

Levantamento de Dados e Informações Sobre Pessoal, Estrutura Organizacional e Orçamento da Fundação Nacional do Índio

◆ Pessoal



ENAP



EXPEDIENTE

**Escola Nacional de
Administração Pública - Enap**

Presidente
Diogo Costa

Diretora-Executiva
Rebeca Loureiro de Brito

Diretora de Altos Estudos
Flavia De Holanda Schmidt

Diretor de Educação Executiva
Rodrigo Torres

**Diretor de Desenvolvimento
Profissional**
Paulo Marques

Diretora de Inovação
Bruna Santos

Diretora de Gestão Interna
Alana Regina Biagi Lisboa

Equipe técnica
Pedro Masson
César Galvão
Carolina Coppetti

Equipe UnB
Danilo Santos Cardoso

Diagramação
Samyra Lima

FUNAI **SIAPE**

SUMÁRIO

RESUMO	5
INTRODUÇÃO	6
METODOLOGIA	7
ANÁLISE	9

RESUMO **SIAPÉ**



Neste relatório, apresentamos uma análise exploratória dos dados da Funai disponíveis no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPÉ). A análise realizada compreende o período de 2000 a 2021 com objetivo principal a exploração dos principais aspectos sociodemográficos da mão de obra da Fundação: Raça/cor, Sexo, Idade, Escolaridade, Dispersão territorial, Cargos e Remuneração.

INTRODUÇÃO

SIAPE

Temos como objetivo disponibilizar uma análise dos dados relativos a pessoal da Funai, especificamente em relação a características sociodemográficas. Deseja-se descrever a força de trabalho da Funai de forma a apresentar um histórico e um panorama da alocação de seus colaboradores. Para isso, foram usados os microdados do SIAPE do ano 2000 até 2021 utilizando uma amostra do mês de março como representativa do ano inteiro.

O relatório é composto pelas seguintes seções:

- ◇ Raça/cor
- ◇ Sexo
- ◇ Idade
- ◇ Escolaridade
- ◇ Dispersão territorial
- ◇ Cargos
- ◇ Remuneração

METODOLOGIA

SIAPE

Para a realização do estudo, uma série de decisões metodológicas precisaram ser tomadas devido ao escopo dos dados coletados. De forma geral, há limitações ao estudo tangentes principalmente à ausência de dados disponíveis no SIAPE, tornando impossível abordar os seguintes tópicos:

- ◇ Quantidade de afastamentos por motivo de saúde separado por unidade organizacional;
- ◇ Quantidade de autorizações de deslocamento (ITE e OS) desagregado por unidade organizacional de origem e destino para terras indígenas e demais localidades;
- ◇ Força de trabalho efetiva (descontando ausências e licenças ao longo do tempo) por unidade organizacional;
- ◇ Evolução do quadro de pessoal em relação a:
 - Quantidade e dimensão de terras indígenas atendidas por unidade organizacional e quantidade de etnias; e
 - Indivíduos assistidos por unidade organizacional;
- ◇ Rotatividade na ocupação dos postos de trabalho que exigem posição de chefia;
- ◇ Índice de evasão e atratividade de quadro de pessoal pelas unidades organizacionais;
- ◇ Tempo de rotatividade do quadro nas unidades organizacionais;

Além disso, para realizar as devidas agregações dos dados, foi necessário:

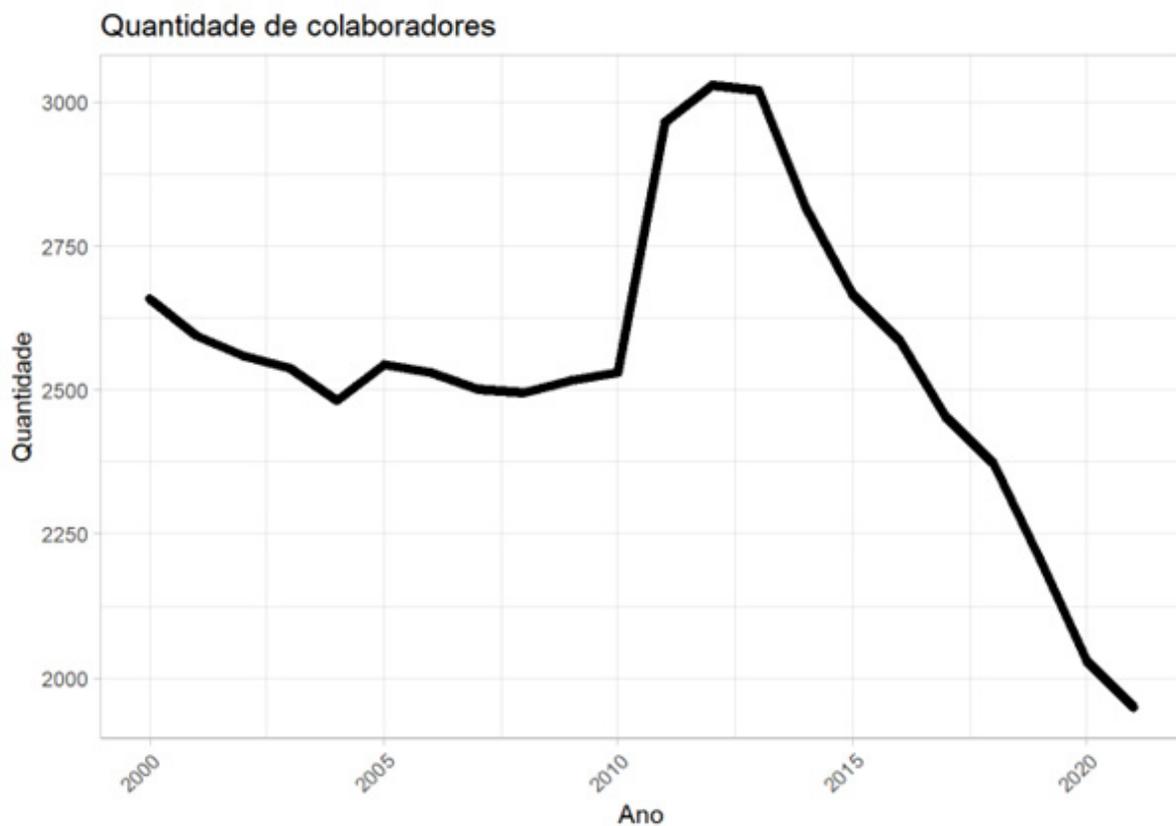
- ◇ Na variável de etnia, agregar “negro”, “preto” e “pardo” como “negro”;
- ◇ Nos casos de servidores que são cedidos entre órgãos e a situação leva a dois vínculos (concurso por um órgão e função por outro órgão), agregar ambos os registros como um só. Isso gera divergências com outras fontes que contabilizam esta situação como dois vínculos distintos;

-
- ◇ Desconsiderar os colaboradores do tipo “estagiários SIGEPE”;
 - ◇ Deflacionar os dados de remuneração com a utilização do IPCA, aproximando os dados do passado a uma estimativa para julho de 2022.

