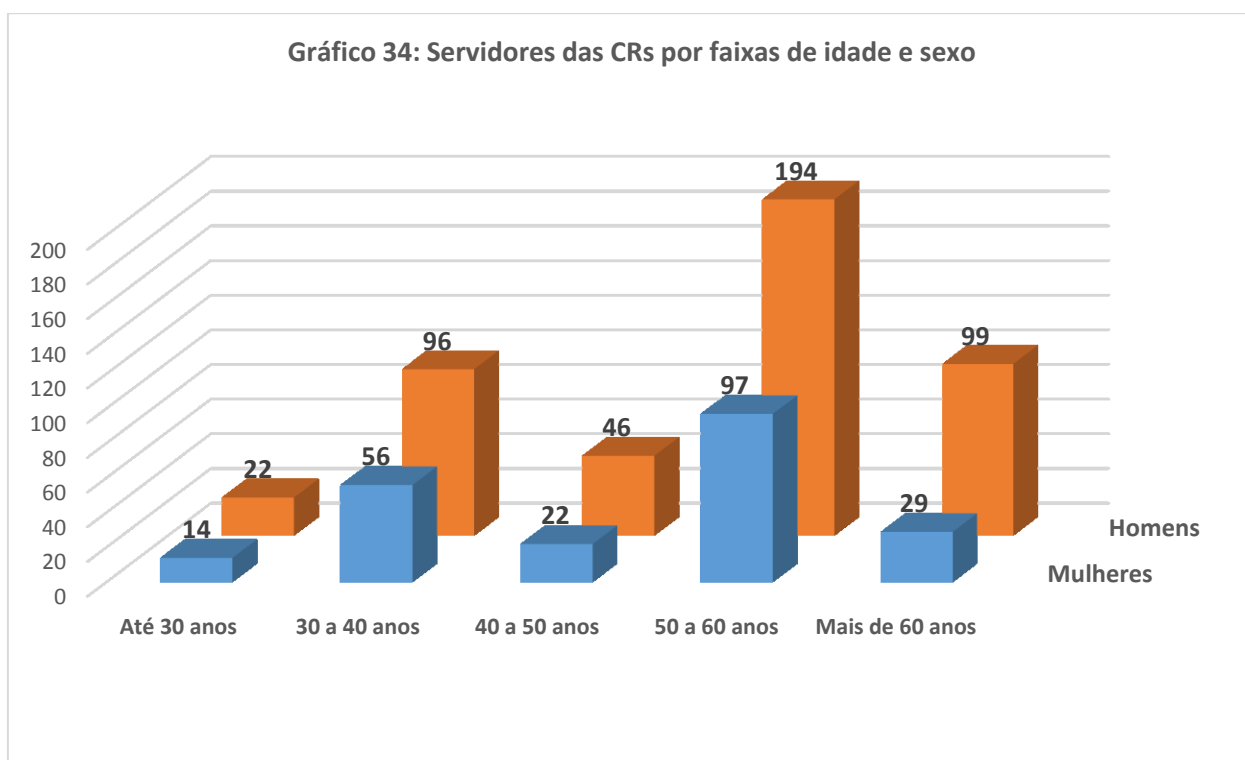
**Gráfico 32: Força de Trabalho das CRs  
POR FAIXA DE IDADE DAS MULHERES**



**Gráfico 33: Força de Trabalho das CRs  
POR FAIXA DE IDADE DOS HOMENS**



O gráfico 34 apresenta o total de mulheres e de homens em exercício nas CRs por faixas de idade:



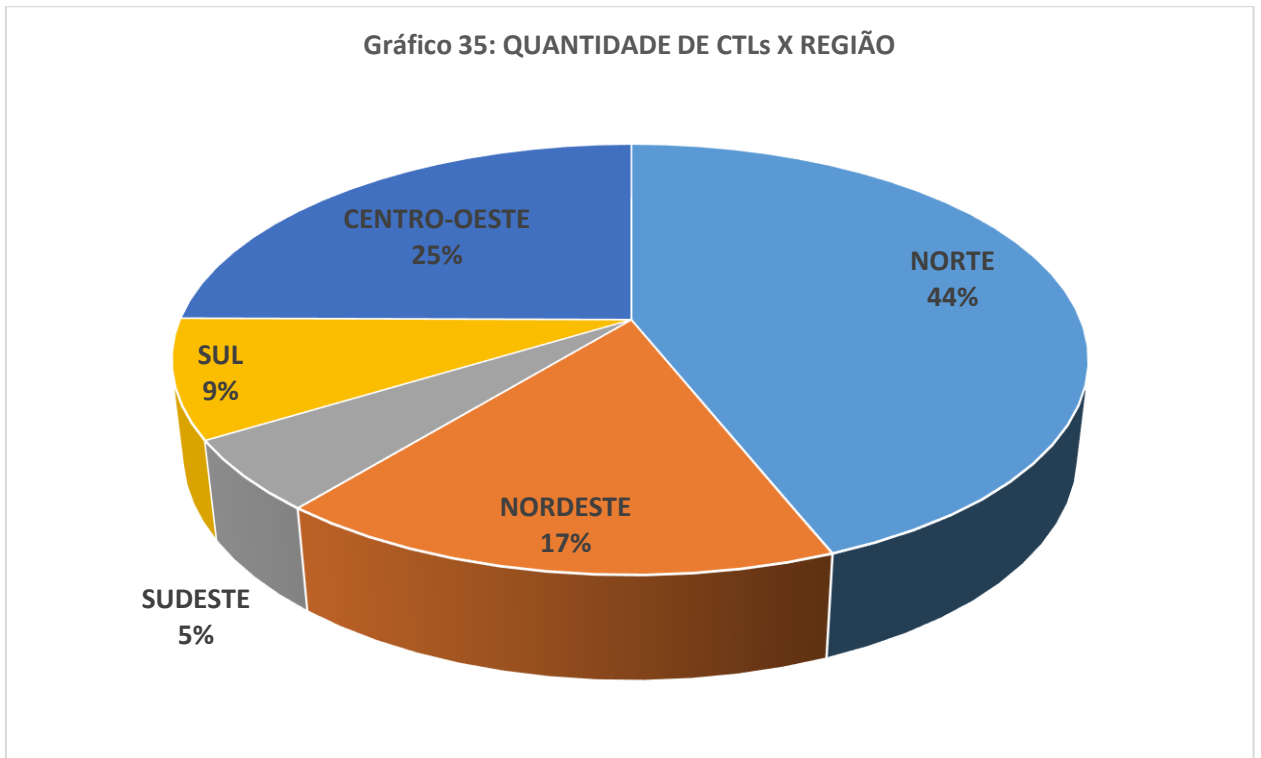
### Coordenações Técnicas Locais - CTLs subordinadas à CRs

Nesta sessão constam os dados referentes às 225 CTLs subordinadas à CRs, na Tabela 5, apresenta-se o quantitativo de unidades por região do país e o número de servidores pela situação funcional:

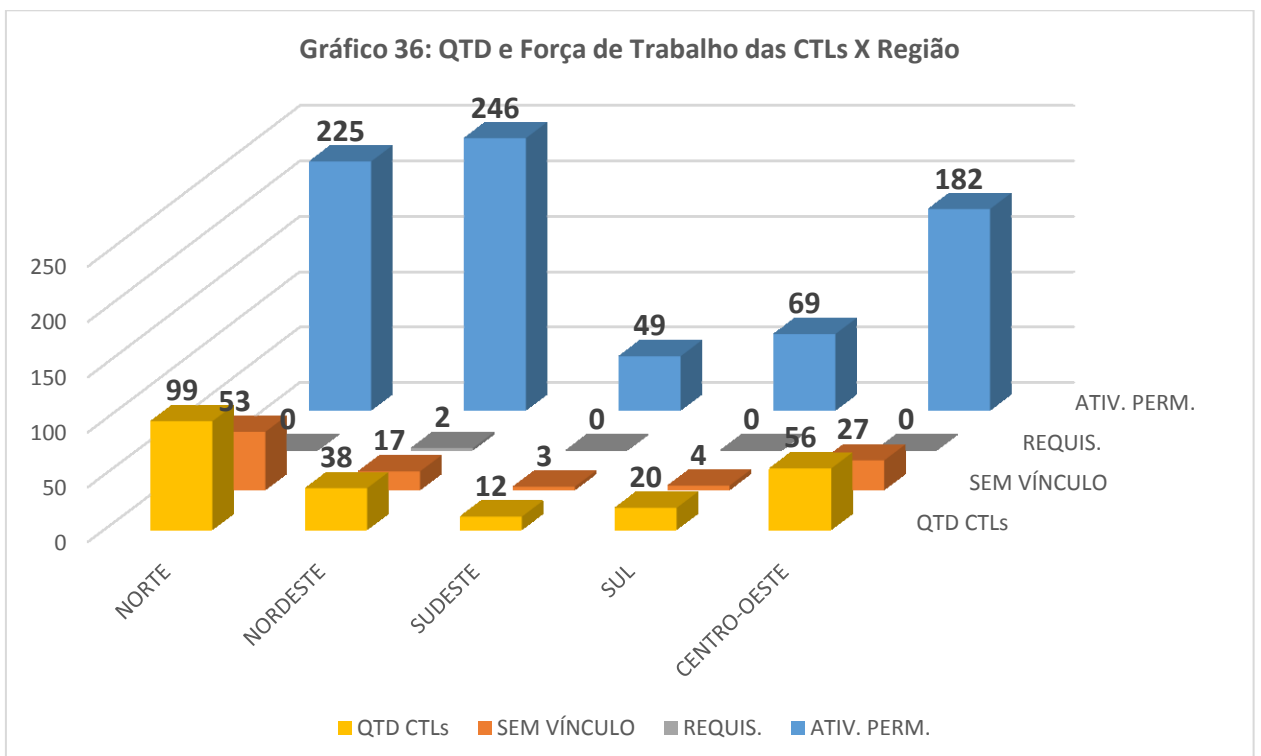
<b>TABELA 5</b>				
<b>REGIÃO</b>	<b>QUANT.</b>	<b>ATIV. PERM.</b>	<b>REQUIS.</b>	<b>SEM VÍNCULO</b>
NORTE	99	225	0	53
NORDESTE	38	246	2	17
SUDESTE	12	49	0	3
SUL	20	69	0	4
CENTRO-OESTE	56	182	0	27
<b>TOTAL</b>	<b>225</b>	<b>771</b>	<b>2</b>	<b>104</b>



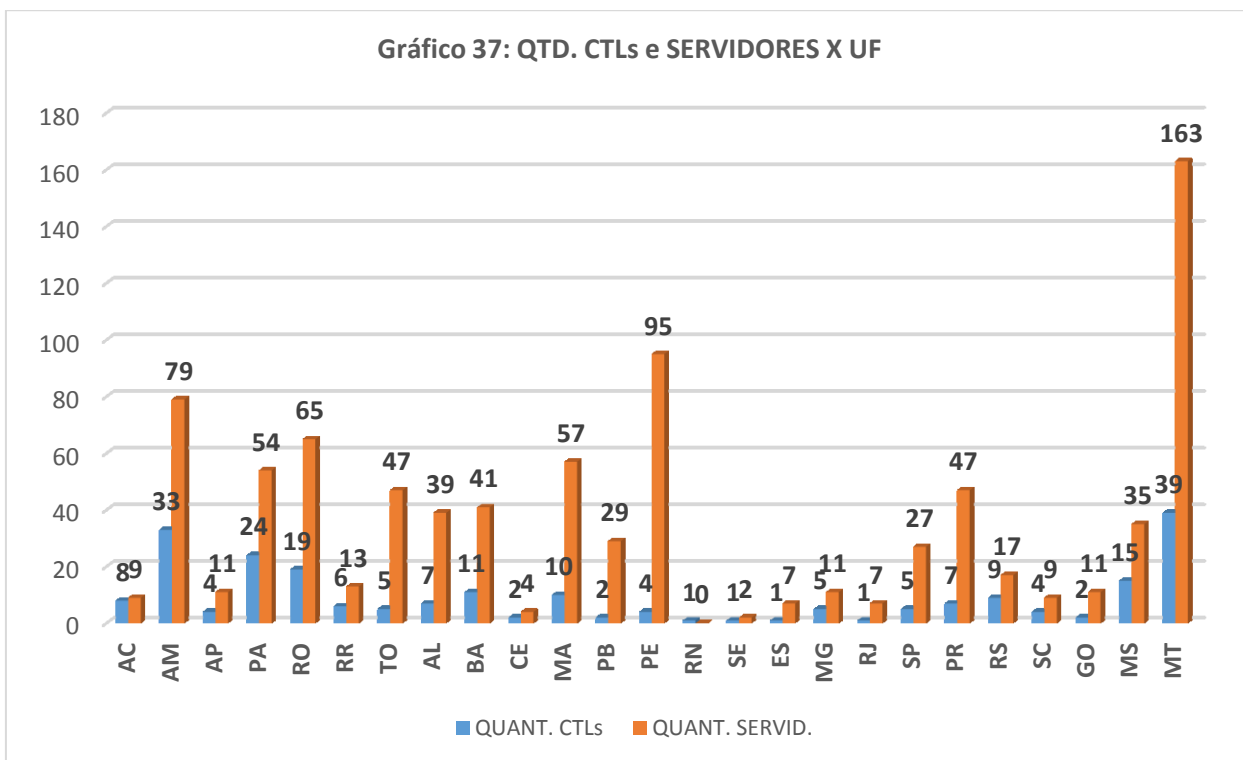
O gráfico 35 apresenta a distribuição em percentual da quantidade de CTLs pela região do país:



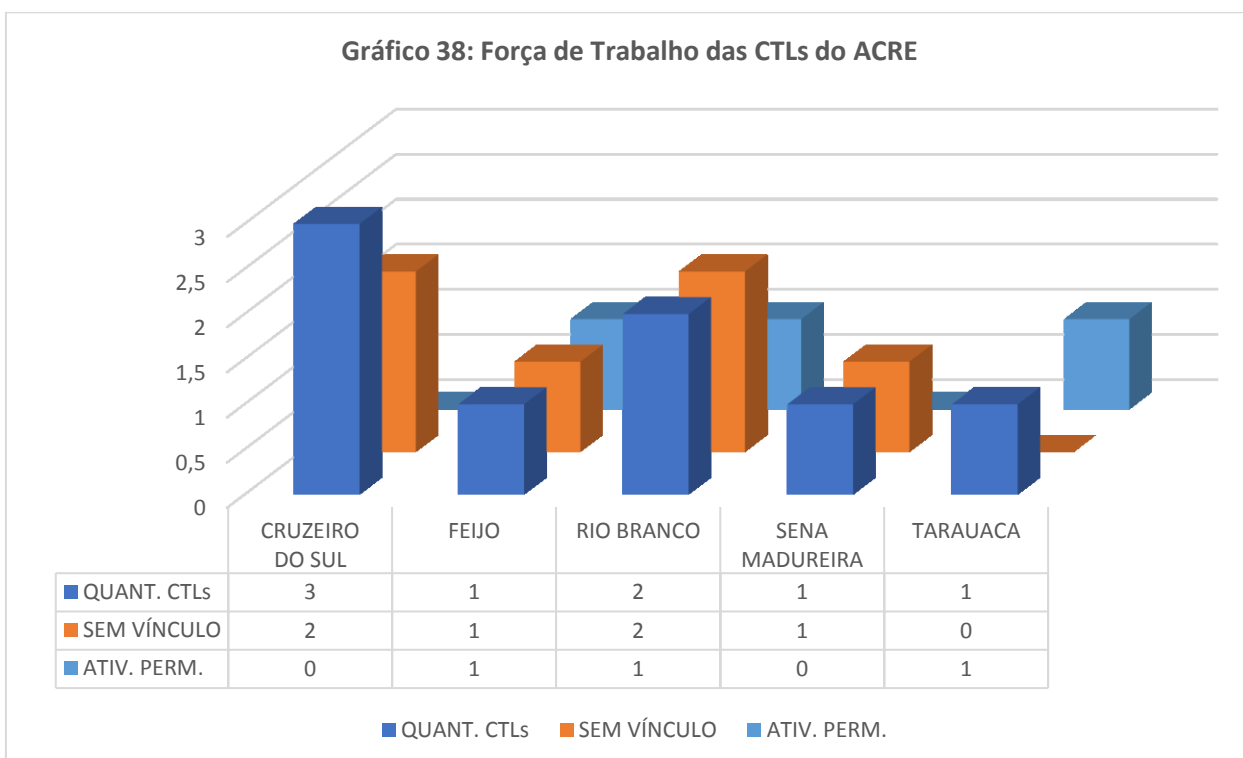
O gráfico 36 apresenta a quantidade de CTLs e o número de servidores, separados de acordo com a situação funcional por região:



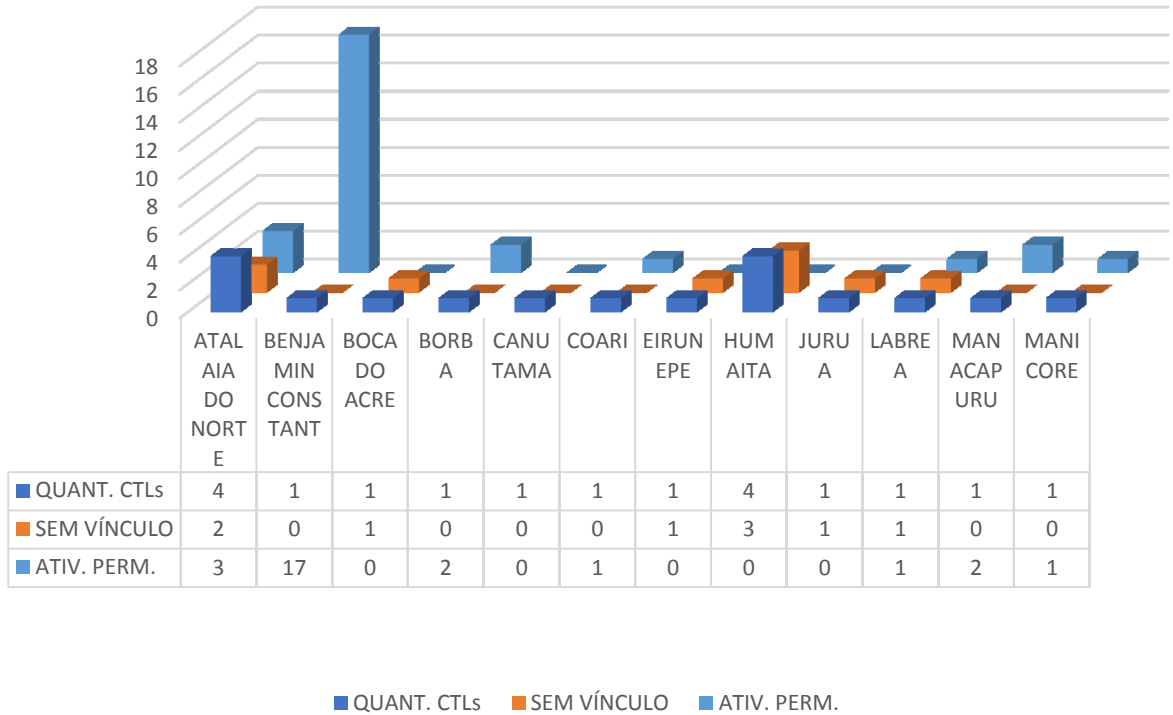
O gráfico 37 apresenta o quantitativo de CTLs e de servidores por Unidade da Federação – UF:



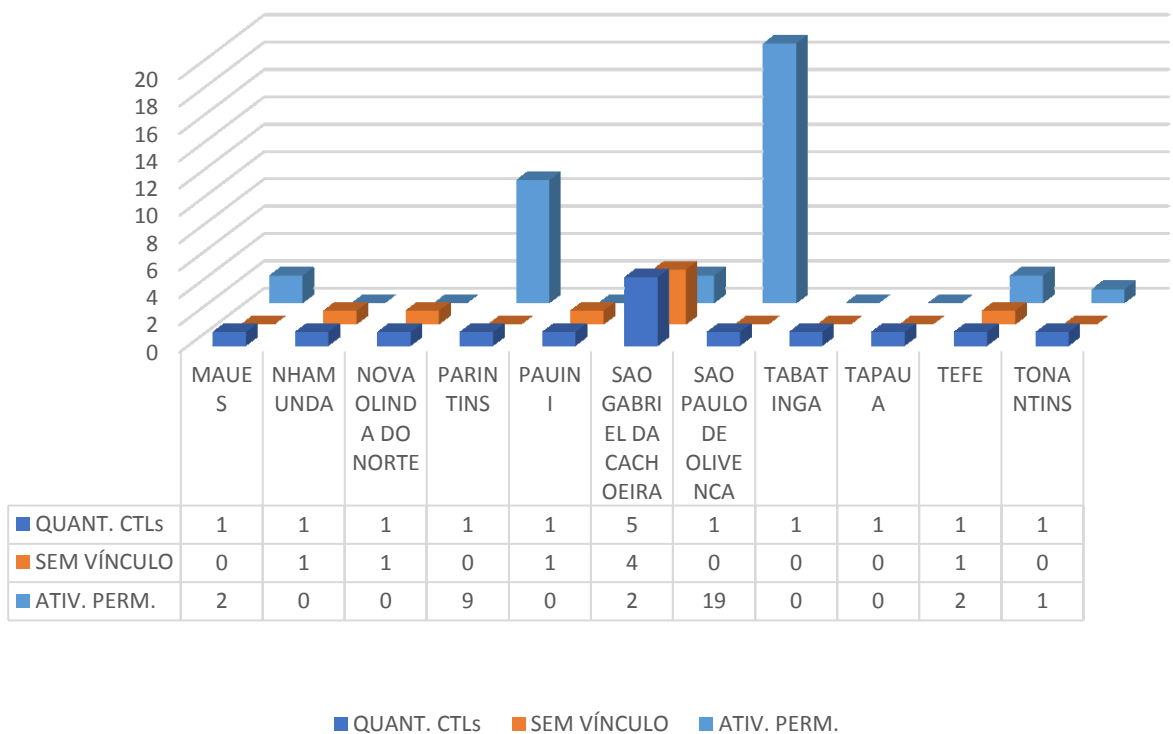
Dos gráficos 38 ao 49 são apresentados os quantitativos de CTLs e de servidores em exercício nestas, agrupado por municípios:



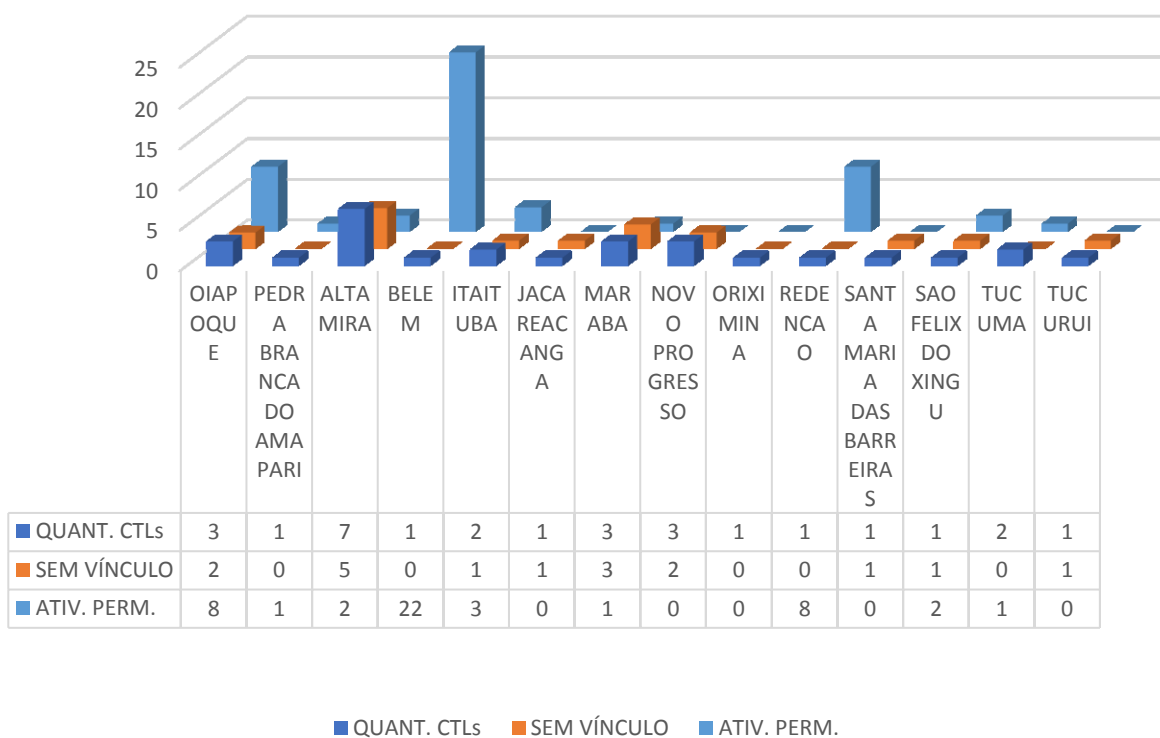
**Gráfico 39: Força de Trabalho das CTLs do AMAZONAS 1**



