

idp

idn

MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

BUROCRATAS EM FOCO: UM ESTUDO DE CASO DAS
ADMINISTRAÇÕES REGIONAIS DO DISTRITO FEDERAL.

ANDRÉA MOREIRA DE CARVALHO

Brasília-DF, 2024

ANDRÉA MOREIRA DE CARVALHO

**BUROCRATAS EM FOCO: UM ESTUDO DE CASO DAS
ADMINISTRAÇÕES REGIONAIS DO DISTRITO FEDERAL.**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós Graduação em Administração Pública, do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre.

Orientador

Professor Doutor Pedro Lucas de Moura Palotti.

Brasília-DF 2024

ANDRÉA MOREIRA DE CARVALHO

**BUROCRATAS EM FOCO: UM ESTUDO DE CASO DAS
ADMINISTRAÇÕES REGIONAIS DO DISTRITO FEDERAL.**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós Graduação em Administração Pública, do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre.

Aprovado em 12 / 06 / 2024

Banca Examinadora

Prof. Dr. Pedro Lucas de Moura Palotti - Orientador

Prof. Dr. Felix Garcia Lopez Junior

Prof. Dr. Daniel Izaías de Carvalho

C331b Carvalho, Andréa Moreira
Burocratas em foco: um estudo de caso das administrações regionais do
Distrito Federal / Andréa Moreira Carvalho. – Brasília: IDP, 2024.

313 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Dissertação) – Instituto Brasileiro de
Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa – IDP, Curso de Mestrado profissional
em Administração Pública, Brasília, 2024.

Orientador: Prof Dr. Pedro Lucas de Moura Palotti.

1. Administração regional. 2. Características de trabalho. 3.
Descentralização. I. Título.

CDD: 350

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Ministro Moreira Alves
Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço a Deus, cuja presença constante em minha vida me proporcionou força, sabedoria e resiliência para superar cada obstáculo e alcançar mais este marco importante em minha trajetória acadêmica.

Agradeço profundamente à minha querida mãe, Fátima, por seu amor incondicional, apoio constante e encorajamento em cada etapa desta jornada. Suas orações e palavras de conforto foram fundamentais para que eu pudesse seguir em frente. Ao meu pai, Edson, cuja torcida e inspiração foram cruciais, minha profunda gratidão.

Aos meus filhos, Breno e Gabriel, por serem minha fonte de motivação e alegria, agradeço pela paciência e compreensão durante toda esta jornada. Vocês são a razão pela qual persisti e me dediquei.

Aos meus estimados irmãos, Diego, Edson e Hugo, que sempre estiveram presentes em minha vida, oferecendo apoio, incentivo e companheirismo, e aos meus colegas de mestrado, pelas discussões e trocas que enriqueceram minha experiência acadêmica, deixo meu sincero agradecimento.

Expresso meu profundo agradecimento ao meu orientador, Professor Doutor Pedro Lucas de Moura Palotti, pela orientação dedicada, pelas críticas construtivas e pela paciência ao longo deste processo. Agradeço também ao Doutor Rafael da Silva Lins, pelo valioso auxílio nas análises estatísticas, minha eterna gratidão pela generosidade e pelo valioso auxílio prestado.

Aos membros da banca, Doutores Felix Garcia Lopez Junior e Daniel Izaias de Carvalho, pelo feedback construtivo que aperfeiçoou esta dissertação, expresso meu sincero reconhecimento.

Por fim, agradeço a todos que, de alguma forma, contribuíram para a realização desta dissertação, permitindo que eu concluir esta etapa tão importante em minha vida acadêmica e profissional.

RESUMO

A presente pesquisa teve como objetivo investigar de que forma se configurou o perfil da força de trabalho nas 35 Administrações Regionais do Distrito Federal - RA durante o período de 2015 a 2022. Para tanto, buscou informações administrativas armazenadas na base de dados do Governo do Distrito Federal - GDF, pelo Sistema Único de Gestão de Recursos Humanos -SIGRH, e foram analisadas as características sociodemográficas dos servidores incluindo sete critérios a seguir: i) quantitativo de servidores, ii) regime jurídico, iii) média do tempo de serviço, iv) formação acadêmica, v) cargo/função ocupada vi) carreira e vii) rotatividade, em cada uma das RAs. Dessa forma este trabalho é um estudo de caso de caráter descritivo e exploratório. Para a análise dos dados, foram utilizados dois softwares principais: R (R Core Team, 2023) e Microsoft Excel. O manuseio dessas ferramentas, juntamente com as análises dos dados foram realizados com a ajuda do Mestre em Estatística pela Universidade de Brasília (UNB), e ex-pesquisador do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicadas - IPEA, Rafael da Silva Lins.

A pesquisa proporcionou uma compreensão mais clara de como funciona a dinâmica de formação do perfil da força de trabalho e indica a necessidade de estudos mais aprofundados para a adoção de critérios mais claros e rigorosos no processo de seleção dos servidores que compõe as RAs.

Palavras chave: Descentralização Municipal, Governo do Distrito Federal, Administração Regional, Força de Trabalho.

ABSTRACT

The present research aimed to investigate how the profile of the workforce was configured in the 35 Regional Administrations of the Federal District - RA during the period from 2015 to 2022. To this end, it sought administrative information stored in the District Government database Federal - GDF, by the Unified Human Resources Management System - SIGRH, for this purpose, the sociodemographic characteristics of the servers were analyzed, including the following seven criteria: i) number of employees, ii) legal regime, iii) average length of service, iv) academic background, v) position/function held vi) career and vii) rotation, in each of the RAs. This work is a descriptive and exploratory case study. For data analysis, two main software were used: R (R Core Team, 2023) and Microsoft Excel. The handling of these tools, together with the data analyzes were carried out with the help of the Master in Statistics from the University of Brasília (UNB), and former researcher at the Institute of Applied Economic Research - IPEA, Rafael da Silva Lins.

The research provides a clearer understanding of how the dynamics of workforce profile formation work and indicates the need for more in-depth studies to adopt clearer and more rigorous criteria in the process of selecting employees who make up the RAs.

Keywords: Municipal Decentralization, Government of the Federal District, Regional Administration, Workforce.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AR	Administração Regional
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CODEPLAN	Companhia de Planejamento do Distrito Federal
DF	Distrito Federal
GDF	Governo do Distrito Federal
IPHAN	Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional
LGPD	Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais
LODF	Lei Orgânica do Distrito Federal
MPDFT	Ministério Público do Distrito Federal e Territórios
PDAD	Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios
RA	Região Administrativa
ROT	Rotatividade
SCIA	Administração Regional do Setor Complementar de Indústria e Abastecimento
SEGOV	Secretaria de Governo
SIA	Administração Regional do Setor de Indústria e Abastecimento
SIGRH	Sistema Único de Gestão de Recursos Humanos
TCDF	Tribunal de Contas do Distrito Federal

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 Mapa das Regiões Administrativas do Distrito Federal	48
Figura 2 Crescimento das RAs em ordem cronológica	49
Figura 3 Plano Piloto: número total de servidores por ano e status (2015-2022)	59
Figura 4 Plano Piloto: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)	59
Figura 5 Plano Piloto: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)	60
Figura 6 Plano Piloto: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)	61
Figura 7 Plano Piloto: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)	62
Figura 8 Gama: número total de servidores por ano e status (2015-2022)	65
Figura 9 Gama: número de servidores Estatutários e sem vínculo por ano (2015-2022)	65
Figura 10 Gama: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)	66
Figura 11 Gama: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)	66
Figura 12 Gama: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)	67
Figura 13 Taguatinga: número total de servidores por ano e status (2015-2022)	70
Figura 14 Taguatinga: número de servidores estatutários e sem vínculo por ano (2015-2022)	

.....	70
Figura 15	
Taguatinga: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)	
.....	71
Figura 16	
Taguatinga: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)	
.....	72
Figura 17	
Taguatinga: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)	
.....	72
Figura 18	
Brazlândia: número total de servidores por ano e status (2015-2022)	
.....	75
Figura 19	
Brazlândia: número de servidores por regime jurídico por ano (2015-2022)	
.....	75
Figura 20	
Brazlândia: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)	
.....	76
Figura 21	
Brazlândia: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)	
.....	77
Figura 22	
Brasilândia: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)	
.....	78
Figura 23	
Sobradinho: número total de servidores por ano e status (2015-2022)	
.....	81
Figura 24	
Sobradinho: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)	
.....	81
Figura 25	
Sobradinho: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)	
.....	82
Figura 26	
Sobradinho: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)	
.....	82
Figura 27	
Sobradinho: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)	
.....	83
Figura 28	
Planaltina: número total de servidores por ano e status (2015-2022)	
.....	86
Figura 29	
Planaltina: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)	
.....	86

Figura 30 Planaltina: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)	87
Figura 31 Planaltina: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)	87
Figura 32 Planaltina: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)	88
Figura 33 Paranoá: número total de servidores por ano e status (2015-2022)	90
Figura 34 Paranoá: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)	91
Figura 35 Paranoá: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)	92
Figura 36 Paranoá: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)	92
Figura 37 Paranoá: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)	93
Figura 38 Núcleo Bandeirante: número total de servidores por ano e status (2015-2022)	96
Figura 39 Núcleo Bandeirante: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)	97
Figura 40 Núcleo Bandeirante: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)	97
Figura 41 Núcleo Bandeirante: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)	98
Figura 42 Núcleo Bandeirante: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)	98
Figura 43 Ceilândia: número total de servidores por ano e status (2015-2022)	101
Figura 44 Ceilândia: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)	101

Figura 45 Ceilândia: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)	102
Figura 46 Ceilândia: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)	103
Figura 47 Ceilândia: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)	103
Figura 48 Guará: número total de servidores por ano e status (2015-2022)	106
Figura 49 Guará: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)	106
Figura 50 Guará: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)	107
Figura 51 Guará: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)	107
Figura 52 Guará: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)	108
Figura 53 Cruzeiro: número total de servidores por ano e status (2015-2022)	110
Figura 54 Cruzeiro: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)	111
Figura 55 Cruzeiro: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)	112
Figura 56 Cruzeiro: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)	113
Figura 57 Cruzeiro: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)	113
Figura 58 Samambaia: número total de servidores por ano e status (2015-2022)	115
Figura 59 Samambaia: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)	116
Figura 60	

Samambaia: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)	117
Figura 61	
Samambaia: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)	118
Figura 62	
Samambaia: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)	119
Figura 63	
Santa Maria: número total de servidores por ano e status (2015-2022)	122
Figura 64	
Santa Maria: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)	122
Figura 65	
Santa Maria: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)	123
Figura 66	
Santa Maria: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)	124
Figura 67	
Santa Maria: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)	124
Figura 68	
São Sebastião: número total de servidores por ano e status (2015-2022)	127
Figura 69	
São Sebastião: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)	128
Figura 70	
São Sebastião: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)	128
Figura 71	
São Sebastião: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)	129
Figura 72	
São Sebastião: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)	130
Figura 73	
Recanto das Emas: número total de servidores por ano e status (2015-2022)	133
Figura 74	
Recanto das Emas: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)	133

Figura 75

Recanto das Emas: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)

.....134

Figura 76

Recanto das Emas: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)

.....135

Figura 77

Recanto das Emas: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)

.....135

Figura 78

Lago Sul: número total de servidores por ano e status (2015-2022)

.....138

Figura 79

Lago Sul: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)

.....139

Figura 80

Lago Sul: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)

.....140

Figura 81

Lago Sul: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)

.....141

Figura 82

Lago Sul: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)

.....141

Figura 83

Riacho Fundo: número total de servidores por ano e status (2015-2022)

.....144

Figura 84

Riacho Fundo: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)

.....144

Figura 85

Riacho Fundo: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)

.....145

Figura 86

Riacho Fundo: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)

.....146

Figura 87

Riacho Fundo: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)

.....146

Figura 88

Lago Norte: número total de servidores por ano e status (2015-2022)

.....149

Figura 89

Lago Norte: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)

.....149

Figura 90

Lago Norte: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)

.....150

Figura 91

Lago Norte: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)

.....151

Figura 92

Lago Norte: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)

.....151

Figura 93

Candangolândia: número total de servidores por ano e status (2015-2022)

.....154

Figura 94

Candangolândia: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)

.....155

Figura 95

Candangolândia: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)

.....155

Figura 96

Candangolândia: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)

.....156

Figura 97

Candangolândia: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)

.....156

Figura 98

Águas Claras: número total de servidores por ano e status (2015-2022)

.....160

Figura 99

Águas Claras: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)

.....160

Figura 100

Águas Claras: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)

.....161

Figura 101

Águas Claras: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)

.....162

Figura 102

Águas Claras: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)

.....162

Figura 103

Riacho Fundo II: número total de servidores por ano e status (2015-2022)

.....165

Figura 104

Riacho Fundo II: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)

.....	165
Figura 105	
Riacho Fundo II: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)	
.....	166
Figura 106	
Riacho Fundo II: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)	
.....	167
Figura 107	
Riacho Fundo II: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)	
.....	167
Figura 108	
Sudoeste/Octogonal: número total de servidores por ano e status (2015-2022)	
.....	170
Figura 109	
Sudoeste/Octogonal: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)	
.....	170
Figura 110	
Sudoeste/Octogonal: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)	
.....	171
Figura 111	
Sudoeste/Octogonal: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)	
.....	172
Figura 112	
Sudoeste/Octogonal: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)	
.....	172
Figura 113	
Varjão: número total de servidores por ano e status (2015-2022)	
.....	175
Figura 114	
Varjão: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)	
.....	176
Figura 115	
Varjão: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)	
.....	176
Figura 116	
Varjão: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)	
.....	177
Figura 117	
Varjão: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)	
.....	178
Figura 118	
Park Way: número total de servidores por ano e status (2015-2022)	
.....	180
Figura 119	
Park Way: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)	

.....	181
Figura 120	
Park Way: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)	
.....	182
Figura 121	
Park Way: – número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)	
.....	182
Figura 122	
Park Way: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)	
.....	183
Figura 123	
SCIA: número total de servidores por ano e status (2015-2022)	
.....	186
Figura 124	
SCIA: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)	
.....	187
Figura 125	
SCIA: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)	
.....	187
Figura 126	
SCIA: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)	
.....	188
Figura 127	
SCIA: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)	
.....	188
Figura 128	
Sobradinho II: número total de servidores por ano e status (2015-2022)	
.....	191
Figura 129	
Sobradinho II: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)	
.....	191
Figura 130	
Sobradinho II: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)	
.....	192
Figura 131	
Sobradinho II: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)	
.....	193
Figura 132	
Sobradinho II: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)	
.....	193
Figura 133	
Jardim Botânico: número total de servidores por ano e status (2015-2022)	
.....	196
Figura 134	
Jardim Botânico: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)	

.....	197
Figura 135	
Jardim Botânico: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)	
.....	197
Figura 136	
Jardim Botânico: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)	
.....	198
Figura 137	
Jardim Botânico: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)	
.....	199
Figura 138	
Itapoã: número total de servidores por ano e status (2015-2022)	
.....	201
Figura 139	
Itapoã: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)	
.....	202
Figura 140	
Itapoã: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)	
.....	203
Figura 141	
Itapoã: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)	
.....	203
Figura 142	
Itapoã: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)	
.....	204
Figura 143	
SIA: número total de servidores por ano e status (2015-2022)	
.....	207
Figura 144	
SIA: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)	
.....	208
Figura 145	
SIA: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)	
.....	209
Figura 146	
SIA: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)	
.....	209
Figura 147	
SIA: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)	
.....	210
Figura 148	
Vicente Pires: número total de servidores por ano e status (2015-2022)	
.....	212
Figura 149	
Vicente Pires: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)	
.....	213

Figura 150 Vicente Pires: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)	214
Figura 151 Vicente Pires: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)	215
Figura 152 Vicente Pires: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)	215
Figura 153 Fercal: número total de servidores por ano e status (2015-2022)	218
Figura 154 Fercal: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)	219
Figura 155 Fercal: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)	220
Figura 156 Fercal: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)	220
Figura 157 Fercal: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)	221
Figura 158 Arniqueira: número total de servidores por ano e status (2015-2022)	223
Figura 159 Arniqueira: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)	224
Figura 160 Arniqueira: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)	225
Figura 161 Arniqueira: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)	225
Figura 162 Arniqueira: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)	226
Figura 163 Sol Nascente/Pôr do Sol: número total de servidores por ano e status (2015-2022)	228
Figura 164 Sol Nascente/Pôr do Sol: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)	

.....	229
Figura 165	
Sol Nascente/Pôr do Sol: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)	
.....	230
Figura 166	
Sol Nascente/Pôr do Sol: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)	
.....	231
Figura 167	
Sol Nascente/Pôr do Sol: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)	
.....	231
Figura 168	
Todas as ARs: número total de servidores por ano e status (2015-2022)	
.....	235
Figura 169	
Todas as ARs: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)	
.....	236
Figura 170	
Todas as ARs: número de servidores por ano e sexo (2015-2022)	
.....	236
Figura 171	
Todas as ARs: faixas etárias por ano (2015-2022)	
.....	237
Figura 172	
Todas as ARs: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)	
.....	238
Figura 173	
Todas as ARs: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)	
.....	239
Figura 174	
Todas as ARs: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)	
.....	239

LISTA DE TABELAS

Tabela 1

Plano Piloto: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022) **63**

Tabela 2

Plano Piloto: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022) **63**

Tabela 3

Gama: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022) **68**

Tabela 4

Gama: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022) **69**

Tabela 5

Taguatinga: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022) **73**

Tabela 6

Taguatinga: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022) **74**

Tabela 7

Brazlândia: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022) **79**

Tabela 8

Brazlândia: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022) **79**

Tabela 9

Sobradinho: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022) **84**

Tabela 10

Sobradinho: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022) **85**

Tabela 11

Planaltina: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022) **89**

Tabela 12

Planaltina: Distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022) **89**

Tabela 13

Paranoá: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022) **94**

Tabela 14

Paranoá: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022) **94**

Tabela 15

Núcleo Bandeirante: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022) **99**

Tabela 16

Núcleo Bandeirante: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)	100
Tabela 17	
Ceilândia: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)	104
Tabela 18	
Ceilândia: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)	105
Tabela 19	
Guará: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)	109
Tabela 20	
Guará: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)	109
Tabela 21	
Cruzeiro: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)	114
Tabela 22	
Cruzeiro: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)	114
Tabela 23	
Samambaia: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)	120
Tabela 24	
Samambaia: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)	121
Tabela 25	
Santa Maria: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)	125
Tabela 26	
Santa Maria: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)	126
Tabela 27	
São Sebastião: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)	131
Tabela 28	
São Sebastião: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)	131
Tabela 29	
Recanto das Emas: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)	136
Tabela 30	
Recanto da Emas: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)	137
Tabela 31	
Lago Sul: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)	142
Tabela 32	
Lago Sul: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)	143
Tabela 33	

Riacho Fundo: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)	147
Tabela 34	
Riacho Fundo: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)	148
Tabela 35	
Lago Norte: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)	152
Tabela 36	
Lago Norte: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)	153
Tabela 37	
Candangolândia: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)	158
Tabela 38	
Candangolândia: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)	158
Tabela 39	
Águas Claras: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)	163
Tabela 40	
Águas Claras: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)	164
Tabela 41	
Riacho Fundo II: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)	168
Tabela 42	
Riacho Fundo II: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)	169
Tabela 43	
Sudoeste/Octogonal: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)	173
Tabela 44	
Sudoeste/Octogonal: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)	174
Tabela 45	
Varjão: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)	179
Tabela 46	
Varjão: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)	179
Tabela 47	
Park Way: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)	184
Tabela 48	
Park Way: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)	184
Tabela 49	
SCIA: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)	189
Tabela 50	

SCIA: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)	190
Tabela 51	
Sobradinho II: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)	194
Tabela 52	
Sobradinho II: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)	195
Tabela 53	
Jardim Botânico: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)	199
Tabela 54	
Jardim Botânico: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)	200
Tabela 55	
Itapoã: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)	205
Tabela 56	
Itapoã: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)	205
Tabela 57	
SIA: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)	211
Tabela 58	
SIA: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)	211
Tabela 59	
Vicente Pires: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)	216
Tabela 60	
Vicente Pires: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)	217
Tabela 61	
Fercal: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)	222
Tabela 62	
Fercal: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)	222
Tabela 63	
Arniqueira: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)	226
Tabela 64	
Arniqueira: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)	227
Tabela 65	
Sol Nascente/Pôr do Sol: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)	232
Tabela 66	
Sol Nascente/Pôr do Sol: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)	

.....	232
Tabela 67	
Todas as ARs: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)	
.....	240
Tabela 68	
Todas as ARs: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)	
.....	241
Tabela 69	
Todas as ARs: percentual de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)	
.....	243
Tabela 70	
Todas as ARs: percentual rotatividade geral e por ano (2015-2022)	
.....	245

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	29
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO	30
1.3. ENUNCIÇÃO DOS OBJETIVOS.....	33
1.3.1. GERAL.....	33
1.3.2. ESPECÍFICOS.....	33
1.4. JUSTIFICATIVA.....	34
2. REFERENCIAL TEÓRICO	37
2.1 A BUROCRACIA E OS CARGOS DE CONFIANÇA	37
2.2 DESCENTRALIZAÇÃO INTRA-DISTRITAL.....	43
2.3 ADMINISTRAÇÕES REGIONAIS DO DISTRITO FEDERAL.....	47
3. METODOLOGIA	53
3.1 DAS ANÁLISES DOS DADOS.....	53
4. RESULTADOS - DISTRITO FEDERAL (DF)	58
4.1. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DO PLANO PILOTO (RA I)	58
4.2. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DO GAMA (RA II)	64
4.3. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DE TAGUATINGA (RA III)	69
4.4. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DE BRAZLÂNDIA (RA IV)	74
4.5. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DE SOBRADINHO (RA V)	80
4.6. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DE PLANALTINA (RA VI)	85
4.7. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DO PARANOÁ (RA VII).....	90
4.8. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DO NÚCLEO BANDEIRANTE (RA VIII).....	95
4.9. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DE CEILÂNDIA (RA IX)	100
4.10. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DO GUARÁ (RA X)	105
4.11. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DO CRUZEIRO (RA XI)	110
4.12. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DE SAMAMBAIA (RA XII)	115
4.13. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DE SANTA MARIA (RA XIII)	121
4.14. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DE SÃO SEBASTIÃO (RA XIV)	126
4.15. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DO RECANTO DAS EMAS (RA XV)	132
4.16. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DO LAGO SUL (RA XVI)	137

SUMÁRIO

4.17. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DO RIACHO FUNDO (RA XVII)	143
4.18. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DO LAGO NORTE (RA XVIII)	148
4.19. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DA CANDANGOLÂNDIA (RA XIX)	153
4.20. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DE ÁGUAS CLARAS (RA XX)	158
4.21. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DO RIACHO FUNDO II (RA XXI)	164
4.22. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DO SUDOESTE/OCTOGONAL (RA XXII)	169
4.23. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DO VARJÃO (RA XXIII)	174
4.24. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DO PARK WAY (RA XXIV)	179
4.25. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DO SETOR COMPL. DE INDÚSTRIA E ABASTECIMENTO - SCIA (RA XXV)	185
4.26. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DE SOBRADINHO II (RA XXVI)	190
4.27. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DO JARDIM BOTÂNICO (RA XXVII)	195
4.28. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DO ITAPOÃ (RA XXVIII)	200
4.29. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DO SETOR DE INDÚSTRIA E ABASTECIMENTO - SIA (RA XXIX)	206
4.30. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DE VICENTE PIRES (RA XXX)	211
4.31. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DA FERCAL (RA XXXI)	217
4.32. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DE ARNIQUEIRA (RA XXXII)	222
4.33. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DO SOL NASCENTE/PÔR DO SOL (RA XXXIII)	227
4.34. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DE ARAPONGA (RA XXXIV)	232
4.35. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DE ÁGUA QUENTE (RA XXXV)	233
4.36. DISTRITO FEDERAL	234

5. CONCLUSÕES - RAS - DISTRITO FEDERAL-DF	247
--	------------

REFERÊNCIAS	261
--------------------------	------------

APÊNDICES	267
------------------------	------------



1

INTRODUÇÃO

A construção da nova capital, Brasília¹, teve início em 1956 e foi projetada pelo arquiteto Oscar Niemeyer e pelo urbanista Lúcio Costa. O plano urbanístico inovador consistia em um projeto em forma de avião, com amplas avenidas, edifícios governamentais e residências distribuídas em setores específicos. Em 21 de abril de 1960, a transferência da capital do Rio de Janeiro para Brasília foi oficializada.