ANÁLISE **SIAPE**

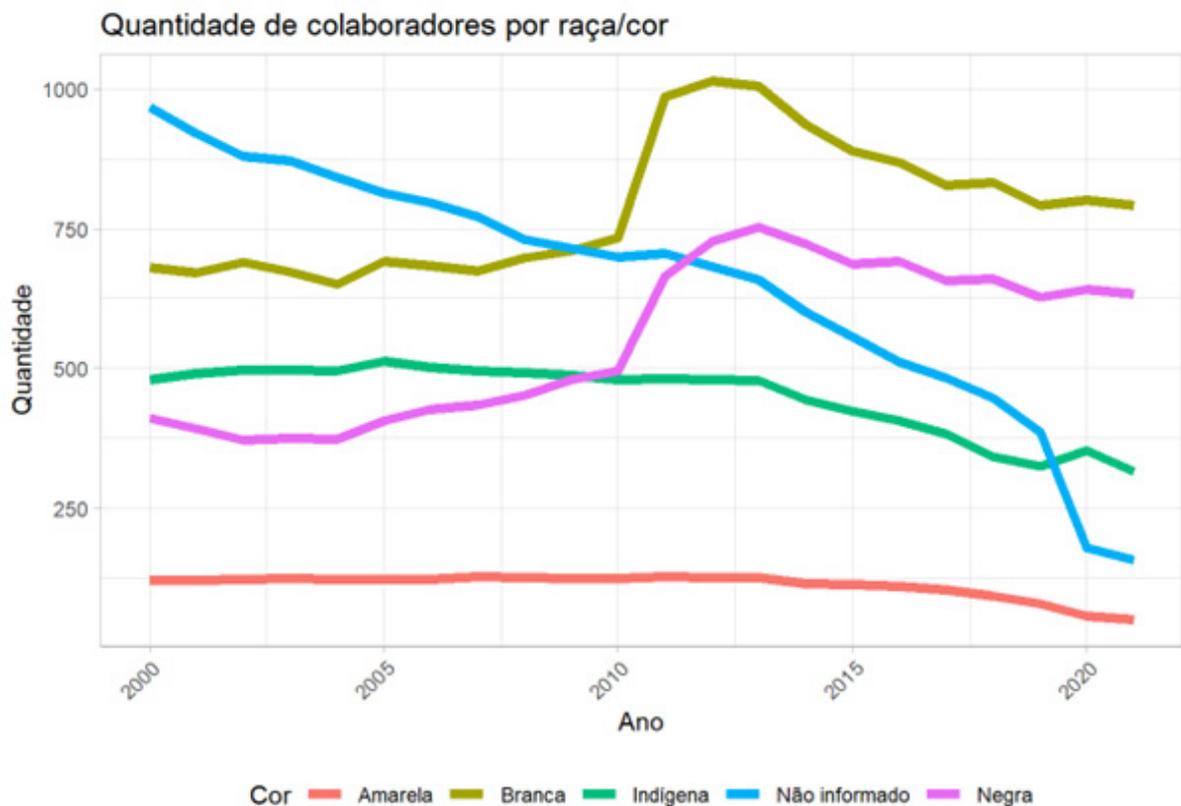
Dados gerais

De forma geral, a mão de obra da FUNAI se mantém estável entre 2000 e 2010, com um rápido acréscimo no ano de 2011. O quantitativo, que parte de aproximadamente 2.500 para 3.000, volta em pouco tempo para seu valor inicial e regride para 2.000 em menos de dez anos.



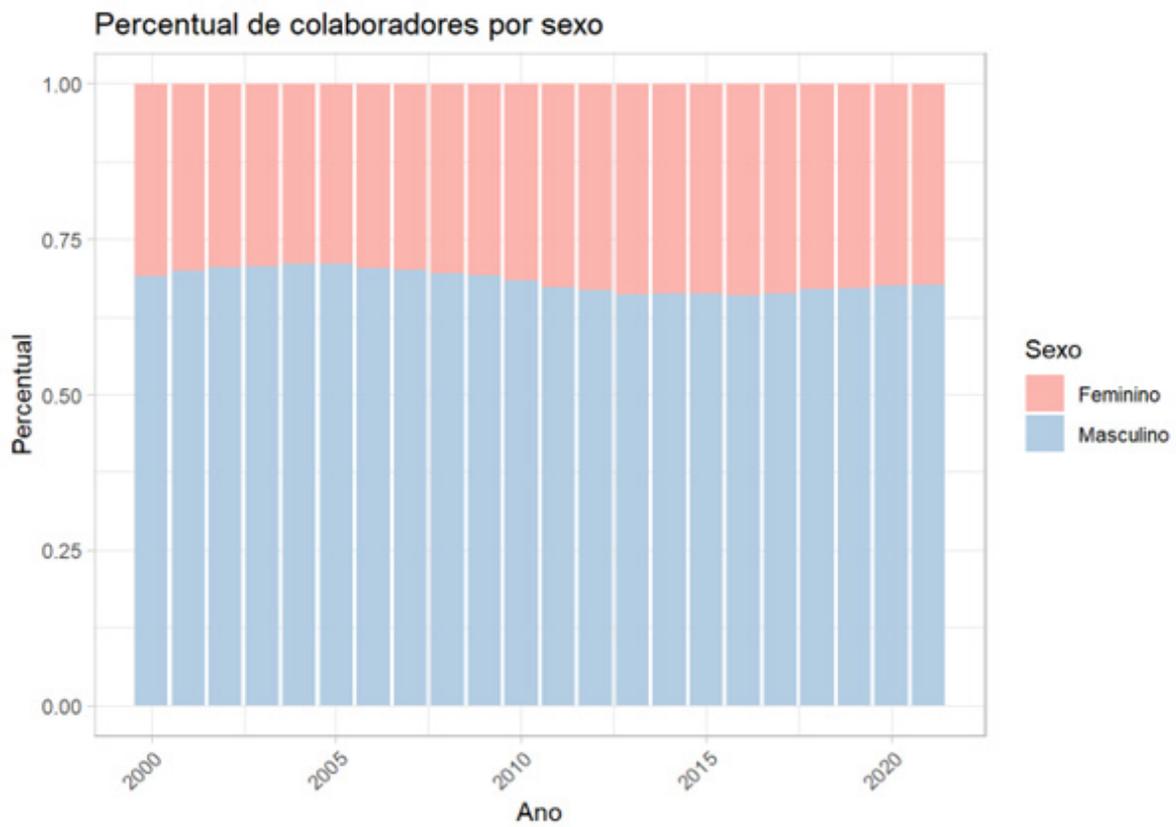
Raça/Cor

Com o objetivo de explorar a diversidade de raça/cor, compôs-se o gráfico a seguir. Primeiramente, a linha correspondente a “não informado” é consistentemente decrescente, o que pode indicar uma melhoria da qualidade dos dados. Uma segunda tendência é a decrescente presença em termos absolutos de pessoas autoidentificadas como indígenas. Finalmente, negros e brancos demonstram uma distância consistente entre si no decorrer dos anos, mas seguem a mesma tendência. Cabe ressaltar que negros e pardos são agregados como apenas um grupo na base de dados.