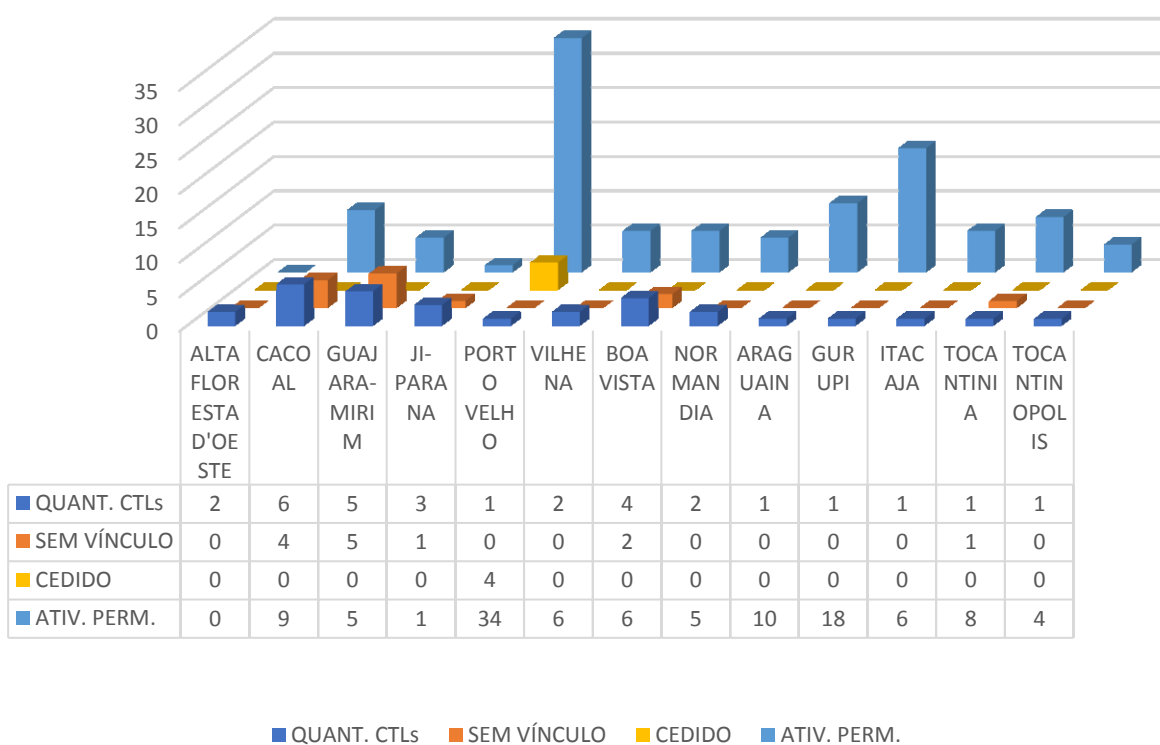
**Gráfico 40: Força de Trabalho das CTLs do AMAZONAS 2**



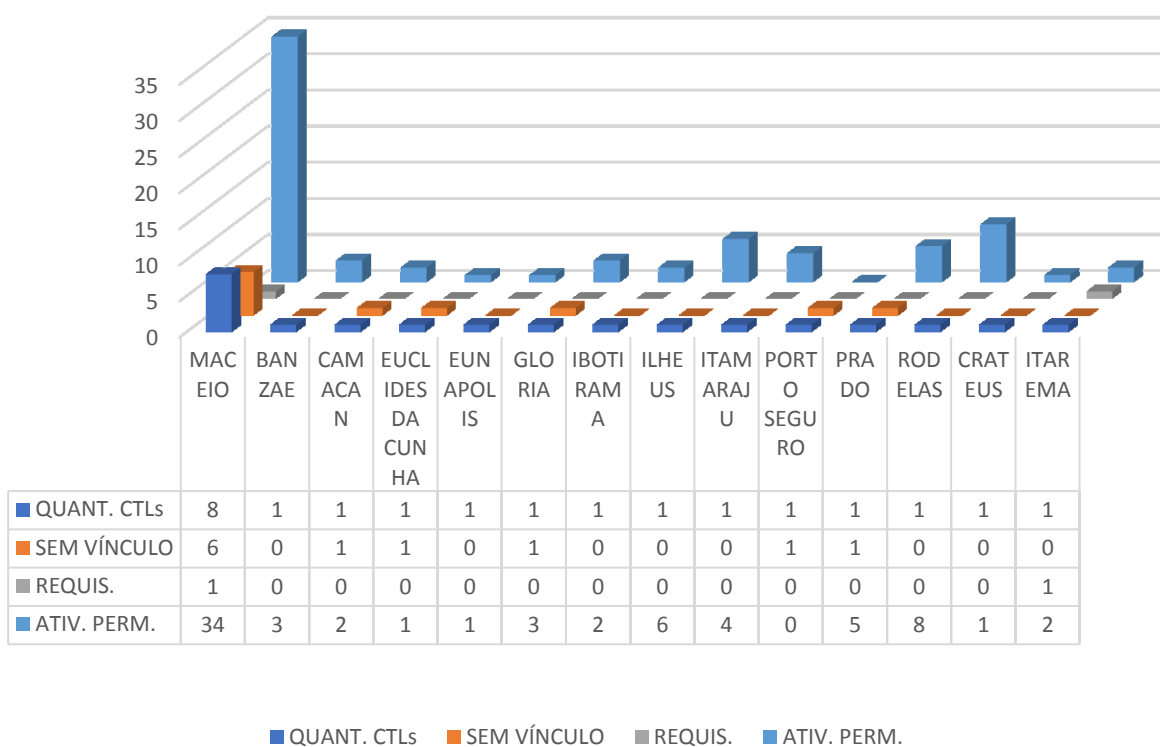
**Gráfico 41: Força de Trabalho das CTLs do AMAPÁ e PARÁ**



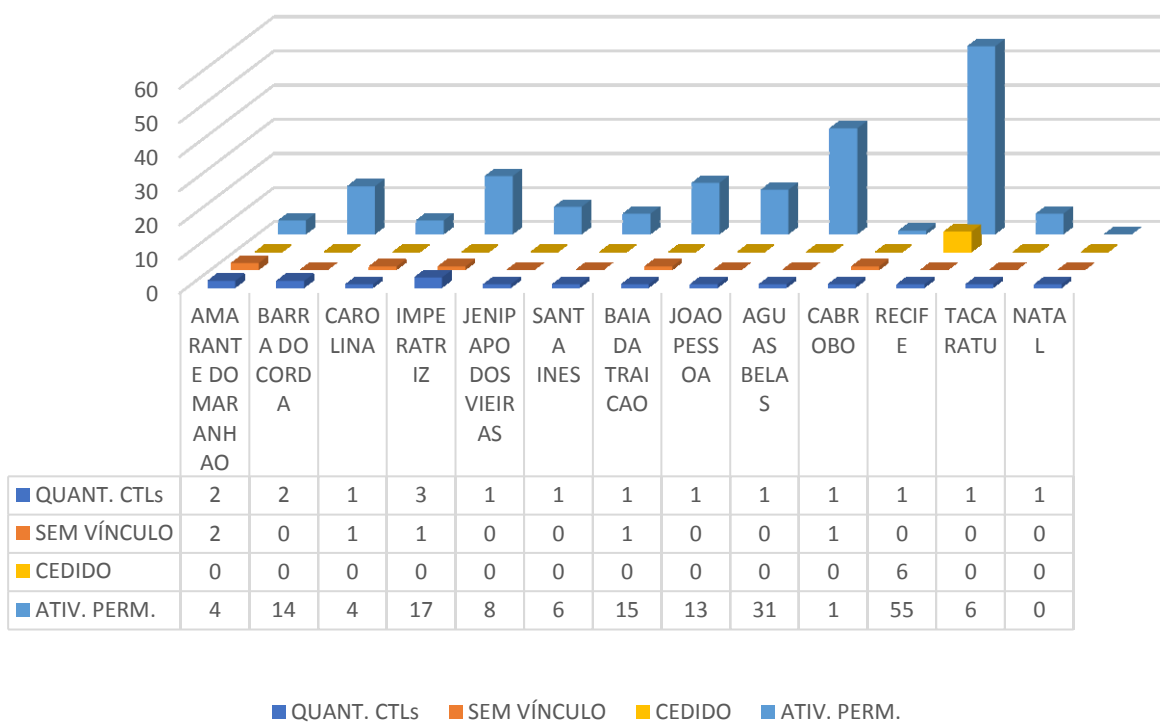
**Gráfico 42: Força de Trabalho das CTLs de RONDÔNIA, RORAIMA E TOCANTINS**



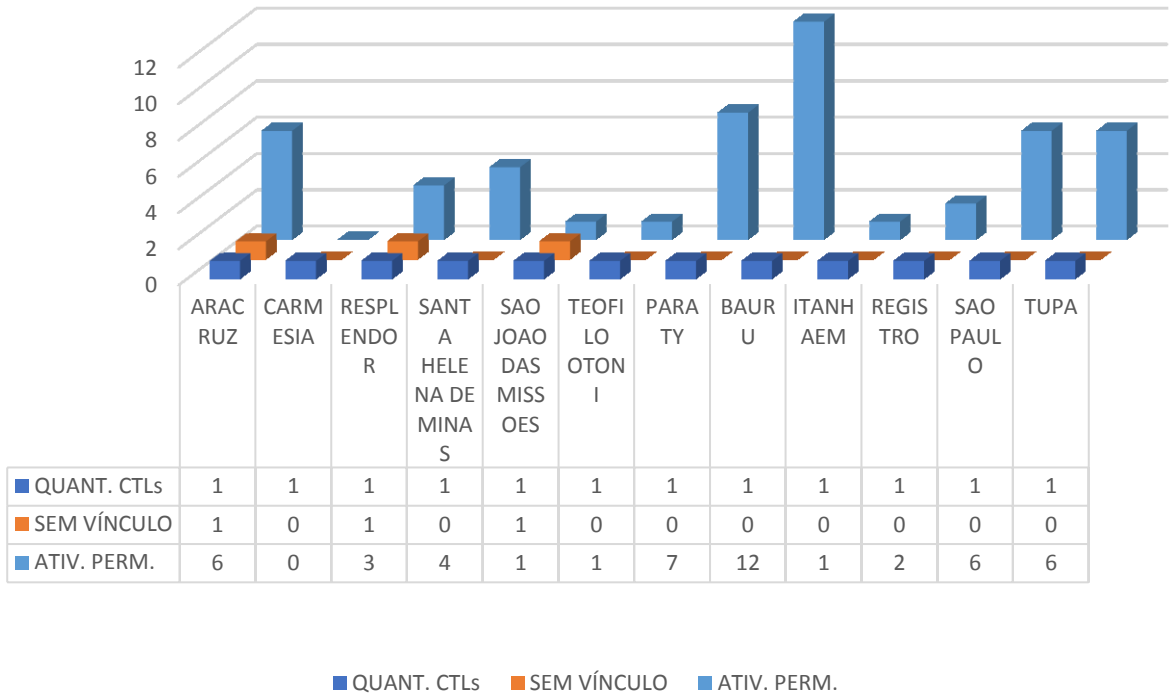
**Gráfico 43: Força de Trabalho das CTLs de ALAGOAS, BAHIA e CEARÁ**



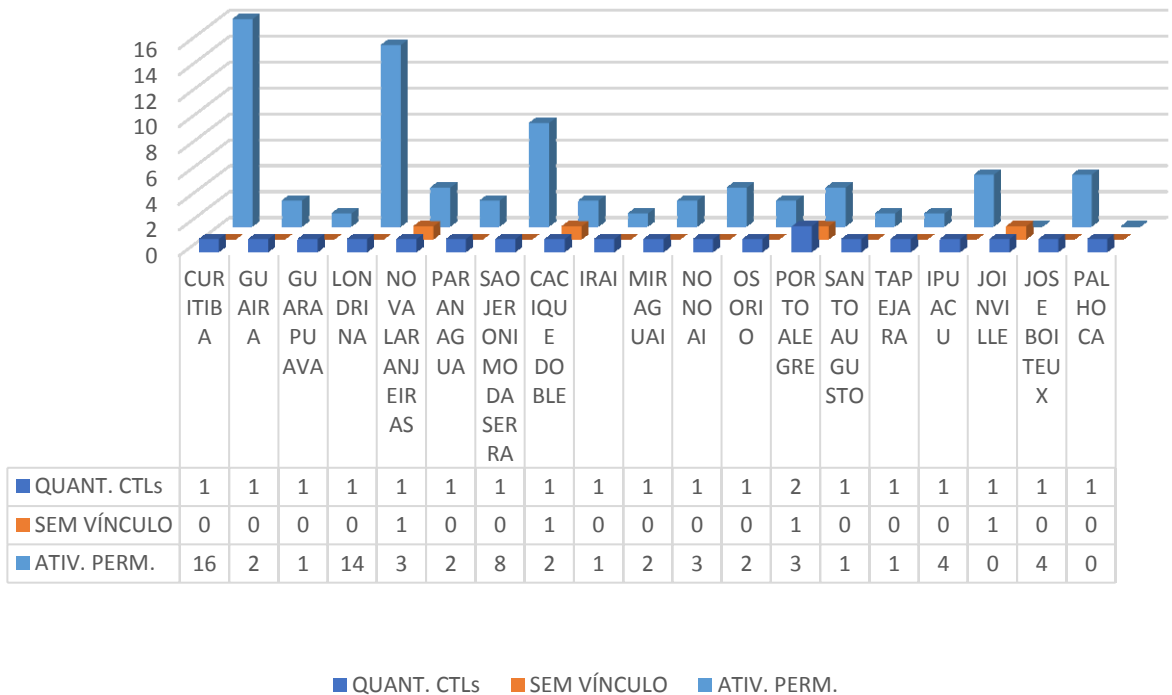
**Gráfico 44: Força de Trabalho das CTLs do MARANHÃO, PARAÍBA, PERNAMBUCO, RIO GRANDE DO NORTE E SERGIPE**



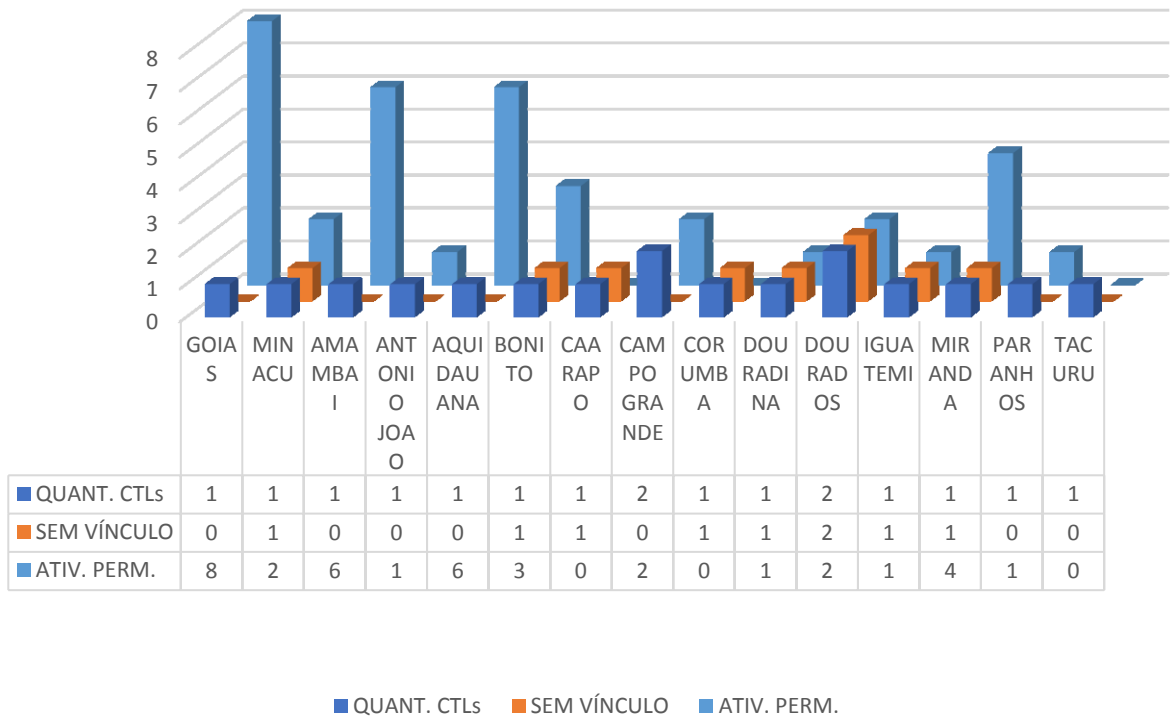
**Gráfico 45: Força de Trabalho das CTLs do ESPIRITO SANTO, MINAS GERAIS, RIO DE JANEIRO E SÃO PAULO**



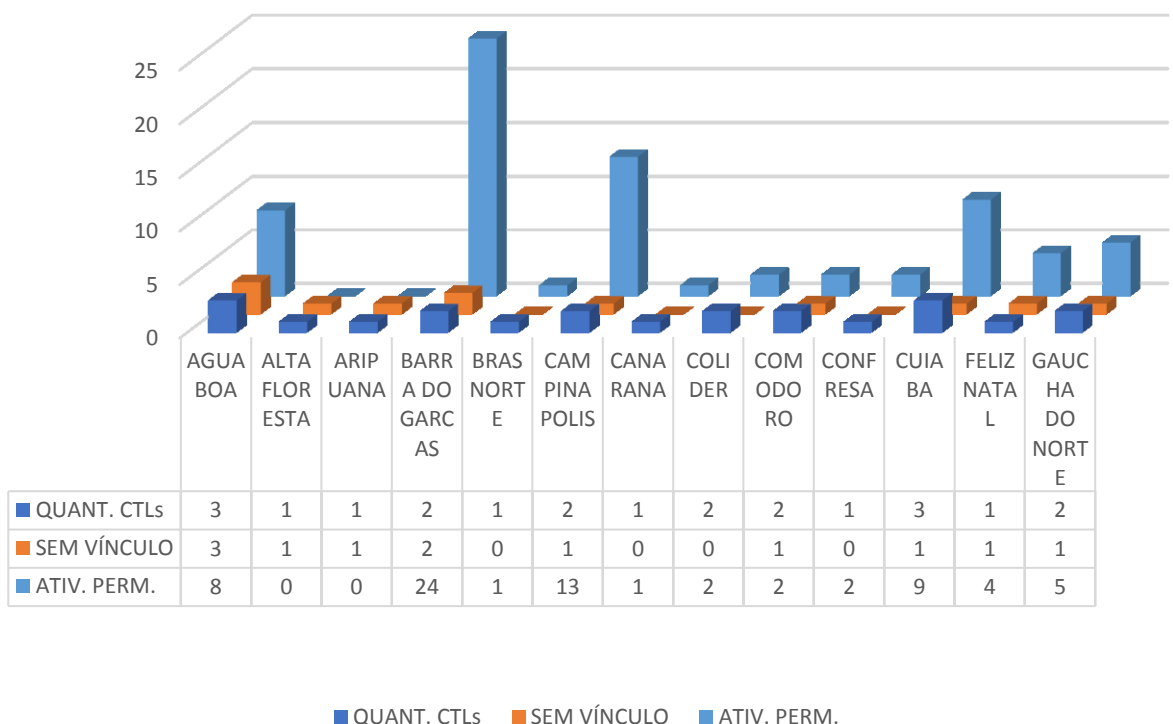
**Gráfico 46: Força de Trabalho das CTLs do PARANÁ, RIO GRANDE DO SUL E SANTA CATARINA**

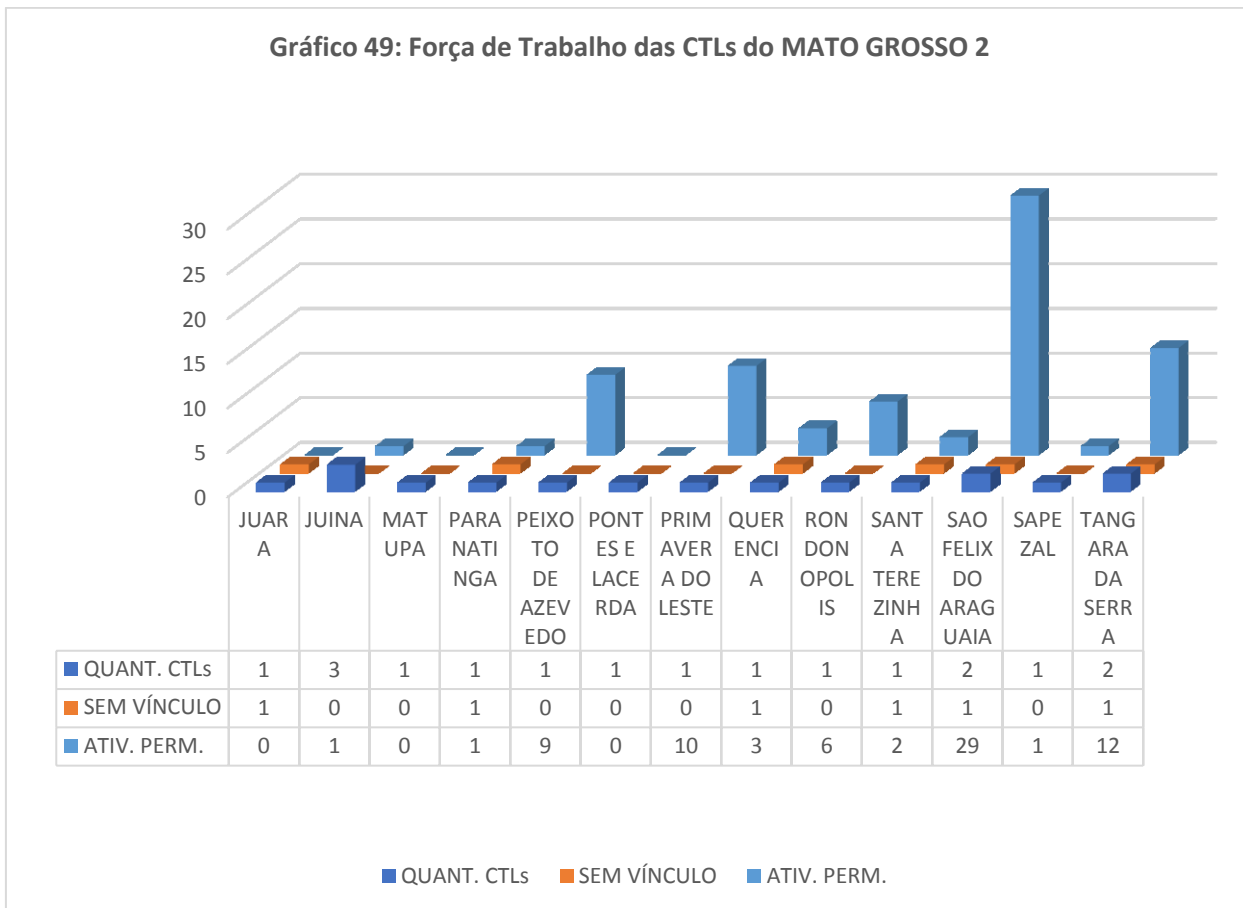


**Gráfico 47: Força de Trabalho das CTLs do GOIÁS E MATO GROSSO DO SUL**



**Gráfico 48: Força de Trabalho das CTLs do MATO GROSSO 1**





Nos gráficos 71 a 78 e nas tabelas 12 e 13, que consta nos anexos, são apresentados os quantitativos de servidores em exercício nas CTLs vinculadas à CRs, apresentando da esquerda para direita o total de servidores Ativo Permanentes, o número de servidores com abono de permanência – C/ABP, que são aqueles que cumpriram o requisito para a aposentadoria, porém optaram por permanecer em atividade, ocupantes de cargos de nível superior do quadro antigo da Funai - NS, ocupantes do cargo de Indigenista Especializado, que é o cargo de nível superior criado em 2009, por força da lei nº 11.907 de 2 de fevereiro de 2009, ocupantes de cargo de nível intermediário do quadro antigo da Funai - NI, ocupantes do cargo de Agente em Indigenismo, criado pela citada lei, ocupantes de cargo de nível auxiliar, do quadro antigo da Funai - NA, ocupantes do cargo de Auxiliar em Indigenismo, criado pela citada lei, servidores sem vínculo com a administração pública, exercendo cargos de Direção e Assessoramento Superior – DAS, servidores do quadro efetivo da Funai, cedidos para exercício em outros órgãos.



### Frentes de Proteção Etnoambiental – FPEs

As Coordenações de Frentes de Proteção Etnoambiental, são unidades descentralizadas da Funai especializadas na proteção de povos indígenas isolados e de recente contato, que atuam sob a coordenação da Diretoria de Proteção Territorial, por meio da Coordenação-Geral de Índios Isolados e Recém Contatados – CGIIRC, hoje tem-se cerca de 107 registros da presença de índios isolados em toda a Amazônia Legal, sendo atendidos por 11 FPEs e 15 CTLs a elas vinculadas, conforme a Tabela 6.