Desde então, Brasília tem sido a capital do Brasil e testemunhou o crescimento e a expansão do país em diversos aspectos. A cidade é conhecida por sua arquitetura modernista, com vários edifícios emblemáticos, como o Palácio do Planalto, a Catedral Metropolitana e o Congresso Nacional. Além disso, Brasília é um importante centro político, econômico e cultural do país, abrigando órgãos governamentais, embaixadas, instituições financeiras e eventos internacionais.

O deslocamento da capital para o interior do Brasil teve um impacto significativo no desenvolvimento regional, permitindo uma melhor integração entre as diferentes partes do país. Além disso, a construção de Brasília contribuiu para consolidar a identidade moderna do Brasil no cenário internacional. E desde a sua inauguração em 1960 se tornou a sede do governo federal do Brasil.

É importante destacar que, à medida que a construção de Brasília avançava, pequenos acampamentos começaram a surgir nos arredores do Plano Piloto para acomodar os trabalhadores que vieram participar da edificação da nova capital. Com o passar do tempo, os agrupamentos foram evoluindo para se tornar as cidades satélites, que deram origem às regiões administrativas que hoje compõem o Distrito Federal-DF (GDF, 2015).

¹ A Constituição Federal, em seu art. 18, § 1º, estabelece que Brasília é a Capital Federal, e não o DF.

Segundo Szklarowsky (2021), com a promulgação da Constituição Federal-CF de 1988, o DF foi reconhecido como ente federativo, ganhando o “status” de Estado, mas com características político-administrativas peculiares, e diferentemente dos demais. O DF não pode ser dividido, e por este motivo acumula as competências relativas a estados e municípios. A sua estrutura política administrativa inclui uma Câmara Legislativa e um Governo do Distrito Federal-GDF, responsáveis pela gestão local. Para administrar melhor seu território, o DF foi subdividido em Regiões Administrativas-RA, que são hierarquicamente subordinadas à Secretaria de Estado de Governo, que coordena as ações e serviços em nível regional.

Vale ressaltar que com essa nova realidade a Carta Magna de 1988 estabeleceu um novo paradigma para o Distrito Federal, garantindo-lhe a capacidade de autoadministração e a possibilidade de descentralização de poder, através da criação das Regiões Administrativas - RA.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO

Atualmente, o Distrito Federal conta com 353 regiões administrativas (conforme anexo A), cada uma delas dotada de uma administração regional própria. Essa configuração reflete a clara opção por uma descentralização administrativa, evidenciando o esforço em buscar soluções políticas mais adequadas com o aprimoramento da governabilidade do Distrito Federal (Araújo e Pinheiro, 2019, p. 02).

A lei Orgânica do Distrito Federal - LODF, em seu artigo 13 estabelece que as Regiões Administrativas devem ser criadas mediante lei aprovada pela maioria absoluta dos deputados distritais, o texto prevê ainda que cada região administrativa - RA terá uma administração regional própria, e contará um conselho de representantes comunitários com funções consultivas e fiscalizadoras (Grin, 2018 p. 71).

Um aspecto relevante que a LODF trouxe foi a descentralização do poder dentro do poder Executivo, historicamente o poder político

² Artigo 32 da Constituição Federal 1988.

³ Em 21 de dezembro de 2022 o então Governador do Distrito Federal, Ibaneis Rocha, cria mais duas RA, a Região Administrativa de Araponga – RA XXXIV, criada pela LEI N° 7.190, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2022 e a Administração Regional de Água Quente, criada pela LEI N° 7.191, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2022 aumentando assim de 33 para 35 Regiões Administrativas no âmbito do Distrito Federal.

administrativo do DF concentrava-se fortemente na figura do Governador, relegando as regiões administrativas a um papel secundário e limitando a participação da população nas decisões locais.

Na teoria a descentralização do poder para as RAs teve como objetivo proporcionar uma maior proximidade entre o poder público e a sociedade local, o que permite que a necessidade de cada região administrativa seja melhor atendida, outra vantagem da descentralização é o potencial de estimular o desenvolvimento socioeconômico com projetos que promovam políticas públicas específicas para cada realidade, reduzindo as desigualdade entre elas e promovendo o bem-estar dos seus habitantes, com a ampliação da participação popular na tomada de decisão. Dessa forma, os cidadãos têm mais oportunidades de contribuir para a definição de prioridades e acompanhar a execução de projetos que impactam diretamente suas vidas.

Mas na prática não é o que assim que ocorre, pois a própria LODF em seus art. 10, § 1º, e art. 12, também prevê que lei específica tratará sobre a participação popular no processo de escolha do administrador regional e que cada região terá um conselho de representantes comunitários, com atribuições consultivas e fiscalizadoras. Entretanto, até o momento, esses dispositivos ainda não foram efetivamente implementados (Araújo e Pinheiro, 2019 p. 09).

Cabe destacar que, no presente momento, o Distrito Federal apresenta uma lacuna em sua legislação⁴ no que diz respeito à participação popular nos processos decisórios e à escolha dos administradores das Regiões Administrativas (RA). Atualmente, a nomeação dos Administradores Regionais é de responsabilidade exclusiva do Governador, o que pode ser considerado um reflexo da opção por descentralização administrativa, que embora apresente com limitações que não podem ser negligenciadas. É importante levar em consideração que a concentração de poder nas mãos do Governador para a definição dos administradores dessas unidades regionais pode servir como um mecanismo para acomodar interesses políticos (Grin, 2018, p. 85).

⁴ Ver ADI nº 2013 00 2 016227-6 (TJDFT) e ADI nº 2013 00 2 016865-3 (TJDFT), julgadas procedentes para declarar a inconstitucionalidade por omissão do governador do Distrito Federal quanto à regulamentação da forma de participação popular no processo de escolha dos administradores regionais e a implantação e organização dos conselhos de representantes comunitários das regiões administrativas.

Outro aspecto importante é que a descentralização não é uma tarefa simples e demanda um processo gradual e contínuo, a descentralização do poder não significa uma completa desvinculação entre o governo central e as regiões administrativas. A cooperação, o diálogo e a coordenação entre os diferentes níveis de governo são essenciais para garantir a harmonia e o bom funcionamento do sistema político-administrativo do DF.

Neste contexto é fundamental que tanto o processo de escolha dos administradores regionais, quanto da equipe de servidores que irá compor a Administrações Regionais seja transparente e baseado em um processo de seleção com critérios técnicos bem definidos, que busquem assegurar a eficiência na gestão pública e no atendimento das demandas dos cidadãos de cada uma das Regionais.

A valorização da participação da comunidade nessa escolha pode contribuir para maior legitimidade dos gestores regionais e para uma administração mais alinhada com as reais necessidades da população local. Mas também não podemos esquecer que para garantir uma gestão com maior engajamento na continuidade das políticas públicas e na construção de uma gestão pública mais eficiente, o corpo técnico, composto pelos demais cargos das RAs, deve ser mínimo cinquenta por cento de servidores públicos de carreira, conforme previsto no artigo 19 inciso V da LODF.

V - as funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e pelo menos cinquenta por cento dos cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos e condições previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento;

No entanto, apesar da disposição expressa na LODF quanto ao efetivo mínimo de cargos preenchidos exclusivamente por servidores de carreira, o GDF vem sofrendo constantes fiscalizações, por parte do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios - MPDFT e Tribunal de Contas do Distrito Federal - TCDF, quanto ao descumprimento desse dispositivo⁵, e há uma suspeita de desvirtuamento das funções dos

⁵ Investigação realizada pelo Ministério Público da União (Ministério Público do Trabalho e Ministério Público do Distrito Federal e Territórios) desde 2006, no bojo do Inquérito Civil nº. 0734/2006 e Inquérito Civil Público autos nº. 08190.014794/08-41, em razão da suspeita de desvirtuamento das funções dos servidores públicos ocupantes de cargos em comissão de secretários, assistentes e encarregados existentes nas Administrações Regionais do Governo do Distrito Federal.

servidores públicos ocupantes de cargos em comissão de secretários, assistentes e encarregados existentes nas Administrações Regionais do Governo do Distrito Federal. Segundo o relatório do MPDFT “A imensa maioria dos servidores ditos "comissionados" exerce funções ordinárias, típicas do pessoal do quadro administrativo, cujo acesso se dá por concurso público.”

1.2. Apresentação do Problema de Pesquisa

Neste contexto, a composição da força de trabalho nas Administrações Regionais do Distrito Federal-DF tem sido alvo de críticas por muita das vezes serem ocupados por pessoas que não passaram pelo processo seletivo do concurso público e sem a devida qualificação técnica para o exercício das funções de direção, chefia e assessoramento. Esse fato é um problema que tem impacto direto na qualidade do serviço público, bem como na transparência dos atos administrativos e também na continuidade das políticas públicas.

Dessa forma, esta pesquisa pretende analisar como se configurou o perfil da força de Trabalho das Administrações Regionais do Distrito Federal no período de 2015 a 2022?

1.3. ENUNCIÇÃO DOS OBJETIVOS

1.3.1. GERAL

O objetivo geral deste estudo é investigar de que forma se configurou o perfil da força de trabalho nas Administrações Regionais do Distrito Federal durante o período de 2015 a 2022.

1.3.2. ESPECÍFICOS

Deste modo este trabalho investigativo tem os seguintes objetivos específicos:

- a) Levantar e analisar o histórico da composição da força de trabalho dos servidores no período de 2015 a 2022, considerando o histórico, a estrutura organizacional, a legislação e os aspectos técnicos associados;**
- b) Identificar o tempo de permanência dos servidores nas Administrações Regionais nos anos de 2015 a 2022, buscando verificar o índice de rotatividade da força de trabalho;**

- c) Identificar as características sociodemográfica dos servidores nas Administrações Regionais, incluindo, i) quantitativo de servidores, ii) regime jurídico, iii) média do tempo de serviço, iv) formação acadêmica, v) cargo/função ocupada vi) carreira e vii) rotatividade , nos anos de 2015 a 2022.**

1.4. JUSTIFICATIVA

O presente trabalho tem como objetivo analisar o perfil dos servidores que estão lotados nas Administrações Regionais - AR do Distrito Federal com o propósito de entender como se deu a formação da força de trabalho dentro das Administrações Regionais. Esta pesquisa surgiu da necessidade de compreender em profundidade a composição e características das equipes que desempenham funções-chave nas Administrações Regionais. Tal análise permitiu identificar padrões e tendências no processo de seleção de servidores que compõem a força de trabalho, bem como compreender as qualificações e experiências dos servidores que são valorizados nesse contexto.

Dessa forma, a pesquisa se justifica não apenas pela sua contribuição para o entendimento da dinâmica das Administrações Regionais do Distrito Federal, mas também por seu potencial em fornecer subsídios para a tomada de decisões mais embasadas e eficazes na gestão dos cargos públicos em âmbito governamental, de forma que o Governo do Distrito Federal-GDF, possa delimitar boas práticas para a seleção de um perfil adequado para os profissionais que ocupam esses locais, e assim melhorar os resultados, daqueles órgãos, com políticas públicas, processos e metodologias aderentes às necessidades da Administração Pública, com vistas a excelência dos serviços prestados ao cidadão por meio da melhoria do desempenho e do comprometimento dos servidores .

Neste sentido o GDF deve pensar em novas estratégias para o enfrentamento dos desafios impostos ao governo por uma sociedade cada vez mais consciente e que a cada dia exige mais dos seus governantes. Hoje temos uma cultura organizacional desfavorável a todas essas mudanças, em função de antigas práticas que foram herdadas do patrimonialismo, cultura essa que se encontra sedimentada e cristalizada, condicionando as relações de trabalho existentes e resultando na inércia e desengajamento dos servidores, que muitas das vezes não estão preparados para estas mudanças.

Vale ressaltar que discutir a Gestão Pública atualmente é compreender que o processo de transformação da sociedade é inevitável e que para gerenciar instituições públicas, é preciso investir em novas tecnologias, mas também é imprescindível investir no capital humano. É refletir sobre maneiras pelas quais o conhecimento individual seja incorporado ao conhecimento coletivo e organizacional, criando valores que não são tangíveis e que podem diferenciar eficientemente as organizações dessa natureza (FERREIRA, 2002).

As atuais mudanças impõem aos servidores e à própria administração pública a adoção de novas práticas e novos modelos de gestão que estejam alinhados com o Planejamento Estratégico, com a missão e a visão do GDF, que se bem aproveitadas impactarão de forma significativa na atuação dos servidores e conseqüentemente nos resultados, garantindo assim um melhor atendimento dos interesses da sociedade.

Sendo assim, incumbe à Administração Pública a racionalização de seus enfrentamentos, considerando-se as atuais condições materiais e humanas, e dessa forma desenvolver ações que promovam uma gestão profissional e moderna voltadas para a otimização da força de trabalho promovendo assim uma melhor alocação dos servidores com competências técnicas e profissionais ajustadas às necessidades do serviço e com foco em resultados, para que dessa forma as RAs cumpram com o seu propósito e atendam as expectativas do cidadão.

Portanto, a pesquisa se torna pertinente no contexto da busca por maior transparência e *accountability*⁶ na gestão pública, uma vez que os cargos das Administrações Regionais podem ser suscetíveis a práticas de clientelismo e nepotismo, o que pode comprometer a imparcialidade e a meritocracia naquelas instituições. Logo, a investigação desse perfil contribuirá para um melhor entendimento das dinâmicas que envolvem os cargos e, conseqüentemente, para o aprimoramento da governança e da qualidade dos serviços públicos nas Administrações Regionais do Distrito Federal.

⁶ *Accountability* é o processo pelo qual as entidades do setor público e os indivíduos dentro delas são responsáveis por decisões e ações, incluindo a forma Artigos como são geridos os recursos públicos, bem como todos os aspectos relacionados ao desempenho e aos resultados. (SIU, revista TCU dez/2011)



?

2

REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo tem como enfoque principal o levantamento de fontes bibliográficas relacionados ao tema da pesquisa e tem por objetivo contribuir para o desenvolvimento do trabalho e subsidiar a discussão dos resultados. Nesse sentido, o texto está desenvolvido em três seções: Burocracia e os cargos de confiança, Descentralização Intra-Distrital e As Administrações Regionais do Distrito Federal.

2.1 A BUROCRACIA E OS CARGOS DE CONFIANÇA

O terceiro milênio aponta para mudanças cada vez mais velozes e intensas no ambiente, nas organizações e nas pessoas. O mundo moderno se caracteriza por tendências que envolvem: globalização, tecnologia, informação, conhecimento, serviços, ênfase no cliente, qualidade, produtividade, competitividade. Todas essas tendências estão afetando e continuarão a afetar a maneira pela qual as organizações utilizam as pessoas. (Chiavenato, 2008).

Além disso, todas essas mudanças têm impacto direto nas organizações, e o setor público não está isento desse processo. Observam-se investimentos significativos na transição de um modelo burocrático para um modelo gerencialista, que valoriza aspectos como produtividade, orientação ao serviço e descentralização. Também é perceptível uma evolução em direção a uma administração pública gerencial, caracterizada por valores de eficiência e competitividade (Silva, 2013, p. 112). Essa transformação reflete a necessidade de adaptação do setor público aos novos desafios e demandas da sociedade contemporânea.

Desde 1995, o setor público brasileiro tem se dedicado a promover uma gestão pública mais centrada no cidadão e na sociedade, buscando reduzir a burocracia. Este empenho tem como objetivo principal dotar a gestão pública de atributos contemporâneos de excelência ou de classe mundial, sem comprometer sua essência pública. (Silva, 2013 p 113).

O novo cenário exige maior qualificação e estabelece também maior fluidez nas atividades profissionais. As definições de postos de

trabalho tornam-se mais flexíveis, os processos passam a ser baseados no trabalho em equipe e as habilidades demandadas pelo empregador aumentam significativamente. (Carvalho, 2009 p. 17)

Pois a sociedade vem exigindo uma atuação cada vez mais voltada para o alcance de resultados, isto é, mais eficiência, mais eficácia e mais efetividade da ação governamental são as palavras de ordem. Mas não basta obter a melhor relação custo-benefício se os resultados não forem alcançados. Os contribuintes têm cada vez mais aumentado o nível de exigência, a qualidade e a adaptação dos serviços públicos às necessidades do usuário são hoje aspectos críticos para o bom desempenho de qualquer órgão ou entidade da administração pública. (Bergue et al, ENAP 2010).

Segundo Chiavenato (2008, pg. 11) “As pessoas constituem o principal ativo da organização. ” Portanto, é fundamental que as organizações sejam conscientes e atentas às necessidades de seus colaboradores. As empresas bem-sucedidas estão percebendo que só podem crescer, prosperar e garantir sua continuidade ao otimizar o retorno sobre o investimento de todos os parceiros, principalmente dos funcionários. Quando uma organização está realmente direcionada para as pessoas, sua filosofia e cultura organizacional refletem essa crença.

Dessa forma, o processo de seleção de pessoas opera como um filtro que permite a entrada na organização apenas daqueles candidatos que exibem as qualidades desejadas. Um ditado popular antigo sustenta que a seleção consiste em escolher a pessoa certa para o lugar certo e no momento adequado, uma afirmação que se alinha com a realidade. Em um escopo mais abrangente, a seleção busca entre os diversos candidatos recrutados aqueles que melhor se encaixam nos cargos disponíveis na organização ou que possuam as competências exigidas pelo negócio. O objetivo é otimizar a eficiência do desempenho humano e, por consequência, a eficácia global da organização (Chiavenato, 2008 p.133).

No âmbito da Administração Pública, no que tange ao processo de recrutamento e seleção de pessoas no serviço público, a Constituição Federal de 1988 - CF/88 trouxe como regra para provimento de cargos efetivos a figura do concurso público. O artigo 37 da CF/88 traz os princípios que regem a Administração Pública, entre os quais se destaca a obrigatoriedade de realização de concurso

público para o provimento de cargos e empregos públicos. A realização do concurso público busca garantir a eficiência e a moralização no provimento de pessoas na organização pública, garantindo, quando bem elaborado, a escolha do profissional mais apto dentre os que estão em busca da vaga, segundo os critérios preestabelecidos. Tal dispositivo ressalta o compromisso do Estado em selecionar seus servidores de forma imparcial, garantindo que o acesso aos cargos seja baseado no mérito e nas habilidades técnicas dos candidatos (Valadares, 2012).

No entanto, conforme observado no inciso II do Art. 37 da Constituição, há uma alternativa de provimento de pessoal na administração pública. Trata-se das nomeações para cargos em comissão, os quais são designados como de livre nomeação e exoneração. Esses cargos são considerados estruturas funcionais autônomas, passíveis de serem ocupadas por indivíduos que não possuem vínculo laboral anterior e permanente com o órgão ou entidade em questão. (Valadares, 2012).

Conforme Carvalho (2019, p. 887), os cargos em comissão são de natureza transitória, sendo ocupados por titulares nomeados com base na relação de confiança estabelecida com a autoridade responsável pela nomeação. É por esse motivo que, na prática, muitas vezes são referidos como cargos de confiança. A característica transitória desses cargos impede que seus titulares adquiram estabilidade no cargo. Ademais, assim como a nomeação para tais cargos dispensa a necessidade de aprovação prévia em concurso público, a exoneração do ocupante não requer procedimentos formais especiais, ficando inteiramente a critério da autoridade responsável pela nomeação. Por essa razão, são considerados cargos sujeitos a livre nomeação e exoneração.

Vale ressaltar que no mesmo Art. 37, no inciso V da CF/88 diz que “as funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento. ” (Grifo nosso). Percebe-se aqui que o legislador quis assegurar que os cargos comissionados (ocupados por servidor efetivo ou por servidor de livre provimento) somente devem ser criados somente para as funções de direção, chefia e assessoramento, qualquer atribuição diferente disso o

cargo deve ser preenchido por servidores efetivos. Conforme preceitua Carvalho (2019, p. 887):

É importante acentuar que cargos em comissão somente podem destinar-se a funções de chefia, direção e assessoramento, todas elas de caráter específico dentro das funções administrativas. Resulta daí, por conseguinte, que a lei não pode criar tais cargos para substituir outros de cunho permanente e que devem ser criados como cargos efetivos, exemplificando-se com os de perito, auditor, médico, motorista e similares. Lei com tal natureza é inconstitucional por vulnerar a destinação dos cargos em comissão, concebida pelo Constituinte (art. 37, V, CF).

Em termos gerais a redação dada ao art 37 CF/88 dada pela Emenda Constitucional nº 19/1998 foi um passo importante no sentido de reduzir o uso discricionário dos cargos em comissão, o texto aperfeiçoou as regras para as nomeações de livre provimento (Carvalho 2019, p. 887), mas prática o dispositivo tem sido pouco aplicado, pois a criação de tais cargos tem sido utilizada muitas vezes como moeda de troca para atender às pressões político-partidária. Tal cenário fomenta um ambiente de instabilidade entre os cargos da administração pública, cujo acesso se dá sem concurso público, o que pode comprometer o ciclo das políticas públicas (Valadares, 2022 p.16).

Para Krause e O'Connell, (2002, apud Lopez e Moreira, 2022 p.3), planejar e implementar políticas públicas de forma eficaz, é necessário estabelecer um certo grau de estabilidade temporal nas estruturas-administrativas, permitindo que essas políticas sejam concebidas, formuladas e executadas com maior previsibilidade. Embora seja válido argumentar que a rotação nas posições de tomada de decisão possa estimular a inovação no setor público e aumentar a responsividade da burocracia em relação aos partidos políticos, a literatura comparada internacional sugere que as desvantagens dessa abordagem tendem a superar os benefícios. Nesse sentido, a instabilidade excessiva nas lideranças e nos quadros decisórios pode minar a continuidade e a consistência das políticas públicas.

Huber, 2021; Cornell, 2022 (apud Lopez e Moreira, 2022 p.4) destacam que aumentar a estabilidade dos cargos da alta gestão tem um impacto significativo na redução das interrupções nas tomadas de decisão cotidianas. Essa estabilidade promove a continuidade das políticas e evita a dissipação desnecessária de recursos públicos. A manutenção da estabilidade nas funções de alta gestão configura-se

como um fator crítico na promoção da coerência e continuidade nas políticas governamentais. Essa estabilidade não apenas fortalece a capacidade do governo de planejar e executar estrategicamente, mas também contribui para a preservação dos recursos públicos.