Sexo

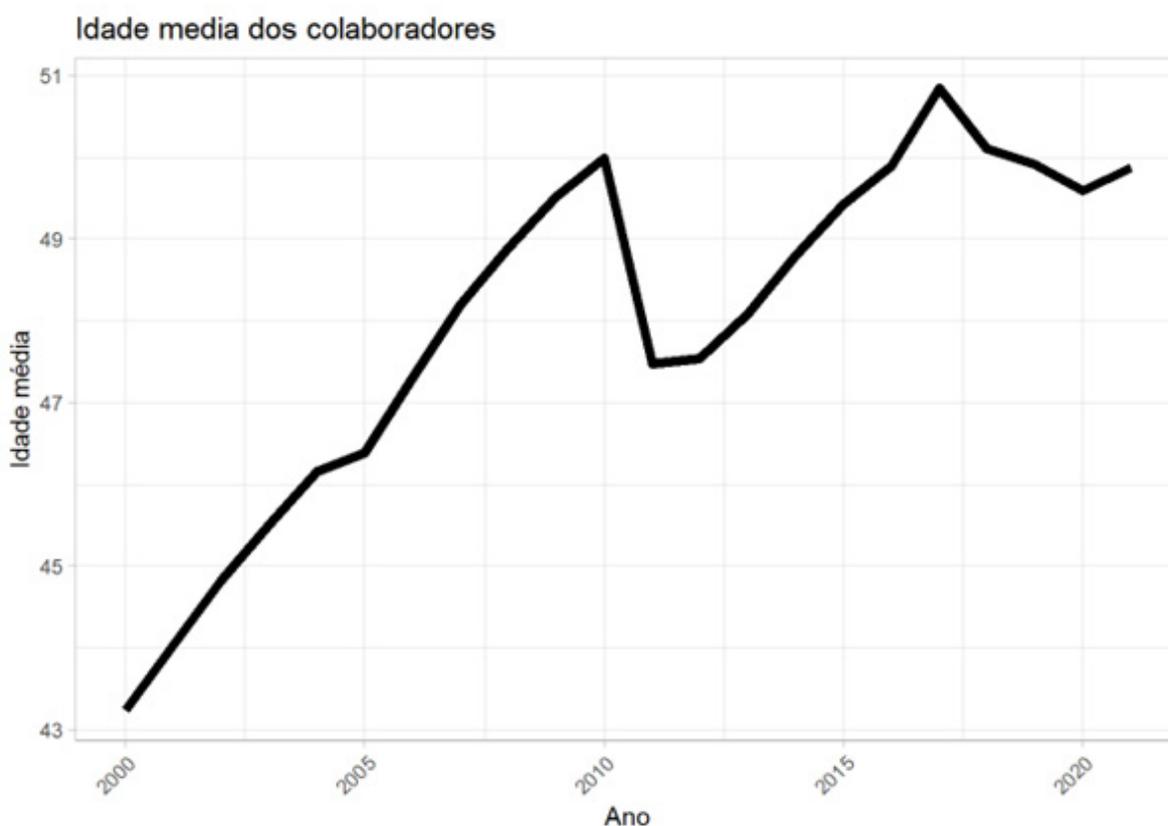
No quadro de pessoal da Funai existe uma prevalência histórica de homens. No ano 2000 havia uma presença feminina de 30.9%, enquanto em 2021 o valor é de 33.9%. O maior valor da participação feminina ocorreu em 2016 com 34.0% e o menor valor ocorreu em 2005 com 28.9% de participação.



Idade

Quanto à idade média dos colaboradores do órgão, nota-se uma tendência praticamente linear entre os anos 2000 e 2010. Este tipo de comportamento indica pouca alteração na população de colaboradores. O período seguinte é marcado por um rápido declínio na idade média, um pico em 2017 e um leve declínio no período posterior.

Para explicar o declínio na curva de idade média pode-se elencar algumas hipóteses como ingresso de novos servidores e aposentadoria de servidores mais antigos. Ao mesmo tempo, picos acentuados de idade média levam à elaboração de hipóteses como um aumento do grau de turnover.

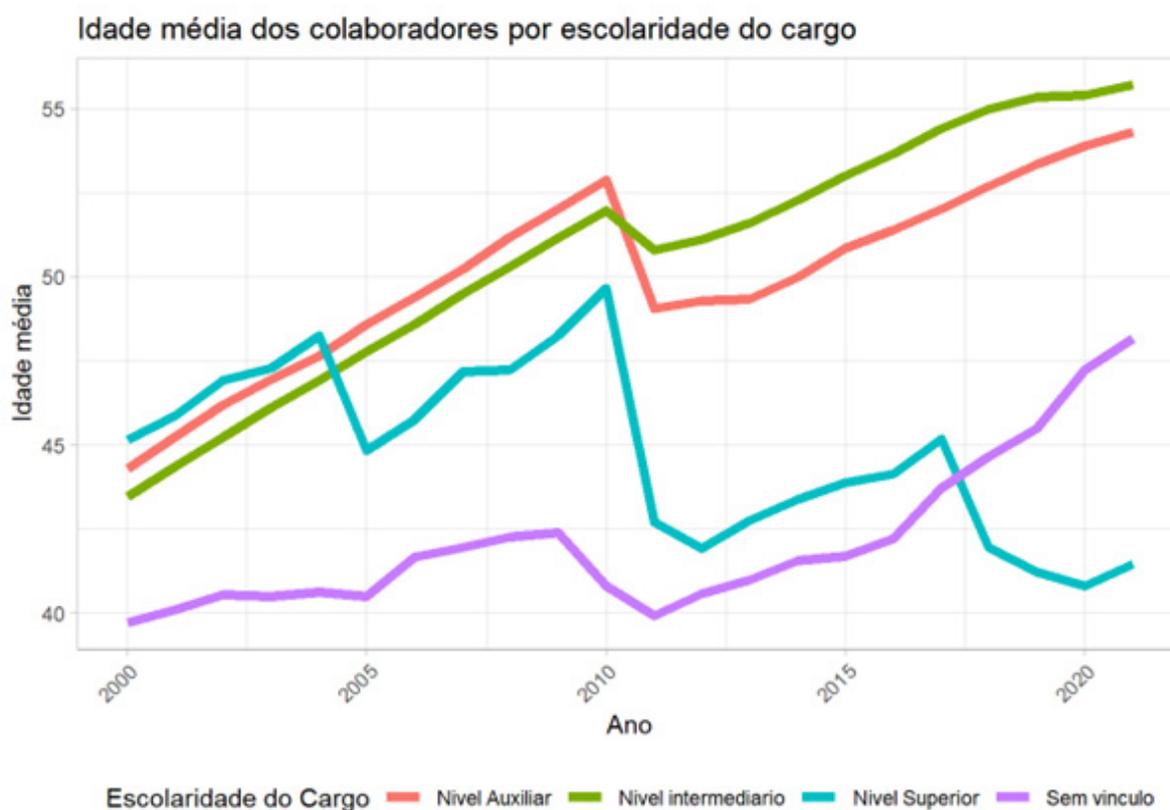


Quando se desdobra a idade média por escolaridade dos cargos, nota-se três grupos de tendência: cargos de nível auxiliar e médio, cargos de nível superior e cargos sem vínculo efetivo.