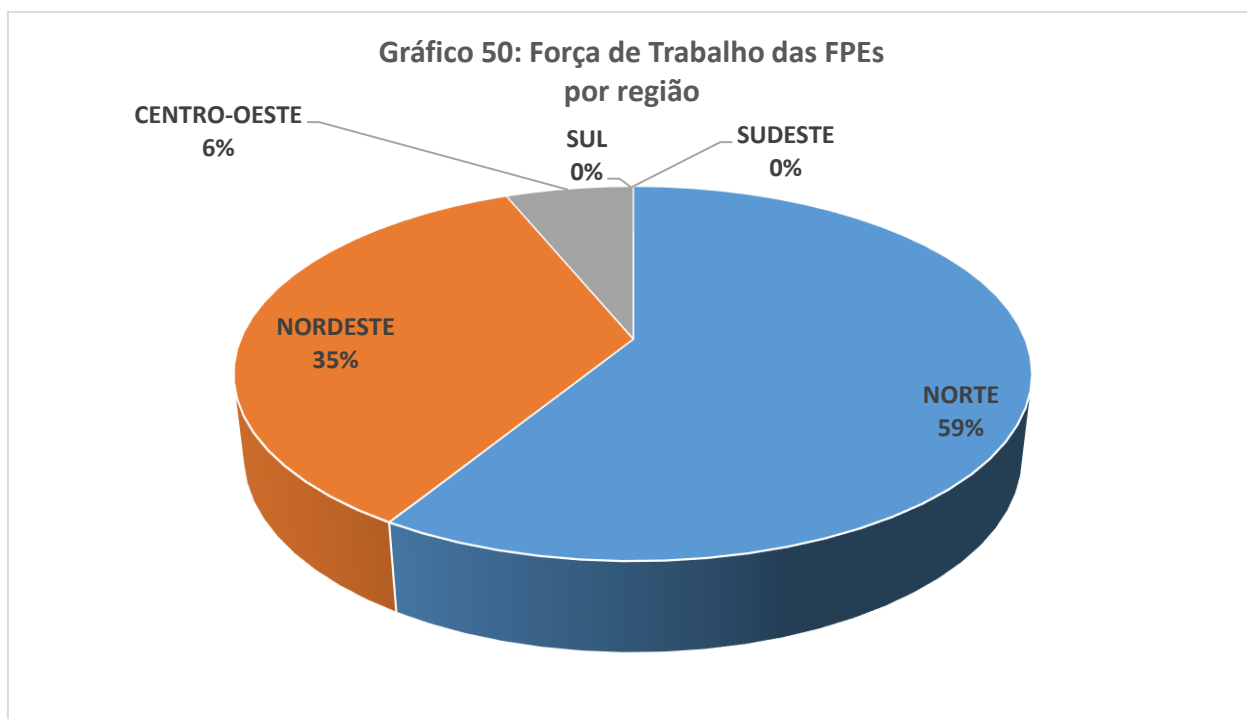
TABELA 6								
Nº	NOME UNIDADE	SIGLA	UF	REGIÃO	MUNICÍPIO	AMAZÔNIA	FRONTEIRA	CAPITAL
1	COORD FRENTE PROT ETNOAMB ENVIRA	CFPEENVIRA	AC	NORTE	RIO BRANCO	S	S	S
2	COORD FRENTE PROT ETNOAMB VALE DO JAVARI	CFPEVJAVAR	AM	NORTE	ATALAIA DO NORTE	S	S	N
3	COORD FRENTE PROT ETNOAMB WAIMIRI-ATROARI	CFPEWAIATR	AM	NORTE	MANAUS	S	N	S
4	COORD FRENTE PROT ETNOAMB CUMINAPANEMA	CFPECUMINA	PA	NORTE	SANTAREM	S	N	N
5	COORD FRENTE PROT ETNOAMB MEDIO XINGU	CFPEMEDXIN	PA	NORTE	ALTAMIRA	S	N	N
6	COORD FRENTE PROT ETNOAMB GUAPORE	CFPEGUAPOR	RO	NORTE	ALTA FLORESTA D'OESTE	S	S	N
7	COORD FRENTE PROT ETNOAMB MADEIRA	CFPEMADEIR	RO	NORTE	PORTO VELHO	S	S	S
8	COORD FRENTE PROT ETNOAMB URU-EU-WAU-WAU	CFPEURU-EU	RO	NORTE	JI-PARANA	S	N	N
9	COORD FRENTE PROT ETNO YANOMAMI YE'KUANA	CFPEYANOMA	RR	NORTE	BOA VISTA	S	S	S
10	COORD FRENTE PROT ETNOAMB AWA	CFPEAWA	MA	NORDESTE	SAO LUIS	S	N	S
11	COORD FRENTE PROT ETNO MADEIRINHA-JURUENA	CFPEMADJUR	MT	CENTRO-OESTE	CUIABA	S	N	S

Segundo consta nas diretrizes da Funai, são considerados povos indígenas isolados, aqueles que não mantêm relações permanentes com a sociedade nacional ou tem pouca frequência de interação com não-índios ou outros povos indígenas,

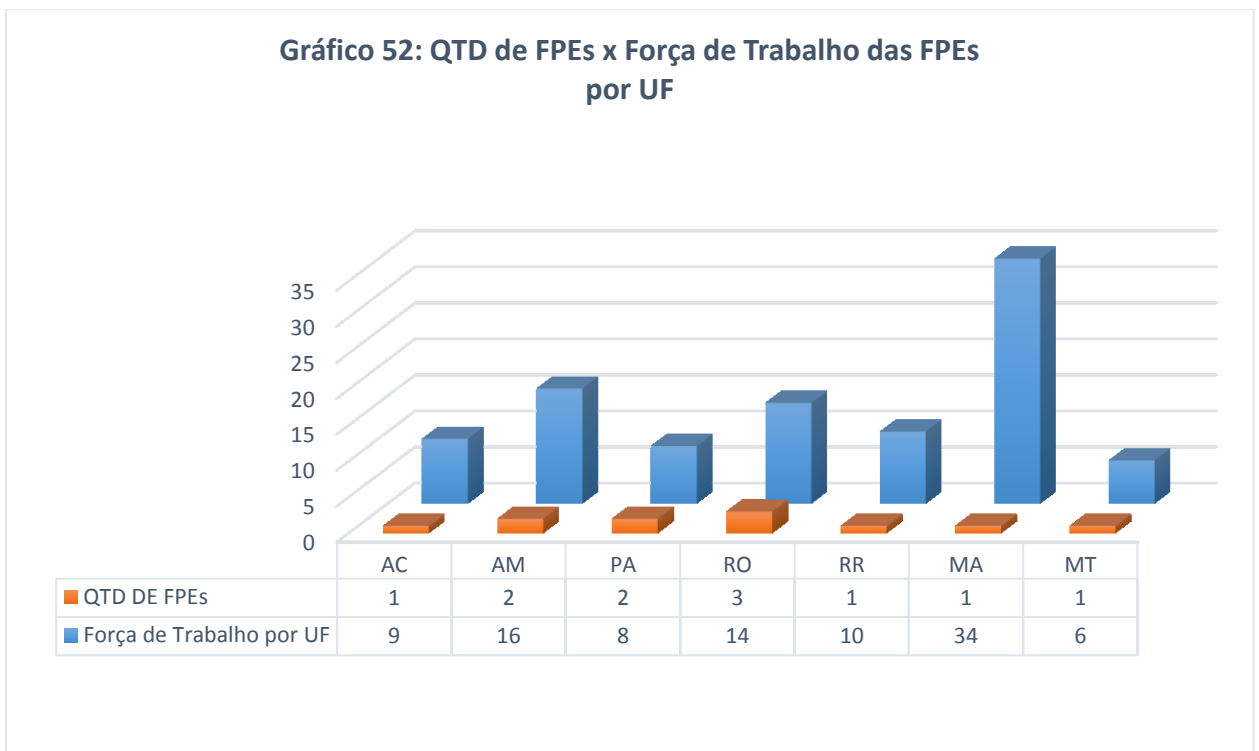
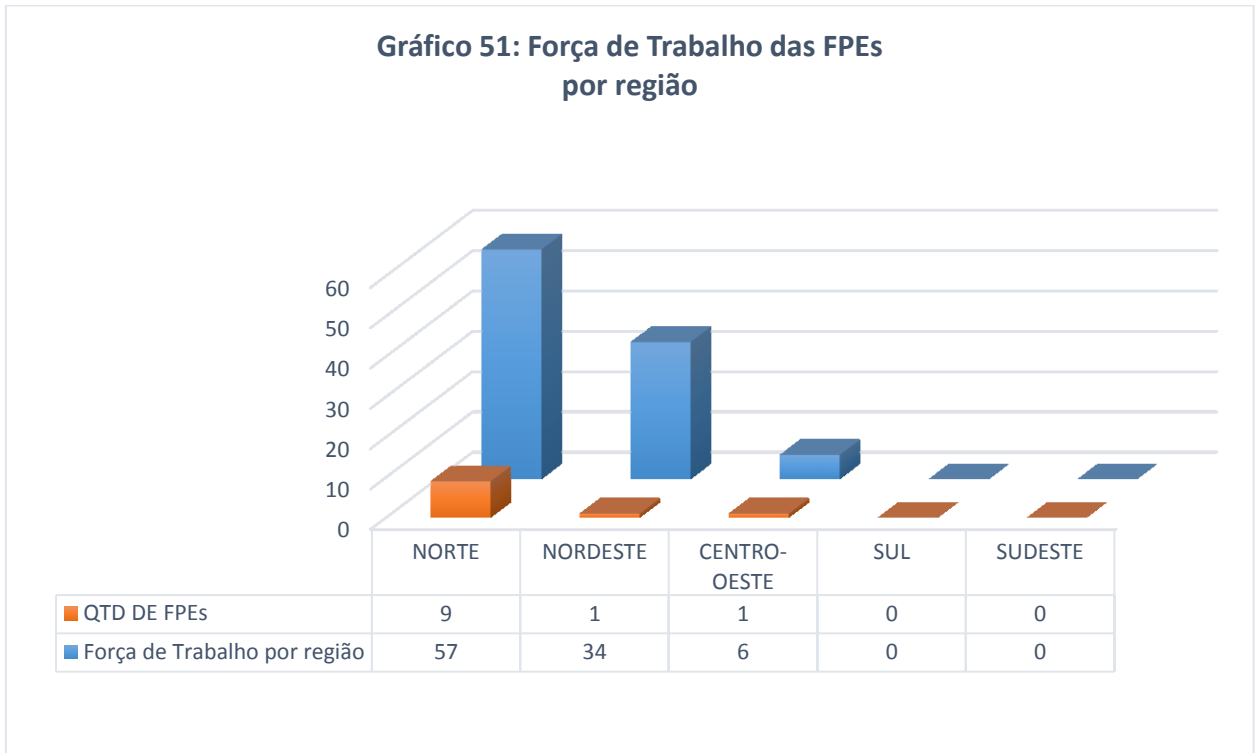
competindo à Funai assegurar-lhes o pleno exercício de sua liberdade e das suas atividades sem a necessária obrigatoriedade de contatá-los.

A Funai exerce o poder de polícia disciplinando o ingresso e trânsito de terceiros em áreas em que se constate a presença de índios isolados e atua na proteção dos territórios por eles ocupados e na garantia de seus direitos consagrados no Art. 231 da CF/88, reconhecendo sua organização social, os hábitos, os costumes, as tradições e as diferenças culturais, contribuindo para sua reprodução física e cultural.

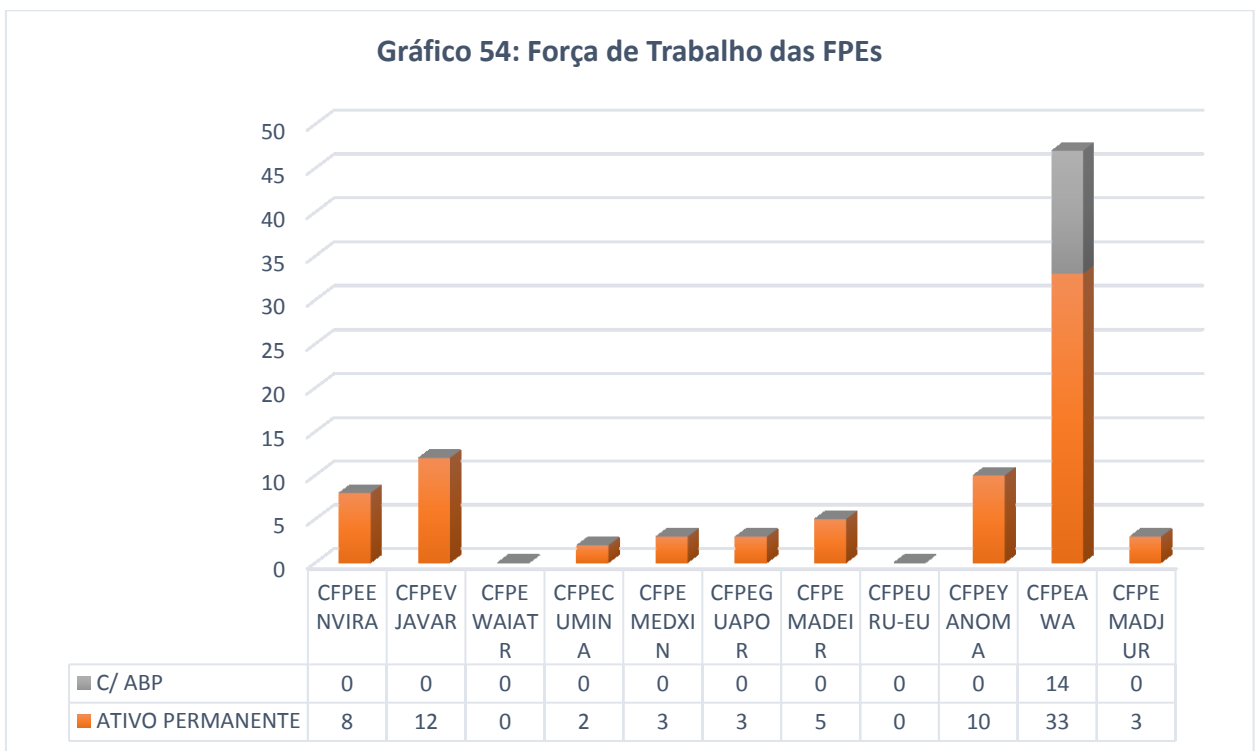
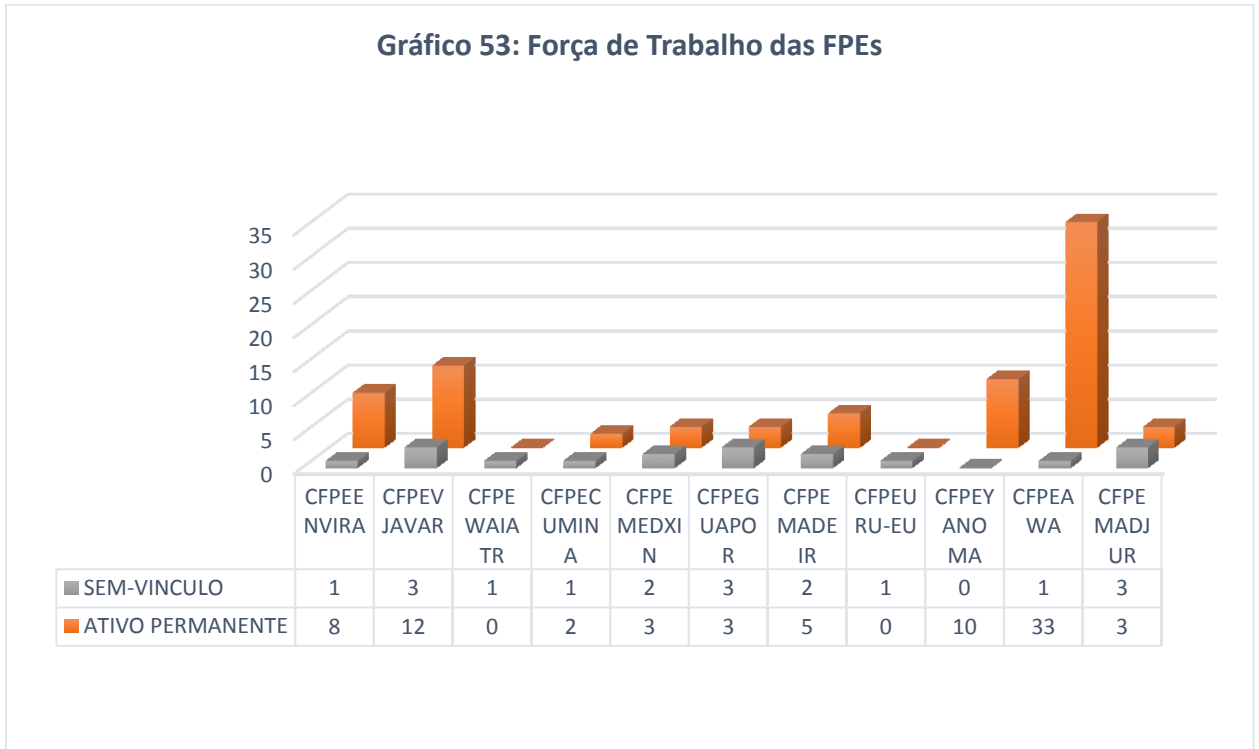
O gráfico 50 apresenta a distribuição percentual da Força de Trabalho das FPEs por região do Brasil:



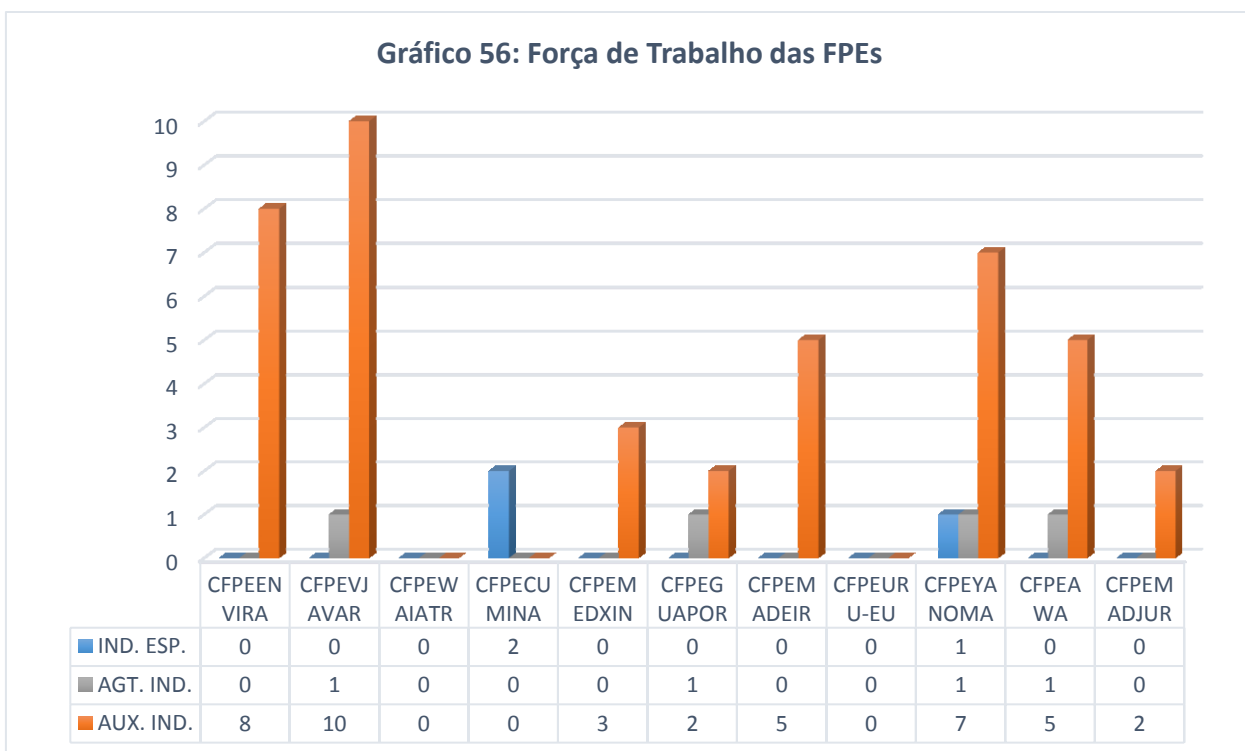
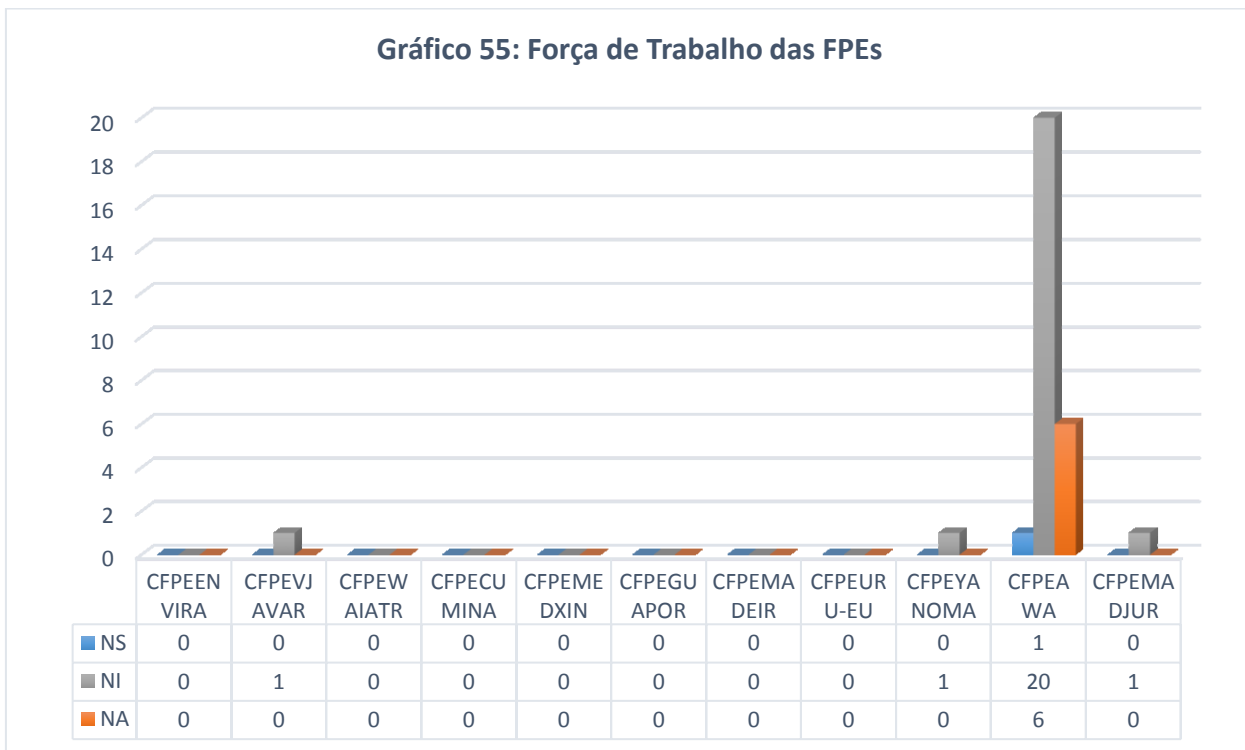
O gráfico 51 apresenta os quantitativos de FPEs e a Força de Trabalho por região do Brasil e o 52 por unidade da Federação:



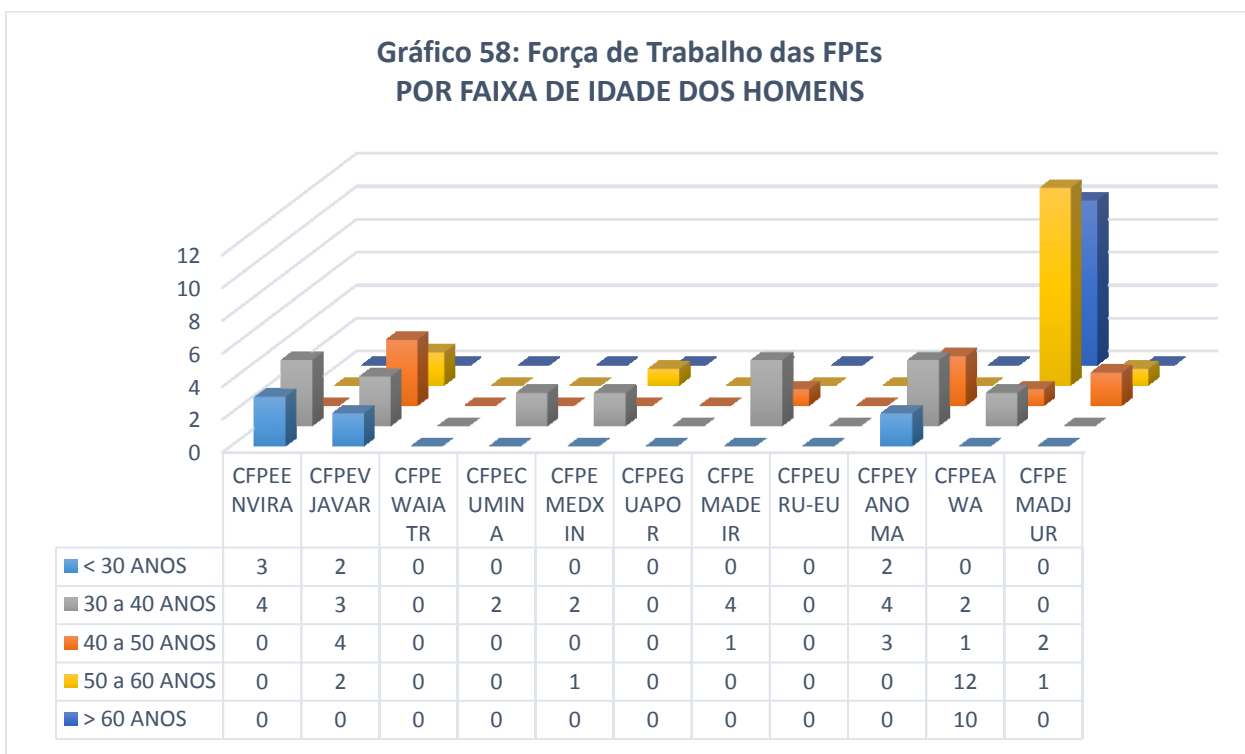
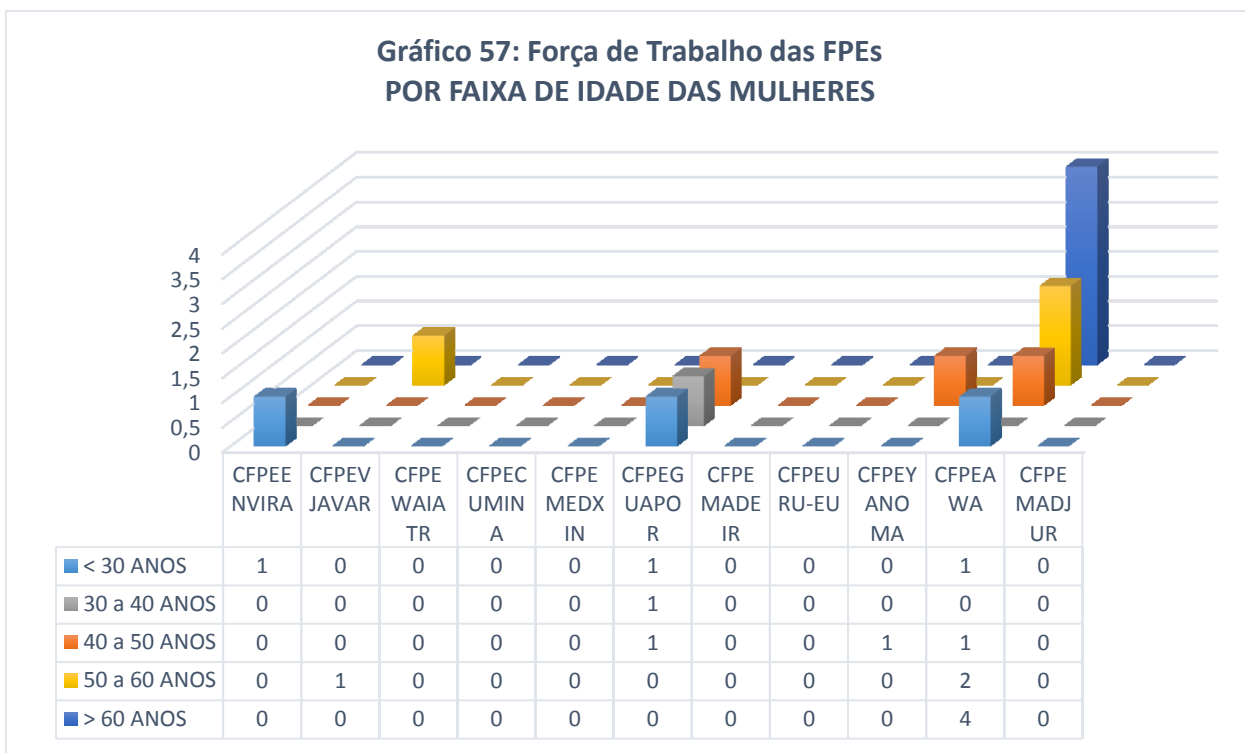
O Gráfico 53 apresenta o quantitativo de servidores por situação funcional em cada uma das unidades e o Gráfico 54 apresenta o total de servidores ativos permanentes e o número de servidores que recebem o Abono de Permanência – ABP:



No gráfico 55 são detalhados os números de servidores ativos permanentes pelo nível de escolaridade do cargo que ocupam, constando os cargos da estrutura antiga da Funai, agrupados em Nível Superior – NS, Nível Intermediário – NI e Nível Auxiliar - NA e no gráfico 56, estão agrupados pelos cargos de Indigenista Especializado – NS, Agente em Indigenismo – NI e Auxiliar em Indigenismo – NA:

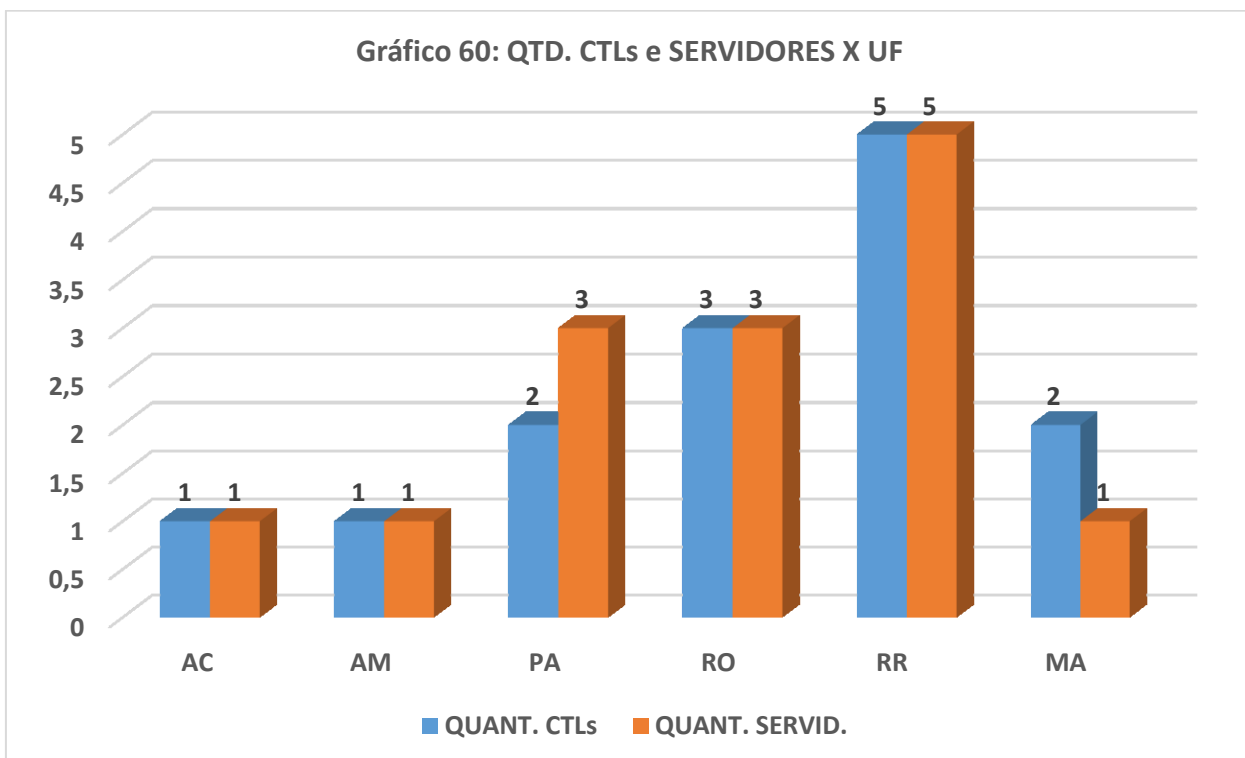
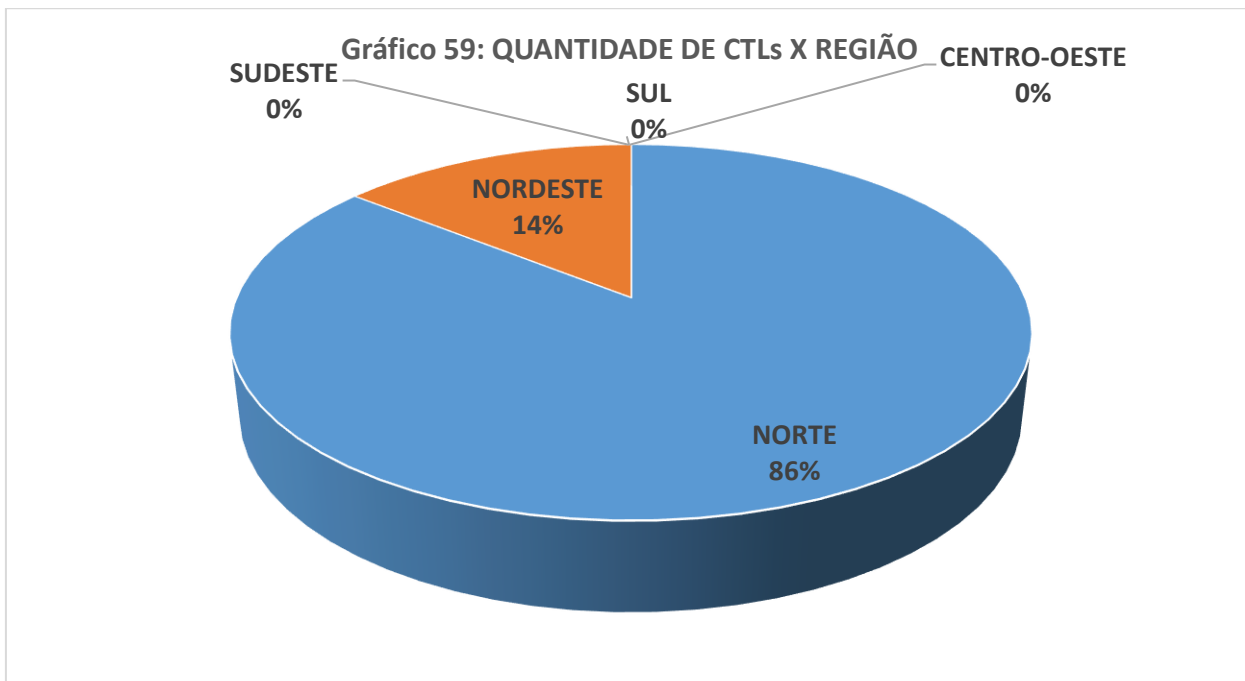


No gráfico 57 apresenta a distribuição do quantitativo de servidoras mulheres, pelas faixas de idade, já o gráfico 58 apresenta o quantitativo de servidores homens, pelas faixas de idade:

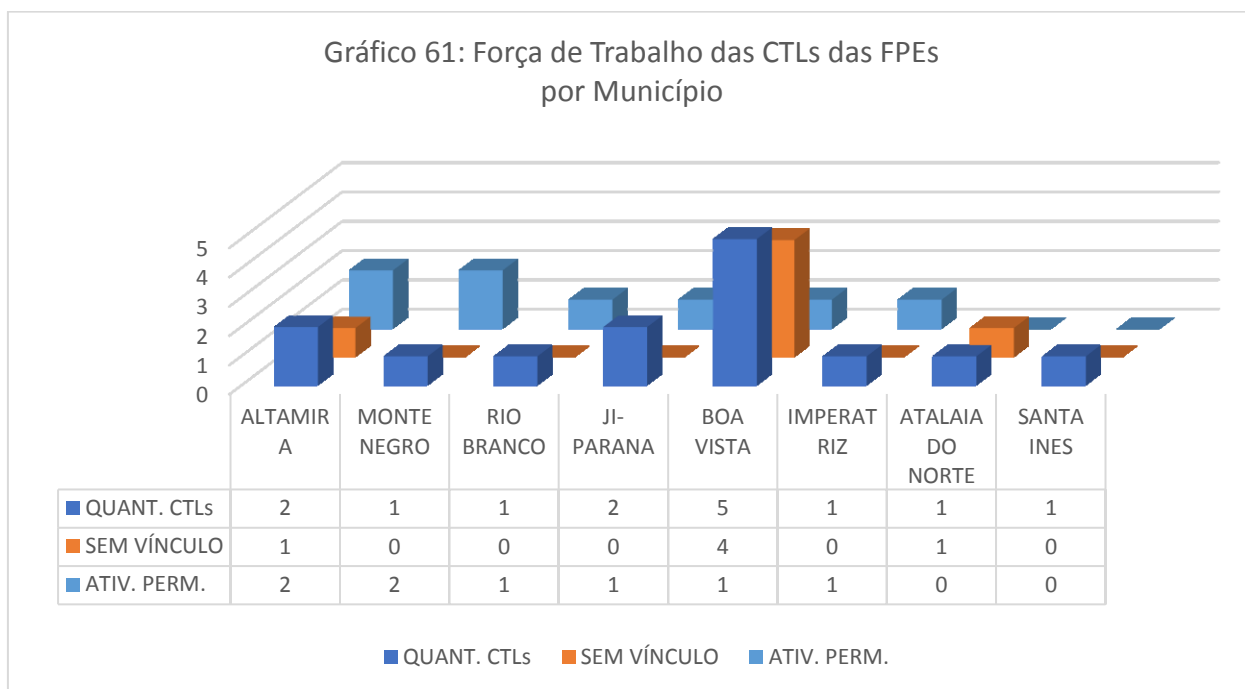


### Coordenações Técnicas Locais - CTLs subordinadas às FPEs

Nesta sessão são analisadas as CTLs subordinadas às Frentes de Proteção Etnoambiental, que são unidades descentralizadas que atuam sob a Coordenação das FPEs na execução da Política para povos indígenas isolados e de recente contato, o gráfico 59 apresenta o percentual de CTLs subordinadas às FPEs por Região do Brasil e o gráfico 60 o quantitativo de CTLs e servidores por Unidade da Federação:



Já no gráfico 61 é apresentada a força de trabalho por situação funcional e o número de CTLs por municípios:



## Terras Indígenas - TIs

Terras Indígenas – TIs, são porções do território nacional habitada por um ou mais povos indígenas, por eles utilizadas para suas atividades produtivas, imprescindível à preservação dos recursos ambientais necessários a seu bem-estar e necessárias para sua reprodução física e cultural, segundo seus usos, costumes e tradições. Segundo a cultura da maioria dos povos indígenas brasileiros, tais terras são de natureza originária e coletiva, diferindo-se do conceito da sociedade brasileira, que se baseia na propriedade privada.

Do ponto de vista legal, as TIs são de propriedade da União e seus recursos são de usufruto exclusivos dos povos indígenas que as ocupam, sendo inalienável e indisponível e os direitos sobre elas imprescritíveis.

À luz da CF/88 o processo demarcatório de uma TI tem natureza meramente declaratória, sendo reconhecida a partir de requisitos técnicos e legais o direito originário dos povos indígenas às suas terras de ocupação tradicional, sendo regulamentado pelo Decreto nº 1.775/96.



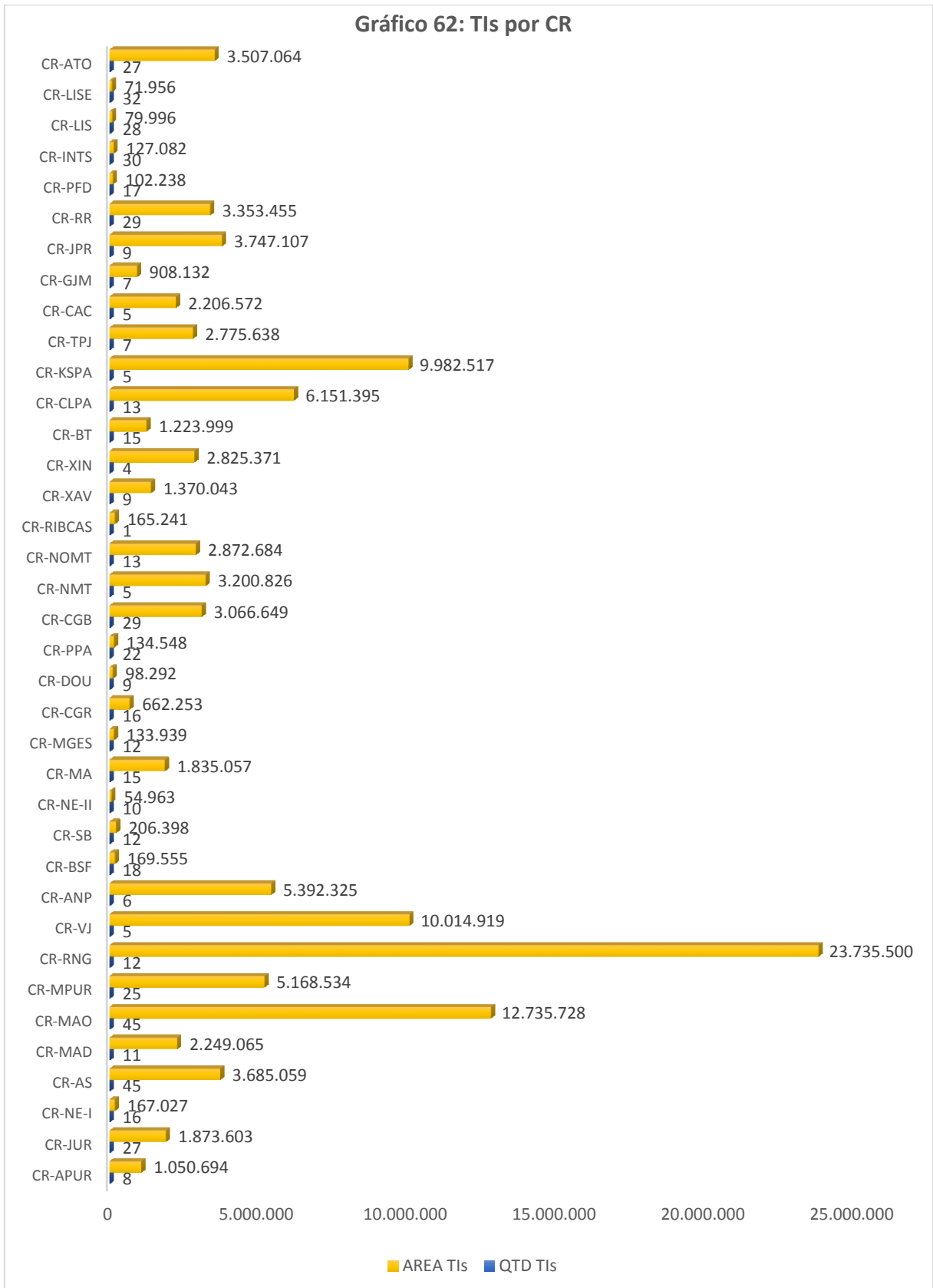
De acordo com a legislação vigente as TIs podem enquadrar-se em 6 fases do processo demarcatório:

1. **Em estudo:** quando a Funai institui Grupo Técnico (GT) multidisciplinar para realizar os estudos de natureza técnica e as bases legais para o reconhecimento de uma TI;
2. **Encaminhado Relatório Circunstanciado de Identificação e Delimitação (RCID):** quando o GT instituído pela Funai entrega o seu RCID;
3. **Delimitada:** e o Presidente da Funai aprova o trabalho e publica no Diário Oficial da União e o do estado aonde a TI incide o reconhecimento de limites da TI e encaminha para análise do Ministro da Justiça e Segurança Pública;
4. **Declarada:** quando o Ministro da Justiça e Segurança Pública aprova o RCID da Funai e encaminha para homologação do Presidente da República;
5. **Homologada:** quando o Presidente da República aprova o RCID e a análise do Ministério da Justiça e Segurança Pública;
6. **Regularizada:** quando é realizada a demarcação física da TI e a regularização da posse junto à Secretaria de Patrimônio da União – SPU e aos cartórios do município onde a TI incide;

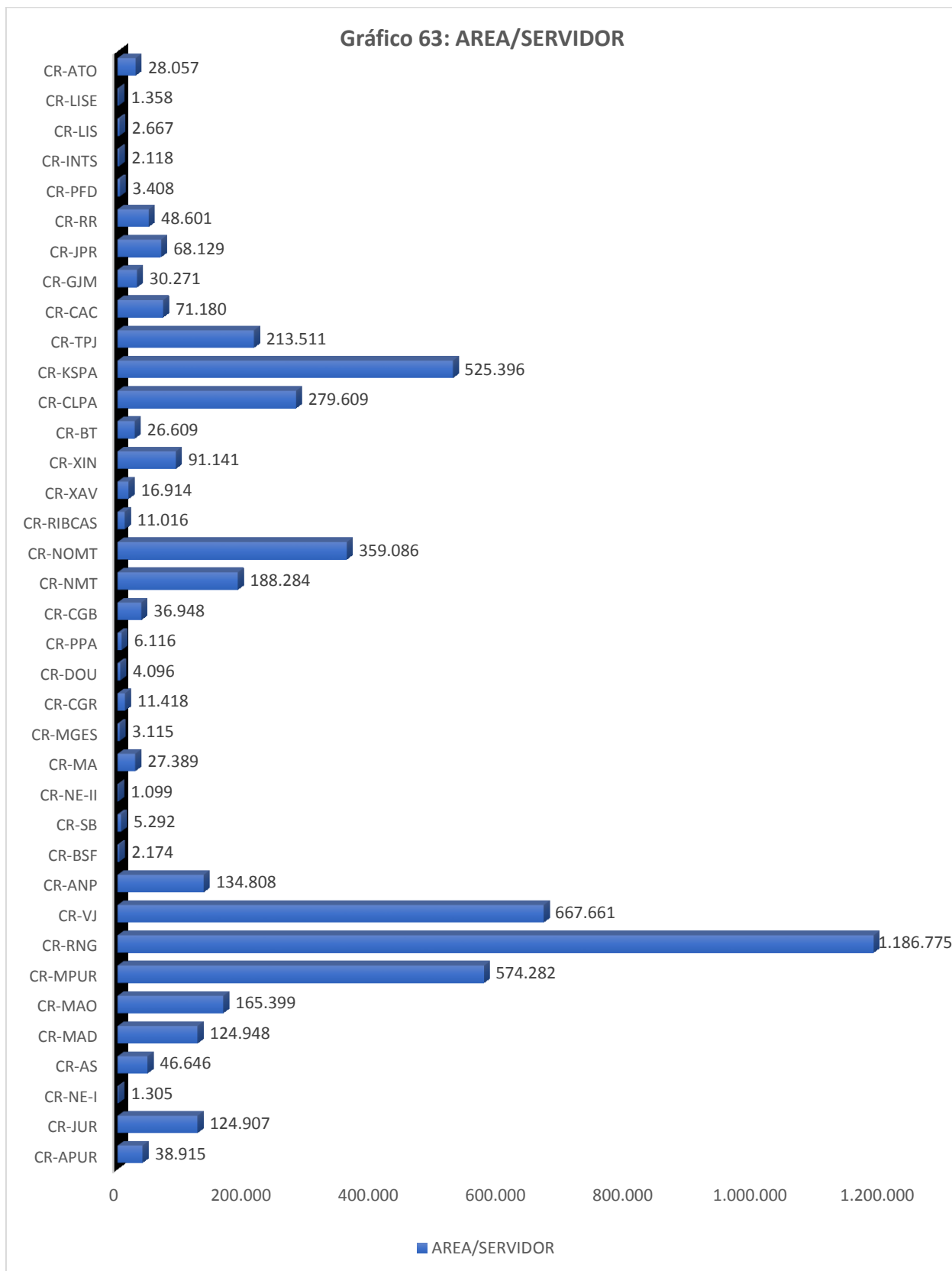
A Tabela 7 apresenta os quantitativos e extensões das TIs no Brasil, segundo dados de setembro de 2017 retirados das bases da Funai:

TABELA 7			
FASE TERRA INDÍGENA	QUANTIDADE	superfície (ha)	Brasil (%)
Em Estudo	115	1.090.234,16	0,13%
Encaminhada RCID	16	4.669,85	0,00%
Delimitada	43	5.596.143,71	0,66%
Declarada	73	4.231.620,05	0,50%
Homologada	14	1.827.737,44	0,21%
Regularizada	469	105.449.925,48	12,38%
<b>Del+Dec+Hom+Reg</b>	<b>599</b>	<b>117.105.426,69</b>	<b>13,75%</b>
<b>ÁREA BRASIL EM HA</b>		<b>851.576.704,90</b>	<b>100,00%</b>

O gráfico 62 mostra a área das terras indígenas em hectares (ha) e o quantitativo de terras indígenas sob a jurisdição de cada CR:



O gráfico 63 apresenta uma correlação entre a área das TIs atendidas pela CR e o quantitativo de servidores em exercício na CR e a figura 3 ilustra a distribuição das TIs pelo território nacional:



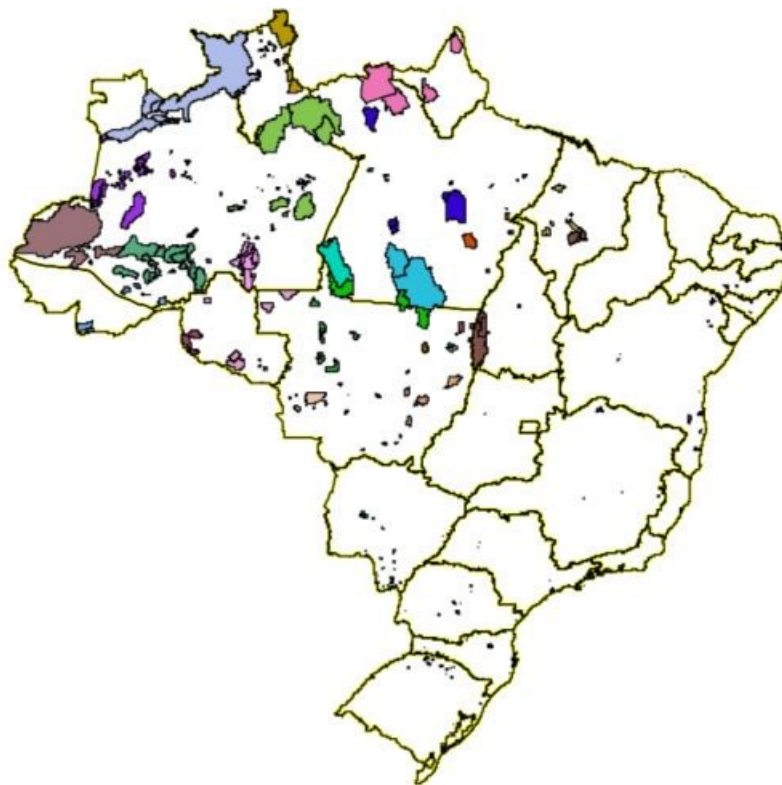


Figura 3 - Mapa Brasil Indígena

## População Indígena brasileira

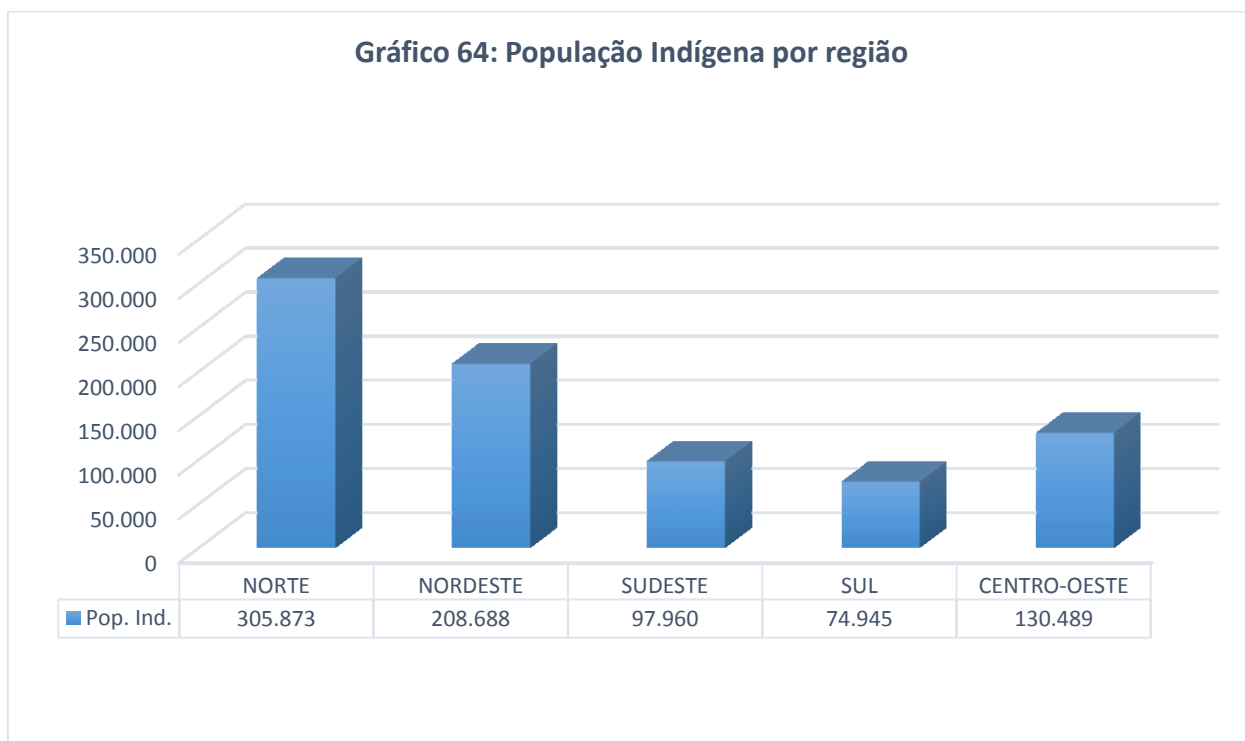
No Brasil de 1500, quando da chegada dos portugueses, estima-se que por aqui viviam cerca de mil povos distintos, com uma estimativa de contingente populacional da ordem de 2 milhões a 5 milhões de pessoas (AZEVEDO 2008). Juntamente com o início da colonização europeia iniciou-se o processo de dizimação da população indígena brasileira e de extinção de diversos povos que aqui habitavam e das línguas por eles faladas.

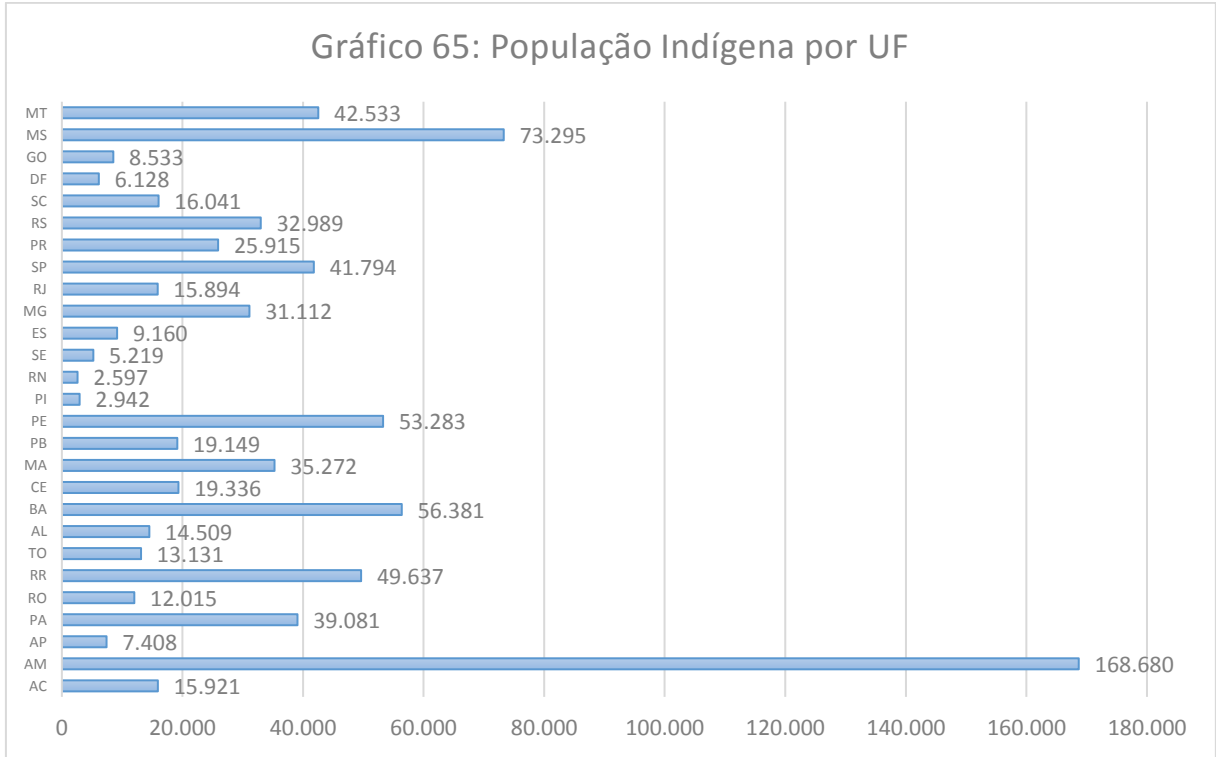
A despeito de ter sofrido uma redução de 5.000.000 para 800.000 pessoas, de 1500 a 1570 e chegado ao número de 70.000 pessoas no ano de 1957, segundo estimativas da população indígena levantadas pela Fundação Nacional do Índio - Funai em 2003, nas décadas de 60 e 70 a população indígena passou a crescer e segundo apurado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE apurado no censo 2010, chega a quase 900.000 pessoas, devendo-se este crescimento, principalmente à ações promovidas e apoiadas pela Funai.

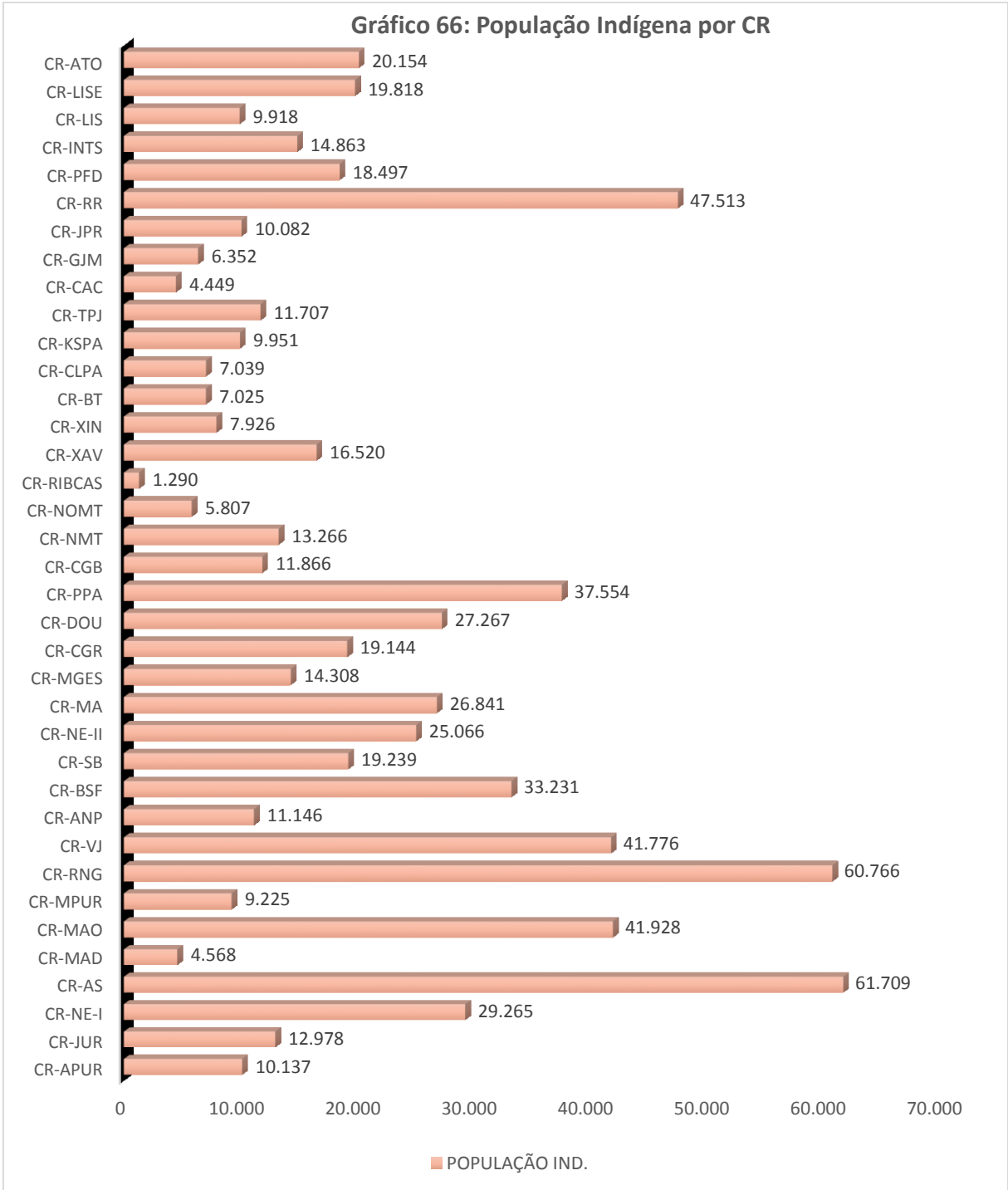
No Censo Demográfico 2010 o IBGE, levantou a população indígena com base no quesito cor ou raça presente no questionário apresentado aos respondentes e no

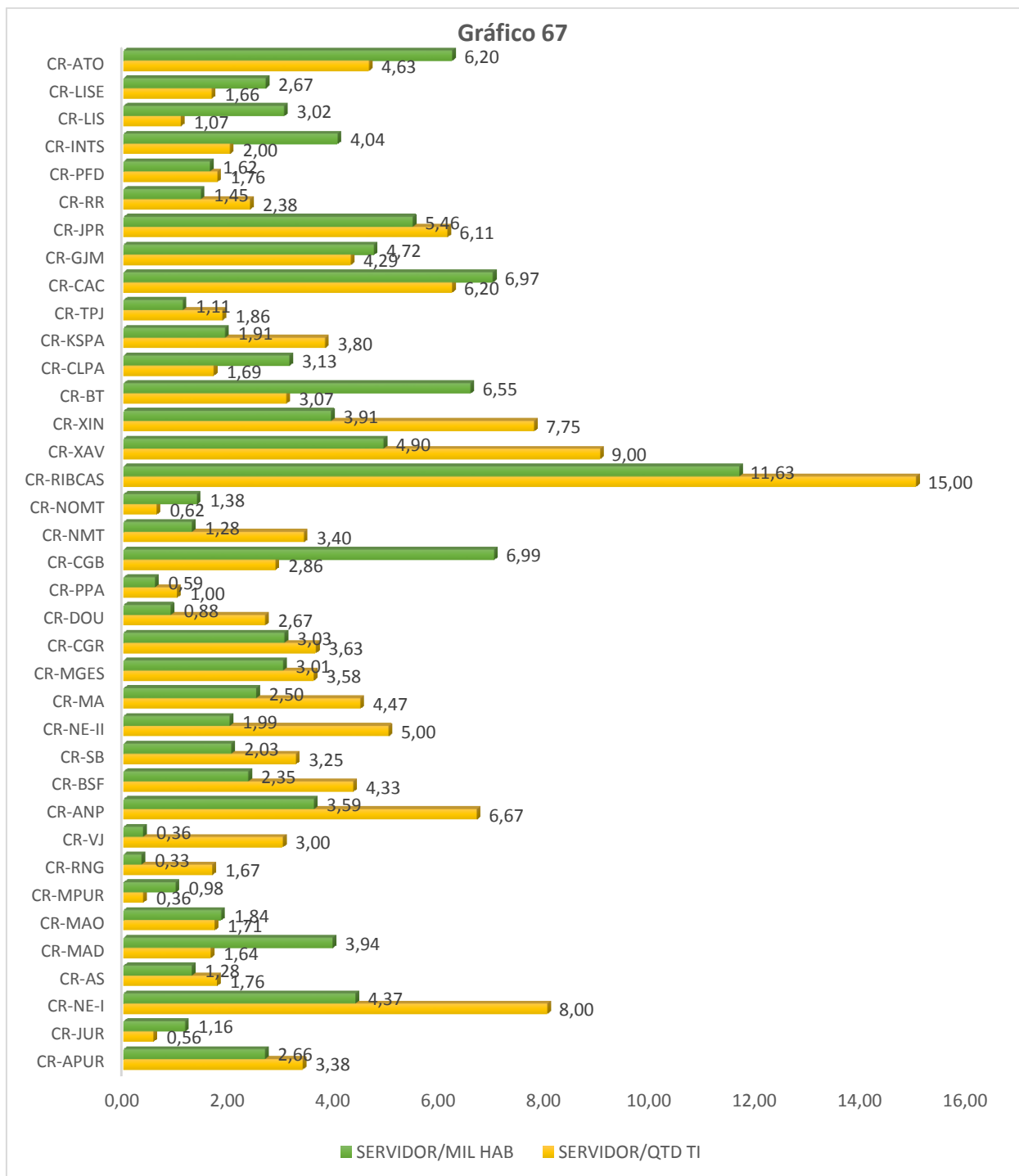
caso daqueles que residiam em Terras Indígenas havia ainda a pergunta se o entrevistado se considerava indígena, sendo que nas bases fornecidas pelo IBGE são considerados apenas os respondentes que declaram-se indígena no quesito cor ou raça, portanto os dados totalizam uma população de 817.955, que soma-se aos 78.962 residentes em TIs que se declararam indígenas quando perguntados que totalizam os 896.917 indivíduos que se declaram indígenas neste Censo.

A partir da análise das bases de dados do IBGE produziu-se os gráficos 64 que apresenta a distribuição da população indígena por região do Brasil, o gráfico 65 que apresenta a população indígena por Unidade da Federação, o gráfico 66 que soma a população dos municípios que possuem TIs vinculados às CRs da Funai e por fim, o gráfico 67 que apresenta o a relação de servidor por mil habitantes, da população indígena dos municípios que incidem em TIs atendidas pela CR e o quantitativo de servidores dividido pelo número de TIs atendidas pela CR.





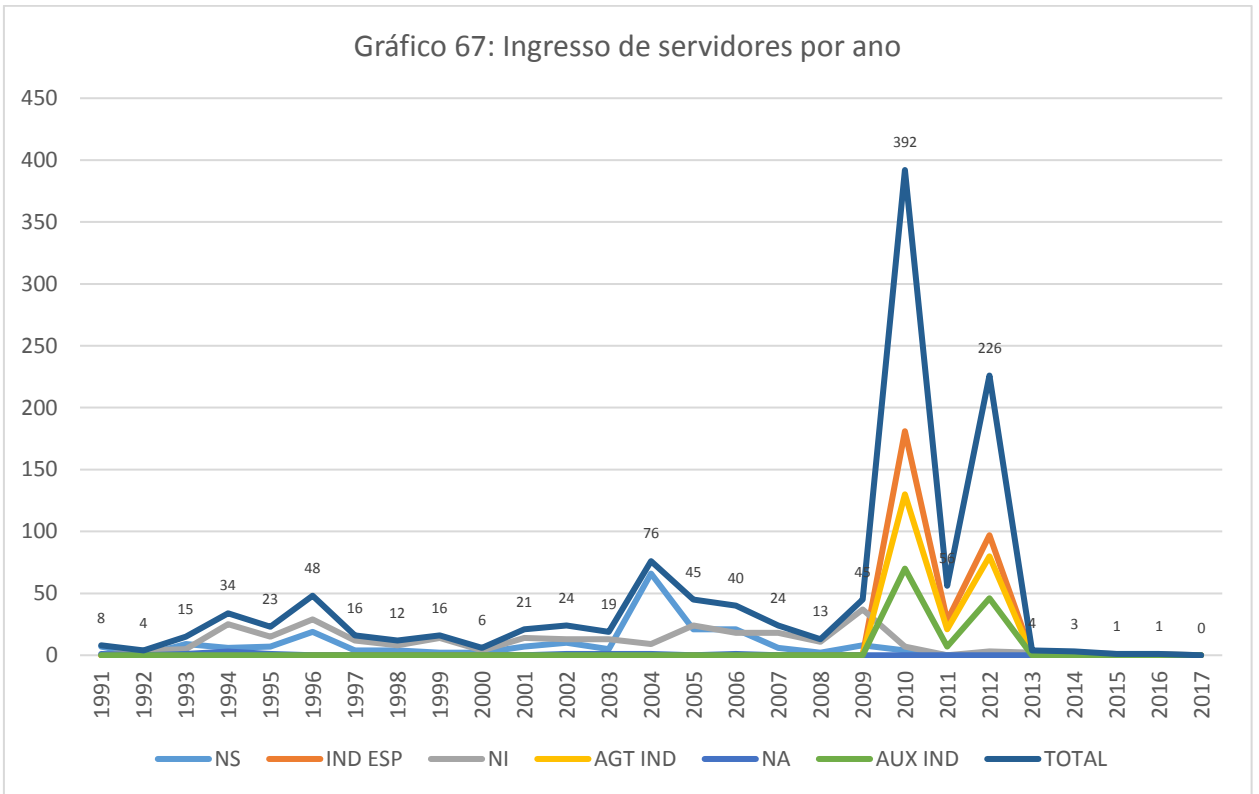




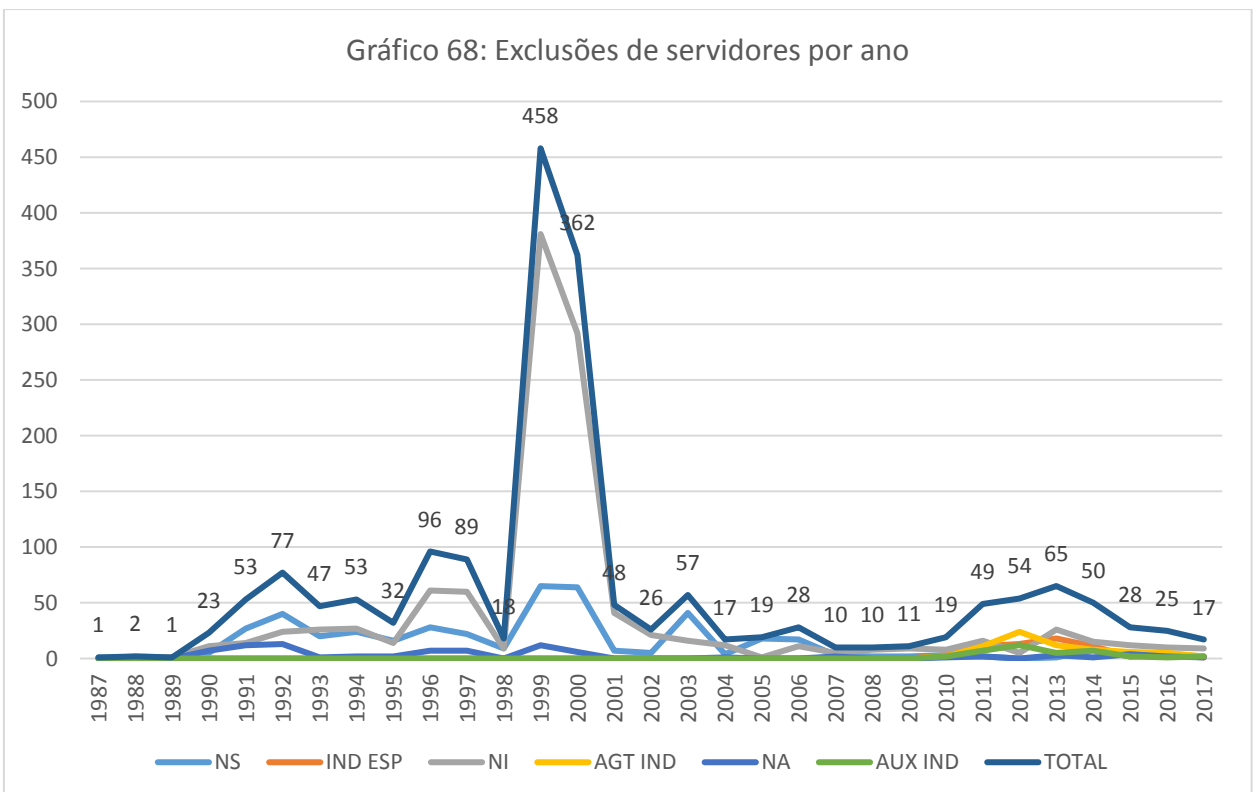
## Evolução da Força de Trabalho

A partir dos dados presentes na Base de dados, foi analisado o ano de ingresso dos servidores na Funai e foi traçado o gráfico 67 que apresenta os quantitativos de servidores que entraram por ano agrupados pelo Nível do Cargo que ocupam e o total de servidores que entraram naquele ano, do ano de 1967 a 2017.