Neste sentido, mudanças administrativas frequentes tendem a desencadear ajustes dispendiosos na agenda das políticas públicas setoriais. Essas mudanças comprometem a coesão e o espírito de equipe necessários para implementar programas ministeriais. Além disso, a rotatividade de pessoal impede a construção de uma memória institucional duradoura, com burocratas especializados (Carpenter, 2001, p. 29, apud Lopez e Praça, 2018 p. 145), uma vez que os elementos essenciais da estrutura da política pública residem, em grande parte, na memória e na experiência prática dos servidores que deixam seus cargos. (Lopez e Praça, 2018 p 145). Assim, a manutenção de gestores estáveis, com baixa rotatividade, pode facilitar a preservação e transferência mais eficaz do conhecimento institucional, tornando-o um ativo valioso para a administração pública a longo prazo.

Vale ressaltar que Chiavenato (2008) define rotatividade de pessoal como “o fluxo de entrada e saída de pessoas de uma organização, ou seja, as entradas para compensar as saídas das pessoas nas organizações”. Por outro lado, Lopez, Bugarin e Bugarin (2015) conceituam rotatividade como “um indicador da taxa de substituição de trabalhadores antigos por novos em um determinado período de tempo”.

“Em geral, cada desligamento quase sempre corresponde à admissão de um substituto”. De acordo com Lopes, Palotti e Gomide (2023 p 389), as análises na literatura sobre a capacidade do Estado têm demonstrado que a qualidade dos servidores públicos é um fator crucial para garantir a eficácia das políticas públicas. Neste sentido, uma rotatividade elevada dificulta a preservação da memória institucional dentro das organizações, tornando mais desafiador o estabelecimento e a manutenção de uma base de conhecimento consolidada dentro da Administração Pública.

Neste contexto é relevante destacar, que os partidos políticos exercem influência sobre a burocracia de livre nomeação, principalmente da alta gestão, conforme apontado por Lopez e Moreira (2022 p. 2), a fragilidade e a fragmentação do sistema partidário acentuam de forma significativa a intensidade da competição por

poder. Dentro dessa perspectiva, os cargos públicos emergem como um recurso de destaque. Sob a ótica administrativa, é importante reconhecer que esses cargos exercem um papel central no que diz respeito ao controle e à orientação das políticas públicas. Além disso, desempenham um papel fundamental na distribuição dos recursos orçamentários e regulatórios necessários para a implementação eficaz dessas políticas. Em outras palavras, os cargos públicos são, de fato, recursos estratégicos que concedem um papel de destaque ao indivíduo que os ocupa (Lopez, 2022 p.6).

Lopez e Cardoso (2023 p. 459), destacam que uma característica associada à burocracia dirigente consiste na escolha de seus integrantes combinarem, frequentemente, a seleção discricionária – por meio do livre provimento, por assim dizer – e também um certo grau, embora variável, de ascendência de representantes eleitos ou seus partidos sobre tais escolhas. Em suma, a compreensão do perfil da burocracia é um componente indispensável na busca por entender as características, a qualidade e a eficiência que permeiam o ciclo das políticas públicas, bem como os atributos organizacionais inerentes ao setor público.

A compreensão dessa dinâmica se torna essencial, uma vez que os detentores de cargos públicos assumem uma posição de destaque na tomada de decisões que afetam diretamente a gestão e a execução das políticas públicas. Eles influenciam diretamente na distribuição de recursos, na definição de prioridades e na regulamentação necessária para atingir os objetivos estabelecidos pelo Estado.

Neste cenário Graef (2008, p. 12) afirma que:

Uma estrutura de confiança política muito alargada, inevitavelmente desestrutura o funcionamento das organizações públicas, causa descontinuidade e ineficiência administrativa, além de constituir-se em elemento de permeabilidade excessiva que favorece os grupos de interesses e, até mesmo, a corrupção. A profissionalização da administração, essencial para sua modernização e melhoria da eficiência, da eficácia e da efetividade da ação administrativa, implica necessariamente na redução da estrutura de cargos de direção providos por critérios de confiança política.

Para Santos (2009, p. 24), a profissionalização surge como um requisito fundamental para que as organizações públicas atinjam um nível superior de desempenho, tornando-se menos vulneráveis a

interferências de cunho ideológico ou clientelista. Essas interferências, que comumente se fazem presentes, tendem a prejudicar a gestão eficaz das organizações públicas, minando sua habilidade de operar de maneira mais lógica e eficiente. Conseqüentemente, essas interferências comprometem não apenas o interesse público imediato, mas também a continuidade das políticas públicas a longo prazo.

Nesse sentido a liderança exercida pela alta administração é o motor propulsor de uma organização, pois ela é responsável por impulsionar a gestão, orientar, estimular e comprometer os esforços em prol da melhoria dos resultados institucionais, dessa forma torna-se evidente a relevância de avançar na profissionalização dos cargos de direção, chefia e assessoramento na administração pública brasileira. Além disso, é primordial aprimorar a capacidade de identificar e desenvolver servidores públicos com potencial para assumir cargos executivos, gerenciais e de assessoramento de alto escalão, proporcionando-lhes a devida preparação. Isso requer profissionais com habilidades generalistas, conduta ética, elevada qualificação e, como traços distintivos, a capacidade de solucionar problemas e de efetivamente implementar ações (IPEA, 2010 p.410).

2.2 DESCENTRALIZAÇÃO INTRA-DISTRITAL

Segundo Pires (2016, p. 131) o processo constituinte que culminou na promulgação da Constituição Federal de 1988 foi de grande relevância para os municípios. A elaboração da Carta Magna foi fortemente influenciada pelo movimento municipalista. Isso se deu não apenas devido à presença de constituintes ativos com experiência em governos locais - alguns dos quais foram líderes na oposição à ditadura - mas também porque a Constituição foi grandemente moldada por perspectivas democráticas que enfatizavam a descentralização e o fortalecimento das administrações municipais, inclusive por meio da redistribuição dos recursos provenientes de tributos. Como resultado, os municípios foram formalmente elevados à condição de entes federativos e foram beneficiados com uma maior parcela dos recursos tributários, tanto provenientes da União quanto dos Estados. É incontestável que o texto constitucional fortaleceu os municípios no aspecto financeiro, principalmente através de sua participação nas transferências constitucionais, mais do que pela ampliação de sua capacidade tributária. Essa medida teve um impacto substancial na

autonomia e no poder de atuação das administrações municipais. (Bremaeker, 2003, p. 5, apud Pires).

Dessa forma, conforme estabelecido no Art. 18 da Constituição Federal 1988 - CF/88, a federação brasileira é composta pela União Federal, os Estados, os Municípios e o Distrito Federal. Significa dizer que no Brasil, além do poder central, há três outros círculos de poder, todos dotados de autonomia, o que permite às entidades competentes a escolha de seus próprios dirigentes, tendo como base o sistema de repartição de competências, que dimensiona o poder político administrativo dos entes que compõem a federação. Nesse sistema de repartição de competências cabe à União as matérias de interesse nacional; aos Estados, as de interesse regional; e aos Municípios, as de interesse local. Neste contexto, a CF/88 deixou registrado que os entes federativos possuem autonomia técnico - político com capacidade de auto-organização, autogoverno e autoadministração. (Carvalho, 2019 p. 80).

Conforme podemos constatar, o processo de redemocratização no Brasil, que teve início em 1985 e culminou com a promulgação da Constituição de 1988, desencadeou um notável movimento de descentralização de poder e atribuições em direção aos governos subnacionais. Esse período de mudanças foi marcado por uma série de transformações, especialmente no âmbito municipal, onde os municípios passaram a desempenhar um papel de co-responsabilidade significativo na prestação de diversos serviços essenciais à população. Simultaneamente, obtiveram uma maior autonomia fiscal para gerir suas próprias administrações (Grin, 2018 p. 23). Nesse cenário Cruz (2009, p.22), afirma que:

“A Constituição Federal de 1988 foi um marco na reorganização do federalismo brasileiro, uma vez que explicitou os mecanismos de repartição de responsabilidades entre União, estados e municípios e ampliou a capacidade de intervenção dos municípios ao reconhecê-los como entes federados dotados de autonomia político-administrativa. O novo sistema envolveu, também, a definição de transferências constitucionais de recursos públicos entre as esferas governamentais, com vistas a possibilitar que estados e municípios executarem políticas públicas para a garantia do suprimento de necessidades básicas da população sob sua responsabilidade.”

Para os pensadores Tocqueville e Stuart Mill, (apud Oliveira, 2007 p. 25), descentralização é uma forma de aproximar as políticas públicas dos cidadãos. Mill defende ainda que a descentralização promove maior participação política e civil dos cidadãos, aumentando o seu grau de “educação cívica” e ajudando-os a escolher seus representantes e a decidir melhor sobre a adequada alocação dos recursos públicos. Ele também afirma que as instituições administrativas locais são mais eficientes do que as federais no provimento dos serviços públicos. A descentralização, segundo a visão desses autores, não só fortalece a participação democrática, mas também aprimora a qualidade da administração pública, tornando-a mais eficiente e orientada para atender às necessidades da população de forma mais direta e eficaz. Esse entendimento reforça a importância da descentralização como um meio de aprimorar a governança e a democracia em uma sociedade.

Além disso, durante esse processo, os municípios adquiriram uma autonomia considerável para desenvolver iniciativas e políticas que refletissem as necessidades e particularidades de suas comunidades locais. Isso resultou em um cenário em que as administrações municipais tiveram a oportunidade de se adaptar de forma mais eficaz às demandas específicas de suas regiões, uma tentativa de promover uma maior eficiência na entrega de serviços públicos e no desenvolvimento local.

É evidente que a descentralização municipal tem gerado impactos positivos no Brasil. No entanto, é importante ressaltar que a autonomia concedida aos governos municipais nem sempre foi acompanhada das condições administrativas, financeiras ou políticas necessárias para que pudessem usufruir plenamente desta nova realidade. O modelo proposto pela CF/88 partiu da suposição de que as prefeituras seriam capazes de formular e implementar todas as políticas públicas. Quando na verdade, isto é ilusório, não só porque muitas localidades não têm capacidade organizacional para assumir tais ônus, como também em razão de muitos problemas serem de natureza intermunicipal, interestadual ou até mesmo de impacto nacional. (IPEA, 2010 p.188).

Conforme mencionado por Mello (1996, p. 14), a literatura tem destacado diversos efeitos da descentralização, especialmente na América Latina, incluindo a preocupação com a baixa qualificação das burocracias locais. É evidente um significativo desequilíbrio na

qualificação entre os funcionários públicos que atuam nas esferas central e local. Os impactos da descentralização podem ser prejudiciais quando as burocracias locais não possuem a capacidade institucional necessária para oferecer de forma eficiente bens e serviços sociais à população.

Um aspecto desfavorável adicional da descentralização municipal é a transferência de receitas públicas sem a correspondente responsabilidade pela geração dessas receitas. Com frequência, isso ocorre sem que a capacidade fiscal local seja fortalecida antecipadamente. Nesse contexto, a transferência de recursos pode se tornar um obstáculo ao esforço fiscal local, evidenciando a incapacidade de arcar com o ônus político de gerar receita fiscal. Esses desafios ressaltam a importância de um planejamento cuidadoso e de medidas de fortalecimento institucional ao implementar processos de descentralização.

Conforme destacado por Cardoso (2019, p. 126), a Constituição Federal de 1988 promove a elevação do status dos municípios no contexto político federativo do Brasil, conferindo-lhes um papel de destaque como agentes fundamentais na implementação de políticas públicas. Essa mudança decorre do fato de que tanto as políticas desenvolvidas pelos próprios municípios quanto aquelas formuladas pelo governo federal passaram a ser executadas no âmbito municipal.

Dessa forma, os municípios deixaram de ser meros "agentes administrativos" para se tornarem "entes autônomos", assumindo a responsabilidade pela execução da maioria das políticas públicas destinadas à população, como apontado por Almeida (1996). Tal transformação acarretou em uma significativa mudança no local onde as políticas públicas são concebidas e implementadas no Brasil, alterando o cenário de produção de políticas públicas no país (Cardoso, 2019).

Diante disso, a presente pesquisa tem como objetivo central a realização de um estudo aprofundado acerca do perfil dos burocratas que integram as Administrações Regionais do Distrito Federal. A relevância desse estudo se fundamenta na compreensão da crescente importância dos municípios na implementação de políticas públicas no Brasil, conforme estabelecido pela CF/88. Nesse sentido, as Administrações Regionais do Distrito Federal desempenham um papel crucial na gestão local e na prestação de serviços públicos à população,

tornando-se atores estratégicos no cenário político-administrativo do Distrito Federal.

2.3 ADMINISTRAÇÕES REGIONAIS DO DISTRITO FEDERAL

A constituição vigente concedeu ao Distrito Federal -DF o status de ente federativo. Para Carvalho (2019, P.676), o DF é assemelhado aos Estados, mas tem as competências legislativas reservadas a Estados e Municípios (art. 32, § 1o, CF), dessa forma o DF tem características políticas administrativa bem singulares, pois sua forma híbrida reúne atributos de estados e municípios, mas em determinados temas permanecem sob a tutela do governo federal, além de ser núcleo central de um processo de metropolização intenso, composto pelos estados de Goiás e Minas Gerais, a denominada região do Entorno (Grin, 2018 p. 63).

A autonomia do DF está prevista no art. 32 da Constituição, quando assegura que ele será regido pela Lei Orgânica do Distrito Federal (LODF) votada e aprovada pela Câmara Legislativa, em conformidade com os princípios da constituição. Outra característica importante que a Carta traz é a impossibilidade do DF se dividir em municípios. Sendo assim a LODF em seu Art. 10 estabelece que:

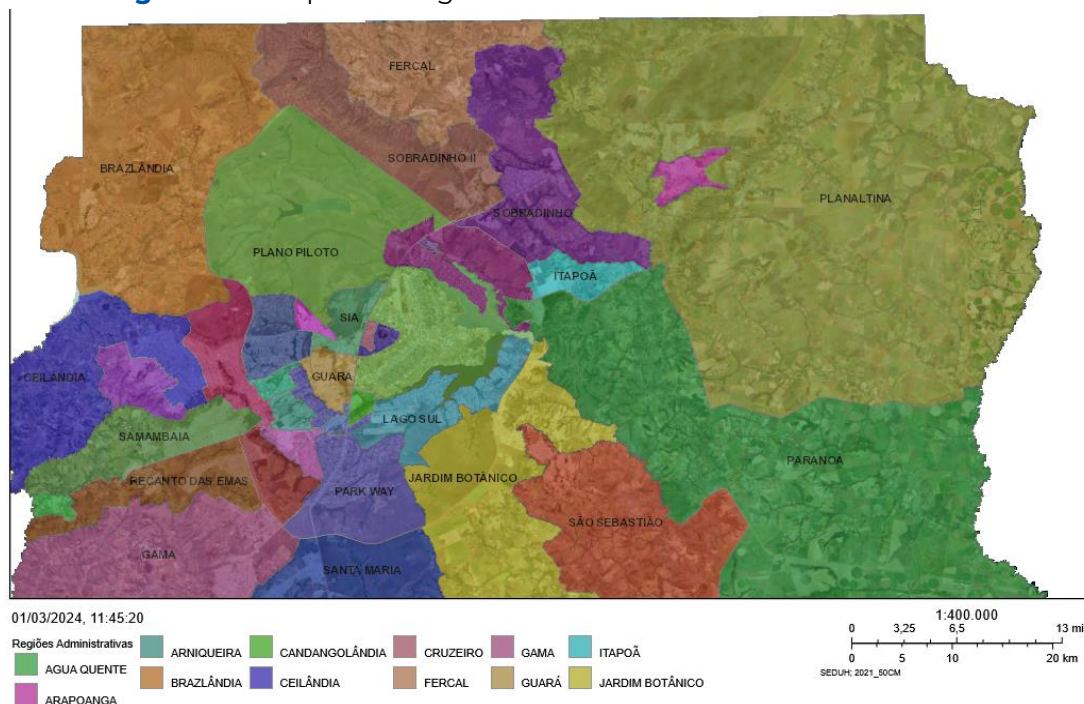
“O Distrito Federal organiza-se em Regiões Administrativas, com vistas à descentralização administrativa, à utilização racional de recursos para o desenvolvimento socioeconômico e à melhoria da qualidade de vida”.

Conforme mencionado anteriormente a LODF, em seu Art. 13, também estabelece que a criação ou a extinção das Regiões Administrativas - RAs ocorrerá mediante lei, aprovada pela maioria absoluta dos Deputados Distritais. Essa realidade, que reflete opção por descentralização administrativa e também parece espelhar uma busca por espaços para acertos políticos para garantir a governabilidade, de forma similar ao que o governo federal faz com a criação de pastas ministeriais (Araújo e Pinheiro, 2019 p. 4).

No ano da inauguração de Brasília, 1960, o Distrito Federal já contava com oito grandes núcleos populacionais (o que hoje chamamos de Regiões Administrativas - Figura 01) espalhados em seu território: Plano Piloto, Planaltina, Brazlândia, Núcleo Bandeirante, Taguatinga, Gama e Sobradinho. (Lara,2016). Com o passar dos anos diante da crescente urbanização e o crescimento demográfico do DF

houve a necessidade de criação de novas Regiões e em 2022 chegamos a marca de 35 RAs (Figura 1).

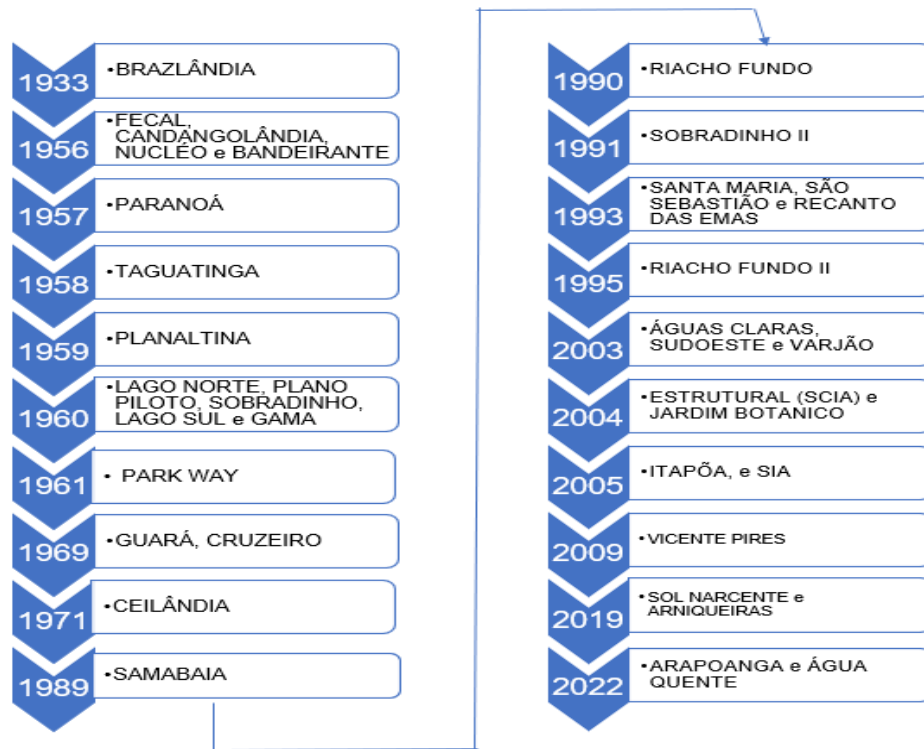
Figura 01 – Mapa das Regiões Administrativas do Distrito Federal⁷



Na Figura 02 a seguir temos o surgimento das RAs ao longo do tempo.

⁷Mapa das Regiões Administrativas do Distrito Federal. Fonte: Secretaria de Desenvolvimento Urbano e Habitação-SEDUH. <https://www.geoportal.seduh.df.gov.br/geoportal/>. Acesso em 01/03/2024.

Figura 02 – Crescimento das RAs em ordem cronológica (ver anexo A).



Criado pelo autor.

Araújo e Pinheiro (2018 p. 85) afirma que, atualmente, cada RA possui uma administração própria, e a seleção dos administradores regionais é responsabilidade exclusiva do Governador. A preservação do controle do governador sobre a nomeação dos administradores das regiões administrativas desempenha uma função crucial na conciliação dos interesses políticos. Essa abordagem pode ser interpretada como uma maneira de assegurar a governabilidade do Distrito Federal. Dentro desse contexto, a presença de um grande número de regiões administrativas institucionalizadas denota uma divisão interna do poder político dentro do Distrito Federal.

As Administrações Regionais, órgãos da Administração Direta e são regulamentadas pelo Decreto nº 38.094/2017 e suas alterações subsequentes, estão vinculadas à Secretaria de Estado de Governo do Distrito Federal – SEGOV. E conforme estabelecido no Parágrafo Único do Artigo 2º do Decreto nº 39.898/2019 tem como competência a representação do Governo do Distrito Federal nas Regiões Administrativas, bem como a supervisão, fiscalização e execução de programas, projetos e ações governamentais de interesse público em suas jurisdições. Tais atividades são realizadas em estreita articulação com a SEGOV, visando uma gestão integrada e eficiente do território do Distrito Federal.

A escolha dos administradores regionais é influenciada por uma variedade de fatores, como a distribuição de poder dentro do Executivo, a configuração das lideranças políticas em cada região, a composição da Câmara Distrital e até mesmo a influência da bancada do Distrito Federal no Congresso Nacional. Esses elementos coletivamente contribuem para a complexa dinâmica política que define a gestão das regiões administrativas no Distrito Federal.

Vale destacar que, “o administrador tem grande poder na definição do montante de recursos direcionado para cada região” (Araújo e Pinheiro, 2018 p.76), além de ter o poder discricionário de zelar (indicar) pelas nomeações dos cargos de livre provimento dentro da Administração Regional, conforme preceitua o art. 8 do Decreto N° 37.206, de 23 de março de 2016.

Neste contexto, segundo Lopes e Praça (2018, p 142) uma gestão tende a adquirir um caráter mais politizado quando o número de cargos de confiança preenchidos por critérios políticos aumenta e conseqüentemente a proporção de ocupantes desses cargos provenientes de servidores de carreiras diminui.

Conforme evidenciado anteriormente, o GDF tem sido alvo de repetidas ações de inspeção por parte do MP, pois há um excesso de servidores comissionados dentro das RAs, o relatório do Ministério Público da União, que tramita na 6ª Vara da Fazenda Pública do DF, sob o processo judicial n. 0038118-61.2009.8.07.0001 afirma que :

“A imensa maioria dos servidores ditos "comissionados" exerce funções ordinárias, típicas do pessoal do quadro administrativo, cujo acesso se dá por concurso público. Desses, vários são pessoas humildes e/ou semi -letradas, que nem sequer conseguiram preencher formulários ou responder adequadamente às perguntas que lhes foram dirigidas, quando das investigações. Desempenham trabalhos úteis, mas modestos, muito distantes do que se pretende com a hipótese de comissionamento de servidores sem vínculo estável com o serviço público (MPU, 2016 p. 6) “.

Como resultado, a razão para o crescimento previsto na categoria de servidor “Comissionado” reside na capacidade de utilizar plenamente o potencial de indivíduos altamente qualificados em quem o Poder Público confia, mesmo na ausência de processos de contratação pública. Alternativamente, esta designação é dada a profissionais da sua área que tenham demonstrado competência

suficiente para assumir cargos de elevada responsabilidade. Esses servidores estão qualificados apenas para exercer funções de caráter elevado, como gestão, supervisão e avaliação; não estão aptos a realizar tarefas diárias, disponíveis apenas para quem foi selecionado em concurso público (MPU, 2016).

