



4818834

08620.010842/2022-06



MINISTÉRIO DOS POVOS INDÍGENAS  
FUNDAÇÃO NACIONAL DOS POVOS INDÍGENAS

Nota Técnica nº 9/2023/SEAP/COLEP/CGGP/DAGES-FUNAI

Brasília, na data da assinatura eletrônica.

**Assunto: Proposta de Medida Provisória para a criação da Carreira Indigenista e do Plano Especial de Cargos da Funai.****1. SUMÁRIO EXECUTIVO**

1.1. Trata-se da proposta de Medida Provisória (MPV) para a criação da Carreira Indigenista e do Plano Especial de Cargos da Fundação Nacional dos Povos Indígenas - Funai, em conformidade com o disposto no [Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019](#). A presente Nota Técnica contém os subsídios que embasam tecnicamente a proposta, que visa reestruturar os cargos existentes hoje na Funai, não integrantes de carreiras estruturadas, regidos pelo Plano Geral de Cargos do Poder Executivo-PGPE, instituído pela [Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006](#).

1.2. **A criação da Carreira Indigenista e do Plano Especial de Cargos da Funai tem por objetivo atrair, valorizar e reter profissionais qualificados para atender às atribuições técnicas da entidade, em sua complexidade e especificidade**, proporcionando as condições necessárias ao cumprimento da sua missão institucional e ao atendimento da carteira de políticas públicas específicas para os povos indígenas brasileiros, executada pela Funai. Visa, também, incentivar a qualificação e o desenvolvimento dos servidores da entidade e, por conseguinte, qualificar e aprimorar o exercício de suas atribuições. Além disso, a estruturação da carreira indigenista busca corrigir a disparidade remuneratória existente no comparativo entre os cargos da Funai e os cargos análogos de outros órgãos e entidades da administração pública federal, sobretudo, no que se refere aos cargos de nível superior.

1.3. A medida tem baixo impacto orçamentário, considerando o custo total na ordem de **R\$ 315.540.736,93** em 2024, de **R\$ 316.733.287,40** em 2025 e de **R\$ 317.858.806,86** em 2026, frente aos valores atuais de **R\$ 271.080.323,68**. Faz-se oportuno registrar que a presente medida alcança **1.343** servidores ativos, **1.684** aposentados e **807** instituídos de pensão, totalizando **3.834** beneficiários.

1.4. Nesse sentido, a criação da Carreira Indigenista e do Plano Especial de Cargos da Funai é medida fundamental para o fortalecimento da capacidade institucional desta Fundação, propiciando a melhoria de suas condições de funcionamento e, por conseguinte, melhor desempenho no exercício de suas competências institucionais.

**2. JUSTIFICATIVA**

2.1. Instituída pela [Lei nº 5.371, de 5 de dezembro de 1967](#), em substituição ao Serviço de Proteção aos Índios – SPI (1910-1967), a Funai é uma fundação autárquica, portadora de patrimônio próprio e personalidade jurídica de direito público, e vinculada ao Ministério da Justiça e Segurança Pública (MJSP). Com a edição da [Medida Provisória nº 1.154, de 1º de janeiro de 2023](#), que também criou o Ministério dos Povos Indígenas (MPI), passou a ser denominada Fundação Nacional dos Povos Indígenas; e, por força do [Decreto nº 11.355, de 1º de janeiro de 2023](#), estará vinculada ao MPI a partir de 24 de janeiro de 2023.

2.2. Cabe contextualizar que a [Constituição Federal](#) estabelece à União o dever de demarcar, proteger e fazer respeitar as terras indígenas e todos os seus bens (art. 231, caput, CF) e dispõe, ainda, que o Estado protegerá as manifestações da cultura indígena (art. 215, §1º, CF). A Funai é a principal executora da política indigenista do Estado brasileiro e possui grande descentralização da sua estrutura administrativa, possuindo numerosa quantidade de macro e microunidades, distribuídas por quase todo o território nacional. Além da sede em Brasília-DF, são **293** unidades descentralizadas, sendo **51** macrounidades (**39** Coordenações Regionais, **11** Coordenações de Frente de Proteção Etnoambiental e o Museu do Índio), e **242** microunidades (**240** Coordenações Técnicas Locais; o Centro Cultural Ikuipá em Cuiabá e o Centro Audiovisual em Goiânia). Juntas, as unidades contam hoje com **2.306** servidores, dos quais apenas **1.343** são servidores efetivos do quadro.

2.3. Com a missão de proteger e promover os direitos dos povos indígenas no Brasil, a Funai atua em **680 Terras Indígenas**, as quais compõem **cerca de 14% do território nacional**, abrangendo todos os estados federativos, incluindo áreas remotas e a faixa de fronteira, desenvolve ações de proteção e promoção aos povos e terras indígenas, abrangendo a diversidade sociocultural destas populações. As ações finalísticas da Funai abrangem a promoção de estudos de identificação e delimitação, demarcação, regularização fundiária e registro das terras tradicionalmente ocupadas pelos povos indígenas; o monitoramento e a fiscalização das terras indígenas; a coordenação e a implementação das políticas de proteção aos povos isolados e recém-contatados; a promoção de políticas de etnodesenvolvimento, conservação e recuperação do meio ambiente nas Terras Indígenas; e o controle e a mitigação de possíveis impactos ambientais nesses territórios. Compete-lhe, ainda, estabelecer a articulação interinstitucional voltada à garantia do acesso diferenciado aos direitos sociais e de cidadania aos povos indígenas, por meio do monitoramento das políticas voltadas à seguridade social e à educação escolar indígena, bem como promover o fomento e o apoio aos processos educativos comunitários tradicionais, de participação e de controle social.

2.4. Assim, a Funai possui um **largo escopo de competências, com elevado grau de complexidade e responsabilidade**. A alta complexidade da implementação e execução das políticas públicas indigenistas demanda **profissionais com conhecimentos especializados e multidisciplinares**, sobretudo, de nível superior, a fim de garantir os direitos sociais, territoriais, ambientais e a diversidade cultural de **305 povos indígenas, falantes de 274 línguas**, guardiões de patrimônios históricos, artísticos e culturais, materiais e imateriais, nacionais e mundial. Destaca-se que as atividades finalísticas executadas pela Funai requerem um processo contínuo de aprendizado das especificidades socioculturais dos mais de trezentos povos indígenas brasileiros.

2.5. Anota-se que os serviços executados por esta Fundação são altamente especializados e estratégicos, envolvendo complexas tomadas de decisão e posicionamentos institucionais de planejamento, coordenação, supervisão e controle, sendo as atividades precípuas e inerentes de servidores públicos, cuja terceirização é vedada legalmente. As atribuições desempenhadas pelos indigenistas de estado são essenciais e indelegáveis. A criação de condições para a plena execução da política indigenista favorece o atendimento das populações indígenas e proporciona resultados significativos à sociedade brasileira e à comunidade internacional. À título de exemplo, a demarcação, a regularização fundiária e a proteção das terras indígenas que, como se sabe, tem relevante papel para evitar o desmatamento e, consequentemente, as emissões de gases de efeito estufa, mitigando os impactos da mudança do clima, como o aquecimento global.

2.6. A natureza do conjunto de ações finalísticas executadas pela Funai para a proteção e promoção dos direitos dos povos indígenas, aliada à **situação de vulnerabilidade física, social, cultural, territorial e epidemiológica** a que estão constantemente submetidos os povos indígenas - situação que, recentemente, foi agravada pela Pandemia do COVID-19 - exige constantes deslocamentos dos servidores da Funai às terras indígenas. Destaca-se que grande parte destas, sobretudo na Amazônia Legal, estão localizadas em áreas distantes de centros urbanos, que demandam longos e, por vezes, penosos deslocamentos. Na região amazônica, o deslocamento dos servidores às áreas indígenas é realizado, frequentemente, apenas por via aérea ou fluvial, ou por uma combinação de meios, estão situadas em locais de difícil acesso, mesmo para os padrões amazônicos, implicando em complexa, difícil e onerosa logística, com distâncias consideráveis que levam até vários dias ou semanas.

2.7. Especialmente, a execução de ações de proteção territorial das terras indígenas, como as **ações de fiscalização, prevenção e informação** em áreas de conflitos e/ou naquelas em que a posse e/ou usufruto da terra indígena estejam ameaçados, demandam a presença contínua de servidores da Funai nas terras indígenas. Além de atuarem em ações planejadas e em operações contínuas, há servidores que atuam em equipes que se revezam nas unidades operacionais (fixas e móveis) localizadas em pontos estratégicos das terras indígenas, nas quais permanecem, em regra, por longos períodos, tanto para montagem de barreiras para defesa do território contra exploração madeireira, garimpeira, pesqueira e agropecuária, como para o incentivo ao exercício de atividades econômicas tradicionais pelos povos indígenas.

2.8. Da mesma forma, no caso das terras indígenas com presença de povos indígenas isolados e/ou de recente contato, os servidores da Funai, diretamente responsáveis pela sobrevivência física desses povos, em contexto de grande adversidade, atuam de forma permanente e ininterrupta, em equipes que se revezam em unidades operacionais, a partir das quais são desenvolvidas as ações indigenistas finalísticas permanentes e continuadas de monitoramento e proteção territorial de índios isolados e de recente contato, tais como: proteção, monitoramento e vigilância territorial; fiscalização contra ilícitos e invasões; controle de acesso às terras indígenas; implementação das ações de promoção dos direitos dos povos indígenas de recente contato; e expedições de monitoramento ou localização de povos indígenas isolados, entre outras.

2.9. Em razão da **extrema capilaridade e da natureza das ações desenvolvidas, a Funai enfrenta grandes dificuldades para recrutar e reter servidores, sobretudo, nas unidades descentralizadas, que operam, em sua maioria, sem quantitativo mínimo de pessoal. Destaca-se que muitas unidades estão localizadas em áreas remotas, em municípios na faixa de fronteira, com infraestrutura social e urbana deficitária e/ou baixo IDH (Índice de Desenvolvimento Humano).**

2.10. Agravando esse quadro, as ações de proteção dos territórios indígenas executadas pela Funai, caracterizadas como ações do tipo *controle*, isto é, fiscalização, que têm por objetivo principal o combate a ilícitos praticados dentro de terras indígenas (extração de madeira, garimpo, caça e pesca predatória, invasões, narcotráfico, entre outras) implicam em incursões em áreas de conflito e/ou em áreas remotas, com potenciais riscos à segurança, à vida e à integridade física dos servidores, como apontam vários casos noticiados de ameaças. Registra-se, nesse contexto, o assassinato de Maxciel Pereira dos Santos, ex-servidor e colaborador eventual da Funai em Tabatinga-AM, ocorrido em 2019; e de Bruno Araújo Pereira, ocupante do cargo de Agente em Indigenismo da Funai, ocorrido em 2022, em Atalaia do Norte-AM; ambos na região da Terra Indígena Vale do Javari-AM.

2.11. As circunstâncias adversas enfrentadas pelos servidores da Funai, no exercício de suas atribuições, tais como o cumprimento de missões de média e longa duração em locais inóspitos e/ou insalubres, não tem sido correspondidas por medidas compensatórias; tampouco há medidas protetivas pelo exercício de atividades que apresentam risco potencial. Desse modo, **a reestruturação dos cargos da Funai visa ainda reduzir o crescente número de pedidos de exoneração por servidores que abandonam cargos na Funai para reposicionamento profissional em carreiras mais atrativas.**

2.12. Nesse cenário, para melhor compreensão da necessidade de criação da Carreira Indigenista e do Plano Especial de Cargos da Funai como medida de fortalecimento da sua capacidade institucional, cabe fazer algumas considerações sobre a evolução histórica e a atual situação de enfraquecimento crônico da força de trabalho da entidade.

2.13. Historicamente, a Funai foi criada como um órgão integrante da administração indireta, vinculada ao extinto Ministério do Interior, com orçamento e pessoal próprios, gozando de ampla autonomia administrativa para sua atuação junto aos povos indígenas e a outros órgãos da Administração Pública. Durante os governos militares, nas décadas de 60, 70 e 80, a Funai era considerada um órgão estratégico e possuía amplo orçamento, o que possibilitou o ingresso de profissionais altamente qualificados, que eram bem remunerados e capacitados em razão das atividades altamente específicas que desempenhavam: tutela dos povos indígenas, atenção à saúde e à educação indígenas, promoção e preservação das culturas indígenas, atividades de subsistência e geração de renda, além da proteção e fiscalização das terras a eles reservadas.

2.14. No contexto da redemocratização do País e da descentralização do poder administrativo, a [Constituição Federal de 1988](#) trouxe nova perspectiva. O novo desenho estabelecido para a Funai, com a descentralização de atribuições e atividades, diminuiu o seu poder político e institucional ao longo dos anos 1990 e 2000. De acordo com o estudo realizado por [Santos \(2018\)](#), os maiores impactos no quadro de pessoal da Funai se sucederam a instituição do Orçamento Geral da União – OGU, com a consequente extinção dos orçamentos paralelos dos Órgãos da Administração Indireta, com os quais garantiam recursos específicos, inclusive para a contratação de pessoal. Desde então, a Funai adquiriu status de autarquia de direito público, passando a integrar o orçamento do Ministério ao qual estivesse vinculada.