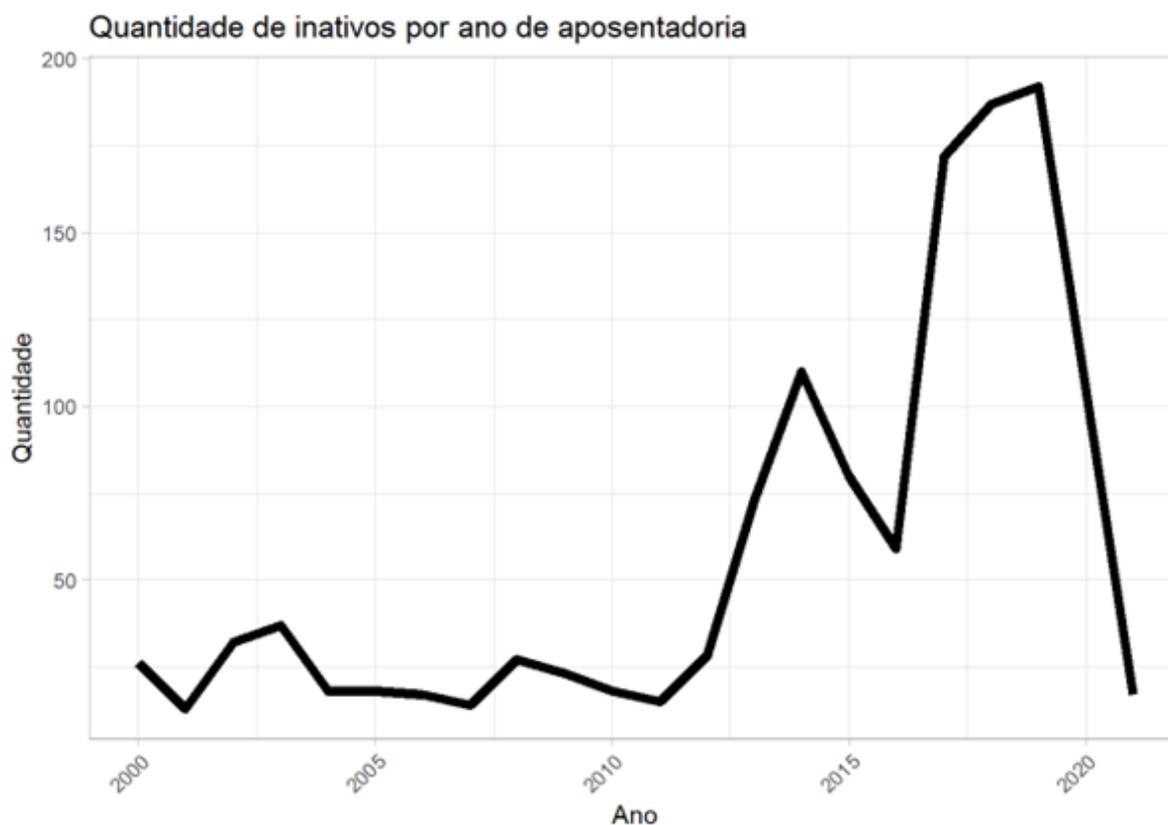
O primeiro grupo apresenta tendências muito similares, separados por uma pequena distância. Sua idade média é consistentemente superior aos demais grupos depois de 2004. Provavelmente trata-se de um grupo cuja população não tem sofrido grandes alterações e demonstra, mesmo com um leve declínio na idade média no meio da série histórica, envelhecimento.

O segundo grupo apresenta diversos picos e vales, o que se opõe à tendência natural de envelhecimento da população. Esse comportamento suscita curiosidade sobre a movimentação mais intensa de pessoas ocupando cargo de nível superior, tanto entre oportunidades de trabalho quanto para a população economicamente inativa. De modo geral, a tendência entre os anos de 2004 e 2021 foi de declínio da idade média.

O terceiro grupo, apesar de não ter vínculo com a Administração Pública, apresenta uma tendência estável de crescimento da idade média. De fato tende a ser uma população mais volátil pela própria natureza do cargo, então inferências sobre picos e vales da série histórica exigiriam um estudo dedicado.



Nota-se que a quantidade anual de inativos tem dois picos em anos recentes, o que pode ter ocorrido tanto por aposentadorias quanto por turnover. Apenas entre os anos de 2017 e 2019, o órgão deixou de contar com 550 trabalhadores em seu quantitativo total.



Por fim, apresenta-se a idade média dos servidores de cada unidade da FUNAI, considerando o último ano completo, assim como a quantidade de servidores em cada unidade.

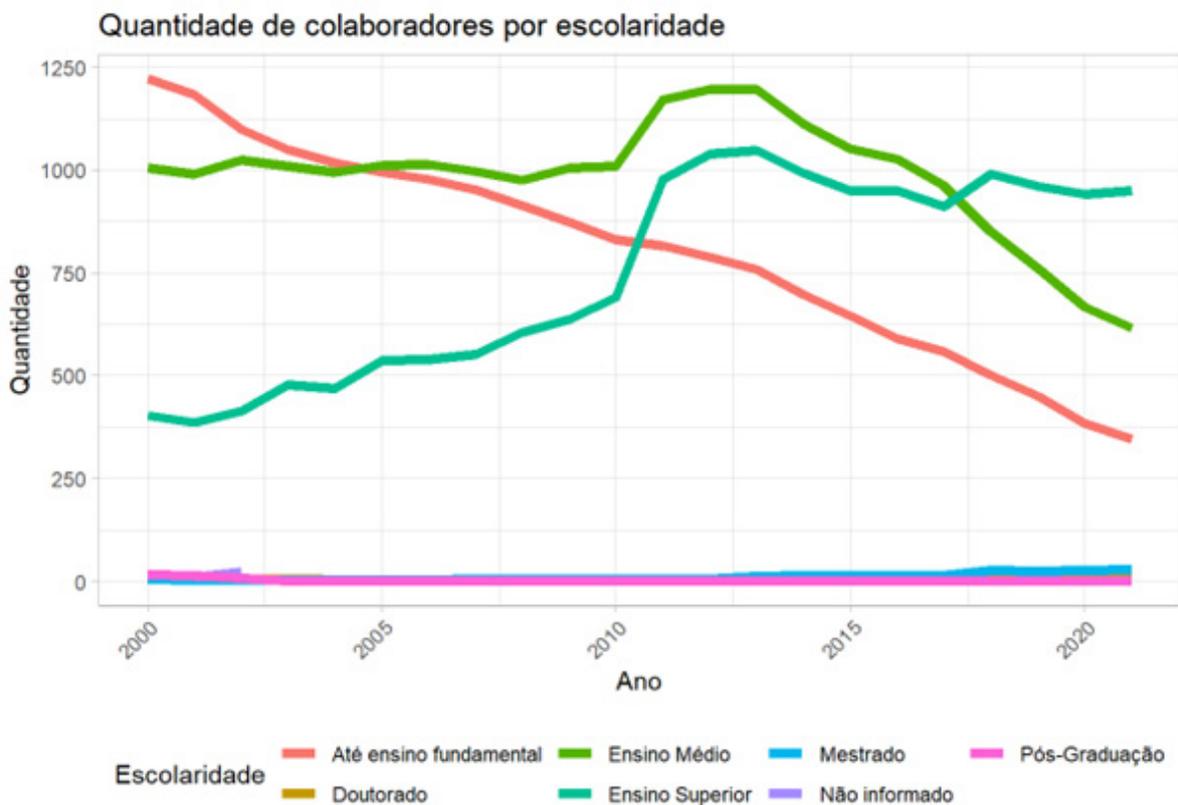
<i>Unidade</i>	<i>Idade média</i>	<i>Quantidade</i>
Coordenação Técnica Local	55	670
Serviço	46	539
Coordenação Regional	46	224
Coordenação de Área	46	117
Núcleo	46	106
Coordenação Geral	41	91
Frente de Proteção	45	61
Divisão Técnica	48	59
PFE/Funai	44	19
PRES/Funai	49	17
Centro Cultural	43	13
Diretoria	44	10
Gabinete	43	10
Corregedoria	39	4