Diante desse cenário, o presente estudo busca uma investigação aprofundada sobre os critérios que fundamentaram a designação dos servidores nas administrações regionais. Além disso, almeja-se identificar o perfil dos profissionais que ocuparam esses cargos, com o objetivo de oferecer subsídios para a definição de diretrizes a serem seguidas em futuras nomeações. Essa análise detalhada visa aprimorar a compreensão acerca do processo de seleção e indicação dos ocupantes dessas posições estratégicas.



3

3

METODOLOGIA

Nesta seção, será delineada a metodologia que foi utilizada para a condução da pesquisa, abrangendo a caracterização do estudo (incluindo sua natureza e abordagem), bem como os procedimentos para a coleta e análise dos dados.

Esta pesquisa é um estudo de caso de caráter descritivo e exploratório, e tem como objetivo investigar de que forma se configurou o perfil da força de trabalho nas Administrações Regionais do Distrito Federal durante o período de 2015 a 2022. Para alcançar esse objetivo, o estudo de caso foi adotado como o desenho de pesquisa ser mais apropriado a fim de entender qual é o perfil dos servidores dentro das Administrações Regionais.

Para Gil (2002 p. 54), a abordagem de pesquisa de estudo de caso é amplamente utilizada em diversas áreas, incluindo as ciências biomédicas e sociais. Ela visa realizar uma investigação minuciosa e detalhada sobre o objeto de estudo, proporcionando um conhecimento aprofundado que dificilmente poderia ser obtido por meio de outros métodos de pesquisa.

A coleta de dados foi realizada por meio das informações administrativas armazenadas na base de dados do GDF, pelo Sistema Único de Gestão de Recursos Humanos - SIGRH (conforme anexo B). Esses dados forneceram informações relevantes para caracterizar o perfil da força de trabalho, através das seguintes variáveis: número de servidores, quantidade de cargos, tempo de serviço, formação acadêmica, cargo ocupado, vínculo empregatício (servidor estatutário ou não), carreira à qual pertence, caso seja um servidor que tenha vínculo com a administração. Os dados coletados foram extraídos no lapso de tempo de 2015 a 2022, sendo que o período de 2015 a 2018 foi governado por Rodrigo Rollemberg, e de 2019 a 2022 é o período que fecha o primeiro mandato do Governo Ibaneis Rocha.

3.1 DAS ANÁLISES DOS DADOS

A análise dos dados foi conduzida de forma quantitativa, permitindo uma compreensão abrangente do perfil dos servidores que

ocupam as Administrações Regionais do Distrito Federal. Os procedimentos metodológicos empregados nesta pesquisa fundamentam-se na utilização de dados detalhados sobre a situação funcional dos servidores públicos que ocuparam cargos dentro das Administrações Regionais do Distrito Federal durante o mês de dezembro de cada ano, conforme descrito por Lopez, Bugarin e Bugarin (2015), ao longo do período de 2015 a 2022. Esses dados foram obtidos por meio do Sistema Único de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH), responsável pelo gerenciamento das informações relacionadas aos servidores do Distrito Federal. Para a análise desses dados, foram utilizados dois softwares principais: R (R Core Team, 2023) e Microsoft Excel. O manuseio dessas ferramentas, juntamente com as análises dos dados foram realizados com a ajuda do Mestre em Estatística pela Universidade de Brasília (UNB), e ex-pesquisador do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicadas - IPEA, Rafael da Silva Lins.

Inicialmente, os dados foram importados para o ambiente de programação do R, onde foram submetidos a uma série de operações de preparação, incluindo formatação adequada das variáveis e, quando necessário, a criação de novos campos para facilitar a análise. Em seguida, foram geradas tabelas e gráficos, para cada uma das sete variáveis: (i) quantitativo de servidores, ii) regime jurídico, iii) média do tempo de serviço, iv) formação acadêmica, v) cargo/função ocupada vi) carreira e vii) rotatividade), utilizando o Excel, com o intuito de facilitar a compreensão das informações e destacar padrões relevantes na dinâmica dos servidores de cada uma das Administrações Regionais. Vale ressaltar que a 34ª RA (Araponga) e a 35ª RA (Água Quente) foram criadas em dezembro de 2022, não sendo possível fazer a análise da força de trabalho dessas duas unidades.

Para os fins desta pesquisa, é essencial destacar que os servidores estatutários são profissionais de carreira, ocupantes de cargos efetivos na administração pública. Esses servidores obtêm estabilidade após serem aprovados em concurso público, o que lhes garante um vínculo permanente com a administração pública. Em contraste, os servidores sem vínculo efetivo são aqueles nomeados para cargos em comissão, que são de natureza transitória. Esses cargos são ocupados com base na confiança mútua entre o titular e a autoridade que os nomeou, conforme previsto no artigo 37, inciso II, da CF, sendo, portanto, de livre nomeação e exoneração. Vale ressaltar que tanto os cargos em comissão quanto as funções de confiança podem ser preenchidos por servidores estatutários ou por indivíduos sem vínculo

prévio com a administração pública, denominados como servidores comissionados.

O índice de rotatividade utilizado foi o ROT3, conforme proposto por Lopez, Bugarin e Bugarin (2015). Este índice considera que a rotatividade deve ser calculada levando em conta todas as mudanças de cargos, da força de trabalho, ocorridas durante o ano. Em outras palavras, é calculado subtraindo-se de 100% apenas o percentual de servidores que não experimentaram qualquer alteração em suas posições de trabalho.

É importante enfatizar que o estudo está sujeito a algumas limitações, como a possibilidade de existirem imprecisões nos dados fornecidos pelo SIGRH. As análises realizadas contemplaram vários aspectos, abrangendo não apenas o quantitativo de servidores ao longo dos anos, mas também a distribuição desses servidores de acordo com o regime jurídico, a média de tempo de serviço, os diferentes níveis de escolaridade e a distribuição por função e carreira.

Vale ressaltar que todos os procedimentos adotados nesta pesquisa foram conduzidos em estrita conformidade com os princípios éticos e legais pertinentes à pesquisa com dados públicos. E em particular, foram observadas as diretrizes estabelecidas pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, que garante a proteção e privacidade dos dados pessoais dos indivíduos envolvidos na pesquisa. Essa legislação estabelece diretrizes rigorosas para o tratamento de informações pessoais, assegurando a confidencialidade e o anonimato dos servidores estudados.

Por fim, espera-se que este estudo promova uma significativa contribuição ao debate acerca da qualidade dos serviços públicos e que os resultados obtidos nesta pesquisa possam fornecer subsídios concretos para a formulação de políticas públicas voltadas para o aprimoramento e fortalecimento do processo de seleção dos servidores que ocupam cargos nas Administrações Regionais do Governo do Distrito Federal (GDF).

É essencial destacar que a melhoria da eficiência e da qualidade dos serviços prestados à população, bem como o fortalecimento dos mecanismos de transparência e accountability governamental, são aspectos cruciais para o desenvolvimento socioeconômico e a promoção do bem-estar da sociedade como um todo. Portanto, a expectativa é que este estudo possa ser utilizado de maneira



estratégica pelos gestores, visando a implementação de medidas eficazes que contribuam para aprimorar o quadro de servidores das Administrações Regionais do GDF, promovendo assim uma gestão das políticas públicas mais eficiente e responsável com os recursos públicos.





4

4

RESULTADOS - DISTRITO FEDERAL (DF)

4.1. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DO PLANO PILOTO (RA I)

Das análises da RA I

A Lei nº 2.874, de 19/09/1956, versa sobre a transferência da capital federal. Em 1997 a Lei nº 1.648, de 16/09/1997, renomeou a Região Administrativa I, anteriormente chamada de Brasília, para Região Administrativa Plano Piloto (SEGOV8), atualmente a RA I conta com uma população de 224.848 habitantes e tem a quarta maior renda per capita do DF (R\$ 7.052,00). Neste contexto a Administração Regional do Plano Piloto é o órgão responsável pela gestão da RA I, que é formada pela Asa Norte, Asa Sul, Setor Militar Urbano, Setor de Clubes, Setor de Garagens e Oficinas, Noroeste, Eixo Monumental, Esplanada dos Ministérios, Setor de Embaixadas Sul e Norte, Vila Planalto, Vila Telebrasília, Setor de áreas Isoladas Norte e a Parque Nacional de Brasília (Água Mineral de Brasília), além de sediar os três poderes da República: Executivo, Legislativo e Judiciário (CODEPLAN, 2021).

Na análise dos 8 anos da base de dados do Sistema SIGRH nota-se uma dinâmica majoritariamente estável no status dos servidores. Observa-se que o número total de servidores (Figura 3) apresentou flutuações, atingindo o pico no Governo Agnelo, em 2015 e posteriormente, registrando uma diminuição até 2022, totalizando 73 servidores. A análise da distribuição percentual em 2022 destaca que a maioria dos servidores está na categoria Sem Vínculo, seguido dos Estatutários, representando 82% do total, seguido por servidores "Cedidos" (4.11%) e "Requisitados" (13.7%).

Na análise dos dados referentes ao status de vínculo empregatício dos servidores ao longo dos anos revela uma consistência nas proporções entre os estatutários e os sem vínculo (Figura 4). Observa-se uma leve oscilação nos números, mas, de maneira geral, ambas as categorias se mantiveram relativamente estáveis. Mas em

⁸ Fonte: <https://segov.df.gov.br/category/administracoes-regionais>, acessado em 10/12/2023.

todos os anos analisados, as maiorias dos servidores são sem vínculo, chegando a um pico de 73% no último ano do Governo Agnelo em 2018. É importante frisar que as análises do vínculo empregatício não incluem os servidores desligados.

Figura 3 – Plano Piloto: número total de servidores por ano e status (2015-2022)

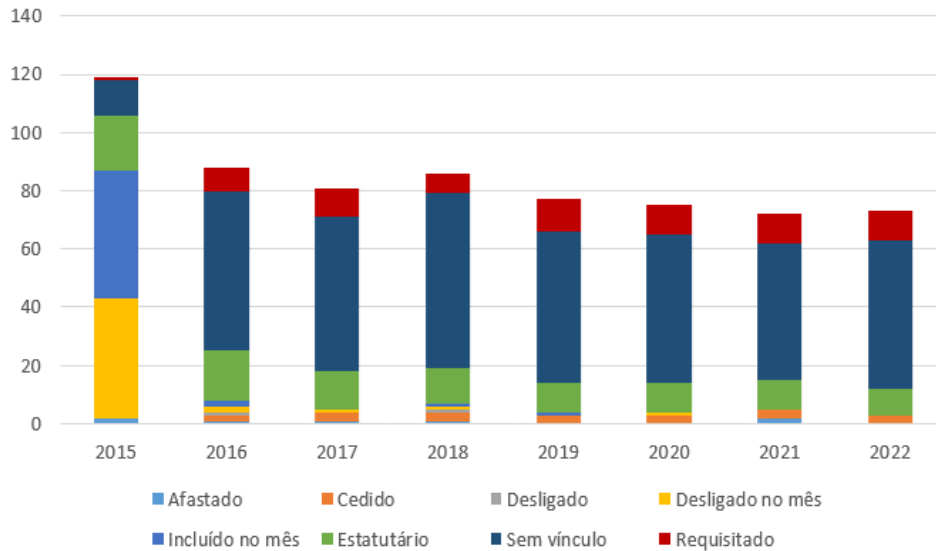
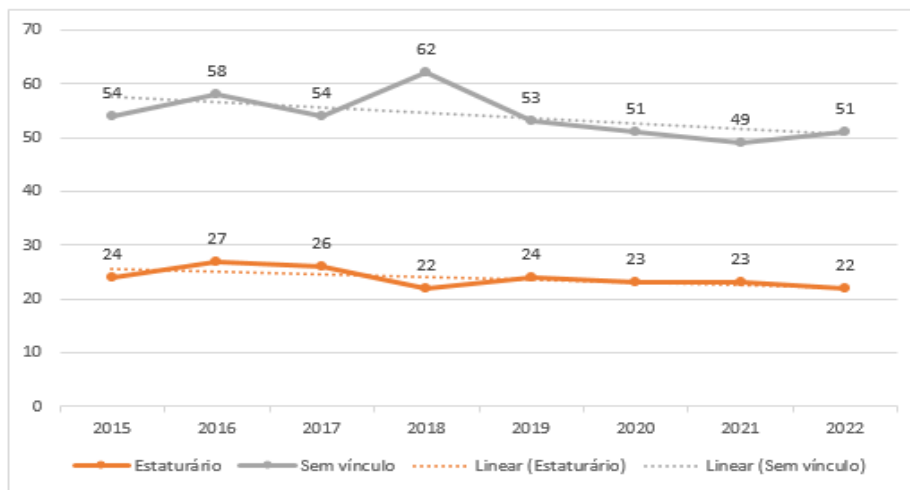


Figura 4 – Plano Piloto: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)

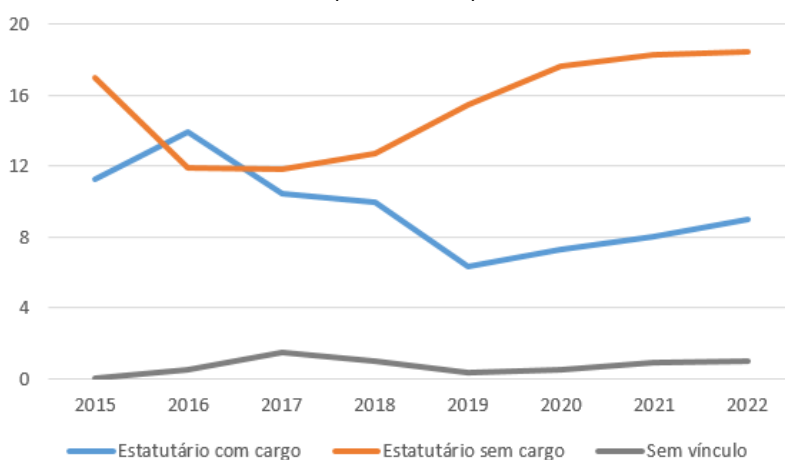


	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
% Sem vínculo	69%	68%	68%	74%	69%	69%	68%	70%
% Estatutário	31%	32%	33%	26%	31%	31%	32%	30%

A análise da Figura 5 aborda a média do tempo de serviço dos servidores ao longo dos oito anos sob avaliação. Essa média é, uma das métricas, importante para compreender a estabilidade da equipe, a acumulação de experiência e possíveis mudanças na dinâmica

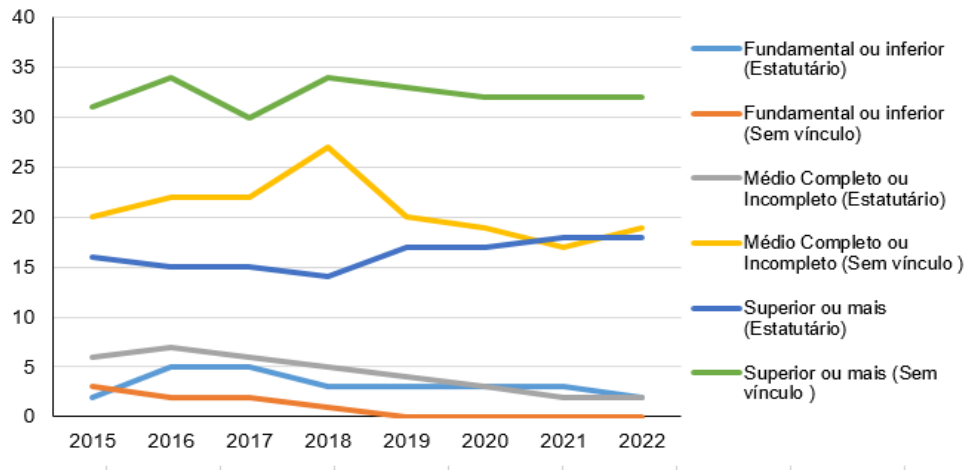
administrativa regional. De 2015 a 2017 (durante o Governo Agnelo), nota-se uma estabilidade nas médias de tempo de serviço, para os servidores estatutários sem cargo. No entanto, a partir de 2018, ocorreu uma notável diminuição, sinalizando uma mudança no perfil dos servidores. Destaca-se que, após 2019 (no Governo Ibaneis Rocha), ocorreu um aumento consistente, principalmente para os servidores que têm vínculo com a Administração. Essa ascensão sugere uma possível estabilização na composição da equipe, com um aumento na permanência e continuidade dos servidores nos anos mais recentes.

Figura 5 – Plano Piloto: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)



Com relação à formação educacional, a análise indica uma estabilidade nas distribuições educacionais ao longo dos anos, com poucas variações significativas. Ao examinar a Figura 6, percebe-se uma diversidade educacional notável, com o ensino médio completo e o ensino superior completo destacando-se como os níveis mais predominantes. A partir de 2015, a presença do ensino superior completo permaneceu robusta, tanto na categoria dos estatutários quanto para os servidores sem vínculo, o que sugere uma seleção que valoriza profissionais com qualificação acadêmica avançada. Essa tendência aponta para uma possível estratégia de recrutamento focada em indivíduos com maior formação educacional.

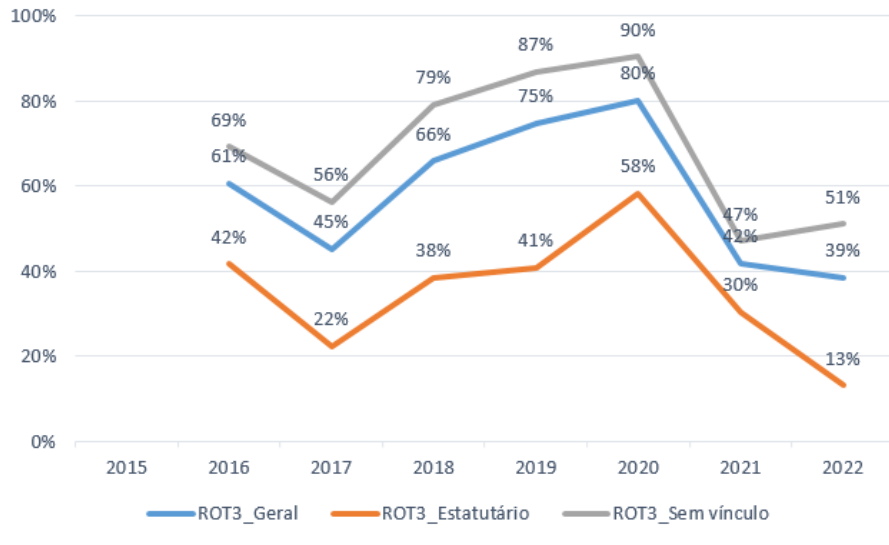
Figura 6 – Plano Piloto: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)



A Figura 7 revela algumas tendências significativas em relação à rotatividade dos servidores (ROT3) na AR do Plano Piloto, divididos entre servidores estatutários e aqueles sem vínculo. Primeiramente, é notável um aumento geral na rotatividade ao longo dos anos, particularmente evidente no grupo sem vínculo, onde a taxa ultrapassou os 50% a partir de 2018. Embora a rotatividade entre os servidores estatutários tenha mantido uma certa estabilidade, é digno de nota o aumento significativo em 2020, sugerindo possíveis impactos de eventos externos, como a pandemia de COVID-19, que podem ter afetado a estabilidade do emprego tanto para estatutários quanto para aqueles sem vínculo.

Em segundo lugar, é interessante observar que, apesar das variações anuais, houve uma queda geral na taxa de rotatividade em 2021, especialmente entre os servidores estatutários, onde a taxa caiu para 13%. No entanto, é crucial ressaltar que, apesar dessa redução em 2021, a tendência geral ao longo dos anos aponta para uma crescente volatilidade no mercado de trabalho, demandando uma análise mais aprofundada para compreender completamente os motivos subjacentes e suas implicações.

Figura 7 - Plano Piloto: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)



Os dados (Tabela 1) apresentam uma visão abrangente da distribuição de servidores de acordo com suas funções ao longo de oito anos. Cada categoria funcional (CC, CNE, CPC, CPE, DFA, DFG, entre outras) revela a quantidade de servidores associados a ela em cada ano, proporcionando uma compreensão detalhada da estrutura organizacional. Destacam-se que, no período analisado, entre os servidores que são estatutários temos que em média 53% não possuem cargo de direção, chefia ou assessoramento.

A Tabela 2 detalha a distribuição de servidores de acordo com suas carreiras ao longo de oito anos, fornecendo informações importantes sobre a composição e evolução da força de trabalho. Para os Servidores Estatutários destaca-se a introdução da carreira "Planejamento Urbano e Infraestrutura do DF" em 2021 e 2022, com um pequeno número de servidores. Já a carreira "Políticas Públicas e Gestão Governamental do DF" se destaca como uma das carreiras mais representativas, mantendo uma presença significativa ao longo dos anos. É importante ressaltar aqui que nos oito anos analisados a predominância dentro da Administração do Plano Piloto é de servidores sem vínculo, chegando a um pico de 73%, no último ano do governo Agnelo em 2018, da força de trabalho formada por esta categoria.

Tabela 1 – Plano Piloto: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)

Regime	Função	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Sem Função	11	20	18	15	11	10	10	9
	CNE05	1	0	0	0	0	0	0	0
	CNE06	1	0	0	0	2	0	0	0
	CNE07	0	1	1	2	2	0	0	0
	CNP04	0	0	1	1	0	0	0	0
	CPC02	0	0	0	0	0	2	2	2
	CPC06	0	0	0	0	0	1	1	1
	CPC08	0	0	0	0	0	4	4	3
	CPE06	0	0	0	0	0	2	2	2
	CPE07	0	0	0	0	0	3	3	4
	CPE08	0	0	0	0	0	1	1	1
	DFA06	1	0	0	0	0	0	0	0
	DFA08	5	3	3	2	2	0	0	0
	DFA10	1	1	0	0	0	0	0	0
	DFA12	0	1	0	0	0	0	0	0
	DFA14	0	0	0	0	2	0	0	0
	DFG12	2	0	1	1	1	0	0	0
	DFG14	2	1	2	1	3	0	0	0
DFG16	0	0	0	0	1	0	0	0	
Total Estatutários		24	27	26	22	24	23	23	22
Sem vínculo	Não cadastr	3	2	1	3	7	1	0	0
	CC 02	0	0	0	0	0	2	1	1
	CC 04	0	0	0	0	0	11	11	11
	CC 05	0	0	0	0	0	1	0	0
	CC 06	0	0	0	0	0	13	15	16
	CC 08	0	0	0	0	0	15	15	16
	CNE051	2	1	1	1	1	1	1	1
	CNE061	2	3	2	3	1	1	1	1
	CNE071	6	6	4	7	6	5	4	4
	CNP041	1	1	0	0	1	1	1	1
	DFA061	1	0	0	0	0	0	0	0
	DFA081	4	9	5	4	2	0	0	0
	DFA101	14	14	13	14	12	0	0	0
	DFA121	1	7	11	12	10	0	0	0
	DFA141	6	2	5	5	3	0	0	0
DFG121	10	3	2	2	2	0	0	0	
DFG141	4	10	10	11	8	0	0	0	
Total Sem Vínculo		54	58	54	62	53	51	49	51
Total Servidores		78	85	80	84	77	74	72	73

Tabela 2 – Plano Piloto: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)

Regime	Carreira	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Outras Carreiras	5	8	10	8	11	10	10	10
	Analista De Planejamento Urbano e Infraestrutura	2	2	2	2	1	1	1	1
	Analista Em Pol Publ e Gestão Governamental	6	6	5	5	5	5	6	5
	Gestor Em Pol Publ e Gestão Governamental	2	3	2	2	2	2	2	2
	Técnico De Planejamento Urbano e Infraestrutura	2	2	2	2	2	2	1	1
	Técnico Em Pol Publ e Gestão Governamental	7	6	5	3	3	3	3	3
Sem vínculo		54	58	54	62	53	51	49	51
Total de Servidores		78	85	80	84	77	74	72	73

4.2. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DO GAMA (RA II)

Das análises da RA II

A Região Administrativa do Gama foi a Segunda das 35 RAs a ser criada por meio da Lei n.º 49, de 25/10/1989 (SEGOV), e segundo os dados do PDAD 2021, a RA conta com uma população urbana de 137.331 pessoas e tem a décima nona renda per capita do DF (R\$ 1.773,00). Neste contexto, a Administração Regional do Gama é a responsável pela gestão da RA II. Originalmente o Gama era uma cidade satélite de Brasília, fundada em 1959. E hoje é formada por áreas urbanas e rurais. Sua área urbana é subdividida em seis setores: Norte, Sul, Leste, Oeste, Central e Industrial. O Gama é um importante polo econômico e exerce influência sobre municípios e áreas periféricas da região metropolitana de Brasília, incluindo localidades como Novo Gama, Valparaíso, Cidade Ocidental, Luziânia, Santo Antônio do Descoberto, Céu Azul, Engenho das Lages e Pedregal (CODEPLAN, 2021).