2.15. Além do OGU, o Regime Jurídico Único – RJU dos servidores públicos federais, instituído por meio da [Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#), também afetou as contratações de pessoal, que passaram a ser geridas de forma centralizada pelo Governo Federal. Marcado pela existência de cargos públicos genéricos voltados para a Administração Pública em geral, o RJU não foi capaz de atender às necessidades específicas das atividades desenvolvidas pela Funai. Nesse contexto, a Fundação sofreu uma considerável redução da força de trabalho em virtude da limitação quanto à realização de concurso público, redistribuição de servidores ligados às áreas descentralizadas, alto índice de demissões voluntárias por adesão a planos de incentivo do Governo Federal ou exoneração a pedido. Como consequência das reformas, ocorreu o baixo índice de renovação do quadro funcional e a falta de incentivo à formação e capacitação continuada dos servidores ([Santos, 2018](#)).

2.16. Destaca-se que a redução da força de trabalho da Funai, na década de 2000, se deu em um contexto inversamente proporcional ao crescimento populacional indígena. Desde 1500 até a década de 1970 a população indígena brasileira decresceu acentuadamente e muitos povos foram extintos. O desaparecimento dos povos indígenas passou a ser visto como uma contingência histórica, algo a ser lamentado, porém inevitável. No entanto, este quadro começou a dar sinais de mudança nas últimas décadas do século passado. A partir de 1991, o IBGE incluiu os indígenas no censo demográfico nacional. O contingente de brasileiros que se considerava indígena cresceu 150% na década de 90. O ritmo de crescimento foi quase seis vezes maior que o da população em geral. O percentual de indígenas em relação à população total brasileira saltou de 0,2% em 1991 para 0,4% em 2000, totalizando 734 mil pessoas. Houve um aumento anual de 10,8% da população, a maior taxa de crescimento dentre todas as categorias, quando a média total de crescimento foi de 1,6%.

2.17. O último Censo do IBGE, realizado em 2010, contabilizou **817.963** indivíduos indígenas, dos quais **502.783** viviam na zona rural e **315.180** nas zonas urbanas brasileiras. Por sua vez, as informações do Sistema de Informação da Atenção da Saúde Indígena - SIASI, de responsabilidade da Secretaria Especial de Saúde Indígena do Ministério da Saúde - SESAIMS, de outubro de 2017, apontavam **737.262** indígenas cadastrados, vivendo em aldeias. Considerando que os indígenas que vivem em aldeias são habitantes de terras indígenas, e que estas são consideradas como zona rural para fins do censo demográfico, é possível inferir uma correlação direta entre os dados SIASI e os dados do censo 2010, para projetar a população indígena urbana no mesmo período. A partir deste cálculo, encontra-se, em outubro de 2017, o número estimado de **462.168** indígenas em áreas urbanas. Neste sentido, ao somar os dados do SIASI com o cálculo estimado para indígenas em contexto urbano, com base no Censo 2010, chega-se ao número total estimado da população indígena: **1.199.430 (um milhão, cento e noventa e nove mil quatrocentos e trinta) indígenas em todo o território brasileiro**. A Funai possui, ainda, mais de cem registros da presença de índios isolados, ainda não contatados, que não foram contabilizados pelos dados do censo IBGE (2010) e do SIASI (2017), em toda a Amazônia Legal.

2.18. Considerando essa realidade, em que a população indígena cresce exponencialmente, o quadro de pessoal da Funai tem apresentado o movimento inverso, com evasão de profissionais muito superior ao ingresso, conforme quadro abaixo:

Ano	Ingressos	Egressos		Saldo (Ingressos - Egressos)	Efetivos Totais
		Aposentados	Excluídos		
1982	169	0	0	169	1979
1983	221	0	0	221	2200
1984	217	0	0	217	2417
1985	179	0	0	179	2596
1986	1093	0	0	1093	3689
1987	720	0	1	719	4408
1988	20	0	2	18	4426
1989	3	0	0	3	4429
1990	5	1	24	-20	4409

Ano	Ingressos	Egressos		Saldo (Ingressos - Egressos)	Efetivos Totais
1991	11	115	64	-168	4241
1992	7	64	113	-170	4072
1993	17	55	67	-105	3966
1994	48	90	64	-106	3860
1995	25	160	46	-181	3679
1996	51	117	107	-173	3506
1997	18	135	101	-218	3288
1998	15	87	27	-99	3189
1999	16	60	479	-523	2666
2000	7	25	372	-390	2276
2001	22	13	53	-44	2232
2002	28	32	31	-35	2197
2003	19	37	69	-87	2110
2004	78	18	22	38	2148
2005	46	20	30	-4	2144
2006	42	17	27	-2	2142
2007	24	15	17	-8	2134
2008	13	27	15	-29	2105
2009	52	23	11	18	2123
2010	391	17	27	347	2470
2011	56	16	48	-8	2462
2012	229	29	65	135	2597
2013	4	73	62	-131	2466
2014	2	110	44	-152	2314
2015	2	82	28	-108	2206
2016	1	60	23	-82	2124
2017	1	171	19	-189	1935
2018	213	188	42	-17	1918
2019	65	193	25	-153	1765
2020	1	106	44	-149	1616
2021	7	91	40	-124	1492
2022	0	102	37	-139	1353
<b>TOTAIS</b>	<b>5.950</b>	<b>2.349</b>	<b>2.248</b>	<b>1.353</b>	<b>Média: 1.668,7</b>

Quadro 1 - Evolução do quadro efetivo da Funai ao longo dos últimos 40 anos. Dados de 01/12/2022, extraídos do Siape.

2.19. Observa-se que o pico de acesso de servidores ocorreu entre 1986 e 1987, com entrada maciça de servidores não concursados, seguida de sucessivas baixas em decorrência de aposentadorias e redistribuições. A evasão foi acentuada em 1999, por força das alterações normativas que transferiram da Funai para a Fundação Nacional de Saúde (Funasa) a responsabilidade pela execução das ações de promoção, proteção e recuperação da saúde de toda a população indígena, transferindo, também, pessoal, patrimônio e orçamento vinculados, com a consequente redistribuição dos cargos de provimento efetivo, ocupados ou vagos em 31 de dezembro de 1998, destinados ao exercício das atividades de assistência à saúde indígena (conforme [Medida Provisória nº 1.911-8, de 29 de julho de 1999](#)).

2.20. Em 2004, houve o primeiro concurso público autorizado para a Funai, voltado às atividades finalísticas, contemplando a convocação de cargos específicos, conforme se segue: Programador Educacional, **3** (três) vagas; Engenheiro, **8** (oito) vagas; Antropólogo, **17** (dezessete) vagas; Sociólogo, **7** (sete) vagas; Economista, **10** (dez) vagas; Contador, **6** (seis) vagas; Geógrafo, **4** (quatro) vagas e Administrador, **15** (quinze) vagas. Contudo, em termos quantitativos, foi insuficiente para suprir a carência de pessoal que já se observava na Fundação, comparando-se o quadro de pessoal em 1988 e 2004. Por meio deste certame, a Funai recebeu **91** (noventa e um) novos servidores efetivos entre 2004 e 2006, já considerando a autorização recebida para convocação dos **50%** excedentes, o que sequer repôs o número de servidores aposentados ou excluídos no mesmo período, no total de **134** (cento e trinta e quatro). Do total de efetivos admitidos pelo certame, **50** permanecem ativos até o presente, representando cerca de **3,7%** do quadro efetivo atual.

2.21. A permanência da precarização do quadro de pessoal da Fundação, tanto devido a não reposição da sua força de trabalho, quanto pela defasagem da remuneração, incentivava ainda mais a evasão. Em **2010**, o órgão indigenista passou por uma grande reestruturação, tanto em nível de estrutura organizacional, com a extinção, criação, aglutinação e divisão de unidades, mediante o então [Decreto nº 7.056, de 28 de dezembro de 2009](#), que aprovou o Estatuto e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas, como no nível de quadro de pessoal, com a criação da Gratificação de Apoio à Execução da Política Indigenista – GAPIN e da Gratificação de Desempenho de Atividade Indigenista – GDAIN, além da criação de novos cargos, integrados ao Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – PGPE, de provimento efetivo específico para a Funai, mediante a [Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009](#), *in verbis*:

[...]

Art. 81. O art. 1º da Lei no 11.357, de 19 de outubro de 2006, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º .....

Parágrafo único. Integrarão o PGPE, nos termos desta Lei, os seguintes cargos de provimento efetivo:

[...]

V - Indigenista Especializado, de nível superior, [...];

VI - Agente em Indigenismo, de nível intermediário, [...]; e

VII - Auxiliar em Indigenismo, de nível auxiliar, [...].” (NR)

Art. 82. A Lei no 11.357, de 19 de outubro de 2006, passa a vigorar acrescida dos seguintes dispositivos:

[...]

“Art. 1º-B. Ficam criados, no Quadro de Pessoal da Fundação Nacional do Índio - FUNAI, os seguintes cargos integrantes do PGPE:

I - 600 (seiscentos) cargos de Indigenista Especializado;

II - 1.800 (mil e oitocentos) cargos de Agente em Indigenismo; e

III - 700 (setecentos) cargos de Auxiliar em Indigenismo.”

[...]

Art. 109. Fica instituída a Gratificação de Apoio à Execução da Política Indigenista - GAPIN, devida, exclusivamente, aos servidores titulares de cargos de provimento efetivo, pertencentes ao Quadro de Pessoal da Fundação Nacional do Índio - FUNAI, regidos pela [Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#), quando em efetivo exercício na Funai e enquanto permanecerem nesta condição.

[...]

Art. 110. Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividade Indigenista - GDAIN, devida aos titulares de cargos de provimento efetivo, de níveis superior, intermediário e auxiliar, regidos pela [Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#), em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo na Fundação Nacional do Índio - FUNAI.

[...]

2.22. Verifica-se na Exposição de Motivos da [Medida Provisória nº 441, de 29 de agosto de 2008](#), convertida na [Lei nº 11.907, de 2009](#), que a norma propõe a criação de novos cargos nas áreas administrativa e técnica com vistas a prover a administração de cargos mais amplos, com atribuições modernizadas em relação aos cargos já existentes no PGPE, e que para atender às necessidades dos órgãos e entidades que tratam da política indigenista brasileira, foram criados três cargos específicos, quais sejam: Indigenista Especializado, de nível superior, Agente em Indigenismo, de nível intermediário; e Auxiliar em Indigenismo, de nível auxiliar. Contudo, **apesar da criação de 3.100 (três mil e cem) novos cargos, nos anos que se seguiram, a Funai somente obteve autorização para prover cerca de um terço desses cargos**, como se segue:

a) Em **2010**, foi publicado o Edital CETRO nº 1/2010, para o provimento de **425** (quatrocentos e vinte e cinco) vagas, distribuídas em **75** (setenta e cinco) para o cargo de Auxiliar em Indigenismo, **150** (cento e cinquenta) para o cargo de Agente em Indigenismo e **200** (duzentas) para o cargo de Indigenista Especializado. Logo após, em 2012, foi autorizado o provimento de 50% de vagas aos candidatos excedentes aprovados no referido edital, totalizando **212** (duzentos e doze) vagas adicionais, distribuídas em **37** (trinta e sete) para o cargo de Auxiliar em Indigenismo, **75** (setenta e cinco) para o cargo de Agente em Indigenismo e **100** (cem) para o cargo de Indigenista Especializado. Assim, o certame possibilitou a admissão de **665** (seiscentos e sessenta e cinco) servidores, dos quais **432** (quatrocentos e trinta e dois) permanecem ativos, representando cerca de **32,1%** do total de efetivos atuais;

b) Em **2016**, foi publicado o Edital ESAF nº 24/2016, para provimento de **220** (duzentos e vinte) vagas, distribuídas em **202** (duzentos e dois) postos de Indigenista Especializado; **5** (cinco) postos de Engenheiro Agrônomo; **4** (quatro) postos de Engenheiro (área Agrimensura), **3** (três) postos de Engenheiro (área Civil) e **6** (seis) postos de Contador. Em 2019, foi autorizado o provimento de 50% de vagas aos candidatos excedentes aprovados nesse concurso, totalizando **111** (cento e onze) cargos adicionais, distribuídos em **110** (cento e dez) postos de Indigenista Especializado, e **1** (um) posto de Engenheiro. Entre **2020** e **2021**, foi reconvocato o provimento de **34** (trinta e quatro) vagas de candidatos excedentes aprovados do mesmo certame, devido a questões judiciais, sendo **33** (trinta e três) cargos de Indigenista Especializado e **1** (um) cargo de Engenheiro (área civil). Assim, o certame regido pelo Edital ESAF nº 24/2016 possibilitou a admissão de **285** (duzentos e oitenta e cinco) servidores, dos quais **226** (duzentos e vinte e seis) permanecem ativos até o presente, representando **16,8%** do total.