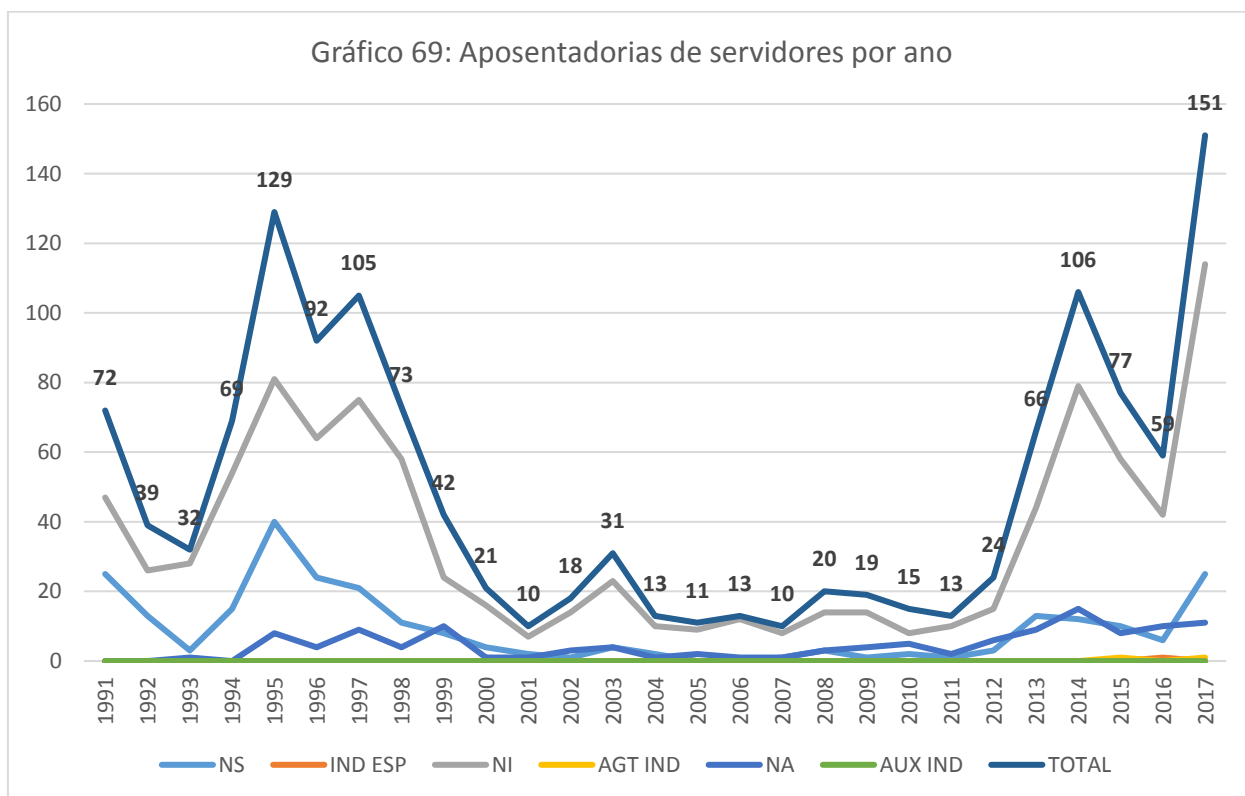




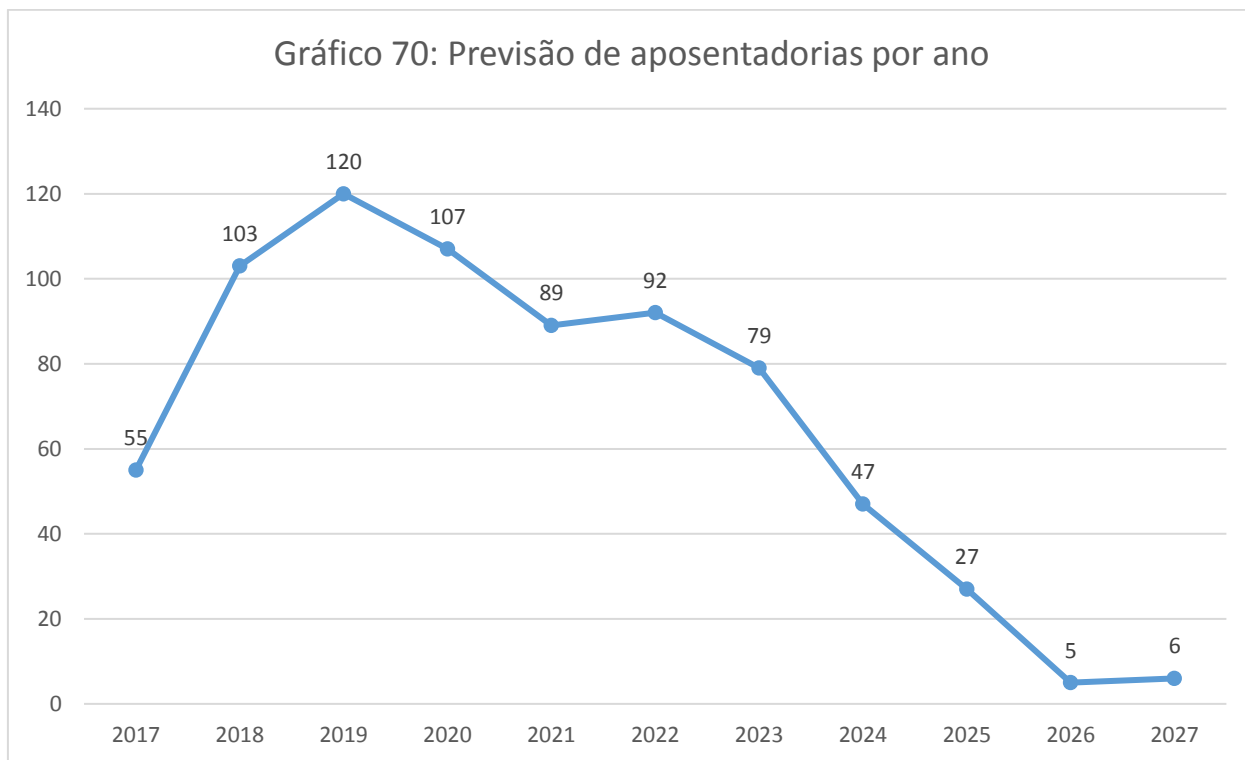
Analisou-se as ocorrências de exclusões de servidores ao longo dos anos de 1987 a 2017 sendo apresentado no gráfico 68 o quantitativo de servidores que saíram por ano agrupados pelo Nível do Cargo que ocupam e o total de servidores que saíram naquele ano.



O gráfico 69 apresenta o quantitativo de servidores que se aposentaram naquele ano, agrupados pelo Nível do Cargo que ocupam e o total de servidores que se aposentaram naquele ano.



Analisando os 1.391 servidores que não recebem abono de permanência, desconsiderando as 151 aposentadorias que haviam sido efetivadas em 2017, à época do levantamento dos dados, e considerando a regra de aposentadoria em que os homens cumprem o requisito para aposentadoria com 60 anos de idade e 35 anos de contribuição e as mulheres com 55 anos de idade e 30 anos de contribuição, fez-se a estimativa de aposentadorias nos próximos 10 anos, chegando ao número de 730 servidores neste período, conforme o gráfico 70 e observou-se que excluídos outros fatores que interferem neste requisito 119 servidores já teriam cumprido o requisito em anos anteriores.



## Análise dos Dados

Os dados apresentados nesta pesquisa baseiam-se em três pilares: força de trabalho da Funai, Terras Indígenas e População Indígena. A partir destes três pilares, constrói-se uma análise do panorama do órgão e busca-se construir critérios técnicos para a distribuição da força de trabalho da Funai.

A primeira parte da análise traz um panorama geral da força de trabalho em 1º de janeiro de 2017 e a evolução desta até a data de 6 de novembro de 2017, que foi adotada como referência para a pesquisa, em razão de já estarem efetivadas quase a totalidade das mudanças promovidas pela Reestruturação Administrativa realizada em março de 2017.

Tomando-se apenas o decréscimo desses 11 meses, constata-se uma redução da ordem de quase 10% da força de trabalho da Funai, que poderia ser bem maior, já que 567 servidores, mais de 25% do total, já cumpriram o requisito para a aposentadoria e optaram por permanecer trabalhando. Outro número alarmante é com relação a faixa etária dos servidores que estão na ativa, segundo os dados, mais de 1.334 servidores, cerca de 58% da força, tem mais de 50 anos de idade e em pouco tempo cumprirá os requisitos para a aposentadoria.

Analisando-se o Gráfico 67, que ilustra ingresso de servidores por ano, pode-se perceber que nos anos de 1971 a 1985 teve um fluxo de entrada de mais de 100 servidores por ano, com um pico de 980 em 1986 e 664 em 1987 e então até 2010 o fluxo de entrada não chegou a passar de 50 servidores por ano, número que foi superado apenas em 2004, quando ingressaram 76 servidores, em contrapartida o Gráfico 68, que ilustra as exclusões de servidores por ano, mostra um ritmo de 18 a 96 exclusões ao longo da década de 90, um pico em 1999 e 2000 que somam quase 1.000 exclusões e um ritmo oscilando de 10 a 65 exclusões por ano de 2001 à 2017 e, por fim, o Gráfico 69, que ilustra aposentadorias de servidores por ano, mostram números acima de 69 de 94 a 1998, que mantém-se abaixo de 31 de 200 a 2012 e acelera a partir de então, tendo o seu pico no ano de 2017, com 151 aposentadorias efetivadas até novembro deste ano.

Além do panorama geral da força de trabalho da Funai, ela é analisada também com um viés mais individualizado, separando a força da Sede das unidades descentralizadas segmentando ainda nas áreas cultural científica, representada pelo Museu do Índio e suas unidades descentralizadas, os órgãos de execução da Política Indigenista Regional, as Coordenações Regionais – CR,s e local, as Coordenações Técnicas Locais – CTLs e as unidades responsáveis pela execução da Política de Povos Indígenas Isolados e de Recente Contato, as Coordenações de Frente de Proteção Etnoambiental – FPEs e as CTLs a elas subordinadas.

Analisando-se as unidades descentralizadas da Funai, percebe-se o quanto é complexa a administração deste órgão, pois está presente em todas as regiões do país e, em praticamente todas as unidades da federação, convivendo com realidades e dificuldades diferentes, mas com uma estrutura administrativa fixa, que muitas vezes não se adapta à realidade.

Pode-se perceber que a maior parte da força de trabalho concentra-se nas regiões Norte, Nordeste e Centro-oeste, sendo que a maioria das unidades se concentram no Norte e Centro-oeste, o que evidencia que as unidades desta região estão com força de trabalho média menor do que as outras regiões, como se pode visualizar na Tabela 8:

<b>TABELA 8</b>			
<b>Região</b>	<b>QTD CRs</b>	<b>Força de Trabalho</b>	<b>Média</b>
NORTE	18	710	39,44
NORDESTE	5	362	72,40
CENTRO-OESTE	9	339	37,67

SUL	3	120	40,00
SUDESTE	2	96	48,00
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>1627</b>	<b>43,97</b>

Numa primeira análise da distribuição da força por UF, pode-se ter uma impressão de que nos estados do Amazonas e do Mato Grosso, tem-se uma alta concentração de servidores, mas uma análise comparativa, considerando as dimensões territoriais e o número de unidades, percebe-se que estes estados estão abaixo da média, conforme a Tabela 9, e outros estados, como o Acre, Pará, Rondônia, Rio Grande do Sul e Mato Grosso do Sul apresentam números abaixo da média das outras unidades.

<b>TABELA 9</b>			
<b>UF</b>	<b>QTD CRs</b>	<b>Força de trabalho</b>	<b>Média</b>
AC	2	42	21,00
AM	6	218	36,33
AP	1	40	40,00
PA	4	100	25,00
RO	3	116	38,67
RR	1	69	69,00
TO	1	125	125,00
AL	1	128	128,00
BA	2	117	58,50
CE	1	50	50,00
MA	1	67	67,00
MG	1	43	43,00
SP	1	53	53,00
RS	1	30	30,00
SC	2	90	45,00
MS	3	104	34,67
MT	6	235	39,17
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>1627</b>	<b>43,97</b>

Quando se parte para a análise unidade a unidade, chama atenção os quantitativos de pessoas que já recebem o Abono de Permanência – ABP, representados pelas barras em cor cinza nos gráficos 6, 7 e 8. E na análise das faixas de idade chama atenção os vazios existentes nas faixas menores que 50 anos, indicando o quão envelhecida está a força de trabalho da Funai. No Gráfico 15, é possível ter uma visualização da disparidade entre o quantitativo de servidores e o número de unidades e

ainda o efeito da reestruturação administrativa em cada uma das unidades, representada pela barra em verde escuro, que indica as unidades extintas por força desta.

Quando se exclui da análise as CTLs, fica claro o quanto estão carentes de pessoal praticamente todas as CRs, pois a grande maioria encontra-se com menos de 20 servidores, sendo ainda mais alarmante a situação de CRs como Juruá, Vale do Javari, Centro-Leste do Pará, Kayapó Sul do Pará, Tapajós, Interior Sul, Norte do Mato Grosso, Noroeste do Mato Grosso, Ribeirão Cascalheiras e Xingu que tem 10 ou menos servidores. Além de chamar atenção a escassez de servidores com cargo de nível superior, que seriam os responsáveis pela execução de tarefas de maior complexidade dentro das unidades.

Sob a perspectiva da análise da força de trabalho das CRs foi construído o Ranking de priorização de recomposição da força de trabalho, utilizando os critérios discriminados na Tabela 3 e obtendo-se o resultado retratado na Tabela 10:

TABELA 10						
POS.	NOME	SIGLA	UF	REGIÃO	MUNICÍPIO	TOTAL DE PONTOS
1	COORDENACAO REGIONAL MEDIO PURUS	CR-MPUR	AM	NORTE	LABREA	332
2	COORDENACAO REGIONAL DO RIO NEGRO	CR-RNG	AM	NORTE	SAO GABRIEL DA CACHOEIRA	303
3	COORDENACAO REGIONAL DO VALE DO JAVARI	CR-VJ	AM	NORTE	ATALAIA DO NORTE	298
3	COORDENACAO REGIONAL DO ALTO SOLIMOES	CR-AS	AM	NORTE	TABATINGA	298
5	COORDENACAO REGIONAL DO JURUA	CR-JUR	AC	NORTE	CRUZEIRO DO SUL	266
6	COORDENACAO REGIONAL RORAIMA	CR-RR	RR	NORTE	BOA VISTA	264
7	COORDENACAO REGIONAL KAYAPO SUL DO PARA	CR-KSPA	PA	NORTE	TUCUMA	255
8	COORD REGIONAL NORTE DO MATO GROSSO	CR-NMT	MT	CENTRO-OESTE	COLIDER	242
9	COORDENACAO REGIONAL DE JI-PARANA	CR-JPR	RO	NORTE	JI-PARANA	240
10	COORDENACAO REGIONAL MARANHAO	CR-MA	MA	NORDESTE	IMPERATRIZ	235
10	COORDENACAO REGIONAL DE MANAUS	CR-MAO	AM	NORTE	MANAUS	235
12	COORD REGIONAL RIBEIRAO CASCALHEIRA	CR-RIBCAS	MT	CENTRO-OESTE	RIBEIRAO CASCALHEIRA	226

12	COORDENACAO REGIONAL DE GUAJARA MIRIM	CR-GJM	RO	NORTE	GUAJARA-MIRIM	226
12	COORDENACAO REGIONAL DO TAPAJOS	CR-TPJ	PA	NORTE	ITAITUBA	226
15	COORD REGIONAL CENTRO-LESTE DO PARA	CR-CLPA	PA	NORTE	ALTAMIRA	220
16	COORDENACAO REGIONAL BAIXO SAO FRANCISCO	CR-BSF	BA	NORDESTE	PAULO AFONSO	219
17	COORDENACAO REGIONAL DO BAIXO TOCANTINS	CR-BT	PA	NORTE	MARABA	216
18	COORDENACAO REGIONAL MADEIRA	CR-MAD	AM	NORTE	HUMAITA	214
19	COORDENACAO REGIONAL DOURADOS	CR-DOU	MS	CENTRO-OESTE	DOURADOS	213
19	COORD REGIONAL NOROESTE DO MATO GROSSO	CR-NOMT	MT	CENTRO-OESTE	JUINA	213
21	COORDENACAO REGIONAL PONTA PORA	CR-PPA	MS	CENTRO-OESTE	PONTA PORA	212
22	COORD REGIONAL AMAPA E NORTE DO PARA	CR-ANP	AP	NORTE	MACAPA	208
23	COORDENACAO REGIONAL ALTO PURUS	CR-APUR	AC	NORTE	RIO BRANCO	206
24	COORDENACAO REGIONAL INTERIOR SUL	CR-INTS	SC	SUL	CHAPECO	202
25	COORDENACAO REGIONAL ARAGUAIA TOCANTINS	CR-ATO	TO	NORTE	PALMAS	200
26	COORDENACAO REGIONAL XINGU	CR-XIN	MT	CENTRO-OESTE	CANARANA	199
26	COORDENACAO REGIONAL DE CUIABA	CR-CGB	MT	CENTRO-OESTE	CUIABA	199
28	COORDENACAO REGIONAL XAVANTE	CR-XAV	MT	CENTRO-OESTE	BARRA DO GARCAS	190
29	COORDENACAO REGIONAL DE CACOAL	CR-CAC	RO	NORTE	CACOAL	182
30	COORDENACAO REGIONAL NORDESTE I	CR-NE-I	AL	NORDESTE	MACEIO	176
30	COORDENACAO REGIONAL DO LITORAL SUL	CR-LIS	SC	SUL	SAO JOSE	175,5
32	COORDENACAO REGIONAL NORDESTE II	CR-NE-II	CE	NORDESTE	FORTALEZA	175
33	COORDENACAO REGIONAL CAMPO GRANDE	CR-CGR	MS	CENTRO-OESTE	CAMPO GRANDE	171
34	COORD REG MINAS GERAIS E ESPIRITO SANTO	CR-MGES	MG	SUDESTE	GOVERNADOR VALADARES	168,75
35	COORDENACAO REGIONAL SUL DA BAHIA	CR-SB	BA	NORDESTE	PORTO SEGURO	166,75
36	COORDENACAO REGIONAL DE PASSO FUNDO	CR-PFD	RS	SUL	PASSO FUNDO	160
37	COORDENACAO REGIONAL LITORAL SUDESTE	CR-LISE	SP	SUDESTE	ITANHAEM	158

O computo de pontos para elaboração deste ranking considera o quantitativo total de servidores, os quantitativos por nível de escolaridade do cargo ocupado, o percentual de servidores com ABP, o número de servidores requisitados, sem vínculo com a administração pública, em exercício descentralizado e em exercício provisório, se a unidade está dentro da região amazônica, na faixa de fronteira, se é capital de unidade da federação, a população indígena atendida, os quantitativos e extensões de Terras Indígenas de acordo com o estágio do processo demarcatório e a pontuação obtida num levantamento de dados sobre infraestrutura dos municípios onde se localizam, promovido em 2016 pela Funai.

A partir dos critérios e dos pesos atribuídos a cada um deles, pode-se inferir que tem maior relevância as unidades que se localizam dentro da Amazônia e estão em área de fronteira internacional, além de unidades que tem um alto percentual de servidores com ABP e um baixo quantitativo de servidores, sendo priorizado o quantitativo de servidores com cargo de nível superior, que era o foco da distribuição das vagas do concurso que só contemplava este tipo de cargo.

Analisando somente as 225 CTLs subordinadas à CRs, chama atenção as unidades da região Norte e do Centro-Oeste que tem um grande número de servidores sem-vínculo com a Administração Pública e que, muitas vezes, são os únicos servidores em exercício em uma unidade, além da baixa média de servidores por unidade, conforme a Tabela 11, e que mesmo a do Centro-Oeste sendo maior que a da região sul, se forem considerados apenas os servidores efetivos fica menor ainda.

<b>TABELA 11</b>			
<b>REGIÃO</b>	<b>QUANT.</b>	<b>TOTAL</b>	<b>MÉDIA</b>
NORTE	99	282	2,85
NORDESTE	38	271	7,13
SUDESTE	12	52	4,33
SUL	20	73	3,65
CENTRO-OESTE	56	209	3,73
<b>TOTAL</b>	<b>225</b>	<b>887</b>	<b>3,94</b>

A distribuição regional aponta a concentração nas regiões Norte e Centro-Oeste, que são as que concentram maior número de unidades por outro lado as unidades do Nordeste e do Sudeste, possuem um maior número de servidores por unidades, quando



se analisa o gráfico 37, percebe-se casos de estados que concentram grandes quantidades de servidores em poucas unidades, como salta os olhos o caso de Pernambuco e Paraíba que tem efetivos maiores que muitas das CRs da Funai.

E na análise por município salta aos olhos os casos de Benjamin Constant, Parintins, São Paulo de Olivença, Oiapoque, Belém, Redenção, Porto Velho, Araguaína, Gurupi, Maceió, Barra do Corda, Imperatriz, Baía da Traição, João Pessoa, Águas Belas, Recife, Bauru, Curitiba, Londrina, Barra do Graças, Campinápolis, Peixoto Azevedo, Primavera do Leste, São Félix do Araguaia, Tangará da Serra, que apresentam mais de 10 servidores em contraposição a outros que tem apenas 1 servidor.

Já no caso das FPEs e as CTLs a elas subordinadas, a concentração está restrita a Amazônia Legal, sua maior parte na região norte e uma ocorrência no Nordeste e outra no Centro-oeste, sendo que a FPE do Maranhão absorveu parte da estrutura e da força de trabalho da extinta Administração Executiva Regional – AER de Imperatriz.

Estas unidades têm tido a maior dificuldade de retenção de força de trabalho da Funai, pois apresentam um tipo de trabalho bem específico e envolvem grandes deslocamentos e longos períodos de trabalho em campo em estruturas muitas vezes sem condições para estas longas estadias, tendo sido objeto de discussões internas com o foco de melhorar as condições de trabalho e ser atrativa para que as pessoas nelas permaneçam, fatos que chamam a atenção é a quase total ausência de ocupantes de cargos de nível superior e médio, os que ainda hoje permanecem em exercício nestes tipos de unidades são servidores dos cargos de Auxiliar em Indigenismo que são obrigados, por força da atribuição do cargo a estarem lotados nestas unidades e a baixa presença feminina nestas unidades, ilustrada no gráfico 57.

O segundo pilar da análise são as Terras Indígenas – TIs, que tem grande valor para os povos indígenas e representam o seu meio de reprodução física e cultural, conforme a Tabela 6 as TIs com limites já definidos representam mais de 117 milhões de hectares de superfície, o que equivale à 13,75% do território nacional e, conforme a figura 3, sua maior concentração em superfície está na região da Amazônia Legal.

Analisando o mapa do Brasil, podemos perceber duas realidades diferentes, a que salta aos olhos são as grandes TIs demarcadas nos estados da região norte e em parte do Mato Grosso, nos outros estados são diversas pequenas TIs demarcadas e pressionadas pela expansão da fronteira agrícola e a consequente ocupação do território do interior do Brasil, além das remanescentes de ocupações litorâneas.

Observa-se três cenários pelo país, no Norte os indígenas tem terras produtivas e áreas de florestas preservadas da onde tiram o seu sustento, mas estão vendo o crescimento da exploração predatória dos não-indígenas e até mesmo a entrada de alguns indígenas neste ciclo de exploração, no Mato Grosso e Mato Grosso do Sul, os indígenas estão sendo pressionados pela expansão da fronteira agrícola e estão em disputas com os grandes produtores rurais que avançam sobre as TIs e ainda tem o caso do Parque Indígena do Xingu – PIX, para onde várias etnias foram movidas, quando estavam no caminho das grandes obras desenvolvidas ao longo das décadas de 70 e 80 e por fim os casos do restante do Centro-Oeste, Nordeste e Sul, aonde os indígenas em sua maioria estão em pequenas TIs que estão se conurbando com a zona urbana e acabam entrando em disputas pela terra com moradores de zonas urbanas ou até mesmo produtores rurais.

A noção da extensão das TIs pode ser sentida por meio do Gráfico 62 que dá uma proporção entre a quantidade de TIs em azul e a área destas em amarelo, com as devidas vinculações às CRs, chamando a atenção as áreas sob responsabilidade das CRs do Rio Negro e Vale do Javari. Já no gráfico 63 salta aos olhos a proporção de área por servidor, que ilustra o déficit de servidores das CRs do Rio Negro, Vale do Javari, Médio Purus, Kayapó Sul do Pará, Noroeste do Mato Grosso, Centro-Leste do Pará, Tapajós entre outras.

E o terceiro pilar é a análise da população indígena, que é feita por três vieses, primeiro segmentada por regiões do país, que aponta a concentração populacional no Norte e no Nordeste, depois segmentada por Unidades da Federação, que apontam a concentração no Amazonas, Mato Grosso do Sul, Bahia e Pernambuco e, por fim, segmentando com as unidades da Funai, o que aponta, que as CRs do Amazonas e de Roraima são as que atendem maiores populações, com destaque para as CRs do Alto Solimões, do Rio Negro e de Roraima.

O gráfico 67 correlaciona os três pilares, apresentado a relação de servidores por mil habitantes atendidos, em verde, e o número de servidores pela quantidade de TIs atendidas pela CR, onde as menores barras apresentam as situações mais preocupantes, casos das CRs do Vale do Javari, do Rio Negro, Médio Purus, Ponta Porã, Dourados, Juruá entre outras.

## Proposta de Concurso Interno de Remoção

Os processos de remoção de servidores no âmbito da Funai nos últimos anos tem sido de difícil condução e foram alvos de críticas por parte dos servidores e das diversas administrações que passaram pelo órgão nos últimos anos, sendo, inclusive, objeto de diversas ações judiciais. Visando dar maior clareza ao processo e regulamentar as diversas modalidades de remoções disponíveis, foi publicada em 20 de dezembro de 2013 pelo então Diretor de Administração e Gestão, a Portaria nº 477/DAGES/2013, que regulamenta a remoção de servidores no âmbito da Funai.

Nesta Portaria regulamentou-se três modalidades de remoção:

- I. De ofício, no interesse da Administração;
- II. A pedido, a critério da Administração;
- III. A pedido, para outra localidade, independentemente do interesse da Administração
  - a. Para acompanhar cônjuge ou companheiro;
  - b. Por motivo de saúde do servidor, cônjuge, companheiro ou dependente;
  - c. Em virtude de processo seletivo;

No que se refere ao processo seletivo, esta Portaria prevê dois tipos de processos o Processo de Recrutamento e Seleção Interno de Remoção – PRSIR, no interesse da Administração, visando ao preenchimento de vagas diante das necessidades emergenciais, com base em requisitos definidos em edital específico e visando situações em haja necessidade de alocação de servidores em áreas prioritárias e/ou projetos estratégicos e o Concurso Interno de Remoção – CIR, atendendo o interesse da Administração, com base em regulamentação própria e mediante inscrição dos servidores interessados, ensejando uma remoção na modalidade a pedido.