Ao analisar os dados, extraídos do SIGRH, da Administração Regional do Gama, percebe-se, a partir da Figura 8, uma predominância do status "Sem Vínculo seguido dos Estatutários" em todos os anos, o que indica uma força de trabalho estável, quando se fala em quantitativo de servidores. O ano de 2018 se destaca pelo número significativo de desligamentos, sugerindo possíveis mudanças organizacionais. A ausência de dados para algumas categorias em determinados anos pode indicar uma falta de ocorrência desses eventos específicos durante esses períodos.

Com relação ao vínculo empregatício temos a predominância da categoria estatutária, nos primeiros três anos do período analisado, indicando uma presença maior de servidores públicos de carreira (conforme Figura 9). Em 2018 nota-se um leve crescimento dos servidores sem vínculo, com um equilíbrio entre as duas categorias, seguido de um crescimento dos servidores sem vínculo para os anos de 2020 e 2021, que sugere possíveis mudanças na política de contratação e quando chega em 2022 as duas categorias se equilibram novamente, o que indica a possibilidade de haver uma grande rotatividade de pessoas, nesse período, dentro do órgão.

Figura 8 – Gama: número total de servidores por ano e status (2015-2022)

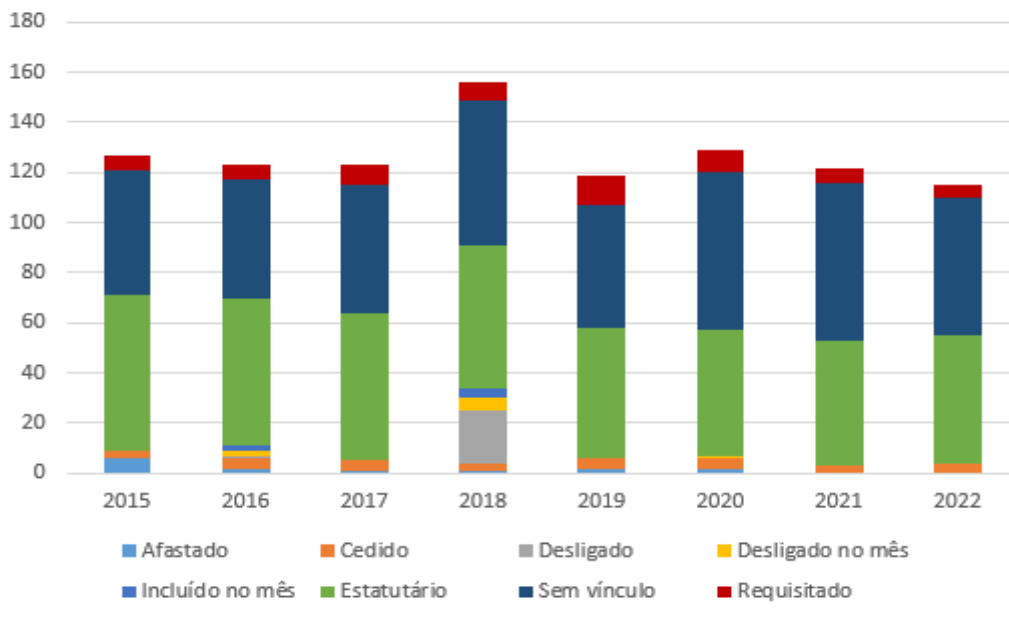
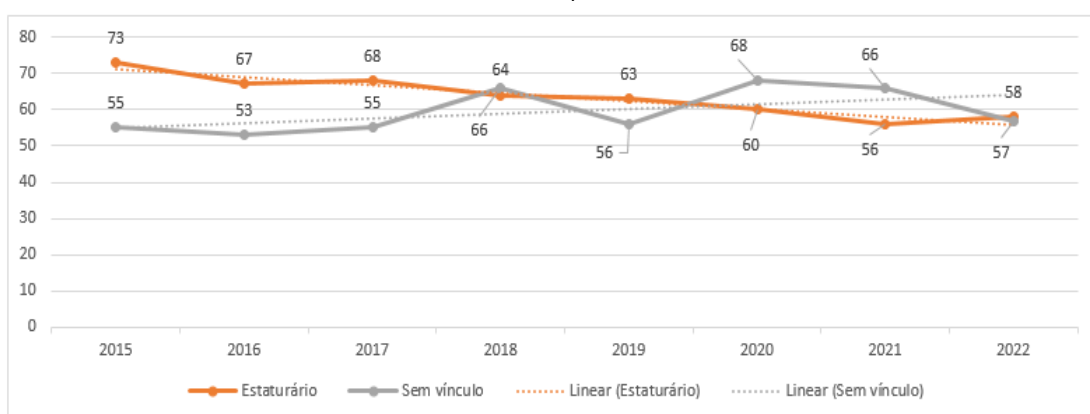


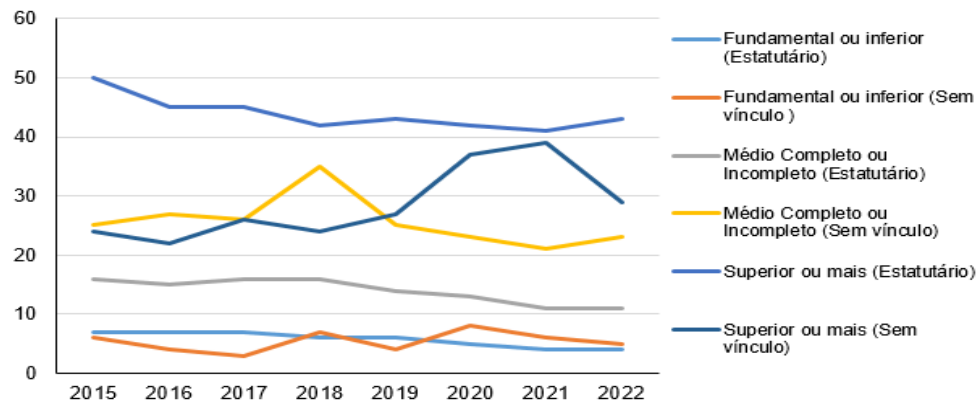
Figura 9 – Gama: número de servidores Estatutários e sem vínculo por ano (2015-2022)



	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
% Sem vínculo	43%	44%	45%	51%	47%	53%	54%	50%
% Estatutário	57%	56%	55%	49%	53%	47%	46%	50%

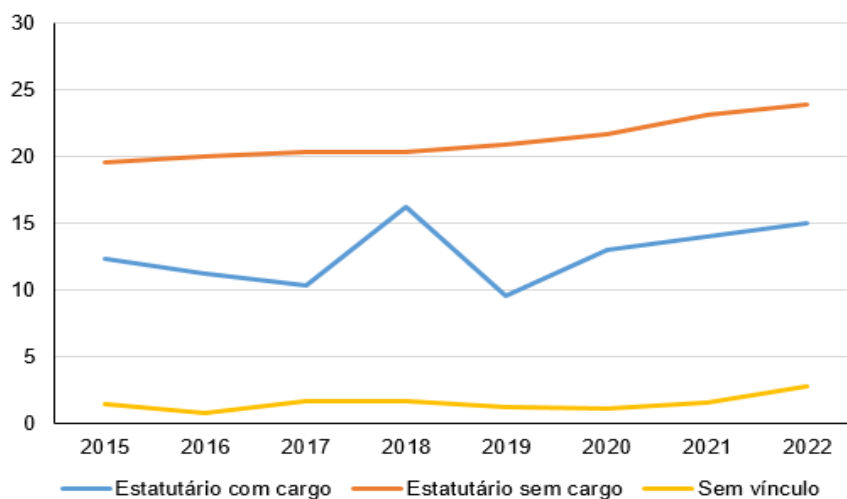
A análise proporcionada pela Figura 10 oferece uma visão detalhada da composição educacional da força de trabalho ao longo do período examinado. É notável que o Ensino Médio Completo, o Ensino Superior Completo e a Especialização se sobressaem como as categorias mais comuns, sugerindo uma força de trabalho com níveis educacionais mais elevados, tendo como destaque os servidores estatutários com nível superior.

Figura 10 – Gama: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)



Na Administração Regional do Gama, a média do tempo de serviço (Figura 11) revela uma relativa estabilidade de 2015 a 2020, oscilando entre 10,1 e 11,2 anos, conforme retratado na Figura 8. No entanto, em 2022 (final do mandato de Ibaneis Rocha), observa-se um aumento para 12,3 anos. Esse acréscimo pode indicar uma maior permanência dos servidores na organização ou a saída de colaboradores com menor tempo de serviço. Neste contexto, destaca-se a consistência dos servidores estatutários sem cargo, que parecem permanecer, por maiores períodos, na Administração.

Figura 11 – Gama: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)

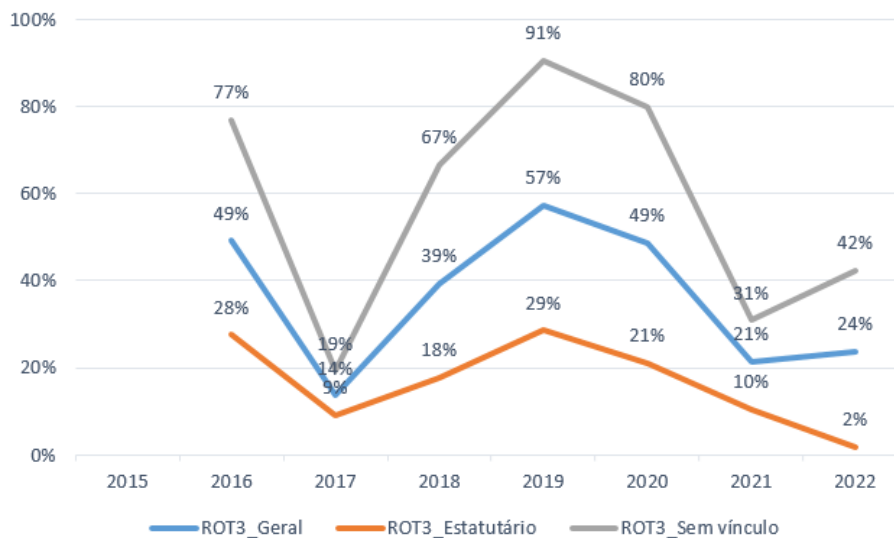


Inicialmente a rotatividade na RA do Gama, destaca-se a presença de flutuações consideráveis na rotatividade (figura 12) ao longo do período analisado. Entre 2015 e 2022, os índices de rotatividade variaram significativamente, atingindo picos em 2019 (57%) e

registrando quedas em 2017 (14%) e 2021 (21%). Entretanto, uma tendência geral de estabilização emerge nos anos recentes, especialmente a partir de 2020, quando a taxa de rotatividade se manteve em torno de 49%, sugerindo uma possível consolidação ou ajuste no mercado de trabalho.

Ao examinar os diferentes tipos de vínculos empregatícios, é possível observar que os servidores sem vínculo geralmente apresentam os índices mais elevados de rotatividade em comparação com os estatutários, apontando para uma potencial instabilidade nesse segmento específico. Por outro lado, os servidores estatutários consistentemente demonstram as taxas mais baixas de rotatividade ao longo dos anos, indicando uma maior estabilidade nos cargos para esse grupo.

Figura 12 – Gama: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)



Com relação às funções comissionadas cabe o destaque para a função CNE que está presente em todos os anos analisados, indicando uma importância contínua ou uma demanda por essa função específica (Tabela 3). Para os servidores estatutários a categoria “Sem Função” mostra que em média 85% dos servidores dessa categoria não tem funções de direção, chefia ou assessoramento o que demonstra certa desvalorização desses servidores visto que a maioria deles tem formação de com ensino superior. De modo geral o período analisado demonstra uma queda constante no número de servidores estatutários onde o pico máximo ocorreu no em 2015, onde 53% da força de trabalho estava nessa categoria.

Tabela 3 – Gama: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)

Regime	Função	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Sem Fur	61	58	60	54	54	53	49	51
	CNE05	2	1	1	0	0	0	0	0
	CNE06	1	1	1	2	1	0	0	0
	CNE07	0	1	1	2	2	0	0	0
	CNP04	0	0	0	0	0	1	1	1
	CPC06	0	0	0	0	0	1	1	1
	CPC08	0	0	0	0	0	3	3	3
	CPE07	0	0	0	0	0	1	1	1
	CPE08	0	0	0	0	0	1	1	1
	DFA12	1	0	0	0	1	0	0	0
	DFG12	5	1	1	1	1	0	0	0
	DFG14	0	5	4	5	3	0	0	0
	DFG16	0	0	0	0	1	0	0	0
DFG17	3	0	0	0	0	0	0	0	
Total Estatutários		73	67	68	64	63	60	56	58
Sem Vínculo	Não Cadatr	4	3	3	13	12	15	13	2
	CC 02	0	0	0	0	0	3	3	5
	CC 04	0	0	0	0	0	13	14	14
	CC 05	0	0	0	0	0	2	2	1
	CC 06	0	0	0	0	0	9	8	8
	CC 08	0	0	0	0	0	12	12	12
	CNE051	1	0	0	1	1	1	1	1
	CNE061	3	1	1	1	1	6	6	6
	CNE071	2	5	6	6	5	7	7	8
	CNP041	1	1	1	1	1	0	0	0
	DFA06	4	0	0	0	0	0	0	0
	DFA08	2	5	5	5	3	0	0	0
	DFA10	19	14	14	14	13	0	0	0
	DFA11	1	0	0	0	0	0	0	0
	DFA121	2	9	9	9	6	0	0	0
	DFA14	3	7	8	5	4	0	0	0
	DFA17	1	0	0	0	0	0	0	0
DFG121	8	2	2	2	2	0	0	0	
DFG141	1	6	6	9	8	0	0	0	
DFG171	3	0	0	0	0	0	0	0	
Total Sem Vínculo		55	53	55	66	56	68	66	57
Total Servidores		128	120	123	130	119	128	122	115

A carreira de Políticas Públicas e Gestão Governamental do DF (Técnicos e Analistas) mantêm-se como uma das mais representativas, sugerindo uma continuidade na procura por profissionais nesse campo específico (Tabela 4). Houve uma diminuição no número de servidores em 2021, seguida por uma recuperação em 2022. Por outro lado, as carreiras que se destacam são a de relacionadas ao Planejamento e Gestão Urbana e Regional, assim como Planejamento Urbano e Infraestrutura do DF, apresentam números mais baixos, possivelmente indicando uma menor demanda nessas áreas ao longo do período analisado.

Tabela 4 – Gama: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)

Regime	Carreira	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Outras Carreiras	5	3	5	4	7	5	3	3
	Analista De Planejamento Urbano e Infraestrutura	1	1	1	1	1	1	1	1
	Analista Em Pol Publ e Gestão Governamental	37	33	32	30	28	27	26	27
	Gestor Em Pol Publ e Gestão Governamental	7	8	8	8	9	9	8	8
	Técnico De Planejamento Urbano e Infraestrutura	3	3	3	3	1	1	1	1
	Técnico Em Pol Publ e Gestão Governamental	20	19	19	18	17	17	17	18
Sem vínculo		55	53	55	66	56	68	66	57
Total de Servidores		128	120	123	130	119	128	122	115

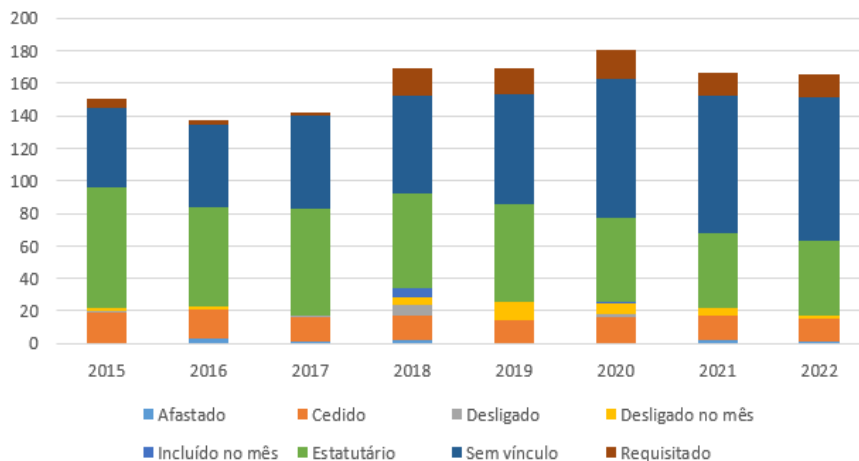
4.3. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DE TAGUATINGA (RA III)

Das análises da RA III

Taguatinga é a terceira RA criada pela Lei nº 49, de 25/12/1989 (SEGOV), com uma renda per capita de R\$ 2.592,00, ela tem a quarta maior população do DF com aproximadamente 210.498 habitantes, segundo a PDAD realizada em 2023. Neste contexto, a Administração Regional de Taguatinga é a responsável pela gestão da RA III, que está dividida nas áreas de Taguatinga Norte, Taguatinga Sul e Taguatinga Centro, sendo formada por setores de quadras residenciais, comerciais e industriais. Taguatinga desenvolveu-se especialmente em função do comércio e dos empregos que sua população obtinha. Tornou-se um importante centro comercial dentro do Distrito Federal e é considerado um polo de atração para a população das cidades próximas. Taguatinga, atualmente, é uma das regiões mais ricas do Distrito Federal, sendo considerada a capital econômica do Distrito Federal (CODEPLAN, 2021).

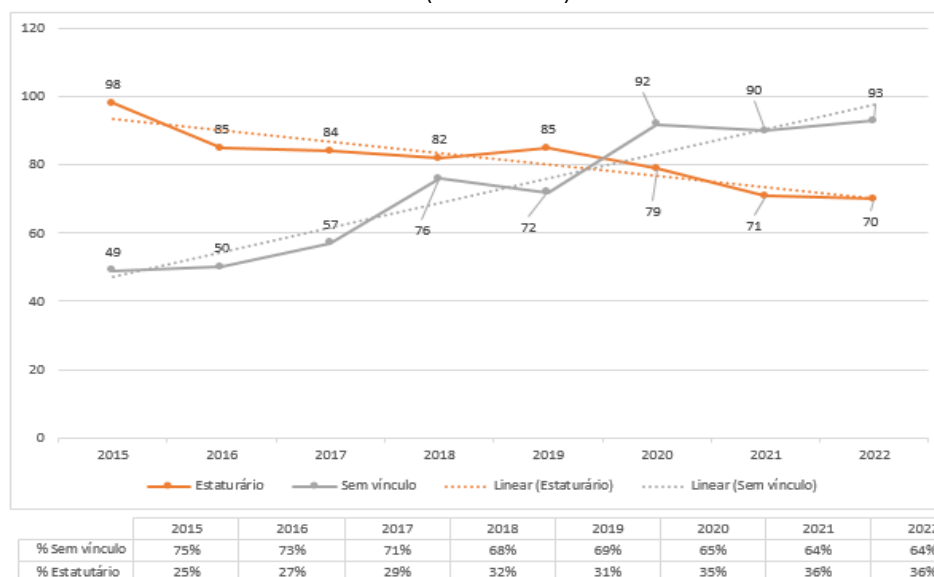
Ao examinar os dados (do SIGRH) da Administração Regional de Taguatinga, é possível observar, a partir da Figura 13, a dinâmica dos status dos servidores ao longo do período, mostrando movimentações como afastamentos, cedências, desligamentos e inclusões mensais, o que sugere uma certa rotatividade dentro da Administração. Em 2018, houve um aumento significativo nos servidores requisitados, sugerindo um possível ajuste na composição da força de trabalho. Além disso, o status "Sem Vínculo seguido dos Estatutários" é predominante em todos os anos, apesar de uma notável queda em 2021.

Figura 13 – Taguatinga: número total de servidores por ano e status (2015-2022)



Na categoria vínculo empregatício os estatutários aparecem de forma mais representativa, sinalizando uma presença consistente de servidores com emprego estável durante os anos de 2015 a 2019, durante o Governo de Rodrigo Rollemberg (conforme Figura 14). No entanto nota-se uma tendência de redução na quantidade de servidores estatutários ao longo dos anos, sendo que a categoria sem vínculo indica um aumento gradual durante o período analisado, sendo que no Governo de Ibaneis Rocha, atingiu o seu pico máximo com 93 servidores sem vínculo em 2022, o que representa 57% dos servidores na categoria dos sem vínculos.

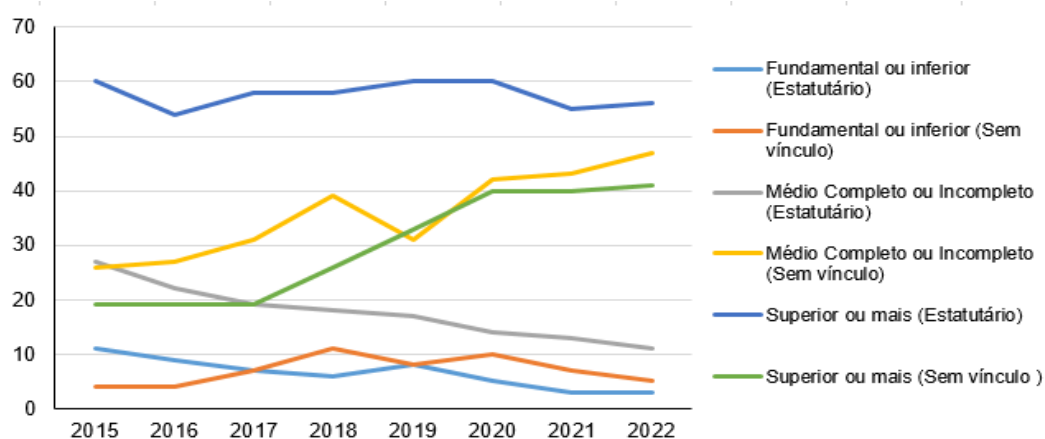
Figura 14 – Taguatinga: número de servidores estatutários e sem vínculo por ano (2015-2022)



Para os níveis de escolaridade, na RA III, observa-se uma variação nas categorias educacionais, destacando a predominância de

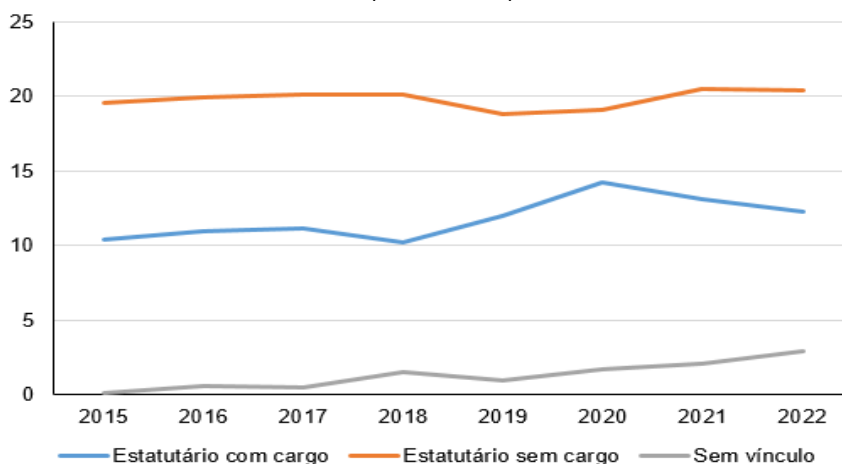
servidores com ensino médio completo, superior completo e especialização (Figura 15). Em 2015, a maioria dos servidores tinha ensino médio completo, enquanto ao longo dos anos, há uma tendência crescente na categoria de ensino superior completo. A presença de servidores concursados com Ensino Superior, com especialização, mestrado e pós-doutorado, embora menor em comparação com outras categorias, sugere um grupo de profissionais altamente qualificados na força de trabalho. O que sugere uma mudança no perfil dos servidores da RA de Taguatinga.