2.23. O histórico apresentado demonstra que, **no período de 1988 a 2022, a Funai teve o seu quadro de pessoal reduzido em 3.073 (três mil e setenta e três) servidores**. Em três concursos públicos realizados (2004, 2010 e 2016) a Funai obteve o provimento de **1.041 (mil e quarenta e um) postos entre 2004 e 2021, dos quais permanecem ativos somente 708 (setecentos e oito) servidores, ou seja, menos de 70% do total**. Assim, os concursos públicos realizados não solucionaram o problema do enfraquecimento da força de trabalho, que segue em franco declínio, e o número de cargos ativos permanentes providos permanece muito aquém do necessário para a execução eficaz da política indigenista estatal.

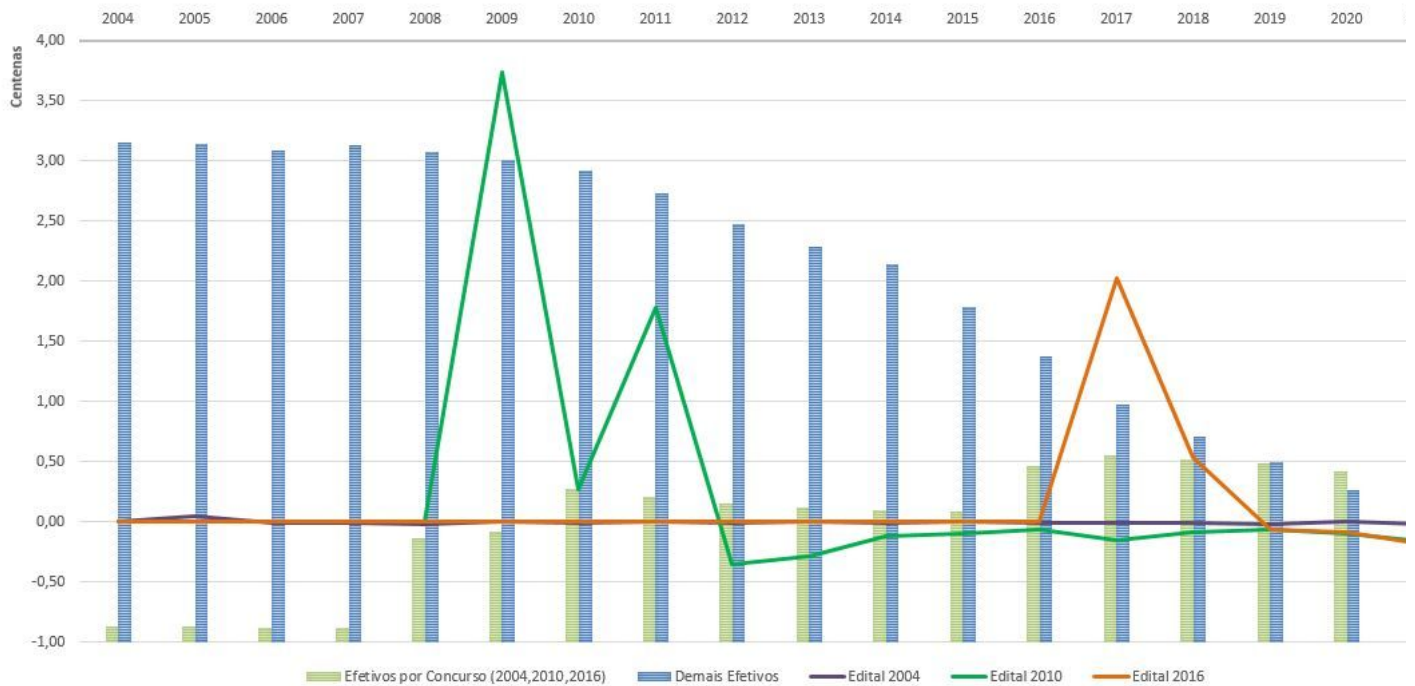
2.24. O quadro abaixo permite melhor visualização do número de ingressos e egressos, por cargo, considerando os concursos públicos já realizados pela entidade:

Ano	Edital 2004			Edital 2010			Edital 2016			Nº total de efetivos por Concurso (2004, 2010, 2016) por ano	Nº total de demais efetivos por ano	Nº total de efetivos por Concurso/Nº total de demais efetivos por ano (%)
	Ingresso	Egressos	Aposentados	Ingresso	Egressos	Aposentados	Ingresso	Egressos	Aposentados			
2004	62	-3	0	0	0	0	0	0	0	59	2089	2,75%
2005	12	-12	0	0	0	0	0	0	0	59	2085	2,75%
2006	17	-12	0	0	0	0	0	0	0	64	2078	2,99%
2007	0	-1	0	0	0	0	0	0	0	63	2071	2,95%
2008	0	-1	0	0	0	0	0	0	0	62	2043	2,95%
2009	0	-2	0	0	0	0	0	0	0	60	2063	2,83%
2010	0	0	0	381	-7	0	0	0	0	434	2036	17,57%
2011	0	-1	0	56	-29	0	0	0	0	460	2002	18,68%
2012	0	0	0	227	-49	0	0	0	0	638	1959	24,57%
2013	0	0	-1	0	-35	0	0	0	0	602	1864	24,41%
2014	0	0	0	0	-28	0	0	0	0	574	1740	24,81%
2015	0	-1	0	0	-11	-1	0	0	0	561	1645	25,43%
2016	0	0	0	0	-9	-1	0	0	0	551	1573	25,94%
2017	0	0	-1	0	-6	0	0	0	0	544	1391	28,11%
2018	0	0	-1	0	-14	-1	213	-10	0	731	1187	38,11%
2019	0	0	-1	0	-7	-1	65	-11	0	776	989	43,97%
2020	0	-2	0	1	-4	-3	0	-6	0	762	854	47,15%
2021	0	0	0	0	-10	0	7	-15	0	744	748	49,87%
2022	0	-1	-1	0	-15	-1	0	-18	0	708	635	52,72%

Quadro 2 - Quantitativo de servidores ingressos e egressos divididos por Concurso. Dados de 02/01/2023, extraídos do Siape.

2.25. No gráfico abaixo, pode-se visualizar melhor estes dados:

## HISTÓRICO DE EFETIVOS POR CONCURSO (2004,2010,2016)



Quadro 3 - Histórico de servidores ingressos e egressos devidos por Concurso. Dados de 02/01/2023, extraídos do Siape.

2.26. Apresenta-se ainda o quadro 4 abaixo, no qual se verifica que a "exoneração a pedido" e a "posse em outro cargo incompatível" respondem pela maioria dos casos de evasão, totalizando **87%** destes, o que evidencia a dificuldade da Funai em reter pessoal, com alta taxa de evasão dos servidores, em especial, os recém-ingressados:

CONCURSO	NÍVEL CARGO	APOSENTADORIA	DEMISSÃO	EXONERAÇÃO A PEDIDO	FALECIMENTO	NÃO APROVAÇÃO NO ESTÁGIO PROBATÓRIO	POSSE OUTRO CARGO INACUMULÁVEL	PROGRAMA DE DESLIGAMENTO VOLUNTARIO-PDV	RED
2004	NS	5		15	3	1	16		
2010	NA	2	4	23	1		19		
2010	NI	2	6	31	6		55		
2010	NS	4	1	45	2	1	28	1	
2016	NS		2	29		1	28		
<b>TOTAIS</b>		13 (3,92%)	13 (3,92%)	<b>143 (43,07%)</b>	12 (3,61%)	3 (0,90%)	<b>146 (43,98%)</b>	1 (0,3%)	

Quadro 4 - Evasão por motivo de exclusão. Dados de 02/01/2023, extraídos do Siape.

2.27. O enfraquecimento crônico da força de trabalho da Funai foi tratado na auditoria realizada com vistas à produção de diagnóstico sistêmico sobre a sua organização e funcionamento e à identificação das áreas e eventos que representam maior risco ao órgão, que resultou na prolação do [ACÓRDÃO 2626/2015 - PLENÁRIO](#), do Tribunal de Contas da União-TCU. O tribunal identificou, entre os riscos mais sensíveis da entidade, o **enfraquecimento crônico da força de trabalho**, associado, entre outros fatores: à quantidade insuficiente de servidores; à baixa regularidade de admissão de pessoal; à dificuldade de fixação de servidores, especialmente em lugares remotos; à **baixa remuneração**; à **inexistência de incentivos para compensar situações de trabalho adversas**; à **inexistência de incentivos aos servidores para buscar uma qualificação específica na área indígena**; e à **alta taxa de evasão dos servidores, especialmente os recém ingressados**. A situação do quadro de pessoal da Funai indicavam, segundo o TCU, que estava em curso um processo de **enfraquecimento institucional**:

[...]

114. O quadro demonstra que, atualmente, 1.465 (64%) do total de servidores da Funai encontram-se com idade superior a cinquenta anos e 473 (20,66%) estão recebendo o abono de permanência, ou seja, é um grupo que deverá se aposentar em breve. Apenas 8,3% dos servidores possuem idade igual ou inferior a trinta anos.

115. Os dados revelam os efeitos da baixa frequência de realização de concursos públicos num período de trinta anos, especialmente durante a década de noventa até 2004. O envelhecimento do quadro implica redução significativa da capacidade operacional da Funai, indicando o **curso de um processo de enfraquecimento institucional**. (grifamos)

116. A carência quantitativa e qualitativa de pessoal é um problema crônico na Fundação e, há muito, vem sendo encarado internamente como a principal fraqueza da instituição. Cumpre destacar que a própria Funai já reconhecia em 2004 que 'o problema principal da Fundação consiste na ausência de reposição de mão-de-obra para assistir os povos indígenas' (trecho do relatório de auditoria operacional TC 011.202/2002, que tratou de avaliar o desempenho da entidade na implementação do Programa de Etnodesenvolvimento).

117. O envelhecimento do quadro sem reposição tempestiva, resulta, além de perda da capacidade operacional, uma perda de conhecimento técnico que se agrava pela já mencionada ausência de política interna de qualificação e atualização dos servidores. **Mencionou-se como fator que compromete a atratividade e a retenção de pessoal a inexistência de um plano de carreira específico, com progressão funcional associada à qualificação dos servidores**. (grifamos)

118. Verifica-se, também, uma dificuldade de selecionar pessoas com perfil para lidar com as atividades e as especificidades da política indigenista por meio do modelo corrente de concursos públicos. As situações e condições para desempenho de certas atividades demandam um regime de trabalho mais flexível e, por vezes, muito diverso da expectativa dos candidatos às vagas.

119. A escassez de capital humano compromete o funcionamento de uma organização sob inúmeros aspectos. **Sem pessoal qualificado em quantidade suficiente, não é possível desempenhar e conduzir bem qualquer processo interno existente, desde o mais básico ao mais complexo. As deficiências da Funai relacionadas à comunicação institucional, planejamento, licenciamento, projetos sociais e etnodesenvolvimento, controles de processo e patrimônio têm entre suas principais causas, diretas ou indiretas, a situação do quadro de pessoal da Fundação**. (grifamos)

[...]

2.28. A falta de reposição da força de trabalho da Funai implica num cenário de limite da capacidade de operação e sobrecarga ao efetivo mínimo que segue atuando e garantindo a prestação dos serviços ofertados pelo órgão.

2.29. Dos **3.100 (três mil e cem)** cargos criados pela [Lei nº 11.907/2009](#), somente **654 (seiscentos e cinquenta e quatro)** cargos estão ocupados, conforme quadro abaixo. Destaca-se que, em decorrência do [Decreto nº 10.185, de 20 de dezembro de 2019](#), foram extintos os cargos vagos e os que vierem a vagar de Auxiliar em Indigenismo, de nível auxiliar.

Cargo	Ocupados	Vagos	Extintos	Taxa de ocupação (%)
-------	----------	-------	----------	----------------------

NI - Agente em Indigenismo	131	1669	0	7,28%
NA - Auxiliar em Indigenismo	74	0	626	10,57%
NS -Indigenista Especializado	449	151	0	—
<b>Totais</b>	<b>654</b>	<b>1820</b>	<b>626</b>	<b>24,17%</b>

Quadro 5 - Ocupação dos cargos efetivos criados pela Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009. Dados de 02/01/2023, extraídos do Sigepe.