<i>Unidade</i>	<i>Idade média</i>	<i>Quantidade</i>
SEPES	51	4
Frente	56	3
Museu do índio	51	3
Ouvidoria	37	3
Auditoria	35	2

Escolaridade

Para a análise de escolaridade, desconsidera-se a massa de pessoas com algum nível de pós-graduação. De fato, graficamente há algum indicativo de que essa parcela da população da FUNAI tem aumentado, porém ainda é pouco representativa, como ocorre na população em geral.

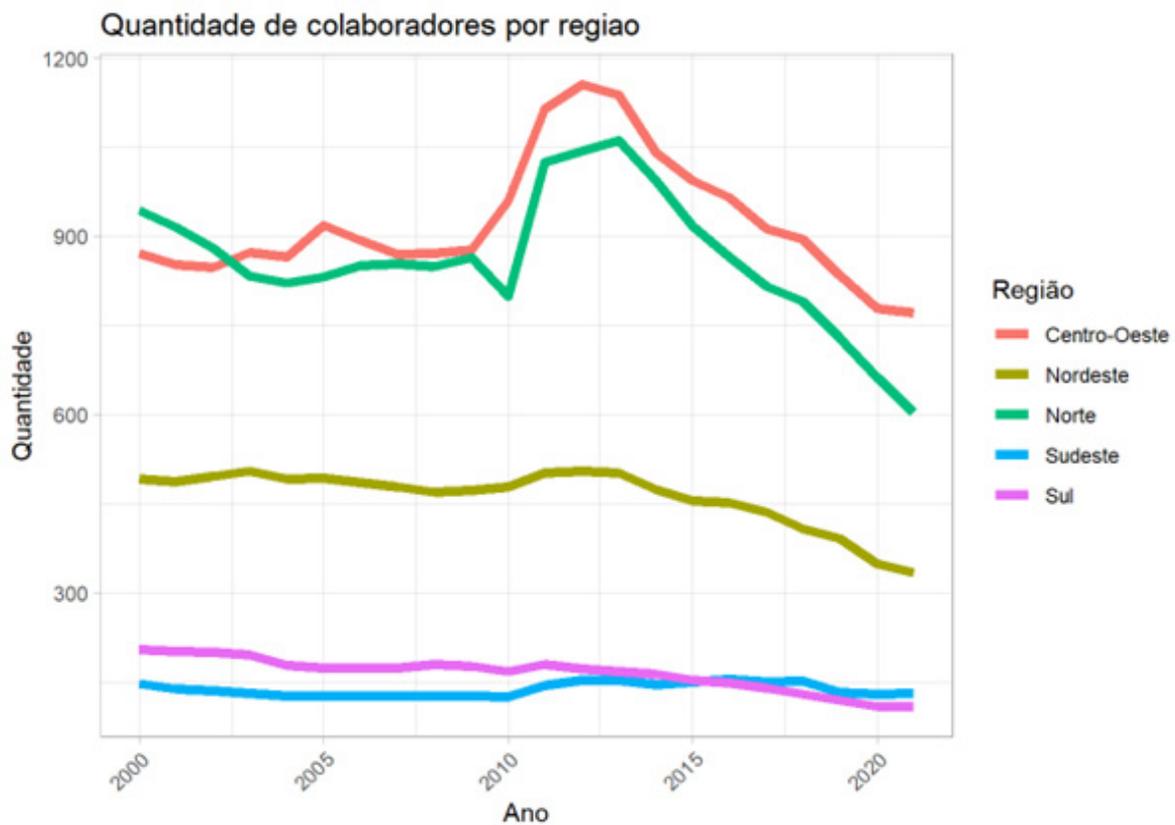
As três principais linhas de tendência de interesse são aquelas de nível fundamental, médio e superior. Profissionais de ensino médio aparentemente seguiam uma tendência estável até 2010, com um leve acréscimo em 2011. No entanto, a quantidade de pessoas com esse nível de escolaridade decresce consistentemente a partir de 2013. Além disso, profissionais de nível superior e de nível fundamental parecem seguir tendências opostas: estes estão em declínio quase linear desde o começo da série temporal, enquanto aqueles mais que duplicaram em número de 2000 a 2020.



Dispersão territorial

Graficamente observa-se três grupos de regiões: sul e sudeste com o menor quantitativo de servidores, nordeste com um quantitativo intermediário e centro-oeste e norte concentrando a maioria dos servidores.

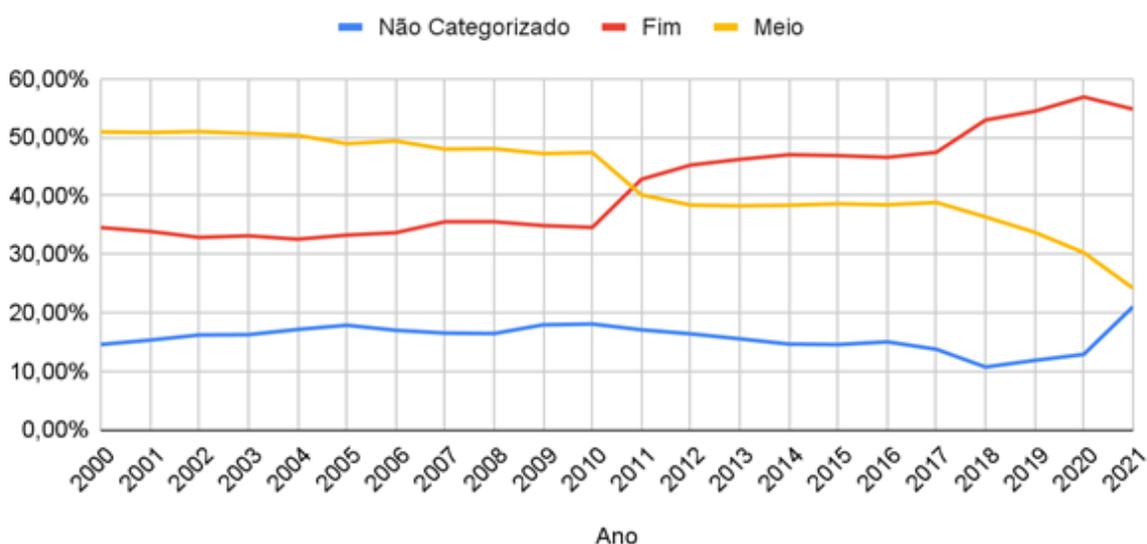
Como já observado anteriormente, há um declínio de servidores na FUNAI a partir de 2013. Nota-se aqui que em grande parte os servidores egressos pertencem aos grupos de regiões com mais servidores.