Figura 15 – Taguatinga: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)



Na média de tempo de serviço, entre as categorias (estatutário e sem vínculo), nota-se uma redução gradual, passando de 12,6 anos em 2015 para 9,4 anos em 2022 (Figura 16). Essa diminuição pode refletir mudanças nas práticas de contratação, a entrada de novos profissionais ou a saída de membros mais antigos da administração regional. Uma média de tempo de serviço mais baixa pode indicar uma maior rotatividade, principalmente dentre a categoria dos servidores sem vínculo.

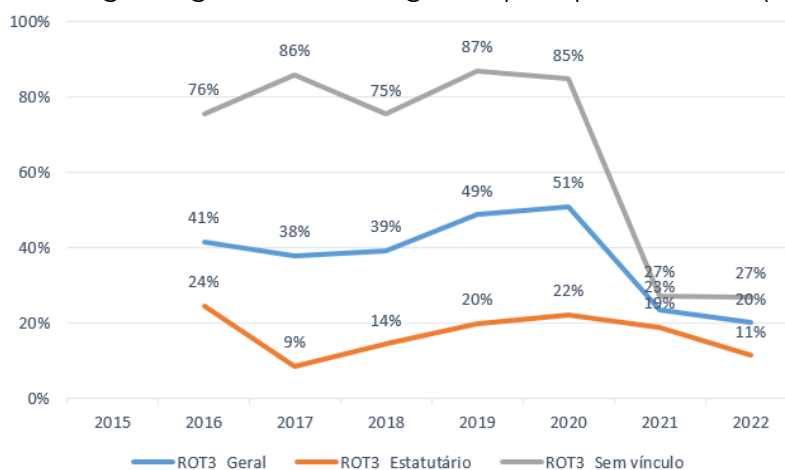
Figura 16 – Taguatinga: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)



Uma tendência notável observada na AR de Taguatinga é a redução geral da rotatividade (Figura 17) ao longo do período, com uma queda especialmente marcante a partir de 2019. Em 2015, a rotatividade geral registrava 41%, reduzindo para 23% em 2021 e ainda mais para 20% em 2022. Essa tendência também se reflete na categoria de servidores estatutários, onde a rotatividade diminuiu consistentemente de 24% em 2016 para 11% em 2022.

No entanto, a análise revela uma discrepância significativa entre os servidores estatutários e aqueles sem vínculo ou sob regime CLT, com estes últimos apresentando consistentemente taxas de rotatividade mais elevadas ao longo do período. Enquanto os servidores estatutários mantiveram taxas relativamente baixas de rotatividade ao longo dos anos, variando de 9% em 2017 para 11% em 2022, aqueles sem vínculo exibiram flutuações mais drásticas, com taxas variando de 76% em 2016 para 27% em 2021 e 2022.

Figura 17 – Taguatinga: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)



Na análise das funções temos o destaque para função DFA 10 como uma das mais representativas, indicando uma presença consistente ao longo do período analisado, contudo essa função desaparece após 2019 (Tabela 5). As funções CC 04, CC 06 e CC 08 também demonstram uma presença substancial, sugerindo áreas específicas de foco ou demanda dentro da administração regional. Cabe destacar que no período analisado 88% dos servidores estatutários não possuem função de direção, chefia e assessoramento, o que demonstra a preferência por buscar profissionais que não tem vínculo com a administração.

Tabela 5 – Taguatinga: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)

Regime	Função	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Sem Função	89	77	78	74	75	68	59	59
	CNE05	1	0	0	1	0	0	0	0
	CNE06	0	0	0	0	1	0	0	0
	CNE07	1	1	0	1	1	0	0	0
	CPC02	0	0	0	0	0	1	1	1
	CPC03	0	0	0	0	0	0	2	1
	CPC06	0	0	0	0	0	3	2	2
	CPC08	0	0	0	0	0	4	4	4
	CPE06	0	0	0	0	0	2	2	2
	CPE08	0	0	0	0	0	1	1	1
	DFA08	0	2	2	1	1	0	0	0
	DFA10	4	2	0	0	0	0	0	0
	DFA14	1	0	1	1	0	0	0	0
	DFG12	0	1	1	1	3	0	0	0
	DFG14	0	2	2	3	3	0	0	0
	DFG16	0	0	0	0	1	0	0	0
	DFG17	2	0	0	0	0	0	0	0
Total Estatutários		98	85	84	82	85	79	71	70
Sem vínculo	Não Cadast.	0	0	0	11	6	6	6	4
	CC 02	0	0	0	0	0	9	9	9
	CC 03	0	0	0	0	0	0	0	2
	CC 04	0	0	0	0	0	23	24	24
	CC 05	0	0	0	0	0	1	0	1
	CC 06	0	0	0	0	0	17	18	17
	CC 08	0	0	0	0	0	21	19	22
	CNE051	2	1	0	0	1	1	1	1
	CNE061	4	3	2	3	2	2	1	1
	CNE071	3	4	5	8	9	11	11	11
	CNP04	1	1	1	1	1	1	1	1
	DFA06	3	0	0	0	0	0	0	0
	DFA081	7	2	7	8	9	0	0	0
	DFA101	12	15	17	25	22	0	0	0
	DFA11	1	0	0	0	0	0	0	0
	DFA12	3	7	7	6	7	0	0	0
	DFA141	5	11	10	3	6	0	0	0
	DFA15	0	0	0	1	0	0	0	0
	DFA17	1	0	0	0	0	0	0	0
DFG121	4	1	1	1	0	0	0	0	
DFG141	1	5	7	9	9	0	0	0	
DFG171	2	0	0	0	0	0	0	0	
Total Sem Vínculo		49	50	57	76	72	92	90	93
Total Servidores		147	135	141	158	157	171	161	163

Já na distribuição de servidores por carreira, temos a carreira de Analista de Políticas Públicas e Gestão Governamental do DF mantêm-se como a mais representativa, demonstrando consistência ao longo do período analisado (Tabela 6). Esta carreira pode desempenhar um papel crucial na implementação e administração de políticas públicas, dada a sua presença robusta. Além disso, as carreiras ligadas ao Planejamento e Gestão Urbana e Regional, assim como Planejamento Urbano e Infraestrutura do DF, também mantêm uma consistência notável, possivelmente indicando a relevância dessas áreas para a administração regional.

Tabela 6 – Taguatinga: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)

Regime	Carreira	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Outras Carreiras	5	3	2	7	13	12	9	10
	Analista De Planej. e Gestão Urbana e Regional	1	1	1	1	1	1	1	1
	Analista Em Pol Publ e Gestão Governamental	42	35	33	29	30	28	25	24
	Gestor Em Pol Publ e Gestão Governamental	8	9	10	10	11	11	11	11
	Técnico De Planejamento Urbano e Infraestrutura	7	7	7	1	1	8	8	8
	Técnico Em Pol Publ e Gestão Governamental	35	30	31	27	22	19	17	16
Sem vínculo		49	50	57	76	72	92	90	93
Total de Servidores		147	135	141	151	150	171	161	163

4.4. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DE BRAZLÂNDIA (RA IV)

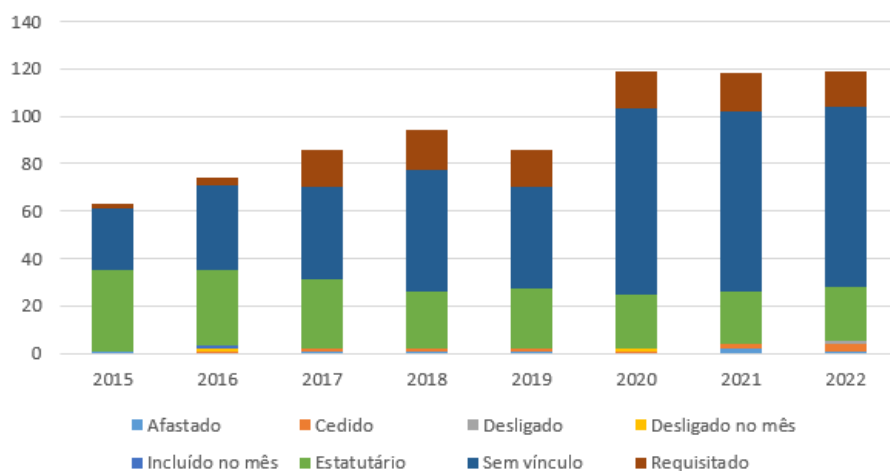
Das análises da (RA IV)

A Administração Regional de Brazlândia é a responsável pela gestão da RA IV, conhecida como cidade de Brazlândia, que se tornou a quarta RA através da Lei nº 49, de 25/12/1989 (SEGOV), com uma renda per capita de R\$ 1.214,00 e uma população 55.879 habitantes, segundo a PDAD 2021, ela está dividida em cinco setores: Setor Tradicional, Setor Sul, Setor Norte, Vila São José e Setor Veredas. O Parque Ecológico Veredinha abriga múltiplas nascentes de águas cristalinas, apresentando uma vegetação diversificada, com matas de galeria, cerrado típico, veredas úmidas e áreas de antigas pastagens, exploráveis através de trilhas estreitas (CODEPLAN, 2021).

Ao analisar os registros da Administração Regional de Brazlândia, no SIGRH, verificamos na Figura 18 a evolução do movimento de servidores no período de 2015 a 2022. Há um notável crescimento na quantidade de servidores regulares, destacando-se um aumento significativo em 2020. Essa elevação sugere um possível

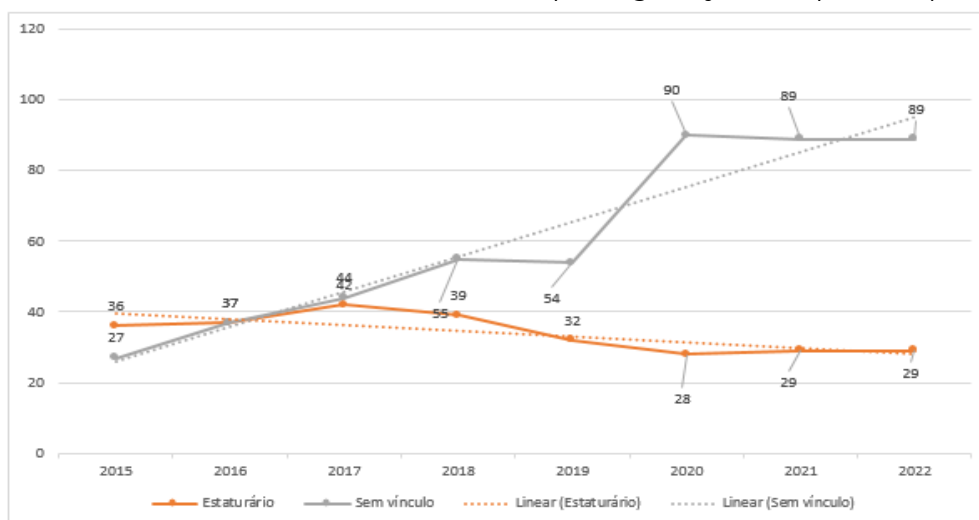
aumento na contratação, seguida de uma estabilização posterior no quadro de funcionários.

Figura 18 – Brazlândia: número total de servidores por ano e status (2015-2022)



Com relação ao regime jurídico nota-se que a quantidade de servidores estatutários apresentou uma tendência de queda ao longo dos anos (Figura 19). Por outro lado, o número de servidores sem vínculo apresentou um aumento notável, passando de 27 em 2015 (no Governo do Rodrigo Rollemberg) para 85 em 2022 (no Governo de Ibaneis Rocha). O ano de 2020 destaca-se como um período em que a quantidade de servidores sem vínculo atingiu seu pico com mais de 76% da força de trabalho nesta categoria.

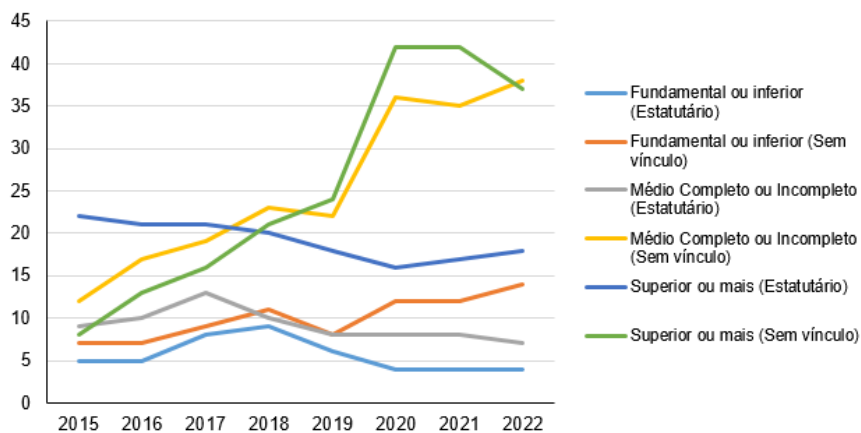
Figura 19 – Brazlândia: número de servidores por regime jurídico por ano (2015-2022)



	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
% Sem vínculo	70%	67%	66%	63%	61%	57%	57%	57%
% Estatutário	30%	33%	34%	37%	39%	43%	43%	43%

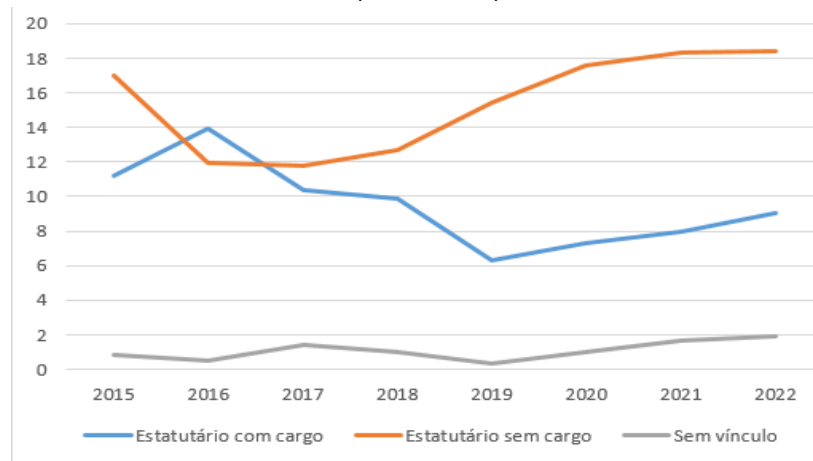
Em relação à escolaridade, é perceptível um aumento progressivo em todas as categorias dentro da Administração de Brazlândia (Figura 20). Nos anos mais recentes, principalmente a partir de 2020, observa-se um significativo crescimento no número de servidores com ensino superior completo e ensino médio completo, principalmente na categoria dos servidores sem vínculo.

Figura 20 – Brazlândia: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-202)



A média de tempo de serviço dos servidores ao longo dos anos revela flutuações, sinalizando potenciais alterações nas práticas de seleção e permanência, dentro da RA IV (conforme a Figura 21). O ano de 2017 se evidencia com uma média de tempo de serviço notavelmente mais extensa, indicando possível estabilidade na equipe durante esse período. No entanto, a partir de 2018, há uma redução na média, sugerindo a possibilidade de entrada de novos profissionais ou um aumento na rotatividade principalmente na categoria dos servidores sem vínculo com a Administração.

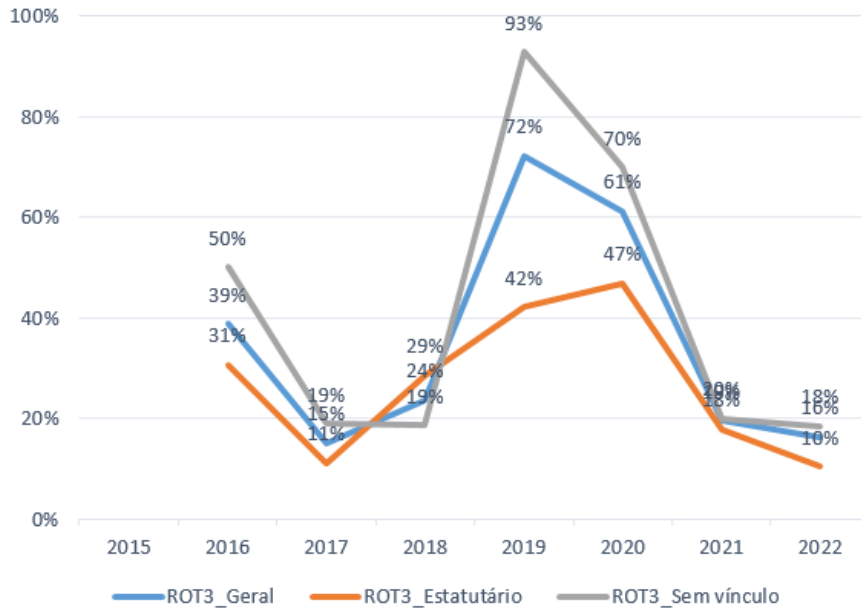
Figura 21 – Brazlândia: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)



A análise da Figura 22 revela algumas tendências interessantes ao longo dos anos. Em primeiro lugar, destaca-se uma variação significativa na rotatividade dos servidores, expressa pela métrica ROT3, entre os diferentes tipos de vínculos empregatícios. É notável que os servidores sem vínculo apresentam consistentemente taxas mais elevadas de rotatividade em comparação com os servidores estatutários.

De forma geral, observa-se uma oscilação marcante na taxa geral de rotatividade ao longo dos anos, com picos em 2015, 2019 e 2020, seguidos por declínios em 2017 e 2022. Essa variação pode ser atribuída a uma variedade de fatores, como mudanças econômicas, políticas organizacionais e até mesmo eventos externos, como pandemias. No entanto, é interessante notar que, apesar das flutuações, a tendência geral parece apontar para uma redução na rotatividade ao longo do período analisado.

Figura 22 – Brasilândia: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)



A análise da distribuição das funções desempenhadas pelos servidores ao longo dos anos oferece um retrato dinâmico das atividades na administração regional. A partir da Tabela 7, é notável a constância na representação das funções de níveis CNE para a categoria dos sem vínculos, nota-se ainda que ao longo do período analisado (2015 a 2022) em média 73% dos servidores estatutário não são contemplados com nenhum tipo de função, indicando uma preferência por buscar pessoas de fora da Administração IV para exercer cargos de direção, chefia e assessoramento.

Durante os oito anos de análise, a evolução das carreiras aponta para uma estabilidade no grupo de Planejamento e Gestão Urbana e Regional, assim como no grupo de Técnico de Planejamento Urbano e Regional (Tabela 8). No entanto, a carreira Políticas Públicas e Gestão Governamental do DF apresentou um declínio gradual ao longo desse período, mas ainda assim se mantendo como a carreira com maior representatividade dentro daquele órgão.

Tabela 7 – Brazlândia: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)

Regime	Função	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Sem Funç	27	28	35	28	23	20	20	19
	CNE06	0	0	0	0	1	0	0	0
	CNE07	0	0	0	3	1	0	0	0
	CNP04	1	1	1	1	0	0	0	0
	CPC02	0	0	0	0	0	0	0	1
	CPC06	0	0	0	0	0	1	1	1
	CPC08	0	0	0	0	0	5	6	6
	CPE06	0	0	0	0	0	1	0	0
	CPE07	0	0	0	0	0	0	1	1
	CPE08	0	0	0	0	0	1	1	1
	DFA06	1	0	0	0	0	0	0	0
	DFA08	0	1	1	0	0	0	0	0
	DFA12	1	1	0	0	0	0	0	0
	DFG12	2	0	0	1	1	0	0	0
	DFG14	0	5	5	6	5	0	0	0
DFG16	0	0	0	0	1	0	0	0	
DFG17	4	0	0	0	0	0	0	0	
Total Estatutários		36	36	42	39	32	28	29	29
Sem vínculo	Não Cada	0	0	5	5	8	10	10	12
	CC 02	0	0	0	0	0	8	6	4
	CC 04	0	0	0	0	0	18	17	16
	CC 05	0	0	0	0	0	0	1	1
	CC 06	0	0	0	0	0	23	25	25
	CC 07	0	0	0	0	0	0	0	1
	CC 08	0	0	0	0	0	20	18	19
	CNE05	0	0	0	1	1	1	1	1
	CNE061	3	2	1	3	2	1	2	2
	CNE071	2	4	4	5	6	6	6	6
	CNP041	0	0	0	0	1	1	1	1
	CPC081	0	0	0	0	0	1	1	0
	CPE061	0	0	0	0	0	1	1	1
	DFA061	2	0	0	0	0	0	0	0
	DFA081	1	5	5	6	4	0	0	0
	DFA10	9	12	11	12	12	0	0	0
	DFA11	1	0	0	0	0	0	0	0
	DFA121	0	4	7	7	4	0	0	0
	DFA14	2	4	6	6	6	0	0	0
	DFA17	1	0	0	0	0	0	0	0
DFG121	5	1	1	2	2	0	0	0	
DFG141	1	5	4	8	8	0	0	0	
Total Sem Vínculo		27	37	44	55	54	90	89	89
Total de servidores		63	73	86	94	86	118	118	118

Tabela 8 – Brazlândia: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)

Regime	Carreira	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Outras Carreiras	2	3	12	13	6	4	5	7
	Analista Em Pol Publ e Gestão Governamental	25	25	23	19	19	17	17	15
	Analista Técnico-Assistencial Em Pol Pub e Gest Go	0	0	0	0	0	0	0	6
	Técnico De Planejamento Urbano e Infraestrutura	1	1	1	1	1	1	1	1
	Técnico Em Pol Publ e Gestão Governamental	8	7	6	6	6	6	6	0
Sem vínculo		27	37	44	55	54	90	89	89
Total de Servidores		63	73	86	94	86	118	118	118

4.5. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DE SOBRADINHO (RA V)

Das análises da RA V

A Administração Regional de Sobradinho é a responsável pela gestão da RA V (Sobradinho), a cidade se tornou a 5ª RA por meio da Lei n.º 49, de 25 de outubro de 1989, tendo uma renda per capita de R\$ 2.619,00 e uma população de 73.438 habitantes a RA hoje é formada por áreas urbanas do Colorado, Grande Colorado e Núcleo Rural Lago Oeste. Além disso, a região é conhecida pela Feira Modelo, operante de terça a domingo, oferecendo uma ampla gama de produtos, incluindo eletrônicos, vestuário, frutas, verduras, peixaria, lanchonetes, restaurantes e outros serviços. Sobradinho também é palco das feiras da Lua, às sextas-feiras, e do Padre, aberta aos domingos.