Nível	Cargo	Quantidade
NA	AUXILIAR EM INDIGENISMO	74
	DEMAIS CARGOS DE NÍVEL AUXILIAR	110
<b>SUBTOTAL</b>		<b>184</b>
NI	AGENTE EM INDIGENISMO	131
	DEMAIS CARGOS DE NÍVEL INTERMEDIÁRIO	487
<b>SUBTOTAL</b>		<b>618</b>
NS	INDIGENISTA ESPECIALIZADO	449
	DEMAIS CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR	92
<b>SUBTOTAL</b>		<b>541</b>
<b>TOTAL</b>		<b>1343</b>

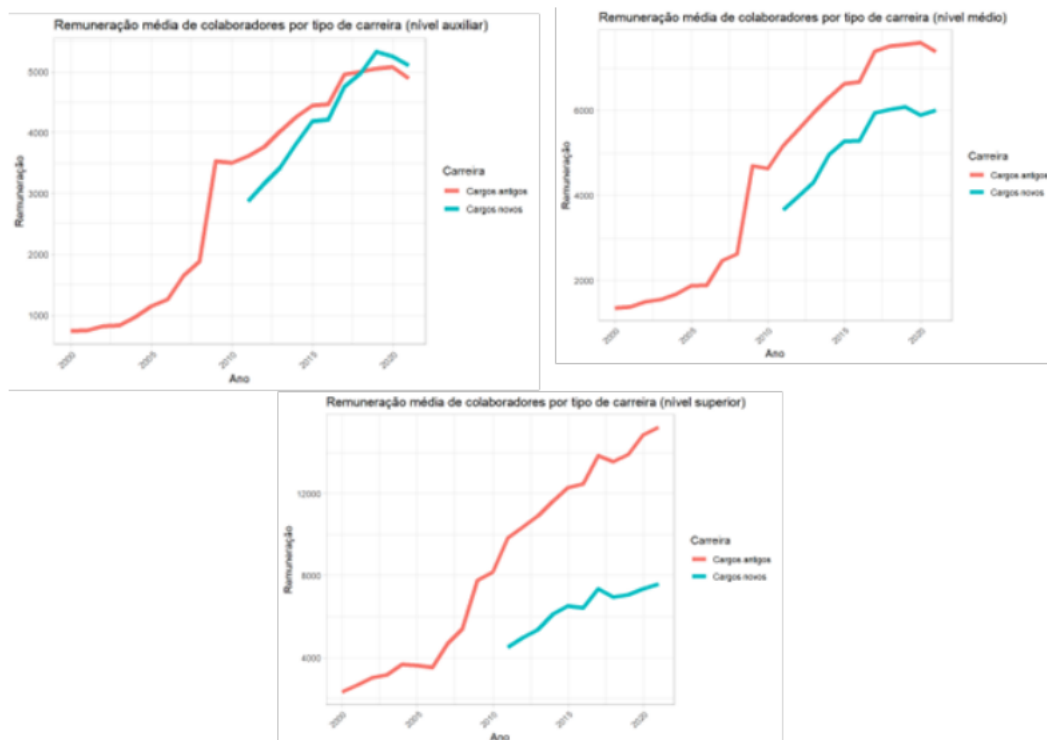
Quadro 6 - Quantitativo de servidores ocupantes de cargos efetivos criados pela Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009 e demais cargos existentes na Funai. Dados de 02/01/2023, extraídos do Sigepe.

2.30. Outros 626 (seiscentos e vinte e seis) postos de outros cargos efetivos existentes na Funai foram extintos pelo Decreto nº 9.262, de 2018, pelo Decreto nº 9.754, de 2019 e pelo Decreto nº 10.185, de 2019. Importa destacar que tal medida se deu sem que fosse proporcionada à Funai a possibilidade de compensação. Ou seja, o órgão que já vivencia uma situação crônica de déficit de pessoal foi atingido por ainda mais limitações a sua capacidade de recomposição da força de trabalho.

2.31. É inegável que o cenário vigente de déficit de servidores, agravado pela fuga de talentos, comprometerá a entrega dos serviços ofertados pelo órgão indigenista, bem como o alcance das metas do Plano Plurianual 2020-2023 e, permanecendo este cenário, nos planos subsequentes.

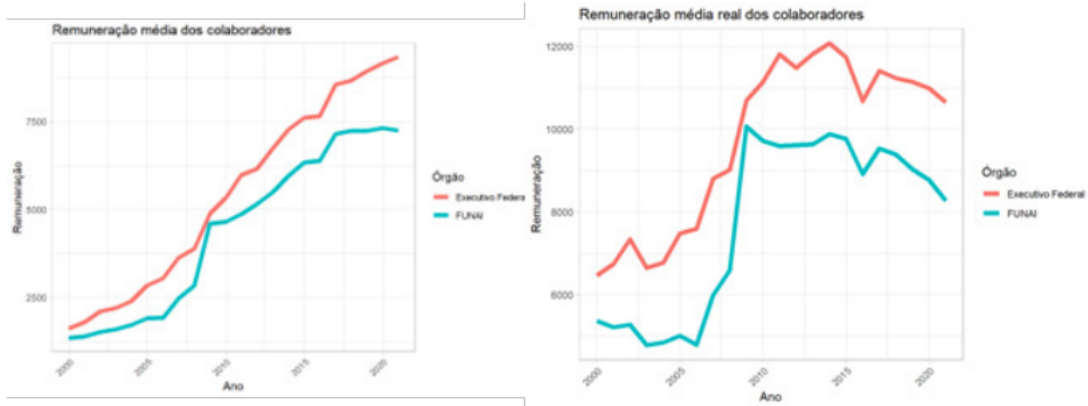
2.32. Ressalta-se que a nova estrutura ministerial estabelecida pela Medida Provisória nº 1.154, de 1º de janeiro de 2023, com a criação do Ministério dos Povos Indígenas, trouxe a política indigenista para o primeiro escalão do federal, vislumbrando-se a maior relevância que o tema ganhou na agenda governamental. Entretanto, a política pública indigenista somente será efetiva com o fortalecimento da capacidade institucional do seu principal órgão executor, a Funai, por meio da disponibilização de orçamento adequado, da superação do atual déficit de força de trabalho e da estruturação da carreira indigenista, com vistas ao recrutamento e à retenção de profissionais qualificados, estímulo à qualificação da força de trabalho e ao desenvolvimento profissional e valorização dos seus servidores, corrigindo a disparidade remuneratória existente no comparativo entre cargos do quadro de pessoal da Funai e os cargos análogos de outros órgãos e entidades da administração pública federal.

2.33. Nesse ponto, importa citar o Levantamento de Dados e Informações Sobre Pessoal, Estrutura Organizacional e Orçamento da Fundação Nacional do Índio, realizado pela Escola Nacional de Administração Pública-ENAP, em outubro/2022, que analisou, entre outros aspectos, a remuneração dos servidores que compõem o quadro de pessoal da Funai. Comparando com o cenário geral do Poder Executivo Federal, observou que "a distribuição da remuneração da FUNAI nunca supera o valor geral do Executivo Federal". Embora a ENAP (2022) aponte que se trata de valores médios, fortemente influenciados por valores extremos como carreiras típicas de estado, a situação similar ocorre ao comparar a remuneração da Funai com "órgãos de natureza similar à FUNAI", a exemplo da Agência Nacional de Águas e Saneamento Básico (ANA), Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (IBAMA) e Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA):



Quadro 7 - Remuneração média de colaboradores por nível e cargos. Levantamento de Dados e Informações Sobre Pessoal, Estrutura Organizacional e Orçamento da Fundação Nacional do Índio ENAP, 2022.

2.34. Além disso, a ENAP (2022) comparou as remunerações médias entre os órgãos do Ministério da Justiça e Segurança Pública (MJSP), ao qual a Funai estará vinculada até 23 de janeiro de 2023, observando que os departamentos policiais demonstram predominância salarial em qualquer ponto da série histórica, sem qualquer ocorrência de cruzamento entre as linhas, e que a Funai tem remuneração consistentemente inferior ao MJSP.



Quadro 8 - Remuneração média entre outros cargos da Administração Pública Federal e a Funai. Levantamento de Dados e Informações Sobre Pessoal, Estrutura Organizacional e Orçamento da Fundação Nacional do Índio ENAP, 2022.

2.35. Nesse sentido, a estruturação da carreira indigenista busca corrigir a disparidade remuneratória existente no comparativo entre cargos do quadro de pessoal da Funai e os cargos análogos de outros órgãos e entidades da administração pública federal, sobretudo, no que se refere aos cargos de nível superior.

2.36. Em 2018, a Funai instituiu constituiu Grupo de Trabalho (GT PCI) com o objetivo de realizar estudos para atualização da proposta de Plano de Carreira Indigenista - PCI da Funai conforme a Portaria nº. 416/2018/Pres-Funai, de 23 de março de 2018, publicada no Boletim de Serviço da Funai nº 54, de 02 de abril de 2018. O GT realizou estudo comparativo de tabelas relativas a cargos dos níveis superior, intermediário e auxiliar da Funai e de instituições da administração pública do Poder Executivo Federal, entre as quais: (i) as agências reguladoras (ANA - ANAC - ANCINE - ANEEL - ANSS - ANP - ANATEL - ANTAQ - ANTT); (ii) Departamento Nacional de Produção Mineral (DNPM); (iii) IBAMA, Instituto Chico Mendes-ICMBIO e Ministério do Meio Ambiente; e (iv) INCRA, tendo por base a Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais Cíveis e dos Ex-territórios (4836356).

2.37. O estudo comparativo realizado analisou tanto o vencimento básico inicial quanto as taxas de progressão ao longo da ascensão funcional. Inicialmente, o estudo apontou que a Funai possui o menor vencimento básico entre os órgãos e entidades comparados, em todos os níveis:

Plano	Vencimento Básico						Entre Níveis (Base NS)						Entre Ca		
	NS Inicial	NS Final	NI Inicial	NI Final	NA Inicial	NA Final	NS-AI	NS-SIII	NI-AI/NS-AI	NI-SIII/NS-SIII	NA-AI/NS-AI	NA-SIII/NS-SIII	NS-AI	NS-SIII	N
AGÊNCIAS REGULADORAS	7.503,14	11.243,22	3.643,65	6.459,55	2.218,52	2.320,30	100,00%	100,00%	48,56%	57,45%	29,57%	20,64%	100,00%	100,00%	10
FUNAI	2.220,09	3.773,74	1.749,57	2.145,23	1.291,04	1.293,49	100,00%	100,00%	78,81%	56,85%	58,15%	34,28%	29,59%	33,56%	48
FUNAI (Incluindo GAPIN e GAAPGPE)	3.038,87	4.824,54	2.527,07	3.143,60	2.786,65	2.930,23	100,00%	100,00%	83,16%	65,16%	91,70%	60,74%	75,08%	64,48%	11
INCRA	2.268,16	3.851,57	1.289,70	1.811,15	1.280,92	1.327,46	100,00%	100,00%	56,86%	47,02%	56,47%	34,47%	30,23%	34,26%	35
IBAMA	4.720,84	7.482,30	2.222,94	3.296,04	1.662,74	1.789,23	100,00%	100,00%	47,09%	44,05%	35,22%	23,91%	62,92%	66,55%	61
IBAMA (PEC)	4.047,36	7.482,30	2.222,94	3.296,04	1.134,45	1.789,23	100,00%	100,00%	54,92%	44,05%	28,03%	23,91%	53,94%	66,55%	61

Quadro 7 - Comparativo Planos AGÊNCIAS REGULADORAS (ANA - ANAC - ANCINE - ANEEL - ANSS - ANP - ANATEL - ANTAQ - ANTT (PEC), FUNDAÇÃO NACIONAL DO ÍNDIO - FUNAI, FUNDAÇÃO NACIONAL DO ÍNDIO - FUNAI (Incluindo GAPIN e GAAPGPE), INSTITUTO NACIONAL DE COLONIZAÇÃO E REFORMA AGRÁRIA - INCRA, IBAMA, INSTITUTO CHICO MENDES E MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE (carreira Especialistas), IBAMA, INSTITUTO CHICO MENDES E MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE (pec). Extraídos do Portal do Servidor, última atualização em 25/08/2022.

### COMPARATIVO INTERAGÊNCIAS VENCIMENTO BÁSICO (VB)

TABELAS DE REMUNERAÇÃO DOS SERVIDORES PUBLICOS FEDERAIS CIVIS E DOS EX-TERRITÓRIOS 2018-MPOG (vencimento básico -VB) - INICIAL				PROPORÇÃO ENTRE AS CARREIRAS			PROPORÇÃO ENTRE AGENCIAS E DEMAIS INSTITUIÇÕES			
nº	INSTITUIÇÃO	CLASSE E PADRÃO - Vencimento Básico			NS	NI/NS	NA/NS	NS- AI	NI- AI	NA- AI
		NS- AI	NI- AI	NA- AI						
1	AGENCIAS REGULADORAS	R\$ 7.503,14	R\$ 3.643,65	R\$ 2.218,52	100,00%	48,56%	29,57%	100%	100%	100%
2	DNPM	R\$ 4.039,70	R\$ 2.004,17	R\$ 1.685,77	100,00%	49,61%	41,73%	53,84%	55,00%	75,99%
3	IBAMA/ICMBIO E MMA	R\$ 4.720,84	R\$ 2.222,94	R\$ 1.662,74	100,00%	47,09%	35,22%	62,92%	61,01%	74,95%
4	INCRA	R\$ 2.268,16	R\$ 1.289,70	R\$ 1.280,92	100,00%	56,86%	56,47%	30,23%	35,40%	57,74%
5	FUNAI	R\$ 2.220,09	R\$ 1.749,57	R\$ 1.291,04	100,00%	78,81%	58,15%	29,59%	48,02%	58,19%

OBS:

NS - PEC Agencias Reg.	NI - PEC A Reg.	NA - PEC A Reg
NS - Especialista	NI - Tec. Adm	NA - art. 3
NS - Esp. Meio Ambiente	NI - Esp Ibama	NA - Esp Ibama
NS - PCCRD	NI - PCCRD	NA - PCCRD
NS - PGPE	NI - PGPE	NA - PGPE

Quadro 8 - Comparativo Planos AGÊNCIAS REGULADORAS (ANA - ANAC - ANCINE - ANEEL - ANSS - ANP - ANATEL - ANTAQ - ANTT (PEC), FUNDAÇÃO NACIONAL DO ÍNDIO - FUNAI, FUNDAÇÃO NACIONAL DO ÍNDIO - FUNAI (Incluindo GAPIN e GAAPGPE), INSTITUTO NACIONAL DE COLONIZAÇÃO E REFORMA AGRÁRIA - INCRA, IBAMA, INSTITUTO CHICO MENDES E MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE (carreira Especialistas), IBAMA, INSTITUTO CHICO

MENDES E MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE (pec). DEPARTAMENTO NACIONAL DE PRODUÇÃO MINERAL. Extraídos do Portal do Servidor, última atualização em 25/08/2022.