Cargos

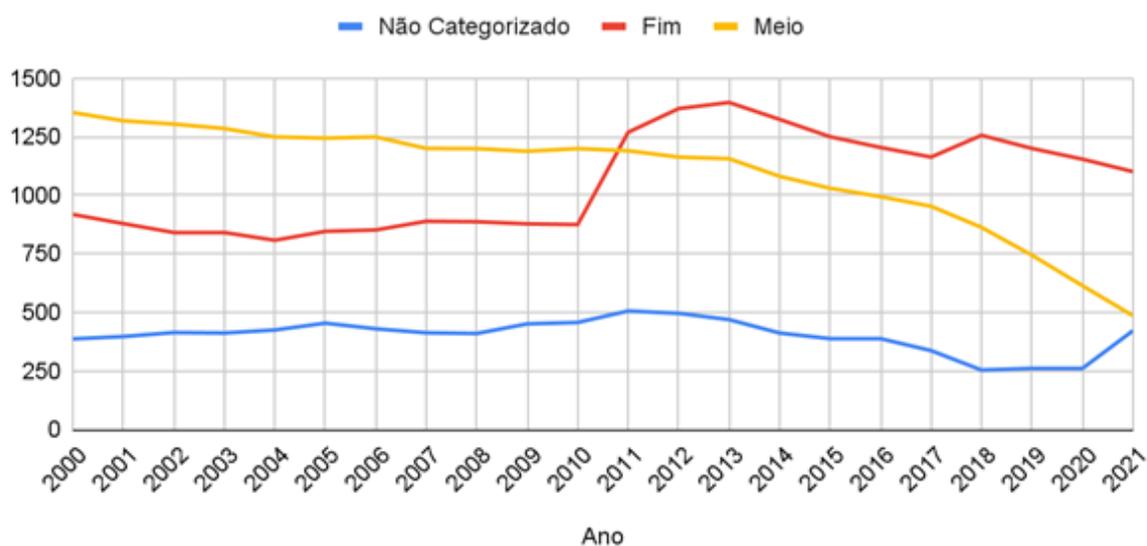
A distribuição da força de trabalho nas categorias fornecidas ao longo do tempo é representada no gráfico a seguir, no qual é possível observar uma tendência de queda a partir de 2010. Além disso, há um possível aumento nos cargos não categorizados – referentes a cargos não efetivos – no ano de 2021. Cabe ressaltar que a classificação dos cargos (aqui cargos efetivos) foi realizada mediante a classificação dos setores de alocação, fornecida pela própria FUNAI.

Distribuição dos servidores da Funai pela categorização dos cargos



A queda percentual de força de trabalho das áreas meio que ocorreu entre 2010 e 2011 se dá principalmente por ingresso de novos servidores para as áreas fim, em particular, o cargo de "indigenista especializado" aparece pela primeira vez em 2011. De fato, há uma consistente perda de mão-de-obra na área meio em termos absolutos, como é possível observar no gráfico a seguir.

Quantidade de servidores da Funai pela categorização dos cargos



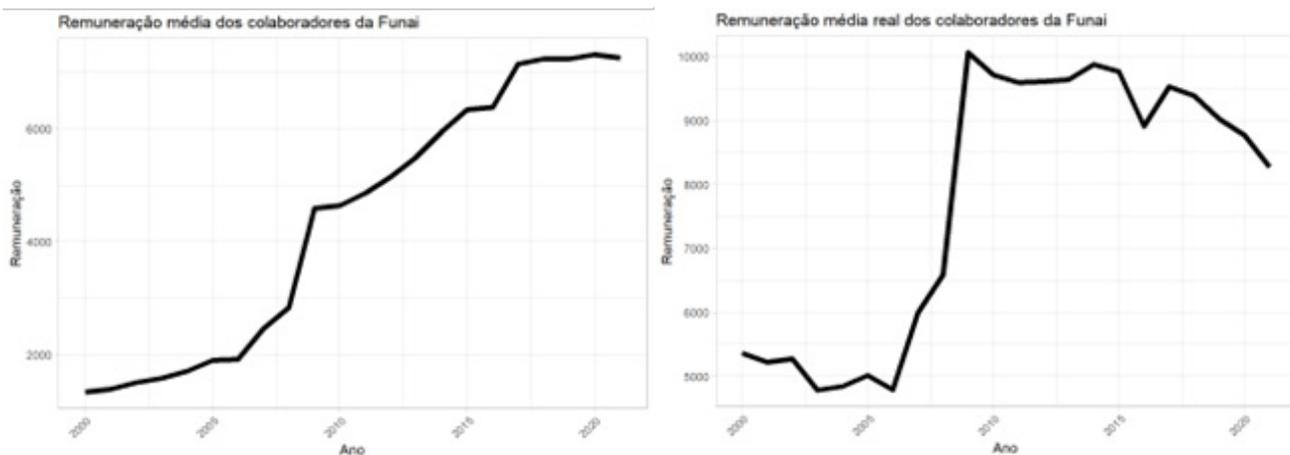
Por fim, a tabela a seguir resume os percentuais de servidores de cada cargo em cada classificação de área para o último ano disponível.