Ao examinar os dados da Administração Regional de Sobradinho, observamos na Figura 23 que houve uma diminuição gradual na movimentação de servidores estatutários (Normais), ao passo que a categoria sem vínculo apresentou uma tendência de crescimento. O ano de 2020 se destaca com um aumento significativo nas inclusões de novos servidores, sendo que o número de servidores requisitados atingiu o pico em 2022.

Com relação ao Regime Jurídico a análise do perfil dos colaboradores estatutários e sem vínculo ao longo dos anos revela mudanças na composição do quadro de servidores (Figura 24). Em 2015, no Governo do Rodrigo Rollemberg, notava-se uma maioria de 41 colaboradores estatutários em comparação com 20 sem vínculo. No entanto, ao longo dos anos, a proporção entre esses dois grupos se inverteu, apresentando uma tendência de crescimento no número de colaboradores sem vínculo. Em 2022, no Governo Ibaneis Rocha, a maioria dos servidores era composta por sem vínculo (54), seguido pelos estatutários (38). Nota-se aqui uma clara mudança nas políticas de seleção de pessoas, dando preferência pela busca de profissionais de fora da administração pública.

Figura 23 – Sobradinho: número total de servidores por ano e status (2015-2022)

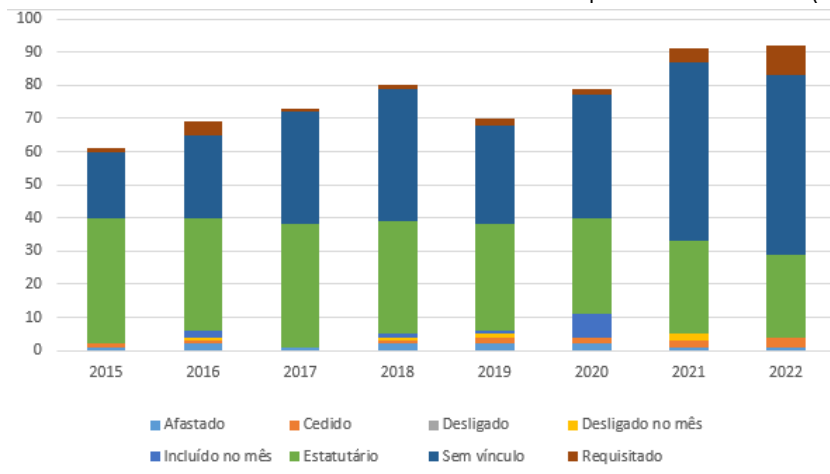
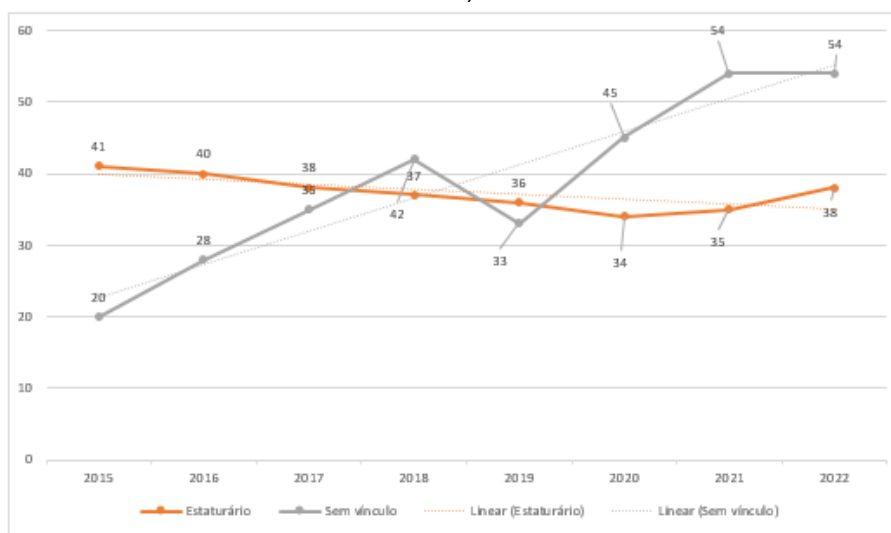


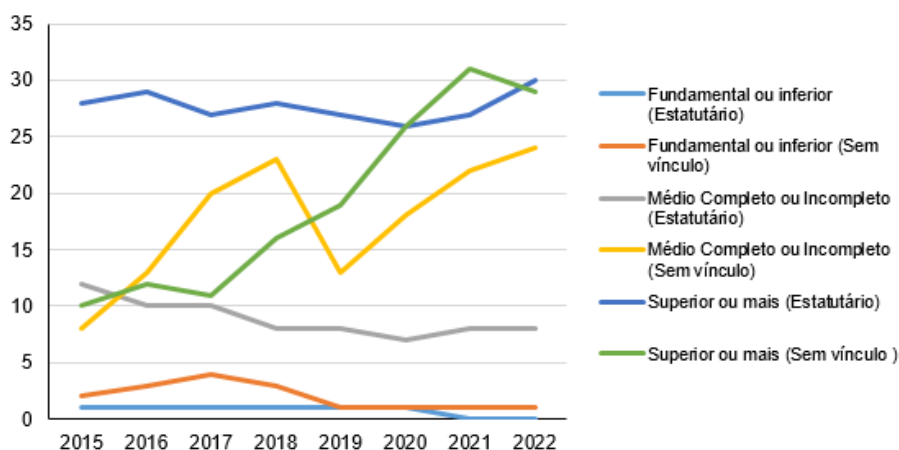
Figura 24 – Sobradinho: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)



	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
% Sem vínculo	75%	71%	68%	65%	68%	64%	62%	63%
% Estatutário	25%	29%	32%	35%	32%	36%	38%	37%

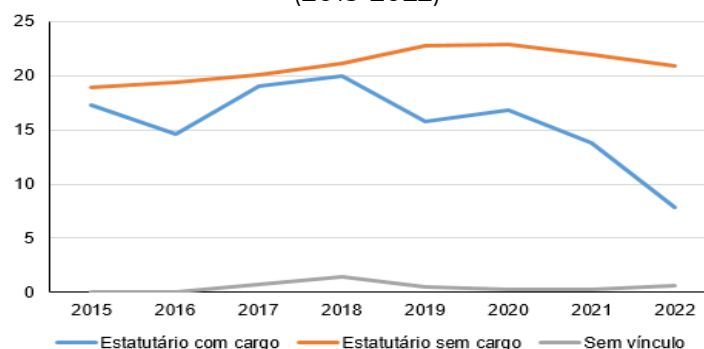
Já o perfil educacional dos servidores da RA V ao longo dos anos (2015-2022) revela uma diversidade de níveis de escolaridade, evidenciando a composição heterogênea da equipe (Figura 25). Destaca-se um aumento significativo na proporção de colaboradores com Ensino Médio entre 2019 e 2022. Além disso, o Ensino Superior demonstra uma tendência de crescimento, principalmente entre os celetistas, visto que é a categoria que mais cresce dentro daquele órgão, sinalizando a valorização da qualificação acadêmica na configuração da equipe. A inexistência de colaboradores analfabetos reflete a preferência por profissionais com, no mínimo, o Ensino Fundamental Completo no ambiente de trabalho.

Figura 25 – Sobradinho: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)



Ao examinar a trajetória do tempo de serviço dos colaboradores durante o período de 2015 a 2022, observa-se uma tendência geral de decréscimo. A média de tempo de serviço diminuiu progressivamente nos últimos anos, sugerindo a possibilidade de renovação na equipe dos Estatutários, ou a incorporação de novos servidores (Figura 26). Já na categoria dos sem vínculo as médias de tempo de serviço são baixas, o que demonstra uma constante renovação do quadro de servidores nesta categoria, gerando uma instabilidade nos serviços prestados pela aquela Administração.

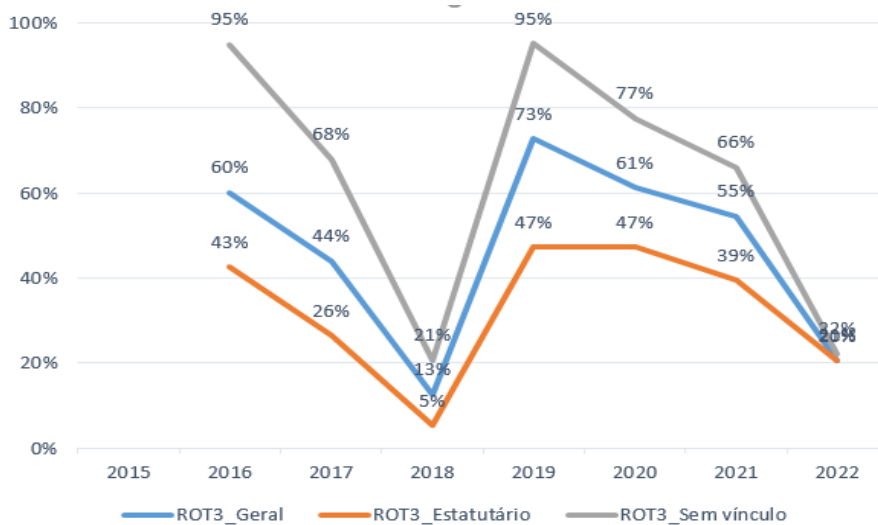
Figura 26 – Sobradinho: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)



Ao examinar a rotatividade na AR de Sobradinho (Figura 27), destaca-se uma considerável oscilação na rotatividade global de 2015 a 2022, com picos e vales em diversos anos. No entanto, há uma tendência geral de declínio na rotatividade a partir de 2019, período em que a rotatividade diminuiu significativamente tanto para os servidores estatutários quanto para os contratados sob o regime CLT.

A análise também ressalta uma certa volatilidade na rotatividade global, evidenciada pelos abruptos saltos observados em anos específicos, como em 2019, quando a rotatividade global aumentou de 13% em 2018 para 73% em 2019, provavelmente ocorreu pelo início do Governo Ibaneis Rocha. Essa flutuação pode ser atribuída a uma variedade de fatores, incluindo mudanças econômicas, políticas organizacionais ou até mesmo crises externas. Tais variações merecem uma investigação mais profunda para compreender os motivos subjacentes a essas oscilações bruscas.

Figura 27 – Sobradinho: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)



A Tabela 9 apresenta uma análise detalhada sobre o regime e as funções dos servidores da AR de Sobradinho ao longo do período de 2015 a 2022. Essa tabela oferece uma análise abrangente da distribuição dos colaboradores entre os regimes estatutário e sem vínculo ao longo desses anos, categorizando também as funções com base em diferentes códigos. Como podemos perceber ao longo do período analisado (2015 a 2022) em média 78% dos servidores estatutários não possuem nenhum tipo de função, o que deixa claro a busca por pessoas que não tem vínculo com a administração pública para exercer os cargos de direção, chefia e assessoramento. O que pode demonstrar uma falta de preparo ou uma deficiência nas qualificações profissionais dos servidores estatutário.

Tabela 9 – Sobradinho: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)

Regime	Função	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Sem Funç	35	29	34	33	22	20	29	31
	00 00	1	0	0	0	0	0	0	0
	CC 08	0	0	0	0	0	1	0	0
	CNE05	0	0	0	0	1	0	0	0
	CNE06	0	1	0	0	2	0	0	0
	CNE07	0	3	1	1	0	0	0	0
	CNP04	0	1	0	0	0	0	1	0
	CPC04	0	0	0	0	0	1	0	0
	CPC06	0	0	0	0	0	2	1	1
	CPC08	0	0	0	0	0	7	2	3
	CPE05	0	0	0	0	0	1	0	1
	CPE06	0	0	0	0	0	1	1	1
	CPE08	0	0	0	0	0	1	1	1
	DFA10	1	1	0	0	1	0	0	0
	DFA12	0	0	0	0	1	0	0	0
	DFG12	2	2	1	1	1	0	0	0
	DFG14	0	3	2	2	7	0	0	0
	DFG16	0	0	0	0	1	0	0	0
DFG17	2	0	0	0	0	0	0	0	
Total Estatutários		41	40	38	37	36	34	35	38
Sem Vínculo	Não Cada:	0	1	1	1	1	0	2	0
	CC 04	0	0	0	0	0	8	12	12
	CC 05	0	0	0	0	0	1	3	4
	CC 06	0	0	0	0	0	9	9	9
	CC 081	0	0	0	0	0	14	18	18
	CNE051	0	1	1	1	0	0	0	0
	CNE061	1	0	1	2	1	2	2	2
	CNE071	1	3	4	5	7	10	8	8
	CNP041	1	0	1	1	1	1	0	1
	DFA06	1	0	0	0	0	0	0	0
	DFA08	0	0	0	1	0	0	0	0
	DFA101	6	8	9	9	5	0	0	0
	DFA121	0	8	8	9	6	0	0	0
	DFA14	1	3	5	6	4	0	0	0
	DFA17	1	0	0	0	0	0	0	0
DFG121	6	0	0	1	2	0	0	0	
DFG141	1	4	5	6	6	0	0	0	
DFG171	1	0	0	0	0	0	0	0	
Total Sem Vínculo		20	28	35	42	33	45	54	54
Total de servidores		61	68	73	79	69	79	89	92

A Tabela 10 oferece um panorama abrangente sobre o regime e a carreira dos colaboradores da AR de Sobradinho durante os anos de 2015 a 2022. No regime estatutário, destaca-se a Carreira de Analista em Políticas Públicas e Gestão Governamental como uma das principais. Essa carreira é fundamental para o funcionamento e o desenvolvimento das atividades relacionadas à gestão governamental e principalmente para a continuidade das políticas públicas dentro da RA IV.

Tabela 10 – Sobradinho: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)

Regime	Carreira	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Outras Carreiras	1	3	1	1	2	2	4	9
	Analista De Planejamento Urbano e Infraestrutura	1	1	1	1	1	1	1	1
	Analista Em Pol Publ e Gestão Governamental	19	17	17	18	15	13	13	13
	Gestor Em Pol Publ e Gestão Governamental	5	5	5	5	7	7	7	7
	Técnico De Planejamento Urbano e Infraestrutura	3	4	4	3	3	3	3	3
	Técnico Em Pol Publ e Gestão Governamental	12	10	10	9	8	8	7	5
Sem vínculo		20	28	35	42	33	45	54	54
Total de Servidores		61	68	73	79	69	79	89	92

4.6. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DE PLANALTINA (RA VI)

Das análises da RA VI

A Administração Regional de Planaltina é a responsável pela gestão da RA VI. Planaltina é não apenas a maior em extensão no Distrito Federal, mas também a mais antiga entre as cidades do Distrito Federal, fundada em 1859, mas foi incorporada ao DF em 10 de dezembro de 1964, pela Lei nº 4.545, mas foi pelo Decreto nº 11.921, de 25 de outubro de 1989, que se tornou a 6ª RA do DF, e atualmente tem uma população de 186.498 habitantes e uma renda per capita média de 1.309,00. Planaltina inicialmente parte da Vila de Santa Luzia (Luziânia), ainda preserva em suas ruas estreitas casarões centenários. Conhecida anteriormente como Vila Mestre D'Armas, o local ganhou esse nome devido a um armeiro que residia na região, servindo como ponto de escoamento do ouro proveniente de Goiás.

Analisando dos dados fornecidos pelo SIGRH, com relação ao status dos servidores da RA VI revela uma estabilidade notável nas categorias "Estatutário e Sem vínculo" ao longo dos anos, sugerindo uma consistência na força de trabalho nesses grupos (Figura 28). No entanto, no ano de 2019 destaca-se com um aumento significativo no número de colaboradores afastados, indicando a possibilidade de mudanças nas políticas de contratação com o início do Governo de Ibaneis Rocha.

Com relação ao regime jurídico (figura 29) é interessante notar que durante o período analisado o número de colaboradores estatutários apresentam uma certa estabilidade. É importante observar ainda que esses servidores permaneceram sendo a minoria ao longo dos anos, perfazendo uma média de 39% do efetivo total ao longo do período analisado. Já a categoria dos sem vínculos percebe-se uma

queda acentuada no número de servidores no ano de 2019, com um forte crescimento nos anos subsequentes, o que pode indicar uma troca de pessoas nessa categoria devido a nova gestão do Governo Ibaneis Rocha.

Figura 28 – Planaltina: número total de servidores por ano e status (2015-2022)

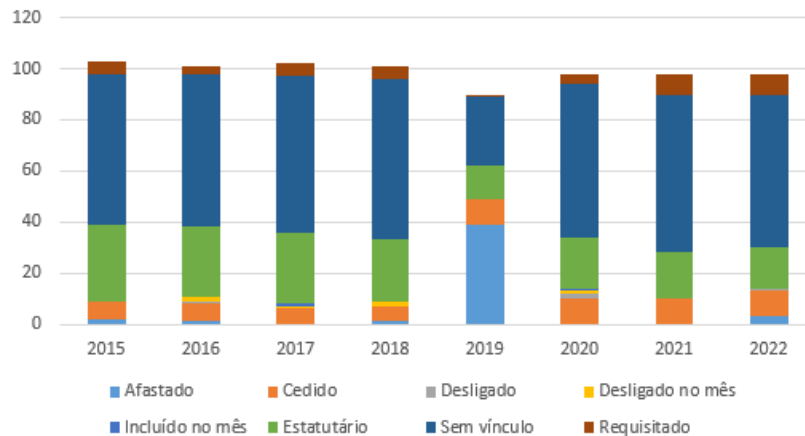
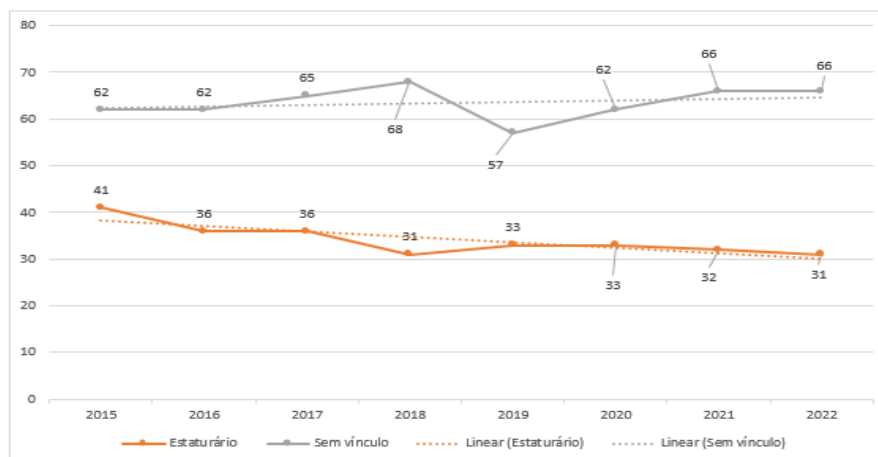


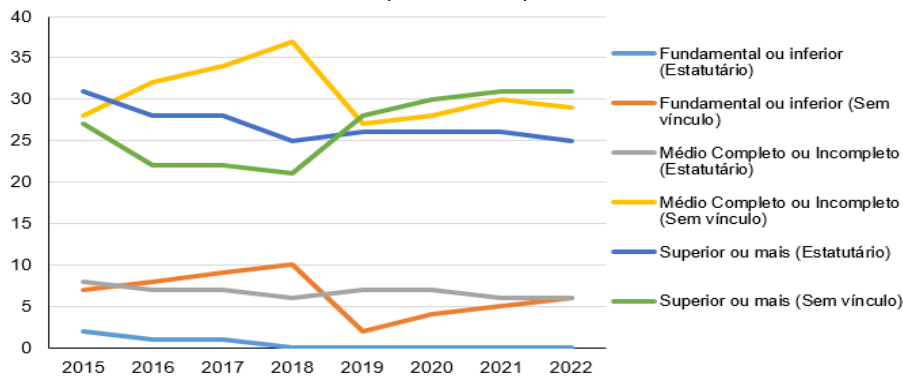
Figura 29 – Planaltina: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)



% Sem vínculo	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
% Estatutário	38%	39%	39%	41%	39%	39%	40%	40%

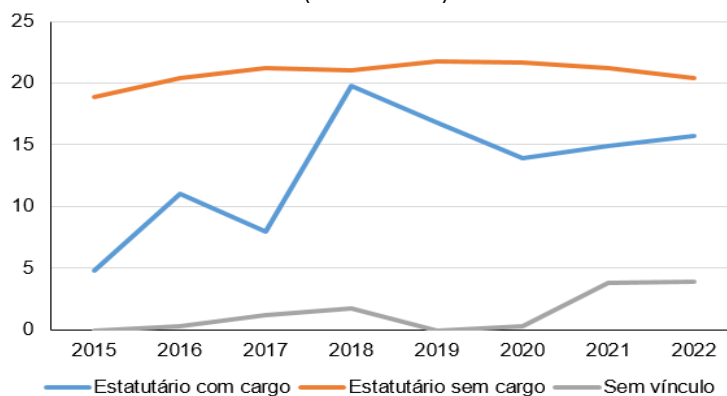
Na análise da distribuição educacional dos servidores ao longo dos anos proporciona uma visão abrangente do perfil acadêmico da equipe (Figura 30). Ao longo do tempo, nota-se uma tendência constante, com variações mínimas nas proporções entre as diversas categorias educacionais. Em termos gerais, a maioria dos colaboradores, tanto estatutários quanto celetistas, detinham com Ensino Superior. O que demonstra uma política de seleção de pessoas que valoriza a formação acadêmica dentro da RA.

Figura 30 – Planaltina: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)



Com relação a análise do tempo médio de serviço dos colaboradores ao longo dos anos evidencia uma relativa estabilidade na categoria dos estatutários que não possuem cargo dentro da RA, com variações mínimas de um ano para o outro (Figura 31). Em 2017, destaca-se um leve aumento, atingindo uma média de 8,1 anos de serviço. Nos anos seguintes, a média permaneceu próxima desse valor, sugerindo uma certa consistência na permanência desses servidores na AR VI. Para os servidores estatutários que têm cargo, percebemos um aumento considerável nas médias no ano de 2018, seguindo de uma queda nos anos seguintes o que pode indicar uma possível saída de servidores dessa categoria.

Figura 31 – Planaltina: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)

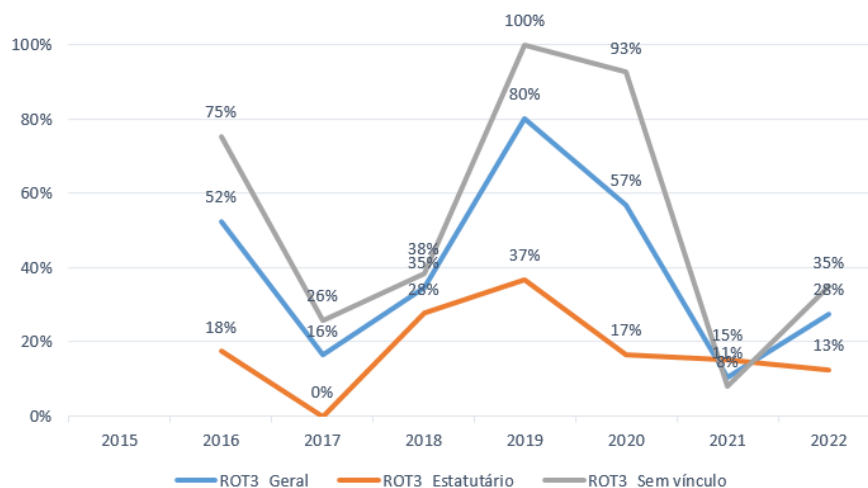


Com relação a rotatividade dentro da RA de Planaltina (Figura 32), inicialmente, observa-se uma considerável flutuação na taxa de rotatividade global ao longo dos anos, com números que variam significativamente, o que pode indicar potencial instabilidade ou mudanças nas políticas organizacionais durante o período analisado. Destaca-se, especialmente, o ano de 2019, quando houve um aumento

expressivo na rotatividade geral, alcançando 80%. As taxas de rotatividade entre os servidores estatutários e os sem vínculo também foram elevadas, registrando 37% e 100%, respectivamente. Esse dado sugere a possibilidade de eventos específicos ou mudanças estruturais que impactaram a força de trabalho nesse período.