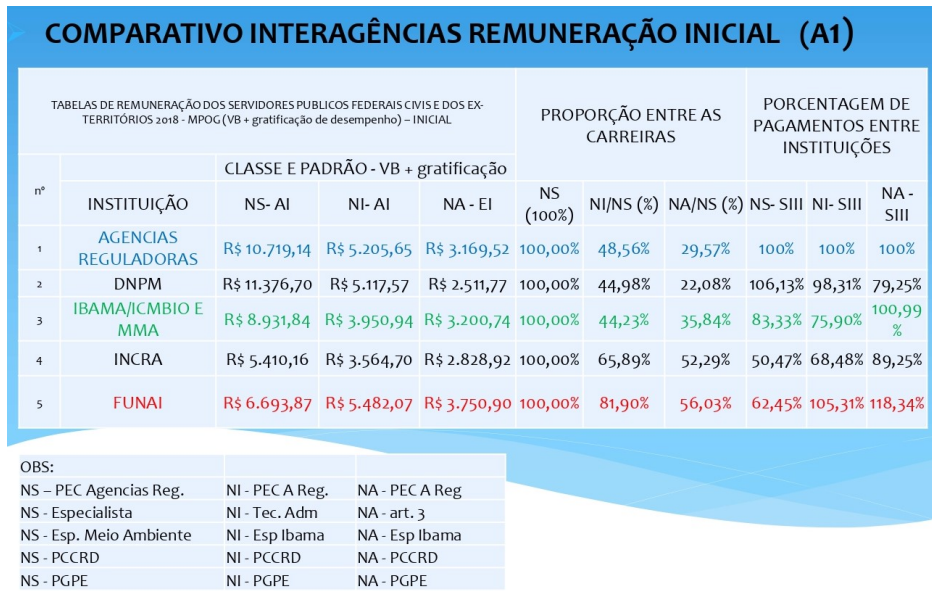
2.38. No caso do **nível superior**, comparando-se a remuneração inicial, que soma as gratificações ao vencimento básico, a remuneração da Funai, de nível superior, é inferior apenas à do INCRA, e representa apenas 62,45% da remuneração das agências reguladoras. Quando se observa a remuneração final, a disparidade é ainda mais acentuada, uma vez que a remuneração da Funai é inferior a todos os demais órgãos e entidades, representando apenas 59,62% das agências reguladoras.

2.39. Quanto ao **nível intermediário**, comparando-se a remuneração inicial, a remuneração da Funai é superior aos demais órgãos e entidades, representando 105,31% da remuneração das agências reguladoras. Contudo, quando se compara com a remuneração final, a remuneração da Funai mantém-se superior apenas à do INCRA e IBAMA/ICMBIO/MMA, tornando-se inferior à do DNPM e agências reguladoras, sendo de apenas 68,87% destas.

2.40. Já em relação ao **nível auxiliar**, observa-se que a remuneração inicial da Funai é superior aos demais órgãos e entidades, representando 118,34% da remuneração das agências reguladoras; e que a situação se mantém comparando-se a remuneração final, quando a remuneração da Funai corresponde a 113,37% das agências reguladoras.

Plano	Nível	VB Inicial	VB Final	GD 100 PTS Inicial	GD 100 PTS Final	GAPIN Inicial	GAPIN Final	GAAPGPE Inicial	GAAPGPE Final	Remuneração Inicial	Remuneração Final	Remuneração Inicial/Remuneração Final (%)
AGÊNCIAS REGULADORAS	NA	2.218,52	2.320,30	951,00	994,00					3.169,52	3.314,30	95,63%
AGÊNCIAS REGULADORAS	NI	3.643,65	6.459,55	1.562,00	2.768,00					5.205,65	9.227,55	56,41%
AGÊNCIAS REGULADORAS	NS	7.503,14	11.243,22	3.216,00	4.819,00					10.719,14	16.062,22	66,74%
FUNAI	NA	1.291,04	1.293,49	1.621,00	1.623,00	838,86	841,09	656,75	795,65	4.407,65	4.553,23	96,80%
FUNAI	NI	1.749,57	2.145,23	2.955,00	3.211,00	777,50	998,37			5.482,07	6.354,60	86,27%
FUNAI	NS	2.220,09	3.773,74	3.655,00	4.694,00	818,78	1.050,80			6.693,87	9.518,54	70,32%
IBAMA	NA	1.662,74	1.789,23	1.538,00	1.663,00					3.200,74	3.452,23	92,72%
IBAMA	NI	2.222,94	3.296,04	1.728,00	2.653,00					3.950,94	5.949,04	66,41%
IBAMA	NS	4.720,84	7.482,30	4.211,00	6.233,00					8.931,84	13.715,30	65,12%
IBAMA (PEC)	NA	1.134,45	1.789,23	929,00	1.663,00					2.063,45	3.452,23	59,77%
IBAMA (PEC)	NI	2.222,94	3.296,04	1.728,00	2.653,00					3.950,94	5.949,04	66,41%
IBAMA (PEC)	NS	4.047,36	7.482,30	3.610,00	6.233,00					7.657,36	13.715,30	55,83%
INCRA	NA	1.280,92	1.327,46	1.548,00	1.576,00					2.828,92	2.903,46	97,43%
INCRA	NI	1.289,70	1.811,15	2.275,00	3.051,00					3.564,70	4.862,15	73,32%
INCRA	NS	2.268,16	3.851,57	3.142,00	7.477,00					5.410,16	11.328,57	47,76%

Quadro 9 - Comparativo Planos AGÊNCIAS REGULADORAS (ANA - ANAC - ANCINE - ANEEL - ANSS - ANP - ANATEL - ANTAQ - ANTT (PEC), FUNDAÇÃO NACIONAL DO ÍNDIO - FUNAI, FUNDAÇÃO NACIONAL DO ÍNDIO - FUNAI (Incluindo GAPIN e GAAPGPE), INSTITUTO NACIONAL DE COLONIZAÇÃO E REFORMA AGRÁRIA - INCRA, IBAMA, INSTITUTO CHICO MENDES E MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE (carreira Especialistas), IBAMA, INSTITUTO CHICO MENDES E MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE (pec). Extraídos do Portal do Servidor, última atualização em 25/08/2022.



Quadro 10 - Comparativo Planos AGÊNCIAS REGULADORAS (ANA - ANAC - ANCINE - ANEEL - ANSS - ANP - ANATEL - ANTAQ - ANTT (PEC), FUNDAÇÃO NACIONAL DO ÍNDIO - FUNAI, FUNDAÇÃO NACIONAL DO ÍNDIO - FUNAI (Incluindo GAPIN e GAAPGPE), INSTITUTO NACIONAL DE COLONIZAÇÃO E REFORMA AGRÁRIA - INCRA, IBAMA, INSTITUTO CHICO MENDES E MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE (carreira Especialistas), IBAMA, INSTITUTO CHICO MENDES E MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE (pec). DEPARTAMENTO NACIONAL DE PRODUÇÃO MINERAL. Extraídos do Portal do Servidor, última atualização em 25/08/2022.

Plano	Nível Inicial			Nível Final			Entre Níveis (Base NS)					Entre Carreiras			
	NA-AI	NI-AI	NS-AI	NA-SIII	NI-SIII	NS-SIII	NS-AI	NS-SIII	NI-AI/NS-AI	NI-SIII/NS-SIII	NA-AI/NS-AI	NA-SIII/NS-SIII	NS-AI	NS-SIII	NI-...
AGÊNCIAS REGULADORAS	3169,52	5205,65	10719,14	3314,3	9227,55	16062,22	100,00%	100,00%	48,56%	57,45%	29,57%	20,63%	100,00%	100,00%	100,0
FUNAI	4407,65	5482,07	6693,87	4553,23	6354,6	9518,54	100,00%	100,00%	81,90%	66,76%	65,85%	47,84%	139,06%	105,31%	62,4
IBAMA	3200,74	3950,94	8931,84	3452,23	5949,04	13715,3	100,00%	100,00%	44,23%	43,38%	35,84%	25,17%	100,99%	75,90%	83,3
IBAMA (PEC)	2063,45	3950,94	7657,36	3452,23	5949,04	13715,3	100,00%	100,00%	51,60%	43,38%	26,95%	25,17%	65,10%	75,90%	71,4



INCRA	2828,92	3564,7	5410,16	2903,46	4862,15	11328,57	100,00%	100,00%	65,89%	42,92%	52,29%	25,63%	89,25%	68,48%	50,4
-------	---------	--------	---------	---------	---------	----------	---------	---------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	------

Quadro 11 - Comparativo Planos AGÊNCIAS REGULADORAS (ANA - ANAC - ANCINE - ANEEL - ANSS - ANP - ANATEL - ANTAQ - ANTT (PEC), FUNDAÇÃO NACIONAL DO ÍNDIO - FUNAI, FUNDAÇÃO NACIONAL DO ÍNDIO - FUNAI (Incluindo GAPIN e GAAPGPE), INSTITUTO NACIONAL DE COLONIZAÇÃO E REFORMA AGRÁRIA - INCRA, IBAMA, INSTITUTO CHICO MENDES E MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE (carreira Especialistas), IBAMA, INSTITUTO CHICO MENDES E MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE (pec). Extraídos do Portal do Servidor; última atualização em 25/08/2022.

### COMPARATIVO INTERAGÊNCIAS REMUNERAÇÃO FINAL (E3)

TABELAS DE REMUNERAÇÃO DOS SERVIDORES PUBLICOS FEDERAIS CIVIS E DOS EX-TERRITÓRIOS 2018 - MPOG (VB + gratificação de desempenho) - FINAL				PROPORÇÃO ENTRE AS CARREIRAS			PORCENTAGEM DE PAGAMENTOS ENTRE INSTITUIÇÕES			
nº	INSTITUIÇÃO	CLASSE E PADRÃO - VB + gratificação			NS (100%)	NI/NS (%)	NA/NS (%)	NS- EIII	NI- EIII	NA- EIII
		NS- EIII	NI- EIII	NA- EIII						
1	AGENCIAS REGULADORAS	R\$ 16.062,22	R\$ 9.227,55	R\$ 3.314,30	100,00%	57,45%	20,63%	100%	100%	100%
2	DNPM	R\$ 15.749,55	R\$ 7.879,57	R\$ 2.628,67	100,00%	50,03%	16,69%	98,05%	85,39%	79,31%
3	IBAMA/ICMBIO E MMA	R\$ 13.715,30	R\$ 5.949,04	R\$ 3.452,23	100,00%	43,38%	25,17%	85,39%	64,47%	104,16%
4	INCRA	R\$ 11.328,57	R\$ 4.862,15	R\$ 2.903,46	100,00%	42,92%	25,63%	70,53%	52,69%	87,60%
5	FUNAI	R\$ 9.518,54	R\$ 6.354,60	R\$ 3.757,58	100,00%	66,76%	39,48%	59,26%	68,87%	113,37%

OBS:

NS - Anvisa	NI - Anvisa	NA - Anvisa
NS - Especialista	NI - Tec. Adm	NA - art. 3
NS - Anal. Meio Ambiente	NI - PCMA Ibama	NA - PCMA Ibama
NS - PCCRD	NI - PCCRD	NA - PCCRD
NS - PGPE	NI - PGPE	NA - PGPE

Quadro 12 - Comparativo Planos AGÊNCIAS REGULADORAS (ANA - ANAC - ANCINE - ANEEL - ANSS - ANP - ANATEL - ANTAQ - ANTT (PEC), FUNDAÇÃO NACIONAL DO ÍNDIO - FUNAI, FUNDAÇÃO NACIONAL DO ÍNDIO - FUNAI (Incluindo GAPIN e GAAPGPE), INSTITUTO NACIONAL DE COLONIZAÇÃO E REFORMA AGRÁRIA - INCRA, IBAMA, INSTITUTO CHICO MENDES E MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE (carreira Especialistas), IBAMA, INSTITUTO CHICO MENDES E MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE (PEC). DEPARTAMENTO NACIONAL DE PRODUÇÃO MINERAL. Extraídos do Portal do Servidor; última atualização em 25/08/2022.

2.41. A estruturação da carreira indigenista a reconhece enquanto carreira de Estado e objetiva a superação do caráter generalista dos cargos estabelecidos por meio do Artigo 81 da [Lei nº 11.907 de 2009](#), o que possibilita o recrutamento e a retenção de profissionais qualificados para atender as atribuições técnicas do órgão em sua complexidade e especificidades. Em linhas gerais, a criação da Carreira Indigenista e do Plano Especial de Cargos da Funai assegurará: (i) a valorização dos servidores, acarretando na retenção de talentos no órgão; (ii) maior atratividade à carreira indigenista, resultando no recrutamento de profissionais mais qualificados; (iii) o estímulo à qualificação da força de trabalho e ao desenvolvimento profissional, implicando em melhorias nos produtos fornecidos pelo órgão indigenista, favorecendo melhorias na performance institucional.