<i>Unidade</i>	<i>Não classificado</i>	<i>Fim</i>	<i>Meio</i>
Auditoria		100,00%	
Frente de Proteção	6,56%	81,97%	11,48%
Centro Cultural	7,69%	76,92%	15,38%
Núcleo	9,43%	66,98%	23,58%
Frente	33,33%	66,67%	
Museu do índio	33,33%	66,67%	
Serviço	16,33%	62,71%	20,96%
Coordenação de Área	24,79%	55,56%	19,66%
Coordenação Geral	30,77%	53,85%	15,38%
Coordenação Técnica Local	16,72%	51,04%	32,24%
Coordenação Regional	28,13%	50,89%	20,98%
Divisão Técnica	44,07%	35,59%	20,34%
Ouvidoria	66,67%	33,33%	
Diretoria	50,00%	30,00%	20,00%
Gabinete	30,00%	30,00%	40,00%

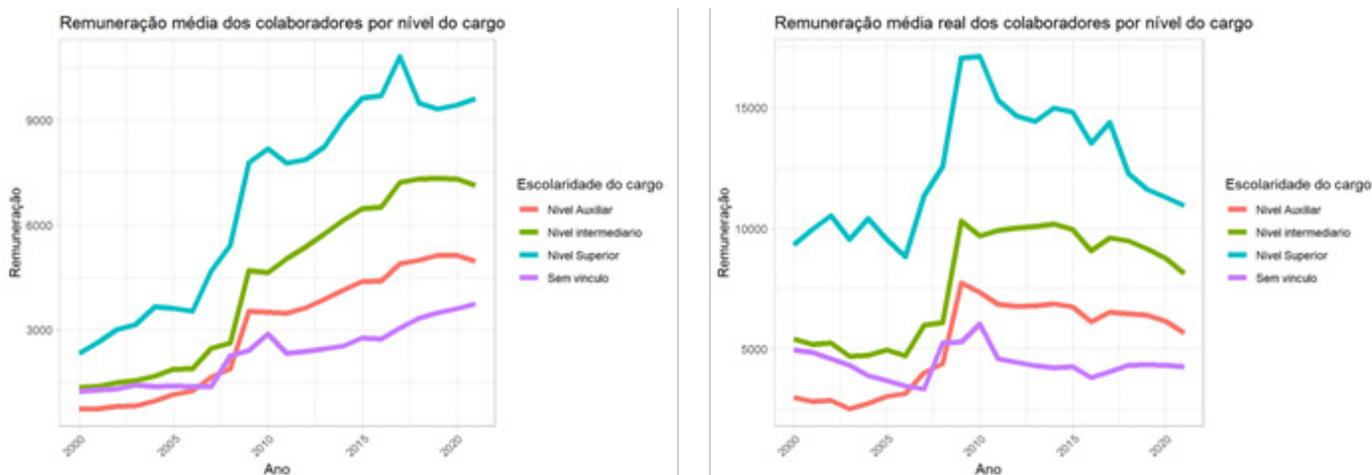
<i>Unidade</i>	<i>Não classificado</i>	<i>Fim</i>	<i>Meio</i>
Corregedoria	50,00%	25,00%	25,00%
SEPES	75,00%	25,00%	
PRES/Funai	41,18%	23,53%	35,29%
PFE/Funai	100,00%		

Remuneração

Inicialmente, avalia-se de modo geral a remuneração média dos colaboradores da Fundação. Há um claro pico no ano de 2009 e uma contínua ascensão da remuneração média nos anos seguintes, além de uma sugestão de estagnação a partir de 2017 em valor próximo a R\$7.000,00. Em termos de remuneração real (valores deflacionados), o pico é muito mais significativo, porém há uma sugestão de perda de poder aquisitivo nos anos seguintes.

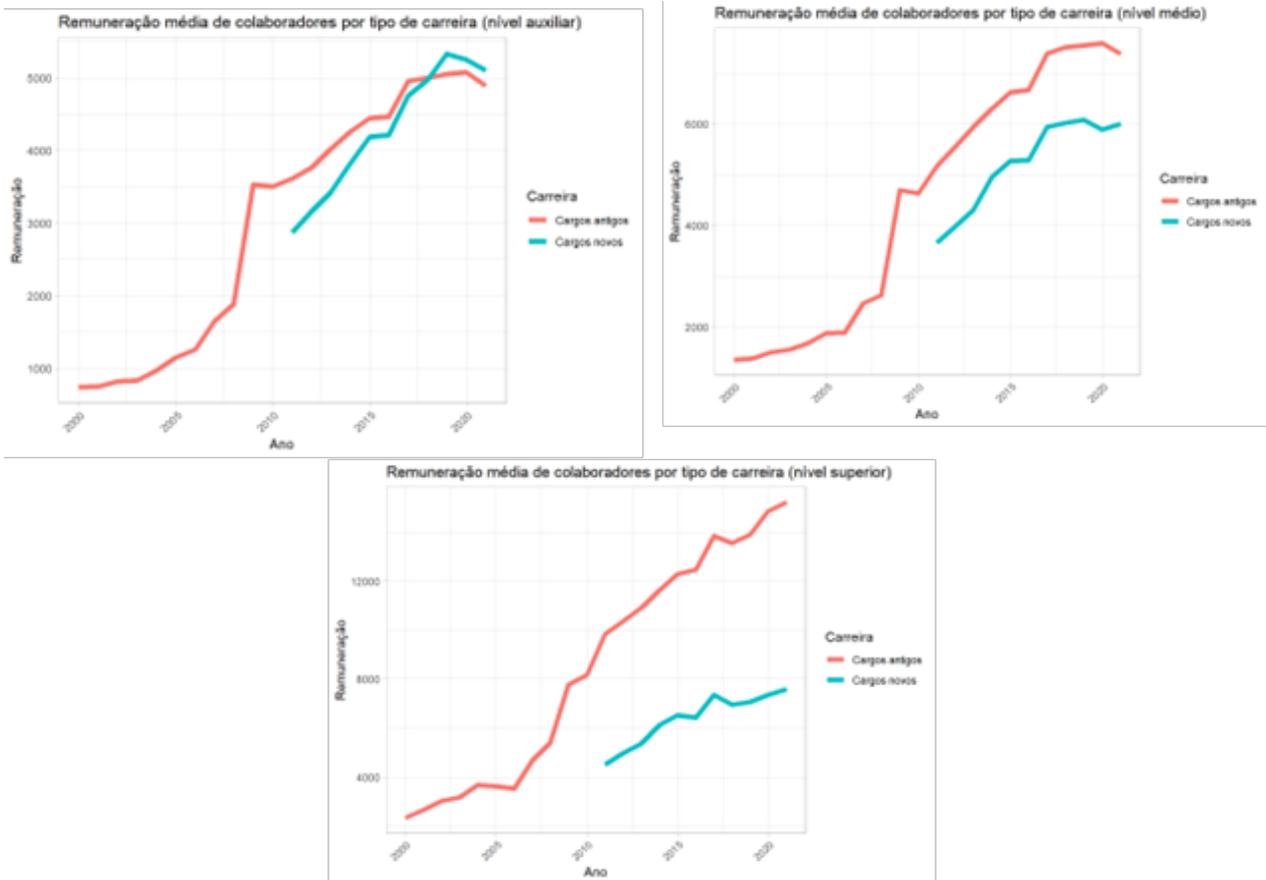


A mesma tendência é observada quando se desagrega os cargos por escolaridade, considerando a lógica de que cargos que exigem maior nível de educação formal têm remunerações correspondentes maiores. Caso especial são os servidores sem vínculo estatutário, cujas remunerações são compostas apenas pela contrapartida de cargo comissionado.