Em análise dos inúmeros pedidos de remoção que haviam tramitando na Funai, pela demanda dos servidores e das unidades e a necessidade de ofertar as vagas que teriam o provimento autorizado, optou-se por realizar primeiramente o CIR.

Para a construção da metodologia para operacionalização deste, a equipe responsável buscou conhecer os modelos aplicados em outros órgãos e na bibliografia disponível, tendo sido utilizados como exemplo os procedimentos adotados no Departamento de Polícia Rodoviária Federal – DPRF, Departamento de Polícia Federal – DPF e Departamento Penitenciário Nacional – DEPEN.

Com a experiência adquirida no diálogo com estes órgãos, percebeu-se que para o sucesso do certame o ponto principal era revestir o processo de imparcialidade e impessoalidade, com critérios objetivos de classificação e transparência no processo, e seria necessário construir mecanismos que premiassem aqueles que estiveram em exercício nas áreas mais sensíveis e de mais difíceis ocupação das vagas disponíveis, para que nas próximas edições do CIR, os servidores tivessem maior interesse de ir para estes locais, sabendo que depois que passassem um tempo por lá poderiam conseguir pontuação suficiente para serem removidos para locais de seu interesse.

Sob esta ótica, em março de 2016 foi elaborado e aplicado um questionário que visava levantar a infraestrutura urbana e de serviços das cidades sede das unidades da Funai, a própria estrutura das unidades e as condições de acesso às Terras Indígenas por elas atendidas. A partir da aplicação deste questionário on-line e da análise quantitativa e qualitativa das respostas, que em sua maioria eram questões objetivos com pontuações atribuídas a cada uma das respostas, montou-se um ranking de classificação das unidades, que viria a compor um fator multiplicador no cálculo da pontuação do CIR, chamado de Fator de Unidade - FU.

Em 11 de dezembro de 2017 foi publicado o Edital nº36/FUNAI/2017, que disciplinou o I Concurso Interno de Remoção – CIR da Funai, estabelecendo condições para a participação dos servidores no certame, os prazos e critérios para cálculo das pontuações e da classificação, conforme a fórmula:

$$\text{Pontuação} = (\text{TL}) * (\text{FU}) + (\text{TC}) * (\text{FC})$$

Onde, TL é o tempo em dias corridos de efetivo exercício em seu cargo efetivo na Unidade de exercício atual, o FU é o Fator de Unidade já mencionado e TC é o tempo de efetivo exercício em dias corridos, como titular ou substituto em Cargo em Comissão, Função Comissionada do Poder Executivo, Função Gratificada e/ou Função Comissionada Técnica, multiplicado por FC que é um fator multiplicador tabelado, de acordo com o nível e denominação da Função de Confiança ocupada.

A partir deste edital os servidores poderiam escolher duas opções de unidades de lotação, uma prioritária e outra secundária, caso não fosse selecionado para sua primeira opção, havendo duas listas das unidades da Funai, uma que possuía vagas imediatas e outra que poderiam abrir vagas caso os servidores em exercício lá se movimentassem dentro do certame.

Para a distribuição das 216 vagas com provimento autorizado, foram considerados os dados levantados nesta pesquisa e o ranking da Tabela 10. Diante dos

dados e ranking apresentado, das decisões judiciais, das recomendações do Ministério Público e as diretrizes estratégicas e políticas da Funai, o Presidente da Funai deliberou com a equipe da CGGP sobre a distribuição destas 216 vagas e as unidades que caso saíssem pessoas as vagas não poderiam ser preenchidas.

## Conclusão

No atual cenário da Administração Pública, o planejamento da Gestão de Pessoas deve estar alinhado com o Planejamento Estratégico do órgão, balizado por esta máxima o desenvolvimento desta pesquisa objetivou fornecer subsídios para o planejamento da distribuição da força de trabalho alinhado com as necessidades da Funai.

Para o alcance deste objetivo foram mapeados os fatores que demandam maior carga de trabalho e as dificuldades para a realização das atividades. A maior dificuldade apontada foi a escassez de força de trabalho, seguida pela dificultosa logística de acesso às Terras Indígenas e de realização do monitoramento e proteção de grandes porções de TIs, além da dificuldade de atender populações em crescimento e que possuem especificidades entre os mais de 305 povos que habitam o território nacional.

Nesta pesquisa foi feito um panorama da força de trabalho da Funai na data de referência de 06 de novembro de 2017, partindo-se de um viés macro, a Fundação como um todo e panoramas, regionais, estaduais e locais, correlacionando os dados de pessoal com as Terras e Populações Indígenas atendidas pelas unidades descentralizadas da Funai.

A análise chegando ao nível local permite enxergar incongruências na distribuição da força de trabalho no país, o que não é de todo mal, pois as realidades diferem de acordo com a localidade analisada, porém a correlação com os fatores TIs e população indígena permite identificar as áreas que se encontram com maior carência e demandam uma atenção especial no planejamento desta distribuição e na outra ponta, unidades que tem um grande quantitativo de pessoal e não atendem uma população ou terras indígenas que justifiquem tal contingente.

A análise dos ingressos e saídas nos últimos anos mostram números alarmantes com a relação à redução da força de trabalho de modo geral, e demonstram que a Funai precisa de uma renovação urgente dos seus quadros, pois a força está com idade avançada e dentro de 10 anos seu quadro pode reduzir-se para menos de 800 servidores, um órgão que nos últimos 10 anos viu sua força reduzir em quase 900 servidores e tem mais de 567 que podem solicitar a aposentadoria a qualquer momento.

Outro ponto que chama atenção é o quantitativo de servidores que estão se aposentando nos últimos 5 anos e que será ainda muito grande nos próximos 5 anos, requerendo do órgão uma preparação para a transmissão do conhecimento destas

peças para os que permanecerão em atividade e pelo lado do servidor, também requer um apoio da administração para a preparação destas pessoas para o momento pós-aposentadoria na vida, algo, que em virtude da rotina, do tempo dedicado e envolvimento com a causa torna essa parada um momento traumático para os servidores e com consequências que debilitam sua saúde física e mental.

Em consequência da metodologia aplicada, o método desenvolvido possibilita, na atual conjuntura, a análise quali-quantitativa das CRs e as CTLs a elas subordinadas, pois os dados de TIs e populações só estão tabulados até os níveis de CRs e municípios, sendo que, para esta pesquisa foram analisadas e ranqueadas as CRs, conforme a Tabela 10, constante na análise dos dados.

A construção deste ranking indica uma necessidade de priorização das unidades com maior pontuação, sendo considerado não só o quantitativo de servidores em exercício naquelas unidades, mas também o contingente populacional por elas atendidos e a quantidade e extensão das Terras Indígenas, estabelecendo uma métrica padronizada a ser aplicada nestes tipos de unidades e que permite a comparação entre estas.

Além de subsidiar as tratativas de recomposição da força de trabalho esta pesquisa pode ajudar na reorganização da força, tendo já subsidiado a realização do I Concurso Interno de Remoção – CIR, ajudou a identificar unidades elegíveis à realização de um Programa de Recrutamento e Seleção Interna de Remoção – PRSIR e a adoção de medidas administrativas para o remanejamento de servidores que estão em unidades que hoje não tem a necessidade de quantitativos de servidores que já tiveram no passado e onde muitos permaneceram apesar da extinção de atividades decorrentes das diversas reestruturações administrativas que a Funai passou.

E, por fim, esta pesquisa deu apenas o início de uma análise estratégica da gestão de pessoas na Funai, cabendo ainda analisar as atividades realizadas, buscando mapear os conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao bom desempenho das atividades, além dos perfis profissionais e psicológicos para a ocupação dos cargos, subsidiando a realização de concursos com exigência de formações e conhecimentos específicos e direcionados para as áreas necessitadas, além de um planejamento da recomposição da força de trabalho que atenda às necessidades de recomposição e até mesmo de expansão da força de trabalho, aonde identificada a necessidade.

Anexos

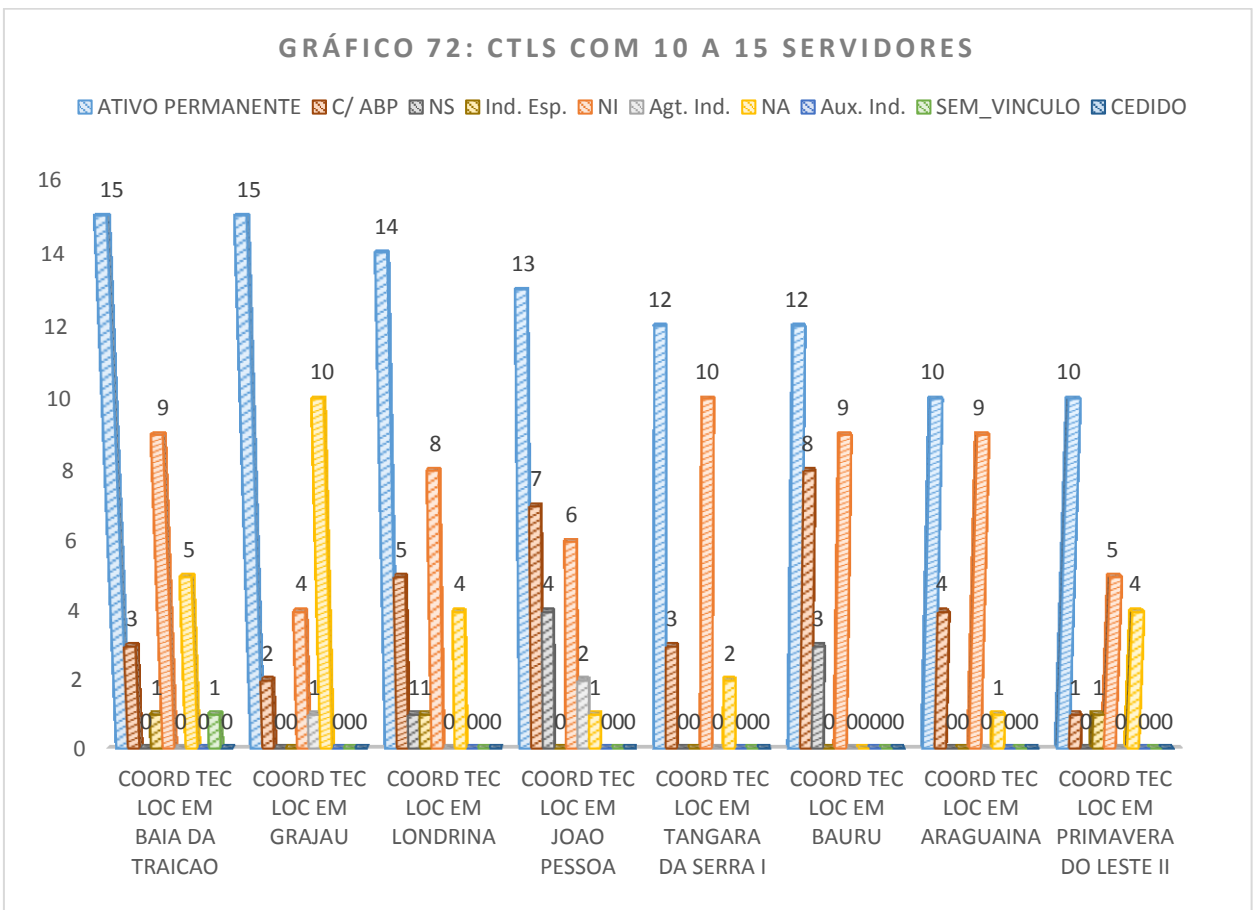
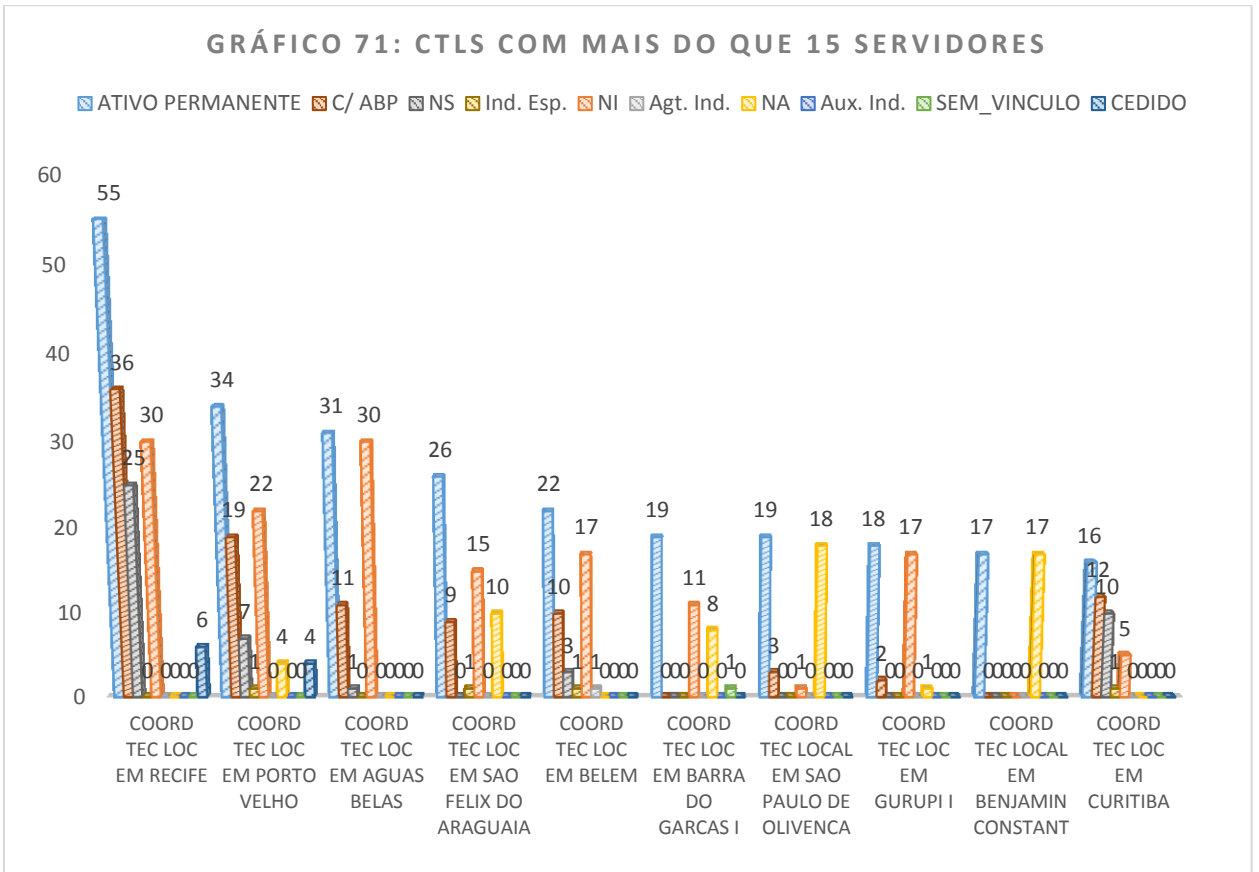