2.42. Em âmbito mais geral, a proposta estrutura a diversidade de cargos hoje existentes na Funai de modo bipartido, mas espelhado, da seguinte forma: (i) a Carreira Indigenista, abarcando os cargos de Indigenista Especializado e de Agente em Indigenismo, criados em 2009 – com a mudança na denominação do cargo de Indigenista Especializado para Especialista em Indigenismo, mas sem alteração em suas atribuições; e (ii) um Plano Especial de Cargos, a contemplar os demais cargos existentes no quadro de pessoal da entidade, os aposentados e os pensionistas. A estrutura de classes e padrões do Plano Especial de Cargos da Funai é idêntica ao da Carreira Indigenista, a qual se associam tabelas de vencimento básico também idênticas, em cada nível (superior, intermediário e auxiliar). Dessa forma, o Plano Especial de Cargos da Funai constitui espelho da Carreira Indigenista.

2.43. Do ponto de vista remuneratório, embasa a proposta o estudo comparativo realizado em 2018, pelo Grupo Técnico (GT) de criação da proposta (4836356). A recomposição dos critérios de remuneração praticados na Funai fundamenta-se em comparação com os adotados nas agências reguladoras, já que possuem a mesma natureza jurídica autárquica que a Funai, tratando-se de pessoas jurídicas de direito público, integrantes da administração indireta, criadas por lei específica para desempenhar funções que, despidas de caráter econômico, sejam próprias e típicas do Estado.

2.44. Desse modo, na proposta apresentada, o vencimento básico dos cargos de nível superior e intermediário é equiparado ao das agências reguladoras, mantendo-se a mesma taxa de progressão, porém, sem alcançar as classes e padrões finais, uma vez que a proposta da Funai reduz o número de classes e padrões para os níveis superior e intermediário. Assim, as atuais quatro classes (A, B, C e Especial) são reduzidas para três (A, B e Especial).

2.45. No caso do nível auxiliar, considerando que a remuneração não apresenta a mesma disparidade que a observada para os demais níveis, em comparação com os outros órgãos e entidades que fizeram parte do estudo, as alterações são menos significativas. Propõe-se a inclusão dos valores correspondentes à Gratificação Específica de Atividades Auxiliares do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GEAAPGPE, estabelecida pela [Lei nº 11.357, de 19/10/2016](#), no vencimento básico; assim, a GEAAPGPE deixa de fazer parte da sua estrutura remuneratória. Ademais, é mantida apenas uma classe (Especial), com três padrões.

2.46. Propõe-se, ainda, a criação de gratificação especial, a Gratificação Específica de Atividades Auxiliares Indigenistas - GEAIN, devida aos ocupantes dos cargos de provimento efetivo de nível auxiliar pertencentes ao Plano Especial de Cargos da Funai, quando em efetivo exercício na Funai e enquanto permanecerem nesta condição, que passa a compor a estrutura remuneratória do cargo.

2.47. Importa destacar que o cargo de Auxiliar em Indigenismo, de que trata o inciso VII do art. 1º da [Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006](#), possui "atribuições voltadas às atividades finalísticas operacionais de nível básico, relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo de seu órgão de lotação, fazendo uso de equipamentos e recursos disponíveis para a consecução dessas atividades". Cabe destacar que o cargo de Auxiliar em Indigenismo, no Edital CETRO nº 1/2010, por meio do qual foram providas todas as vagas atualmente ocupadas, definiu que estas seriam destinadas, exclusivamente, às Frentes de Proteção Etnoambiental para atuação em campo, em terras indígenas e/ou locais onde existam referências de índios isolados. Assim, o cargo está diretamente associado a uma das dimensões de maior sensibilidade da atuação da Funai, que coloca em evidência parte considerável da especificidade de sua missão institucional na administração pública federal, qual seja: a manutenção de Frentes de Proteção Etnoambiental para a execução de políticas relativas a indígenas recém contatados e em isolamento voluntário.

2.48. Os servidores ocupantes do cargo de Auxiliar em Indigenismo passaram a atuar no Sistema de Proteção aos Povos Indígenas Isolados e de Recente Contato (SPIIRC), que consiste na implementação de um conjunto de ações finalísticas e operacionais de campo visando à proteção física e territorial dos povos indígenas isolados e de recente contato, realizadas a partir de unidades operacionais localizadas estrategicamente nas terras indígenas, de forma permanente e ininterrupta, em equipes que se revezam. Importante mencionar que a execução do SPIIRC demanda um conjunto de saberes, práticas e conhecimentos especializados, intrinsecamente vinculados à longa vivência na floresta e na permanência em campo dos servidores e colaboradores da Funai com os povos indígenas, sendo resultado do acúmulo histórico da prática indigenista da Funai, por meio de servidores e colaboradores (incluindo os próprios indígenas), dedicados à proteção física, territorial e cultural dos povos indígenas isolados e de recente contato. Este complexo de conhecimentos especializados configura uma expertise dos indigenistas, que são acionados e operacionalizados na proteção territorial e etnoambiental dos povos e terras indígenas, e está diretamente relacionado aos hábitos, costumes, idiomas, práticas, formas de sobrevivência, formas socioculturais indígenas, bem como ao contexto etno-histórico e à história indígena local.

2.49. Portanto, os servidores que ocupam cargos de nível auxiliar, desempenham, em regra, atividades de campo com alto grau de especificidade e possuem expertise singular, adquirida ao longo da sua atuação com povos indígenas isolados e de recente contato, essencial à execução da missão institucional da Funai. Nesse sentido, a criação da GEAIN é medida necessária para reforçar a relevância dos cargos auxiliares na estrutura desta Fundação, e valorizar os

conhecimentos altamente especializados desses servidores, não obstante não sejam conhecimentos adquiridos por meio de educação formal escolar e universitária.

2.50. Considerando a necessidade de se enfrentarem os problemas da falta de qualificação e da evasão de servidores na Funai, propõe-se a instituição de uma Gratificação de Qualificação – GQ para todos níveis de cargos (superior, intermediário e auxiliar), subdividida em três níveis, conforme critérios estabelecidos.

2.51. Em relação à Gratificação de Desempenho de Atividade Indigenista – GDAIN ([Lei nº 11.907/2009](#), art. 110), esta foi criada no contexto da discussão de carreira específica para a Funai, após ampla negociação com a Presidência da República e o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Desse modo, apesar de os cargos da Funai continuarem a pertencer ao PGPE, os servidores do seu quadro passariam a receber a GDAIN, em vez da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – PGPE, tendo em vista que, de acordo com o § 1º do art. 110, a GDAIN não poderia ser paga cumulativamente com quaisquer outras gratificações de desempenho de atividade ou de produtividade, independentemente da sua denominação ou base de cálculo.

2.52. Destaca-se que, à época, a percepção da GDAIN era bem mais vantajosa para os servidores da Funai, em relação à GDPGPE, considerando os valores do ponto de ambas até julho de 2011. Contudo, a [Medida Provisória nº 568, de 11 de maio de 2012](#), convertida na [Lei nº 12.702, de 7 de agosto de 2012](#), corrigiu o valor do ponto da GDPGPE, com efeitos financeiros a partir de 1º de julho de 2012. O mesmo não ocorreu em relação ao valor do ponto da GDAIN, gerando, a partir de então, distorção comparativa da GDAIN com a GDPGPE, que persiste até a data de hoje, no que se refere ao nível superior, pois, a partir da Classe/Padrão B-II, o valor do ponto da GDPGPE ultrapassa o valor do ponto da GDAIN.

2.53. Nesse sentido, visando corrigir a distorção do valor do ponto da GDAIN, voltando a torná-la mais vantajosa e atrativa para o servidor ocupante de cargo de provimento efetivo de nível superior, propõe-se aumentar o valor do ponto da GDAIN, para o nível superior, equiparando-o aos valores de pontuação da gratificação de desempenho do IBAMA, ICMBIO e MMA, qual seja, a GDAEM - Gratificação de Desempenho de Atividade de Especialista Ambiental ([Lei nº 11.156, de 29 de julho de 2005](#)).

2.54. Por sua vez, a Gratificação de Apoio à Execução da Política Indigenista – GAPIN ([Lei nº 11.907/2009](#), art. 109) não integrará a estrutura remuneratória dos cargos de nível superior e intermediário que comporão a Carreira Indigenista; da mesma forma, a GAPIN deixará de integrar a estrutura remuneratória dos servidores dos demais cargos que venham a compor o Plano Especial de Cargos da Funai, mantendo-se, apenas, para aqueles que optarem por não compor o PEC da Funai.

2.55. Ante o exposto, a criação da Carreira Indigenista e do Plano Especial de Cargos da Funai se justifica por ser medida urgente e fundamental ao fortalecimento da capacidade institucional da Funai e, assim, garantir a execução de sua missão de proteger e promover os direitos dos povos indígenas no Brasil.

### 3. IDENTIFICAÇÃO DOS MACROPROCESSOS, PRODUTOS E SERVIÇOS PRESTADOS PELA FUNAI

3.1. A identificação dos Macroprocessos e dos Processos associados constam da Cadeia de Valor da Funai (4840117), que foi revisada em 2021, em razão da assinatura do Plano de Gestão Estratégica e Transformação Institucional, estabelecido no âmbito do Programa Transforma Gov, instituído pelo [Decreto nº 10.382, de 28 de maio de 2020](#), o qual tem por objetivo avaliar e modernizar a gestão estratégica dos órgãos integrantes da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. A Cadeia de Valor da Funai já está validada pela equipe do Ministério da Economia.

3.2. Além dos Macroprocessos Gerenciais e de Suporte, constantes da Cadeia de Valor, foi identificado um Macroprocesso Finalístico na Fundação, qual seja: **Proteger os Direitos dos Povos Indígenas**. Abaixo os Processos relacionados, bem como sua descrição.

Processo	Descrição do Processo	Unidades responsáveis pela Execução
P: Planejar a proteção dos direitos dos povos indígenas	Consiste em definir as diretrizes para as políticas públicas executadas pela Funai, bem como promover articulação juntos aos demais órgãos/entidades para qualificação de políticas públicas do Estado Brasileiro, visando o fornecimento de serviços culturalmente adequados aos povos indígenas.	Diretoria de Administração e Gestão, Diretoria de Proteção Territorial, Diretoria de Promoção ao Desenvolvimento Sustentável, Museu do Índio
D: Demarcar territórios indígenas	É o meio administrativo para identificar e sinalizar os limites dos territórios indígenas. Para a sua realização faz-se necessário: levantamento e estudos de natureza multidisciplinar acerca da ocupação indígena e não indígena sobre uma parcela do território brasileiro; modelar, desenvolver, implantar e gerir as estruturas das bases de dados geoespaciais, visando apoiar as diversas áreas da Instituição nos processos de planejamento e tomada de decisão, bem como de ações de regularização fundiária e definição de limites, assegurando a posse plena e usufruto exclusivo, e contribuindo com o ordenamento territorial brasileiro.	Diretoria de Proteção Territorial
D: Proteger os territórios indígenas e os povos indígenas isolados	Consiste em promover a proteção e gestão dos territórios indígenas, bem como o resguardo ao direito ao isolamento voluntário. Visa evitar a invasão de terras indígenas para fins de grilagem, extração ilegal de minérios e de madeira, pesca predatória, turismo ilegal, entre outras ações que comprometam o modo de vida tradicional, a integridade física, cultural e territorial dos povos indígenas.	Diretoria de Proteção Territorial
D: Promover iniciativas de sustentabilidade nos territórios indígenas	Trata-se da aplicação sistemática de políticas, recursos e metodologias para a construção de instrumentos de gestão territorial e ambiental juntos aos povos indígenas, bem como subsidiar técnica e financeiramente ações de conservação e recuperação ambiental, produção de bens e serviços, geração de renda, preservação da agrobiodiversidade, além de intervir nos processos de licenciamento ambiental que impactem os povos indígenas. Aplica-se a todos os povos indígenas, especialmente aqueles que habitem terras indígenas, reservas indígenas e demais terras de domínios. Tem a finalidade de promover o uso dos recursos naturais de forma ambientalmente sustentável, socialmente responsável e de forma a permitir a reprodução física e cultural dos povos indígenas.	Diretoria de Promoção ao Desenvolvimento Sustentável
D: Promover os direitos sociais e de cidadania dos povos indígenas	Compreende a coordenação e a articulação para a garantia da participação e controle social indígena, e para o fornecimento de serviços culturalmente adequados aos povos indígenas, relativos a educação, trabalho, alimentação, saneamento básico, documentação civil, previdência, assistência social, convivência familiar e comunitária, meio ambiente e segurança territorial, reconhecidos os direitos à autodeterminação dos povos e pautado pelo enfrentamento a tratamentos discriminatórios.	Diretoria de Promoção ao Desenvolvimento Sustentável
D: Preservar o patrimônio cultural dos povos Indígenas	Consiste em salvaguardar, promover e difundir o patrimônio cultural dos povos indígenas brasileiros por meio de pesquisa e documentação de línguas, culturas e acervos, com fim de divulgar uma imagem atualizada e sem preconceitos, ampliando o reconhecimento da importância da diversidade cultural dos povos indígenas para a formação da identidade nacional.	Museu do Índio
D: Gerenciar o patrimônio indígena	Consiste em gerir os bens e a renda do patrimônio indígena no sentido de sua conservação, ampliação e valorização, em conjunto com as comunidades indígenas titulares dos recursos.	Diretoria de Administração e Gestão, Diretoria de Proteção Territorial, Diretoria de Promoção ao Desenvolvimento Sustentável, Museu do Índio.
C: Monitorar a proteção dos direitos dos povos indígenas	Consiste averiguar se políticas públicas executadas pela Funai, bem como as executadas pelos demais órgãos/entidades do Estado Brasileiro estão em consonância com o que foi planejado, ou seja, se o povos indígenas estão acessando serviços culturalmente adequados.	Diretoria de Administração e Gestão, Diretoria de Proteção Territorial, Diretoria de Promoção ao Desenvolvimento Sustentável, Museu do Índio.