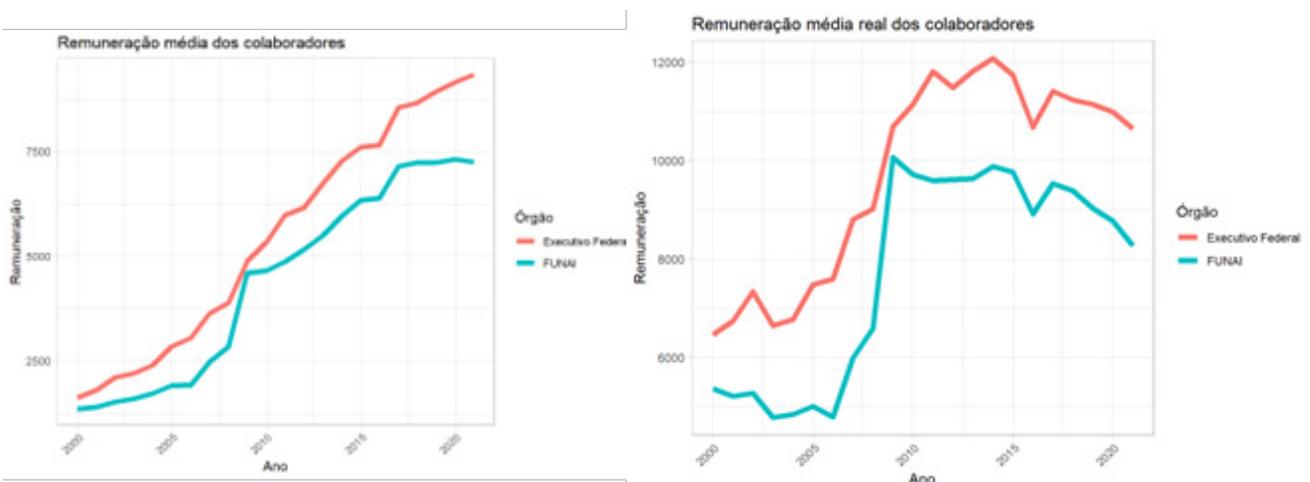


Considerando as análises feitas indicando súbitos aumentos de remuneração entre os servidores, é possível elaborar a hipótese de que cargos novos teriam sido autorizados com remunerações superiores – essa classificação em cargos novos e antigos foi fornecida pela Fundação. No entanto, isso ocorre apenas entre os servidores de nível

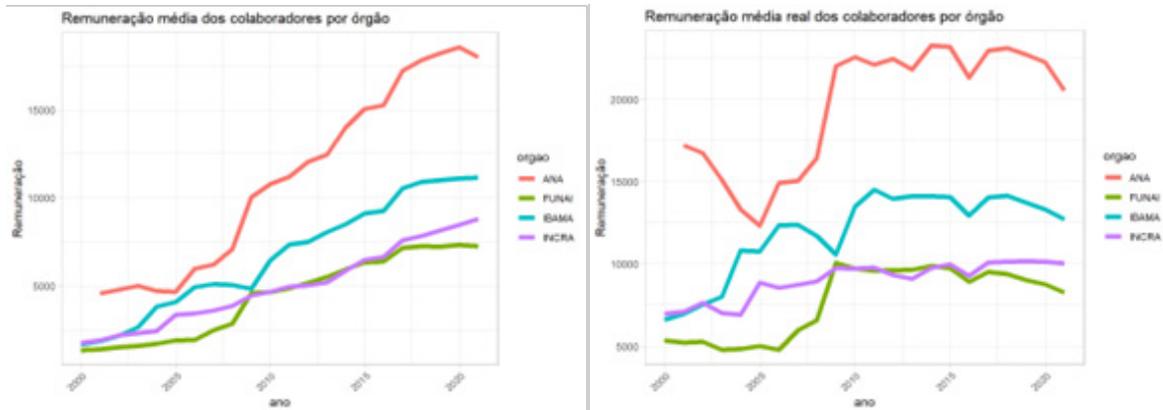
auxiliar. Entre os demais há uma considerável distância entre os grupos de cargos, com valores superiores pertencentes aos cargos antigos.



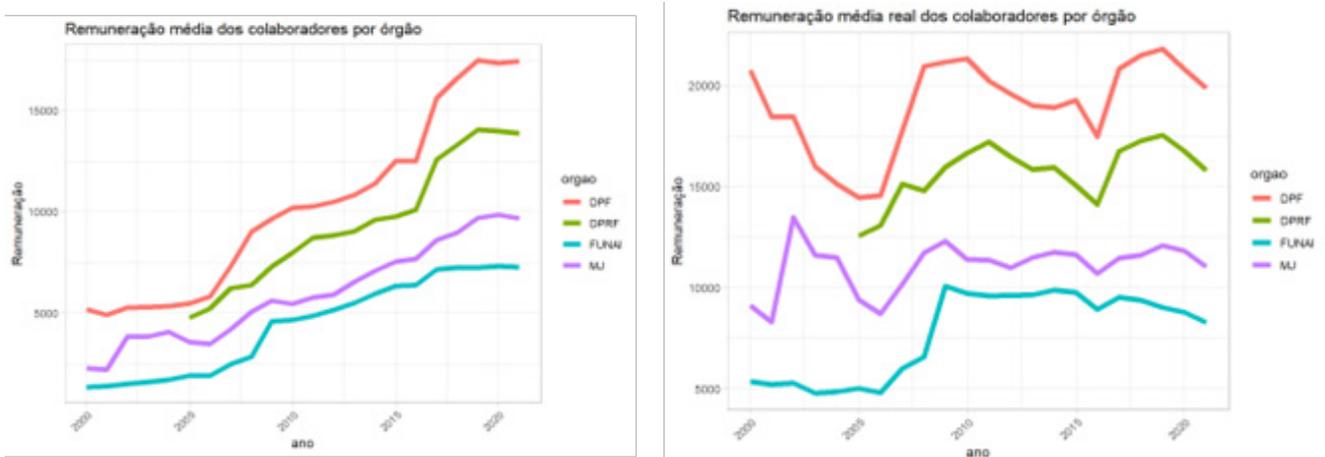
Quando se compara a FUNAI com o cenário geral do Poder Executivo Federal, nota-se as mesmas tendências analisadas para o valor nominal e o valor real da remuneração dos servidores. No entanto, a distribuição da remuneração da FUNAI nunca supera o valor geral do Executivo Federal. Cabe apontar que trata-se valores médios, que são fortemente influenciados por valores extremos como carreiras típicas de estado.



Foi solicitado também a comparação da remuneração média dos colaboradores entre órgãos de natureza similar à FUNAI. Visualmente, pode-se inferir que há, pelo menos em anos mais próximos a 2022, dois grupos: a Agência Nacional das Águas com remuneração média superior e os demais órgãos com remunerações mais próximas.



Finalmente, compara-se as remunerações médias entre órgãos do MJ. De fato, torna-se menos evidente a existência de agrupamentos entre os órgãos, porém há uma nítida predominância de remunerações, sem qualquer ocorrência de cruzamento entre as linhas. Enquanto a FUNAI tem remuneração consistentemente inferior ao Ministério da Justiça e Segurança Pública¹, os departamentos policiais demonstram predominância salarial em qualquer ponto da série histórica.



1 Aqui são considerados servidores com ORGAO e ORGAO SUPERIOR identificados como Ministério da Justiça e Segurança Pública



ENAP