GRÁFICO 73: CTLS COM 7 A 9 SERVIDORES

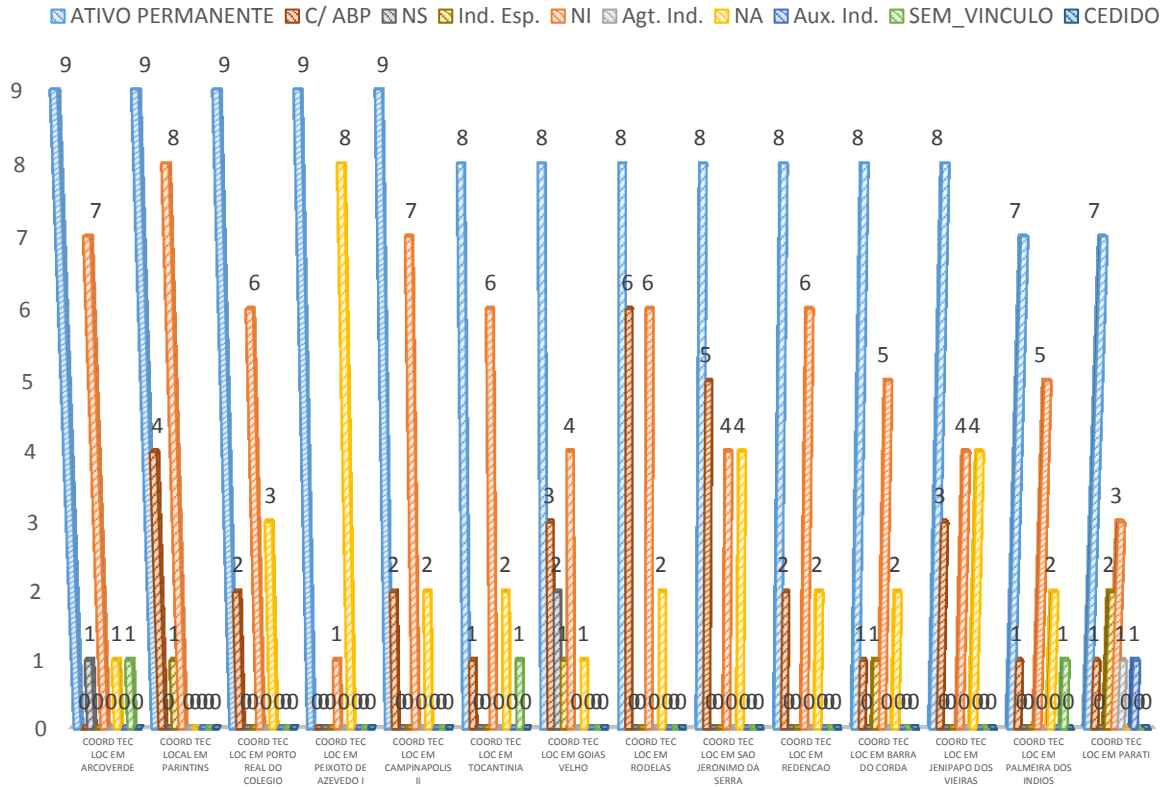


GRÁFICO 74: CTLS COM 6 SERVIDORES

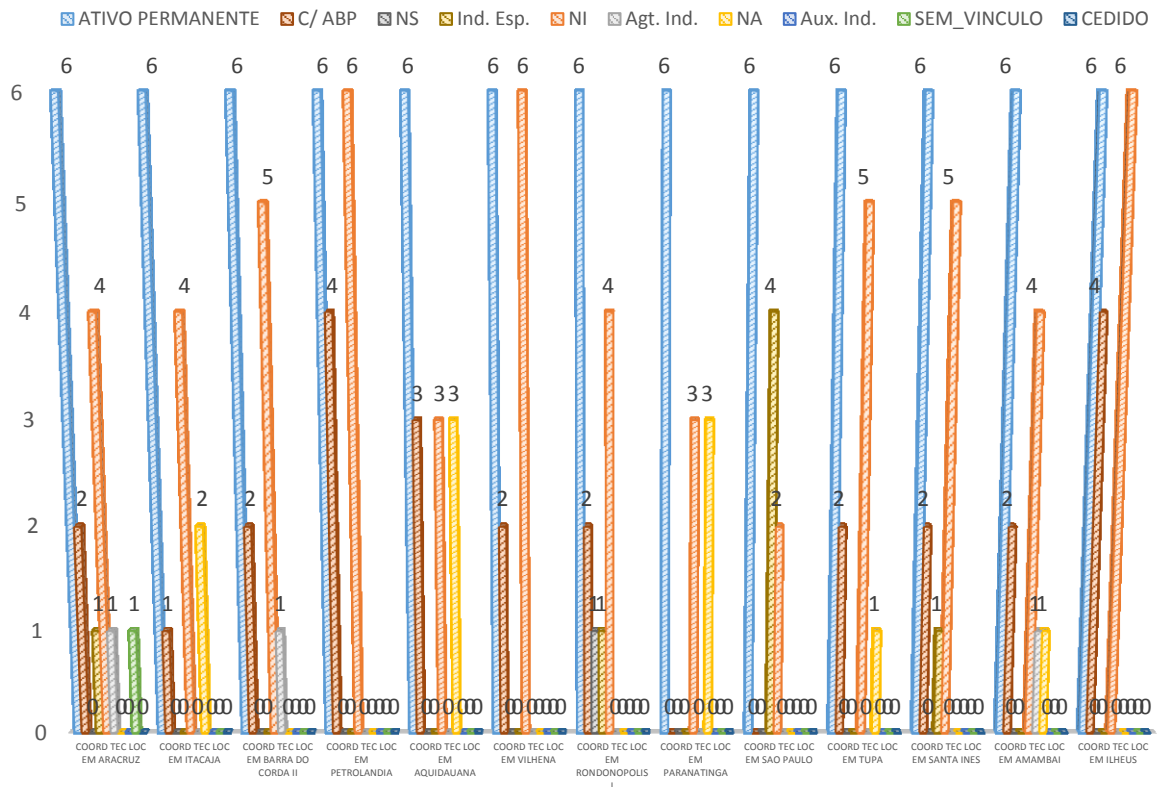


GRÁFICO 75: CTLS COM 4 A 5 SERVIDORES

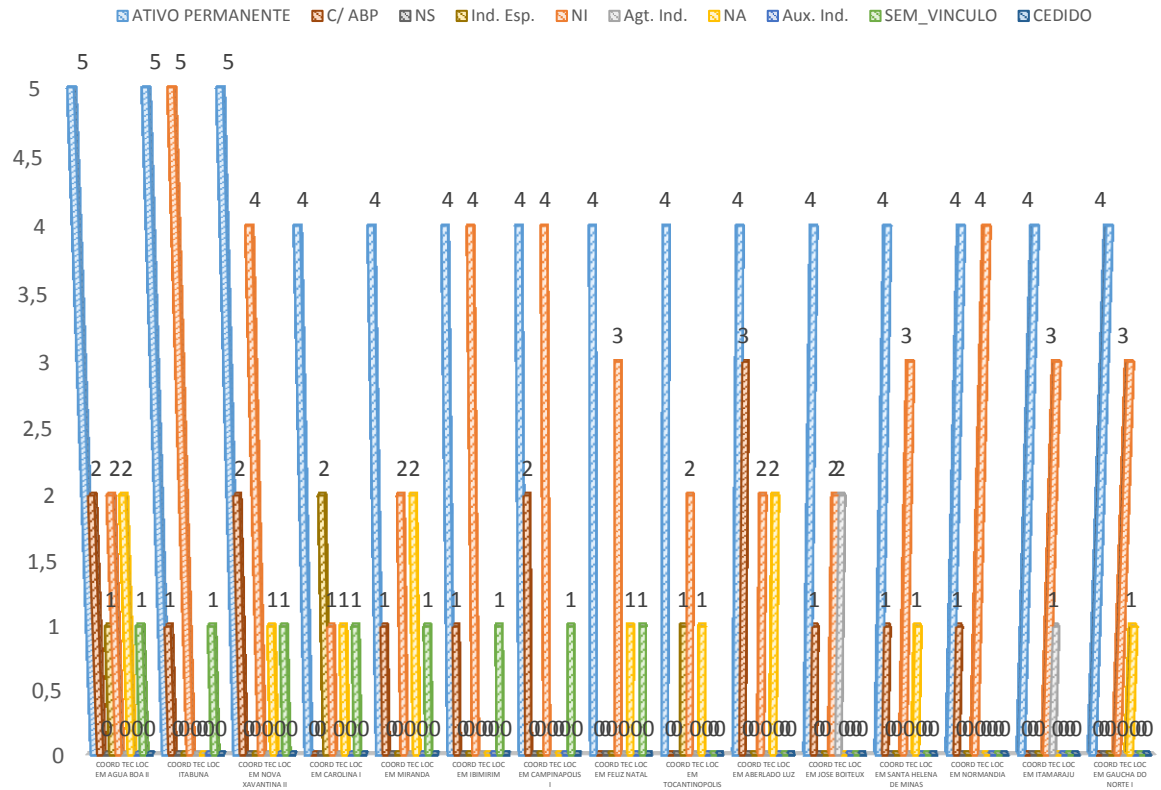


GRÁFICO 76: CTLS COM 3 SERVIDORES

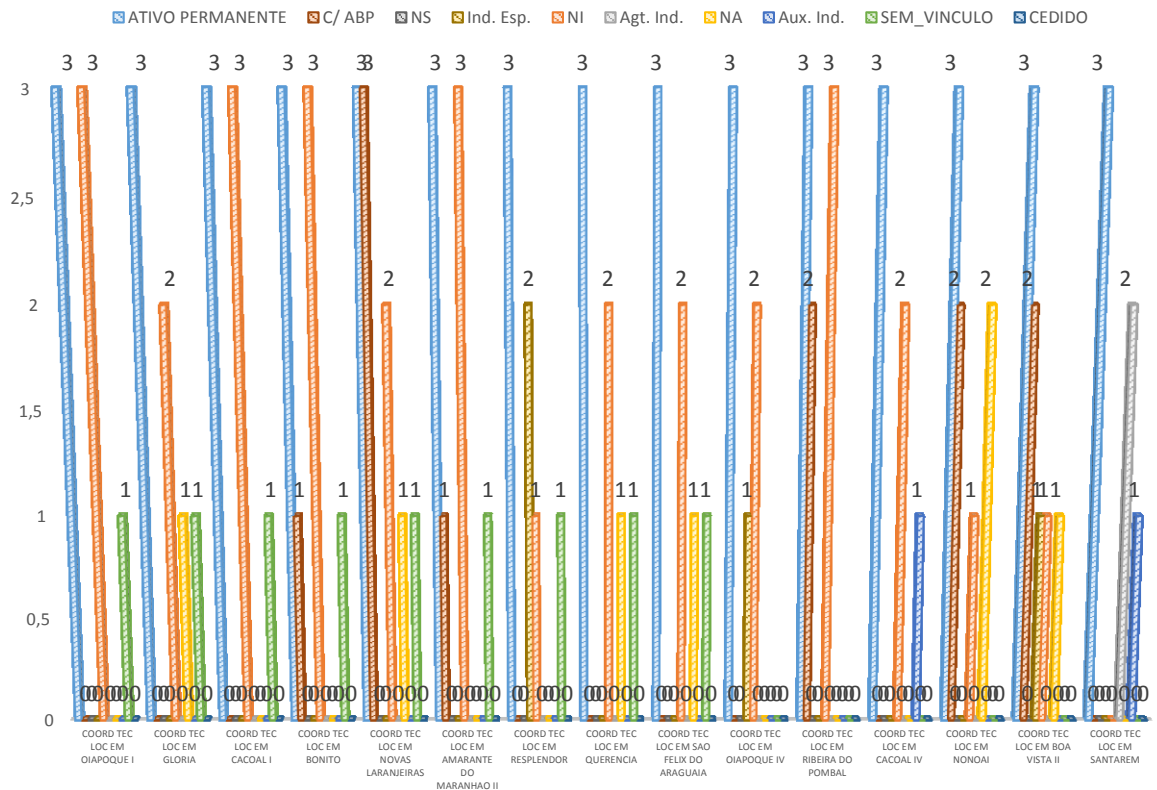


GRÁFICO 77: CTLS COM 2 SERVIDORES 1

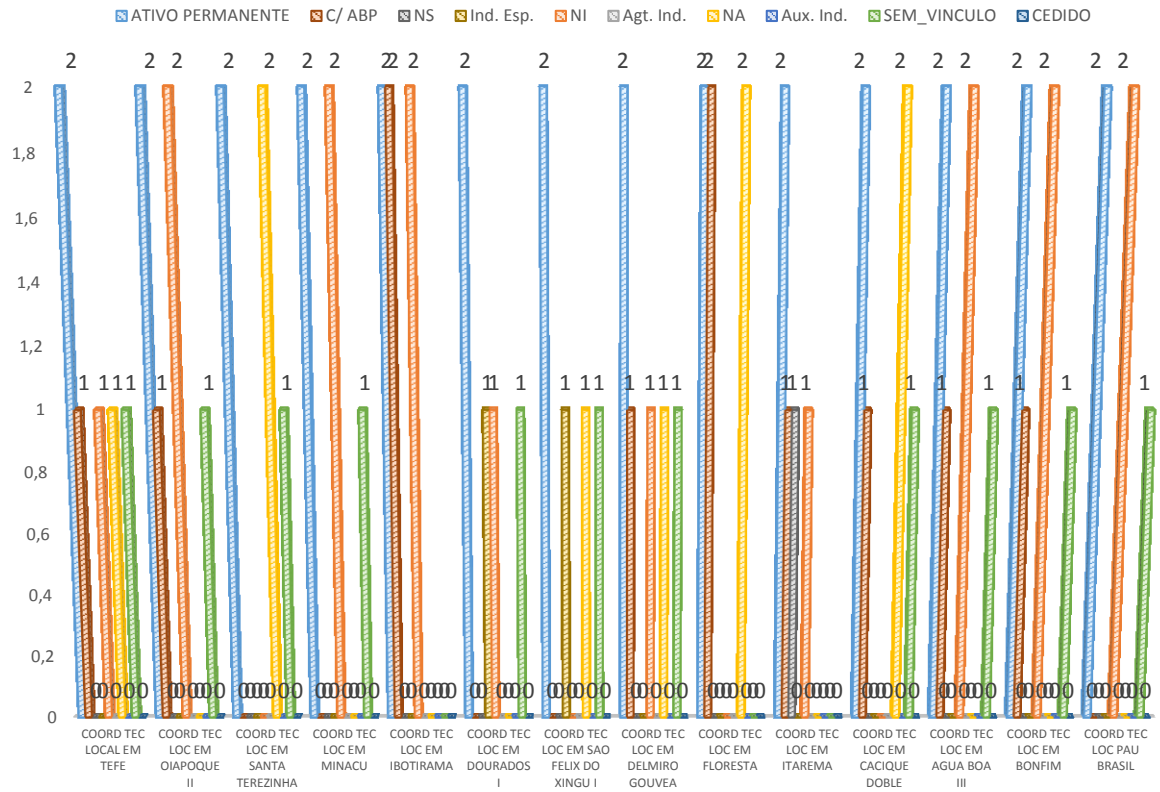
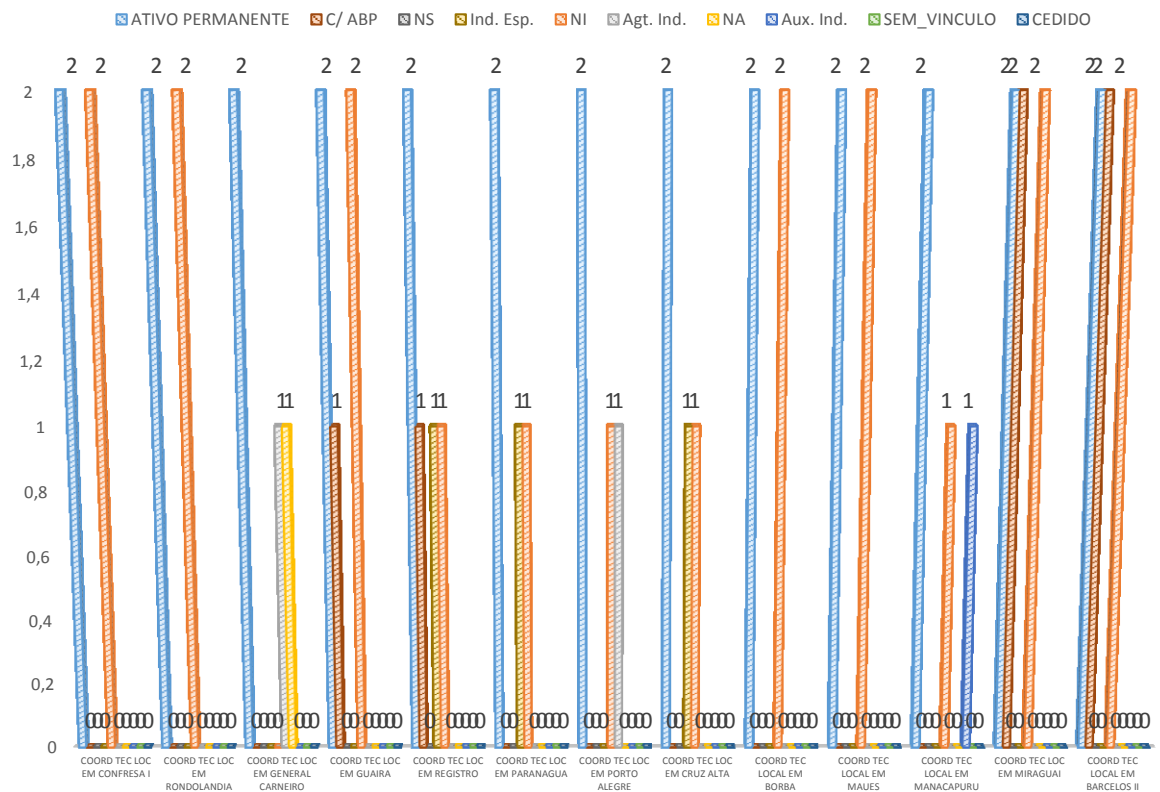


GRÁFICO 78: CTLS COM 2 SERVIDORES 2



A Tabela 12 apresenta a lista das CTLs que tem menos do que dois servidores ativo permanente:

TABELA 12												
Nº	NOME UORG	SIGLA UORG	UF	ATIVO PERM.	C/ ABP	NS	Ind. Esp.	NI	Agt. Ind.	NA	Aux. Ind.	SEM VINC
1	COORD TEC LOC EM EUCLIDES DA CUNHA	CTLECUNHA	BA	1	1	0	0	0	0	1	0	1
2	COORD TEC LOC EM COMODORO I	CTLCOM-I	MT	1	1	0	0	0	0	1	0	1
3	COORD TEC LOC EM DOURADINA	CTLDOURADI	MS	1	1	0	0	0	0	1	0	1
4	COORD TEC LOC EM RONDOLANDIA	CTLRONDOL	RO	1	1	0	0	1	0	0	0	1
5	COORD TEC LOC EM AMARANTE DO MARANHAO I	CTLAMA-I	MA	1	1	0	0	1	0	0	0	1
6	COORD TEC LOCAL EM LABREA	CTLLABREA	AM	1	1	0	0	1	0	0	0	1
7	COORD TEC LOCAL EM SANTA ROSA DO PURUS	CTLSRPURUS	AC	1	0	0	0	0	0	1	0	1
8	COORD TEC LOC EM CABROBO	CTLCABROBO	PE	1	0	0	0	1	0	0	0	1
9	COORD TEC LOC EM MARABA	CTLMARABA	PA	1	0	0	0	1	0	0	0	1
10	COORD TEC LOC EM ESPIGAO D'OESTE I	CTLESPO-I	RO	1	0	0	0	1	0	0	0	1
11	COORD TEC LOC EM ALTAMIRA III	CTLAL-III	PA	1	0	0	1	0	0	0	0	1
12	COORD TEC LOC EM NOBRES	CTLNOBRES	MT	1	0	0	0	0	1	0	0	1
13	COORD TEC LOC EM GUAJARA MIRIM I	CTLGJM-I	RO	1	0	0	0	1	0	0	0	1
14	COORD TEC LOC EM GUAJARA MIRIM II	CTLGJM-II	RO	1	0	0	0	1	0	0	0	1
15	COORD TEC LOC EM GUAJARA MIRIM III	CTLGJM-III	RO	1	0	0	0	1	0	0	0	1

16	COORD TEC LOC EM GUAJARA MIRIM V	CTLGJM-V	RO	1	0	0	0	1	0	0	0	1
17	COORD TEC LOC EM NOVA MAMORE	CTLNMAMORE	RO	1	0	0	0	1	0	0	0	1
18	COORD TEC LOCAL EM FEIJO	CTLFEIJO	AC	1	0	0	0	0	0	1	0	1
19	COORD TEC LOC EM ARAME	CTLARAME	MA	1	0	0	0	0	0	1	0	1
20	COORD TEC LOC EM SAO JOAO DAS MISSOES	CTLSJMIS	MG	1	0	0	0	0	0	1	0	1
21	COORD TEC LOC PORTO DA FOLHA	CTLPTFOLHA	SE	1	0	0	0	1	0	0	0	1
22	COORD TEC LOC EM PORTO ALEGRE	CTLPORTALE	RS	1	0	0	0	0	1	0	0	1
23	COORD TEC LOC EM IGUATEMI	CTLIGUATEM	MS	1	0	0	0	0	0	1	0	1
24	COORD TEC LOC EM AGUA BOA I	CTLAGB-I	MT	1	0	0	0	1	0	0	0	1
25	COORD TEC LOC EM ATALAIA DO NORTE II	CTLATN-II	AM	1	0	0	1	0	0	0	0	1
26	COORD TEC LOC EM PARANATINGA	CTLPARANAT	MT	1	0	0	0	1	0	0	0	1
27	COORD TEC LOC EM GAUCHA DO NORTE II	CTLGNOR-II	MT	1	0	0	0	1	0	0	0	1
28	COORD TEC LOC EM PEDRA BRANCA DO AMAPARI	CTLPBAMAPA	AP	1	1	0	0	1	0	0	0	0
29	COORD TEC LOC EM SIDROLANDIA	CTLSIDROL	MS	1	1	0	0	0	0	1	0	0
30	COORD TEC LOC EM BRASILANDIA	CTLBRASIL	MS	1	1	0	0	1	0	0	0	0
31	COORD TEC LOC EM ITANHAEM	CTLITANHAE	SP	1	1	0	0	1	0	0	0	0
32	COORD TEC LOC EM TAPEJARA	CTLTAPEJ	RS	1	1	0	0	1	0	0	0	0
33	COORD TEC LOC EM SANTO AUGUSTO	CTLSAUGUST	RS	1	1	0	0	1	0	0	0	0
34	COORD TEC LOCAL EM PALMEIRA DO JAVARI I	CTLPJAV-I	AM	1	1	0	0	1	0	0	0	0

35	COORD TEC LOC EM KULUENE	CTLKULUENE	MT	1	1	0	0	1	0	0	0	0
36	COORD TEC LOCAL EM TONANTINS	CTLTONANT	AM	1	0	0	0	0	0	1	0	0
37	COORD TEC LOC EM ALTAMIRA VII	CTLAL-VII	PA	1	0	0	0	1	0	0	0	0
38	COORD TEC LOC EM COMODORO II	CTLCOM-II	MT	1	0	0	1	0	0	0	0	0
39	COORD TEC LOC EM SAPEZAL	CTLSAPEZAL	MT	1	0	0	0	1	0	0	0	0
40	COORD TEC LOC EM GUARAPUAVA	CTLGUARAP	PR	1	0	0	1	0	0	0	0	0
41	COORD TEC LOCAL EM TARAUAÇA	CTLTARAUAÇ	AC	1	0	0	0	1	0	0	0	0
42	COORD TEC LOC EM TUCUMA II	CLTUC-II	PA	1	0	0	1	0	0	0	0	0
43	COORD TEC LOCAL EM MANICORÉ	CLTMANICOR	AM	1	0	0	0	0	1	0	0	0
44	COORD TEC LOCAL EM COARI	CLTCOARI	AM	1	0	1	0	0	0	0	0	0
45	COORD TEC LOC EM MONTES ALTOS	CLTMALTOS	MA	1	0	0	0	0	1	0	0	0
46	COORD TEC LOC EM TEOFILO OTONI	CLTTEOFILO	MG	1	0	0	0	0	1	0	0	0
47	COORD TEC LOC EM CRATEUS	CLTCRATEUS	CE	1	0	0	0	0	1	0	0	0
48	COORD TEC LOC EM BRASNORTE	CLTBRASNOR	MT	1	0	0	1	0	0	0	0	0
49	COORD TEC LOC EM JUINA III	CLTJUI-III	MT	1	0	0	0	1	0	0	0	0
50	COORD TEC LOC EM APIACAS	CLTAPIACAS	MT	1	0	0	0	1	0	0	0	0
51	COORD TEC LOC EM GUARATA DO NORTE	CLTGNORTE	MT	1	0	0	0	1	0	0	0	0
52	COORD TEC LOC EM IRAI	CLTIRAI	RS	1	0	0	0	1	0	0	0	0
53	COORD TEC LOC EM PARANHOS	CLTPARANH	MS	1	0	0	0	0	0	0	1	0
54	COORD TEC LOC EM ANTONIO JOAO	CLTJOAO	MS	1	0	0	0	0	1	0	0	0
55	COORD TEC LOC EM UIRAMUTA	CLTUIRAMUT	RR	1	0	0	0	1	0	0	0	0



56	COORD TEC LOC EM PACARAIMA	CTLPACARAI	RR	1	0	0	0	0	0	0	1	0
57	COORD TEC LOC EUNAPOLIS	CTLEUNAP	BA	1	0	0	0	1	0	0	0	0
58	COORD TEC LOC EM ATALAIA DO NORTE III	CTLATN-III	AM	1	0	0	1	0	0	0	0	0
59	COORD TEC LOCAL EM SENA MADUREIRA	CTLSMADURE	AC	0	0	0	0	0	0	0	0	1
60	COORD TEC LOCAL EM BOCA DO ACRE	CTLBACRE	AM	0	0	0	0	0	0	0	0	1
61	COORD TEC LOC EM PORTO VELHO VILA EXTREMA	CTLPVELHO	AC	0	0	0	0	0	0	0	0	1
62	COORD TEC LOCAL EM CARAUARI	CTLCARAUAR	AM	0	0	0	0	0	0	0	0	1
63	COORD TEC LOC EM ST MARIA DAS BARREIRAS	CTLSTMBAR	PA	0	0	0	0	0	0	0	0	1
64	COORD TEC LOC EM TUCURUI	CTLTUCURUI	PA	0	0	0	0	0	0	0	0	1
65	COORD TEC LOC EM AGUA AZUL DO NORTE	CTLAZNORTE	PA	0	0	0	0	0	0	0	0	1
66	COORD TEC LOC EM NOVO REPARTIMENTO	CTLNREPART	PA	0	0	0	0	0	0	0	0	1
67	COORD TEC LOCAL EM CACOAL II	CTLCAC-II	RO	0	0	0	0	0	0	0	0	1
68	COORD TEC LOC EM PARECIS	CTLPARECIS	RO	0	0	0	0	0	0	0	0	1
69	COORD TEC LOC EM CORUMBA	CTLCORUMBA	MS	0	0	0	0	0	0	0	0	1
70	COORD TEC LOC EM ALTAMIRA II	CTLAL-II	PA	0	0	0	0	0	0	0	0	1
71	COORD TEC LOC EM ALTAMIRA IV	CTLAL-IV	PA	0	0	0	0	0	0	0	0	1
72	COORD TEC LOC EM ALTAMIRA V	CTLAL-V	PA	0	0	0	0	0	0	0	0	1
73	COORD TEC LOC EM ALTAMIRA VI	CTLAL-VI	PA	0	0	0	0	0	0	0	0	1
74	COORD TEC LOC EM NOVO PROGRESSO II	CTLNVP-II	PA	0	0	0	0	0	0	0	0	1
75	COORD TEC LOC EM CAMPO NOVO DO PARECIS	CTLCNPAREC	MT	0	0	0	0	0	0	0	0	1

76	COORD TEC LOC EM CAARAPO	CTLCAARAPO	MS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
77	COORD TEC LOC EM DOURADOS II	CTLDOUR-II	MS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
78	COORD TEC LOCAL EM MARECHAL THAUMATURGO	CTLMTHAUMA	AC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
79	COORD TEC LOCAL EM MANCIO LIMA	CTLMLIMA	AC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
80	COORD TEC LOC EM NOVO PROGRESSO III	CTLNVP-III	PA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
81	COORD TEC LOC EM JOINVILLE	CTLJOINVEL	SC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
82	COORD TEC LOCAL EM HUMAITA I AUXILIADORA	CTLHU-I	AM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
83	COORD TEC LOCAL EM HUMAITA II	CTLHU-II	AM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
84	COORD TEC LOCAL EM HUMAITA III	CTLHU-III	AM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
85	COORD TEC LOCAL EM NHAMUNDA	CTLNHAMUND	AM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
86	COORD TEC LOCAL EM NOVA OLINDA DO NORTE	CTLNONORTE	AM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
87	COORD TEC LOCAL EM PAUINI	CTLPAUINI	AM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
88	COORD TEC LOC EM JOAQUIM GOMES	CTLJGOMES	AL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
89	COORD TEC LOC EM ARIPUANA I	CTLARIP-I	MT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
90	COORD TEC LOC EM JUARA	CTLJUARA	MT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
91	COORD TEC LOC EM ALTA FLORESTA	CTLAFLORES	MT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
92	COORD TEC LOC EM ST ISABEL RIO NEGRO I	CTLSRNE-I	AM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
93	COORD TEC LOC EM S GAB DA CACHOEIRA II	CTLSGC-II	AM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1



94	COORD TEC LOC EM S GAB DA CACHOEIRA III	CTLSGC-III	AM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
95	COORD TEC LOC EM S GAB DA CACHOEIRA V	CTLSGC-V	AM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
96	COORD TEC LOC EM AMAJARI III	CTLAMJ-III	RR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
97	COORD TEC LOC EM PORTO SEGURO	CTLPSEGURO	BA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
98	COORD TEC LOC EM ITAITUBA	CTLITAITUB	PA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
99	COORD TEC LOC EM JACAREACANGA I	CTLJCAR-I	PA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
100	COORD TEC LOC EM PALMEIRA DO JAVARI II	CTLPJAV-II	AM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
101	COORD TEC LOC EM EIRUNEPE	CTLEIRUNEP	AM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1

E a Tabela 13 apresenta as CTLs que não apresentavam servidores em exercício à época do levantamento:

TABELA 13				
Nº	NOME UORG	SIGLA UORG	UF	CR SUBORD.
1	COORD TEC LOC EM JUTAI	CTLJUTAI	AM	CR-AS
2	COORD TEC LOC EM ALTAMIRA VIII	CTLAL-VIII	PA	CR-CLPA
3	COORD TEC LOC EM NOVO PROGRESSO I	CTLNVP-I	PA	CR-CGB
4	COORD TEC LOC EM PONTES E LACERDA	CTLPLACERD	MT	CR-CGB
5	COORD TEC LOC EM JI-PARANA I	CTLJPR-I	RO	CR-JPR
6	COORD TEC LOC EM JI-PARANA II	CTLJPR-II	RO	CR-JPR
7	COORD TEC LOC EM ALT FLORESTA D'OESTE I	CTLAFL-I	RO	CR-JPR
8	COORD TEC LOC EM ALT FLORESTA D'OESTE II	CTLAFL-II	RO	CR-JPR
9	COORD TEC LOCAL EM JORDAO	CTLJORDAO	AC	CR-JUR
10	COORD TEC LOC EM TUCUMA I	CTLTUC-I	PA	CR-KSPA
11	COORD TEC LOC EM PALHOCA	CTLPALHOCA	SC	CR-LIS
12	COORD TEC LOCAL EM HUMAITA IV	CTLHU-IV	AM	CR-MAD
13	COORD TEC LOCAL EM ORIXIMINA	CTLORIXIMI	PA	CR-MAO
14	COORD TEC LOCAL EM TAPAUA	CTLTAPAUA	AM	CR-MPUR
15	COORD TEC LOCAL EM CANUTAMA	CTLCANUTAM	AM	CR-MPUR
16	COORD TEC LOC EM CARMESIA	CTLCARMES	MG	CR-MGES
17	COORD TEC LOC EM NATAL	CTLNATAL	RN	CR-NE-II

18	COORD TEC LOC EM VILHENA I	CTLVILH-I	RO	CR-NOMT
19	COORD TEC LOC EM JUINA I	CTLJUI-I	MT	CR-NOMT
20	COORD TEC LOC EM COTRIGUACU	CTLCOTRIG	MT	CR-NOMT
21	COORD TEC LOC EM MATUPA	CTLMATUPA	MT	CR-NMT
22	COORD TEC LOC EM TACURU	CTLTACURU	MS	CR-PPA

## Referências Bibliográficas

BRASIL. **Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, 1990. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm)> Acesso em: 20 set. 2017.

BRASIL. **Lei n. 11.907, de 2 de fevereiro de 2009.** Dispõe sobre a criação de cargos no Quadro de Pessoal da Funai, entre outros. Brasília, 1990. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2007-2010/2009/lei/l11907.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2009/lei/l11907.htm)> Acesso em: 20 set. 2017.

AZEVEDO, M. M. **Diagnóstico da População Indígena no Brasil.** Ciência e Cultura vol. 60 nº 04, São Paulo/SP. 2008.

FILHO, A. I., SERRANO, A. L. M.. **Dimensionamento da força de trabalho no setor público: modelo quali-quantitativo aplicado.** Brasília (2017), X Congresso Consad de Gestão Pública. Disponível em: < <http://consad.org.br/wp-content/uploads/2016/06/Painel-03-03.pdf>> Acesso em: 25 set. 2017.

MORAES, M.V.E., SILVA, T.F., COSTA, P.V., PINTO, L.R.M., MONETA S.T.G. **Avanços e desafios na gestão da força de trabalho no Poder Executivo federal. Estado, instituições e democracia: República.** Série Eixos Estratégicos do Desenvolvimento Brasileiro, Livro 9, Brasília: Ipea,2010. pp. 387-411

SANTOS, A. P., SILVA, A. C. A. M., FERREIRA, M. A. C.. **Um método simplificado para dimensionamento da força de trabalho na Administração Pública Federal.** Brasília (2017), X Congresso Consad de Gestão Pública. Disponível em: < [http://consad.org.br/wp-content/uploads/2017/05/Painel-05\\_02.pdf](http://consad.org.br/wp-content/uploads/2017/05/Painel-05_02.pdf) > Acesso em: 25 set 2017.

Helton Soares dos Santos, Tecnólogo em Logística. Sd/2 da QBMG-3 do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal - CBMDF. 61-98462-2282, [helton89@gmail.com](mailto:helton89@gmail.com).