*Quadro 13 - Detalhamento do Macroprocesso "Proteger os Direitos dos Povos Indígenas".*

#### 4. RESULTADOS A SEREM ALCANÇADOS COM O FORTALECIMENTO INSTITUCIONAL

4.1. Mesmo com o atual déficit da força de trabalho, a Funai permanece com a responsabilidade de atendimento a uma complexa carteira de políticas públicas específicas para os povos indígenas brasileiros, com repercussão e impacto nacional e internacional, conforme resumo abaixo.

Política Pública	Objetivo Geral
Gestão Documental	Ampliar o acesso à informação produzida pela atuação indigenista do Estado brasileiro
Etnodesenvolvimento	Promover segurança alimentar e nutricional e geração de renda junto aos povos indígenas, respeitadas suas formas próprias de tomada de decisão, de organização para o trabalho, e as tecnologias e conhecimentos tradicionais associados à produção sustentável.
Regularização Fundiária de Terras Indígenas	Diminuir o passivo judicial da FUNAI; e Aperfeiçoamento dos Processos Administrativos internos da FUNAI relacionados a regularização fundiária, visando maior celeridade e melhor técnica.
Preservação de Bens Culturais	Salvaguardar o patrimônio cultural indígena com vistas à sua promoção, revitalização e valorização, ampliando o reconhecimento da importância histórica, cultural, social, econômica e ambiental da diversidade cultural dos povos indígenas para a formação da identidade nacional e o desenvolvimento do país.
Gestão Sustentável dos Recursos Naturais	Fortalecer as práticas tradicionais de manejo e o uso sustentável, conservação e recuperação dos recursos naturais nos territórios indígenas a partir do planejamento em gestão territorial e ambiental e da participação qualificada de indígenas e servidores em colegiados e outras instâncias de governança ambiental.
Infraestrutura Comunitária	Atuar junto aos órgãos municipais, estaduais e federais para a implementação de políticas públicas de infraestrutura adequadas às especificidades dos povos indígenas.
Licenciamento Ambiental	Minimizar, mitigar e compensar os impactos socioambientais de empreendimentos assegurando os direitos indígenas com a adequada participação dos povos afetados em todas as etapas do processo de licenciamento ambiental, incluindo a etapa de planejamento de empreendimentos, em todas as esferas.
Promoção da Cidadania	Fortalecer as organizações sociais, as identidades étnicas, o protagonismo e a autoestima dos povos indígenas, com ênfase às questões de gênero e intergeracionais.
Promoção dos Direitos Sociais	Promover o acesso diferenciado aos direitos sociais e de cidadania aos povos indígenas, através de uma assistência social adequada; do constante monitoramento e acompanhamento da saúde indígena, da facilitação do acesso aos benefícios sociais, previdenciários e a documentação civil previstos em lei.
Proteção Territorial	Garantir a posse dos territórios pelas populações indígenas, bem como o usufruto exclusivo dos seus recursos naturais.
Proteção e Promoção dos Direitos dos Povos Isolados e de Recente Contato	O objetivo geral da política pública para povos indígenas isolados e de contato recente é de promover e proteger os direitos destes povos, por meio da implementação de iniciativas que considerem sua situação de extrema vulnerabilidade física e cultural e o respeito aos seus modos de vida tradicional, sua organização social, costumes, línguas, crenças e tradições, e os direitos originários sobre as terras que tradicionalmente ocupam.

Quadro 14 - Detalhamento das políticas públicas da Funai.

4.2. Cumpre enfatizar que tais políticas públicas são de grande impacto ao desenvolvimento sustentável brasileiro, uma vez que as ações com os povos indígenas abrangem, além dos aspectos socioculturais, aqueles relativos ao meio ambiente, fauna, flora, terras e recursos minerais, considerando o fato de que as terras indígenas são às áreas no território brasileiro que possuem a maior biodiversidade. E quando estes aspectos somam-se ao fato de que o histórico de colonização e consolidação do território brasileiro forçaram os sobreviventes dos povos indígenas a se abrigarem longe dos grandes eixos de penetração para o interior do continente, não fortuita é a presença expressiva de terras indígenas em região de fronteira ou nos interflúvios das grandes bacias hidrográficas. Assim sendo, a presença indígena e suas formas de territorialidade foram e são decisivas para a consolidação das fronteiras nacionais.

4.3. Com relação ao monitoramento da carteira de políticas públicas, por se tratar de um sistema ainda em construção, e com início de implementação recente, começou a funcionar em agosto de 2020, observa-se ainda algumas lacunas significativas de informação, notadamente quanto à informação sobre ações executadas em campo, por meio do instrumento de coleta, o Relatório de Atividade Executada – RAE. Como o formulário ainda não foi padronizado por todas as 11 políticas de responsabilidade da FUNAI ou, mesmo que padronizado e disponibilizado às unidades descentralizadas, ainda não entrou na rotina de tarefas de todas as Coordenações Regionais e Coordenações de Frentes de Proteção Etnoambiental. Outrossim, cumpre ressaltar que o monitoramento das ações de área meio estão ainda no início, de modo que não há dados compilado, com relação às finalísticas, abaixo resumo dos resultados do período:

4.3.1. **Política de Gestão Sustentável dos Recursos Naturais, coordenada pela Coordenação-Geral de Gestão Ambiental - CGGAM/DPDS:** A meta até o terceiro trimestre de 2021 era "Recuperar 150 hectares de áreas degradadas em Terras Indígenas até 2023, em diálogo com instrumentos de gestão ambiental e territorial e em articulação com políticas ambientais". O resultado alcançado foi de apenas 1,25 hectares, bem abaixo do planejado.

4.3.2. **Política de Acompanhamento do Licenciamento Ambiental, coordenada pela Coordenação-Geral de Licenciamento Ambiental - CGLIC/DPDS:** A meta de "realizar 100 manifestações conclusivas em processos de licenciamento ambiental por ano até 2023" vem sendo cumprida, com o alcance de 192 manifestações em 2020 e 196 em 2021.

4.3.3. **Política de Infraestrutura Comunitária, coordenada pela Coordenação de Infraestrutura Comunitária - COIC/CGPDS/DPDS:** A meta de "realizar 30 projetos de infraestrutura comunitária específicos, em articulação com unidades descentralizadas e instituições parceiras, sendo: Até 2020: 9 Até 2021: 16 Até 2022: 23 Até 2023: 30" não vem sendo alcançada. Em 2020, foram apenas 8 projetos e em 2021 esse número chegou a 14.

4.3.4. **Política de Proteção e Promoção dos Direitos Sociais, coordenada pela Coordenação-Geral de Promoção dos Direitos Sociais - CGPDS/DPDS:** A meta de "atender 50.000 indígenas, nos temas afetos ao acesso à política de promoção dos direitos sociais durante o período de vigência do PPA 20-23, sendo: Até 2020: 12.000 Até 2021: 25.000 Até 2022: 37.000 Até 2023: 50.000" não vem sendo alcançada. Em 2020, foram apenas 5.000 indígenas e em 2021 esse número chegou a 20.000.

4.3.5. **Política de Promoção da Cidadania, coordenada pela Coordenação-Geral de Promoção da Cidadania - CGPC/DPDS:** A meta até o terceiro trimestre de 2021 era "alcançar 10 % da população indígena nacional ao ano com projetos voltados à: a) educação escolar indígena; b) valorização e revitalização de línguas das línguas; c) à participação social; d) à valorização da infância em contexto de convivência comunitária; e) à valorização das mulheres nos espaços institucionais de representação e decisão política. O resultado alcançado foi de apenas 3,2% em 2020 e 1,9% em 2021.

4.3.6. No final de 2021, a CGPC alterou a meta para "apoiar 30 ações e projetos de promoção à cidadania ao ano, de 2020 a 2023, relacionados à: a) educação escolar indígena; b) ensino Médio Técnico específico; c) valorização e revitalização de línguas; d) participação social; e) valorização da infância em contexto de convivência comunitária; f) promoção e valorização do protagonismo das mulheres nos espaços institucionais de representação e decisão política; e g) qualificação de políticas públicas voltadas aos povos indígenas", que será monitorada daqui por diante.

4.3.7. **Política de Proteção e Promoção dos Direitos dos Povos Indígenas Isolados e de Recente Contato, coordenada pela Coordenação-Geral de Proteção e Promoção dos Direitos dos Povos Indígenas Isolados e de Recente Contato - CGIIRC/DPT:** A meta de "implementar 07 ações de proteção e promoção ao direito do PIIRC/ano" vem sendo cumprida, com o alcance de 8 ações em 2020 e 7 ações em 2021.

4.3.8. **Política de Identificação, Demarcação e Regularização Fundiária, coordenada pela Diretoria de Proteção Territorial - DPT:** A meta de "Realizar 10 projetos de georreferenciamento de terras indígenas até 2023" não vem sendo alcançada. Em 2020, foram apenas 2 projetos realizados e em 2021, nenhum.

4.3.9. No final de 2021, a DPT alterou a meta para "Realizar anualmente 200 produções técnicas/projetos/ações de geoprocessamento/georreferenciamento/cartografia", "indenizar benfeitorias edificadas em 20 (vinte) ocupações não indígenas" e "produzir anualmente 50 informações técnicas relacionadas às atribuições da CGID, que será monitorada daqui por diante.

4.3.10. **Política de Preservação de Bens Culturais e Documentação de Línguas, Culturas e Acervos, coordenada pelo Museu do Índio - MI:** A meta de "Preservar 20.000 bens culturais ao ano, com previsão de incremento médio anual de 33% de bens culturais preservados até 2023" vem sendo cumprida, com o alcance de 52.043 bens preservados em 2020 e 30.420 bens preservados em 2021.

4.3.11. No final de 2021, o MI alterou a meta para "Preservar 130.000 bens culturais até 2023", que será monitorada daqui por diante.

4.4. Por sua vez, o Planejamento Estratégico da Funai para o período 2020-2023, aprovado por meio da [Portaria nº 1025/PRES, de 08 de setembro de 2020](#) e revisado via [Resolução nº 02, em 17 de dezembro de 2021](#), tem como atributos de valor para a sociedade: promover a gestão territorial e ambiental de terras indígenas; Promover os direitos sociais e de cidadania dos povos indígenas; Proteger e promover os direitos dos povos indígenas isolados e de recente contato; Promover a regularização fundiária de terras indígenas; Preservar os bens culturais, documentação de línguas, culturas e acervos dos povos indígenas.

4.5. Os objetivos estratégicos na dimensão sociedade e governo (PPA 2020-2023), no planejamento estratégico da Funai, estão alinhados com a missão e a visão da Funai, bem como com as expectativas do público-alvo e demais resultados esperados pela sociedade que visam promover e proteger os direitos sociais e culturais e o direito à cidadania dos povos indígenas, asseguradas suas especificidades nas políticas públicas; promover a gestão territorial e ambiental das terras indígenas; garantir aos povos indígenas a posse plena sobre suas terras, por meio de ações de proteção dos povos indígenas isolados, demarcação, regularização fundiária e proteção territorial e preservar e promover o patrimônio cultural dos povos indígenas por meio de pesquisa, documentação e divulgação de suas línguas, culturas e acervos, prioritariamente daqueles em situação de vulnerabilidade; e, Promover a segurança alimentar e nutricional e a geração de renda dos povos indígenas.

4.6. Porém, para que a missão institucional seja atingida, é necessário que haja técnicos com formação específica para as complexas atividades da área meio e área fim, principalmente para as atividades de campo intrínsecas ao componente indigenista. Apesar de o desenvolvimento tecnológico ter disponibilizado novas ferramentas para a execução e controle das atividades de suporte (logística, financeira, estratégica e de pessoal), ainda não foram capazes de suplantarem a necessidade de contato local entre os servidores e os indígenas - bem como a manutenção da prevenção do contato da população não indígena com os povos isolados.

4.7. A criação da Carreira Indigenista e do Plano Especial de Cargos da Funai se coaduna com o fortalecimento da capacidade institucional para o dar cumprimento à sua missão e seus objetivos estratégicos conforme detalhamento na Planilha Espelho de Programa Finalístico - LOA 2020- 2023 (4738907). Ademais, a proposta resultará em benefícios e garantias aplicáveis aos servidores que fazem parte do quadro de pessoal da Fundação e, ao mesmo tempo, atendem as exigências prolatadas no artigo 2º do [Decreto nº 6.944/2009](#), uma vez que encontram arrimo na [Portaria nº 698/PRES, de 21/07/2015](#), a qual institui os macroprocessos da Funai, dentre os quais se destaca o de Gestão e Governança, e no Planejamento Estratégico publicado pela Resolução CGE nº 02. Sendo assim, a proposta vem corroborar com o fortalecimento da instituição e contribuirá para o alcance efetivo dos objetivos inscritos no Plano Plurianual (2020-2023).

#### 5. IMPACTO ORÇAMENTÁRIO-FINANCEIRO

5.1. Os servidores da Funai, a depender do cargo que ocupam, podem perceber dentre quatro gratificações de desempenho distintas, a saber:

- GDAIN** – Gratificação de Desempenho de Atividade Indigenista: fundamenta-se nas Leis [nº 11.357, de 19/10/2016](#), e [nº 11.907, de 02/02/2009](#), regulamentadas pelo [Decreto nº 7.133, de 19/03/2010](#), e suas alterações posteriores, disciplinada pela [Portaria nº 4.040/MJ, de 22/12/2010](#), e suas alterações posteriores, com procedimentos definidos pelas Portarias nº 543/FUNAI, de 13/04/2011, nº 423/FUNAI, de 20/04/2012, nº 1.275/FUNAI, de 22/12/2015, e nº 559/FUNAI/2016;
- GDPGPE** – Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo: fundamenta-se nas Leis [nº 11.357, de 19/10/2006](#), e [nº 12.778, de 28/12/2012](#), regulamentadas pelo [Decreto nº 7.133, de 19/03/2010](#), e suas alterações posteriores, disciplinada pela [Portaria nº 4.040/MJ, de 22/12/2010](#), e suas alterações posteriores, com procedimentos definidos pelas Portarias nº 543/FUNAI, de 13/04/2011, nº 423/FUNAI, de 20/04/2012, nº 1.275/FUNAI, de 22/12/2015, e nº 559/FUNAI/2016;
- GDACE** – Gratificação de Desempenho de Cargos Específicos: fundamenta-se nas Leis [nº 11.357, de 19/10/2006](#), e [nº 12.277, de 30/07/2010](#), regulamentadas pelo [Decreto nº 7.849, de 23/11/2012](#), pelo o [Decreto nº 7.133, de 19/03/2010](#), e disciplinados pela [Portaria MJ nº 4.040, de 22/12/2010](#), e suas alterações posteriores, com procedimentos definidos pelas Portarias nº 1.275/FUNAI, de 22/12/2015, e nº 559/FUNAI, de 29/06/2016, e demais normativos pertinentes; e
- GDM-FUNAI** – Gratificação de Desempenho de Atividades Médicas do Quadro de Pessoal da Funai: foi instituída pela [Lei nº 12.702, de 07 de agosto de 2012](#). Até o presente momento, a GDM-Funai não foi regulamentada, aplicando-se o disposto no art. 39 da referida lei.

5.2. Para inclusão no Plano de Carreira da Funai, foram considerados os custos relacionados somente aos servidores que percebem a GDAIN, considerando a possibilidade que não venha a ser vantajoso aos demais devido as especificidades das gratificações respectivas.

5.3. Além da gratificação de desempenho, os servidores da Funai ainda fazem jus à Gratificação de Apoio à Execução da Política Indigenista - GAPIN, gratificação de atividade instituída pela [Lei nº 11.907, de 2009](#), percebida por todos os servidores em exercício na Funai; bem como, a já citada Gratificação Específica de Atividades Auxiliares do PGPE - GEAAPGPE, estabelecida pela [Lei nº 11.357, de 19/10/2016](#) e percebida por todos os servidores de nível auxiliar, considerando os cargos da Funai estarem atualmente inseridos no Plano Geral de Cargos do Poder Executivo (PGPE).

5.4. Para o custo da proposta, foram desconsiderados os valores da Gratificação de Apoio à Execução da Política Indigenista - GAPIN, tendo em vista que deixará de compor a sua estrutura remuneratória. Todavia, foram incorporados à proposta os custos da Gratificação Específica de Atividades Auxiliares Indigenistas - GEAIN, para os servidores de nível auxiliar, visando substituir a Gratificação Específica de Atividades Auxiliares do PGPE - GEAAPGPE, atrelada ao PGPE.

5.5. Conforme o impacto orçamentário calculado, são previstas as despesas abaixo descritas para os primeiros 3 exercícios, considerando para fins de cálculo os anos de 2024, 2025 e 2026, as quais encontram-se detalhadas no anexo Planilha Impacto Orçamentário (4840466):

SEM GQ	Projeção	Proposta (anual)			Proposta (mensal)		
	Ano	Remuneração	Previdência	Rem. + Prev.	Remuneração	Previdência	Rem. + Prev.
	2024	R\$ 311.236.256,72	R\$ 1.367.651,49	R\$ 312.603.908,20	R\$ 25.402.519,64	R\$ 647.806,04	R\$ 26.050.325,68
	2025	R\$ 312.395.794,53	R\$ 1.352.991,80	R\$ 313.748.786,33	R\$ 25.506.116,65	R\$ 639.615,55	R\$ 26.145.732,19
	2026	R\$ 313.489.539,36	R\$ 1.342.111,79	R\$ 314.831.651,15	R\$ 25.602.679,08	R\$ 633.291,85	R\$ 26.235.970,93

COM GQ	Projeção	Proposta (anual)			Proposta (mensal)		
	Ano	Remuneração	Previdência	Rem. + Prev.	Remuneração	Previdência	Rem. + Prev.
	2024	R\$ 314.028.165,89	R\$ 1.512.571,05	R\$ 315.540.736,93	R\$ 25.635.178,74	R\$ 659.882,67	R\$ 26.295.061,41
	2025	R\$ 315.237.065,81	R\$ 1.496.221,60	R\$ 316.733.287,41	R\$ 25.742.889,26	R\$ 651.551,36	R\$ 26.394.440,62
	2026	R\$ 316.374.625,23	R\$ 1.484.181,64	R\$ 317.858.806,86	R\$ 25.843.102,90	R\$ 645.131,00	R\$ 26.488.233,91

5.6. Em comparação com os valores atuais, segue a seguinte relação:

CONSOLIDADO							

ATUAL	Atual (anual)			Atual (mensal)			Variação % em relação ao custo atual
	Remuneração	Previdência	Rem. + Prev.	Remuneração	Previdência	Rem. + Prev.	
	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	
	270.180.115,30	900.208,39	271.080.323,69	22.162.411,23	427.615,74	22.590.026,97	
SEM GQ	Proposta (anual)			Proposta (mensal)			15,32%
	Remuneração	Previdência	Rem. + Prev.	Remuneração	Previdência	Rem. + Prev.	
	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	
	311.236.256,72	1.367.651,49	312.603.908,20	25.402.519,64	647.806,04	26.050.325,68	
COM GQ	Proposta (anual)			Proposta (mensal)			16,40%
	Remuneração	Previdência	Rem. + Prev.	Remuneração	Previdência	Rem. + Prev.	
	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	
	314.028.165,89	1.512.571,05	315.540.736,93	25.635.178,74	659.882,67	26.295.061,41	

5.7. Nota-se que, devido ao quadro reduzido, ainda mais restrito por se considerar somente os servidores que percebem a GDAIN, os impactos financeiros não serão de grande volume.

5.8. Destaca-se que foram feitas duas planilhas de custo, uma considerando a Gratificação de Qualificação, com variação de 0,1 até 0,3 (considerado para fins estimativa de custos o valor de 0,3) e outra sem a Gratificação de Qualificação, de forma a se verificar seu custo de forma isolada.

5.9. Salienta-se que os vencimentos básicos tiveram seus valores iniciais baseados nos valores pagos pelas agências (ANA - ANAC - ANCINE - ANEEL - ANSS - ANP - ANATEL - ANTAQ - ANTT), bem como, nas taxas de progressão praticadas no plano de carreira comum às mesmas, considerando que as taxas de progressão funcional entre níveis e classes no atual Plano Geral de Cargos do Poder Executivo (PGPE) é irrisório.

5.10. Na remuneração dos servidores que percebem a GDAIN foram inclusos esses novos valores de vencimento básico, e excluída a GAPIN. Para os servidores de nível auxiliar, foi incluída a GEAAIN.

5.11. Ressalta-se que para o nível superior, os valores da GDAIN foram alterados conforme os valores pagos na Gratificação de Desempenho de Atividade de Especialista Ambiental - GDAEM, considerando que o último ajuste concedido pela [Lei nº 13.324, de 29 de julho de 2016](#) aumentou o achatamento do cargo de nível superior da Funai frente aos demais níveis, visto que a GDAIN passou a ter valor inferior a GDGPE, a partir da Classe/Padrão B-II, somente no nível superior.

5.12. Na remuneração dos demais servidores não inclusos no plano não houve alteração, sendo inseridos os valores de GAPIN e da Gratificação de Desempenho correspondentes (GDPGPE, GDACE ou GDM-FUNAI).

5.13. Para a estimativa trienal, foram considerados 80 pontos da Gratificação de Desempenho respectiva para o primeiro ano, e 100 pontos da Gratificação de Desempenho para os dois anos seguintes, conforme dispõe legislação pertinente. Demais rubricas referentes a remuneração (terço de férias, contribuição patronal, contribuição ao FUNPRESP, gratificação natalina) foram detalhadas na Planilha Impacto Orçamentário.

5.14. Observa-se que algumas rubricas previstas no art. 7º, "e" do [Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019](#) não são passíveis de estimativa, considerando seu caráter personalizado tais como auxílio-transporte, auxílio-moradia, indenização de transporte e contribuição a planos de saúde, sendo incluído somente o auxílio alimentação. Todavia, em atenção ao mesmo dispositivo, foi juntada a folha de pagamento referente a dezembro/2022 (4830831) contendo os valores totais de todas as rubricas pagas pela Funai aos seus servidores.

5.15. Para a contribuição patronal ao INSS, foram consideradas as alíquotas conforme dispostas na [Portaria nº 2.963, de 3 de fevereiro de 2020](#), da Previdência Social.

## 6. CONCLUSÃO

6.1. Diante do acima exposto, esta Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas entende que a necessidade de fortalecimento institucional por meio da criação da Carreira Indigenista e do Plano Especial de Cargos da Funai está devidamente justificada e comprovada, dentro dos limites estabelecidos pelo [Decreto nº 9.739, de 2019](#). Ademais, tem-se que a proposta converge com as competências do processo "Gestão Estratégica dos Recursos Humanos", relativo à função "Otimização e Modernização da Gestão do Estado", do Eixo "Capacidade Institucional", do [Referencial Centro de Governo - CdG](#), constituindo um esforço a ser empreendido pelo governo no sentido de elevar as possibilidades de entrega das políticas indigenistas a partir da atração, retenção e valorização daqueles que as coordenam, aprimoram e executam, ou seja, os servidores da Funai.

6.2. Em prosseguimento, sugere-se remessa à Diretoria de Administração e Gestão-DAGES para deliberação, com vistas à Coordenação-Geral de Gestão Estratégica, para análise da proposta quanto ao aspecto formal.

6.3. Após, os autos deverão seguir para Procuradoria Federal Especializada da Funai (PFE-Funai), para parecer jurídico, com sugestão de [solicitação de priorização e urgência](#), considerando a necessidade de encaminhamento ao Ministério dos Povos Indígenas, para posterior envio ao Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, em tempo hábil, **tendo em vista a data limite de 31 de maio de 2023 para a compatibilização com o projeto de lei orçamentária anual para o exercício de 2024.**

6.4. À consideração superior.

Assinatura eletrônica  
**Marcio Arcoverde Moraes**  
Técnico em Assuntos Educacionais

Assinatura eletrônica  
**Wilton Reis Silva Fahning**  
Indigenista Especializado

Assinatura eletrônica  
**Maria Eloisa Batista Farias**  
Coordenadora de Desenvolvimento de Pessoal

Assinatura eletrônica  
**Estella Libardi de Souza**  
Coordenadora de Legislação de Pessoal substituta

**De acordo, aprova a presente Nota Técnica e submeto os autos à deliberação da DAGES, na forma sugerida.**

Assinatura eletrônica  
**Polliana Figueiroa Liebich**  
Coordenadora-Geral de Gestão de Pessoas substituta



Documento assinado eletronicamente por **Polliana Figueiroa Liebich, Coordenador(a)-Geral substituto(a)**, em 17/01/2023, às 11:37, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Estella Libardi de Souza, Coordenador(a) substituto(a)**, em 17/01/2023, às 11:43, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **MARCIO ARCOVERDE MORAES, Técnico(a) em Assuntos Educacionais**, em 17/01/2023, às 11:56, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **MARIA ELOISA BATISTA FARIAS, Coordenador(a)**, em 17/01/2023, às 12:03, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Wilton Reis Silva Fahning, Indigenista Especializado(a)**, em 17/01/2023, às 12:38, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site: [http://sei.funai.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.funai.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **4818834** e o código CRC **CA54F37F**.