Além disso, nota-se uma tendência de queda na rotatividade em 2021, com números geralmente mais baixos em comparação com os anos anteriores, o que indica possíveis melhorias na retenção de servidores ou estabilidade organizacional nesse ano específico. No entanto, é importante ressaltar que a rotatividade global aumentou novamente em 2022, embora permaneça abaixo dos níveis de 2019, sugerindo uma possível recuperação ou flutuação natural ao longo do tempo.

Figura 32 – Planaltina: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)



A Tabela 11 fornece detalhes sobre o regime e as funções dos servidores na Administração Regional de Planaltina de 2015 a 2022. Os colaboradores estão subdivididos entre o regime estatutário e sem vínculo, e as funções são categorizadas com base em diferentes códigos. Nota-se por esta tabela que na categoria dos estatutários em média 85% não possuem cargo de direção, chefia ou assessoramento. O que demonstra por uma preferência de busca desse perfil por pessoas que não tem vínculo com a administração pública.

Tabela 11 – Planaltina: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)

Regime	Função	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Sem Funç	36	34	33	27	29	26	25	24
	CC 02	0	0	0	0	0	1	0	0
	CC 08	0	0	0	0	0	1	0	0
	CNE05	1	0	0	0	0	0	0	0
	CNE06	0	1	1	0	0	0	0	0
	CNE07	0	0	0	0	0	1	0	0
	CPC02	0	0	0	0	0	0	1	1
	CPC04	0	0	0	0	0	0	0	1
	CPC06	0	0	0	0	0	1	1	1
	CPC08	0	0	0	0	0	2	3	3
	CPE07	0	0	0	0	0	0	1	0
	CPE08	0	0	0	0	0	1	1	1
	DFA08	1	0	0	0	0	0	0	0
	DFA10	2	0	0	0	0	0	0	0
	DFA12	0	0	0	1	0	0	0	0
	DFG12	0	0	0	1	1	0	0	0
	DFG14	0	1	2	2	2	0	0	0
DFG16	0	0	0	0	1	0	0	0	
DFG17	1	0	0	0	0	0	0	0	
Total Estatutários		41	36	36	31	33	33	32	31
Sem vínculo	Não Cada	0	1	2	2	0	1	4	5
	CC 021	0	0	0	0	0	7	7	4
	CC 03	0	0	0	0	0	0	0	1
	CC 04	0	0	0	0	0	20	20	20
	CC 06	0	0	0	0	0	10	10	10
	CC 081	0	0	0	0	0	13	13	13
	CNE051	2	1	1	1	1	1	1	1
	CNE061	3	2	1	2	3	2	3	3
	CNE071	5	5	5	4	6	7	7	8
	CNP04	1	1	1	1	1	1	1	1
	DFA06	2	0	0	0	0	0	0	0
	DFA081	8	7	9	10	8	0	0	0
	DFA101	13	18	17	22	18	0	0	0
	DFA121	2	10	10	8	8	0	0	0
	DFA14	8	4	5	6	4	0	0	0
	DFA17	1	0	0	0	0	0	0	0
	DFG121	11	2	3	2	2	0	0	0
DFG141	1	11	11	10	6	0	0	0	
DFG171	5	0	0	0	0	0	0	0	
Total Sem Vínculo		62	62	65	68	57	62	66	66
Total de Servidores		103	98	101	99	90	95	98	97

Já na Tabela 12 temos as informações sobre o regime e carreira dos colaboradores da AR de Planaltina nos anos de 2015 a 2022. Nesta tabela nota-se que os servidores sem vínculo chegam a um percentual de 64% do quantitativo total da força de trabalho da Administração, nos dois últimos anos. Na carreira dos estatutários tem o destaque os Técnicos em Políticas Públicas e Gestão Governamental e os Analistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental, como a carreira de maior representatividade dentro da RA de Planaltina.

Tabela 12 – Planaltina: Distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)

Regime	Carreira	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Outras Carreiras	4	1	2	0	1	3	4	5
	Analista Em Pol Publ e Gestão Governamental	16	16	15	16	17	16	16	15
	Gestor Em Pol Publ e Gestão Governamental	2	1	1	0	0	1	1	1
	Técnico De Planejamento Urbano e Infraestrutura	1	1	1	1	1	1	1	1
	Técnico Em Pol Publ e Gestão Governamental	18	17	17	14	14	12	10	9
Sem vínculo		62	62	65	68	57	62	66	66
Total Servidores		103	98	101	99	90	95	98	97

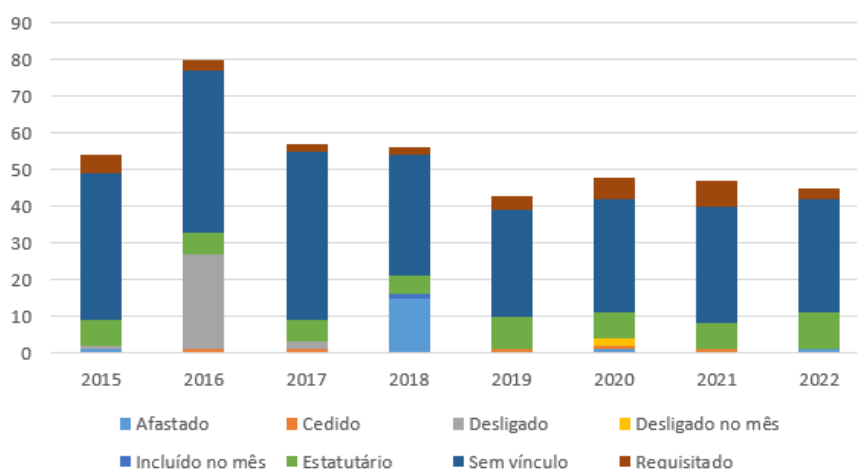
4.7. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DO PARANOÁ (RA VII)

Das análises da RA VII

A Região Administrativa do Paranoá e foi a sétima das 35 RAs a ser criada pela Lei nº 4.545, de 10/12/1964 (SEGOV), e atualmente conta com uma população de 69.858 habitantes e é a RA que tem uma renda per capita de R\$ 1.102 por pessoa. Neste contexto, a Administração Regional do Paranoá é a responsável pela gestão da RA VII. O território do Paranoá abriga diversas Unidades de Conservação, como as Áreas de Proteção Ambiental (APAs) do Lago Paranoá e do Planalto Central, e a Área de Relevante Interesse Ecológico (ARIE) do Paranoá Sul. Após a fixação da região do Paranoá, a área que antes era um acampamento se transformou em um parque ecológico, instituído pela Lei nº 1.438, de 21 de maio de 1997, conhecido como Parque Vivencial do Paranoá. (CODEPLAN, 2021).

Ao examinar os dados do SIGRH, os movimentos de pessoal ao longo dos anos (2015 a 2022), na RAVII, chama atenção o ano de 2018, que registrou um número significativo de desligamentos, totalizando 26 (conforme Figura 33). Essa circunstância pode sugerir a ocorrência de mudanças ou ajustes organizacionais durante esse período específico. Por outro lado, em 2018, observou-se um aumento nos casos de afastamento. Essas flutuações podem ser reflexo de eventos específicos ou de novas estratégias de seleção de pessoas adotadas pela Administração Regional.

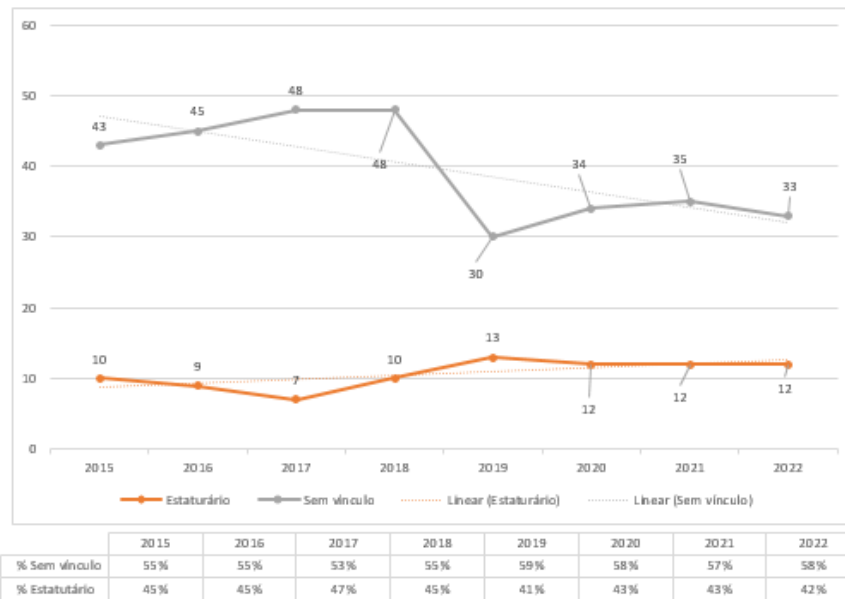
Figura 33 – Paranoá: número total de servidores por ano e status (2015-2022)



Com relação ao regime jurídico observa-se uma tendência estável no número de servidores estatutários ao longo dos anos,

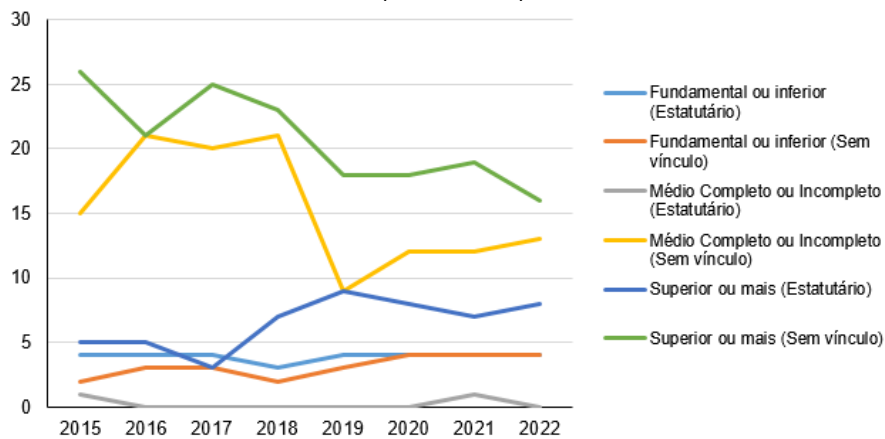
mantendo-se na faixa de 7 a 13 (Figura 34). Em relação aos servidores sem vínculo houve uma notável diminuição, com o início do Governo Ibaneis, no ano de 2019, seguida de um aumento significativo nos anos seguintes, o que indica uma rotatividade de pessoas neste período. Nota-se ainda que no período analisado (2015 a 2022) em média 56% da força de trabalho é composta por servidores que não têm vínculo com a administração.

Figura 34 – Paranoá: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)



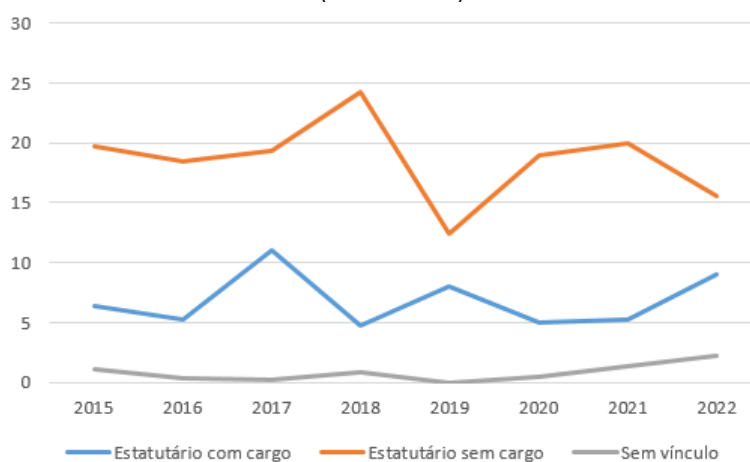
Na análise da composição educacional revela uma predominância de colaboradores com Ensino Médio e Ensino Superior, indicando uma força de trabalho fundamentada em uma base educacional sólida (conforme Figura 35). Além dessas categorias predominantes, destaca-se um crescimento ao longo dos anos no número de colaboradores com ensino superior ou mais. Essa ascensão sugere uma busca por pessoas que tenham maior qualificação. A diversificação do perfil educacional dos colaboradores pode contribuir para a adaptabilidade da organização a desafios e mudanças no cenário profissional.

Figura 35 – Paranoá: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)



Com relação a análise do tempo médio de serviço dos colaboradores estatutários ao longo dos anos revela uma certa instabilidade, sugerindo uma possível tendência de rotatividade de servidores com vínculo na Administração Regional (Figura 36). Na categoria dos sem vínculo notamos uma tendência de aumento nas médias de tempo de serviço a partir de 2019. Esse aumento progressivo no tempo de serviço dos sem vínculos pode indicar a satisfação dos servidores com o ambiente de trabalho, a eficácia de estratégias implementadas para a retenção de talentos.

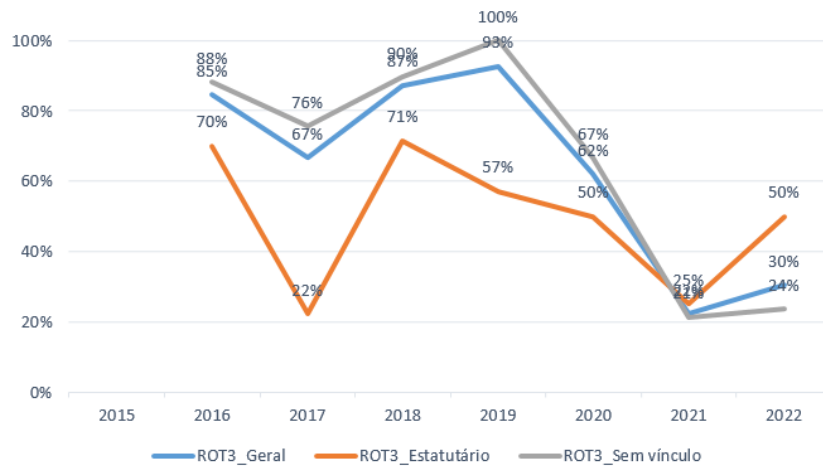
Figura 36 – Paranoá: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)



Ao examinar a rotatividade na AR do Paranoá (Figura 37), também se evidencia uma variação considerável de 2016 a 2019, com flutuações marcantes que podem ser reflexo de mudanças nas políticas organizacionais, condições do mercado ou outros fatores. Especificamente em 2019, destaca-se um pico na rotatividade geral,

alcançando 93%, com taxas elevadas tanto para servidores estatutários quanto para os sem vínculo, o que sugere possíveis desafios na retenção de talentos ou instabilidade no ambiente de trabalho. Contudo, a partir de 2020, nota-se uma tendência decrescente na rotatividade. É digno de nota que, em 2021 e 2022, a rotatividade geral diminuiu ainda mais. Entretanto, é crucial observar que, apesar da queda geral, ainda há variações substanciais nos níveis de rotatividade entre servidores estatutários e sem vínculo.

Figura 37 – Paranoá: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)



A Tabela 13 fornece dados detalhados sobre o regime e as funções desempenhadas pelos servidores da Administração Regional do Paranoá durante o período de 2015 a 2022. Os colaboradores estão subdivididos entre os regimes estatutário e sem vínculo, enquanto as funções são classificadas de acordo com diferentes códigos, proporcionando uma visão abrangente da estrutura organizacional e do perfil de emprego ao longo desses anos. A análise do período mostra que a distribuição das funções se concentra nos colaboradores que não têm vínculo com a Administração Regional do Paranoá. No período analisado em média apenas 49% dos servidores estatutários exercem as funções de direção, chefia e assessoramento, o que demonstra uma preferência pela busca de profissionais de fora da administração para posições de liderança dentro da RA VII.

A Tabela 14 disponibiliza dados abrangentes sobre o regime e a carreira dos colaboradores na Administração Regional do Paranoá, abarcando o período de 2015 a 2022. Uma análise minuciosa dessas informações revela que, entre os servidores estatutários, a carreira que se destaca com o maior contingente é a de Analista em Políticas Públicas e Gestão Governamental. Essa observação aponta para a

relevância e representatividade dessa carreira específica dentro da estrutura da Administração Regional do Paranoá ao longo dos anos.

Tabela 13 – Paranoá: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)

Regime	Função	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Sem Função	3	5	5	3	7	6	6	7
	CNE05	1	0	0	1	0	0	0	0
	CNE06	1	0	0	0	0	0	0	0
	CNE07	0	1	0	2	1	0	0	0
	CNP04	1	1	0	1	1	1	1	0
	CPC06	0	0	0	0	0	0	1	1
	CPC08	0	0	0	0	0	3	2	3
	CPE07	0	0	0	0	0	1	1	0
	CPE08	0	0	0	0	0	1	1	1
	DFA06	1	0	0	0	0	0	0	0
	DFA08	0	1	1	0	0	0	0	0
	DFA10	1	0	0	0	0	0	0	0
	DFG12	0	0	0	1	1	0	0	0
	DFG14	1	1	1	2	3	0	0	0
DFG17	1	0	0	0	0	0	0	0	
Total Estatutários		10	9	7	10	13	12	12	12
Sem vínculo	Não Cadastrado	1	2	1	1	1	2	4	1
	CC 02	0	0	0	0	0	1	1	1
	CC 04	0	0	0	0	0	3	3	3
	CC 05	0	0	0	0	0	1	1	1
	CC 06	0	0	0	0	0	5	5	5
	CC 08	0	0	0	0	0	11	11	11
	CNE051	2	1	1	0	1	1	1	1
	CNE061	4	3	3	3	3	3	2	2
	CNE071	2	5	4	6	6	6	6	7
	CNP041	0	0	1	0	0	0	0	1
	CPC061	0	0	0	0	0	1	0	0
	CPC081	0	0	0	0	0	0	1	0
	DFA061	3	0	0	0	0	0	0	0
	DFA081	1	5	6	7	1	0	0	0
	DFA101	10	9	9	9	3	0	0	0
	DFA11	1	0	0	0	0	0	0	0
	DFA12	2	5	5	5	3	0	0	0
	DFA14	1	2	2	2	2	0	0	0
DFA17	1	0	0	0	0	0	0	0	
DFG121	11	3	3	2	2	0	0	0	
DFG141	0	10	13	11	8	0	0	0	
DFG171	4	0	0	0	0	0	0	0	
Total Sem Vínculo		43	45	48	46	30	34	35	33
Total de servidores		53	54	55	56	43	46	47	45

Tabela 14 – Paranoá: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)

Regime	Carreira	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Outras Carreiras	4	2	0	4	6	5	5	5
	Analista Em Pol Publ e Gestão Governamental	5	5	5	4	5	5	5	5
	Gestor Em Pol Publ e Gestão Governamental	0	1	1	1	1	1	1	1
	Técnico Em Pol Publ e Gestão Governamental	1	1	1	1	1	1	1	1
Sem vínculo		43	45	48	46	30	34	35	33
Total Servidores		53	54	55	56	43	46	47	45

4.8. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DO NÚCLEO BANDEIRANTE (RA VIII)

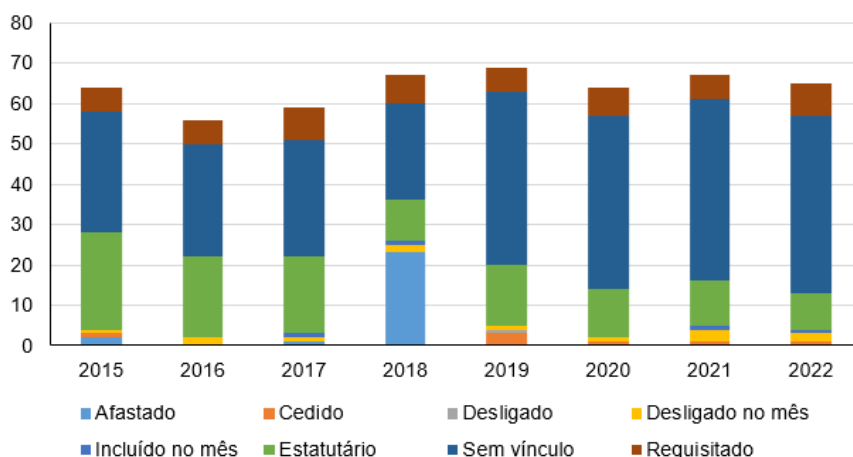
Das análises da RA VIII

A Administração Regional do Paranoá é a responsável pela gestão da RA VIII (Núcleo Bandeirante). A cidade do Núcleo Bandeirante se tornou a 8ª RA por meio da Lei n.º 49, de 25 de outubro de 1989. Os setores que compõem o Núcleo Bandeirante atualmente são: Núcleo Bandeirante Tradicional, Metropolitana, Setor de Mansões Park Way, Setor Industrial Bernardo Sayão, Setor de Postos e Motéis Sul (EPIA), Setor de Postos e Motéis Sul (Rodovia Brasília/Anápolis - EPNB), Setor Placa da Mercedes, Área de Desenvolvimento Econômico, Núcleos Rurais Vargem Bonita, Córrego da Onça, Colônias Agrícolas NBI, NB 2, Coqueiros, Arniqueira (parte) e Bernardo Sayão (CODEPLAN, 2021).

Ao analisarmos as informações da Administração podemos verificar que ao longo dos anos analisados, é possível notar uma variabilidade nos dados referentes ao status dos colaboradores na Administração Regional do Núcleo Bandeirante (Figura 38). Em 2015, dois casos de afastamento foram registrados, enquanto 24 colaboradores mantiveram-se regularmente em seus cargos estatutários, e 30 estavam sob regime sem vínculo. Além disso, seis colaboradores foram requisitados.

No ano de 2018 (ainda na figura 38), observou-se um aumento significativo no número de afastamentos, totalizando 23, sinalizando a possibilidade de eventos ou circunstâncias específicas associadas a essa situação. Curiosamente, mesmo diante desse aumento nos afastamentos, o número de colaboradores sem vínculo cresceu para 46 no ano subsequente, enquanto os colaboradores estatutários aumentaram para 15. Já em 2022, o número de colaboradores sem vínculo permaneceu relativamente estável, totalizando 33, enquanto os estatutários totalizaram 12 servidores.

Figura 38 – Núcleo Bandeirante: número total de servidores por ano e status (2015-2022)



Com relação ao regime jurídico a análise dos dados revela uma tendência notável e consistente de redução no número de colaboradores estatutários ao longo dos anos, diminuindo de 25 em 2015 para 14 em 2022 (Figura 39). Essa diminuição sugere mudanças significativas na estrutura de emprego estatutário na Administração Regional, demandando uma investigação mais aprofundada sobre as causas subjacentes.

Por outro lado (ainda na figura 39), é notável a tendência de crescimento no contingente de colaboradores sem vínculo, que passou de 33 para 49 servidores ao longo dos anos. Essa ascensão pode ter implicações na flexibilidade da força de trabalho e nas estratégias de contratação adotadas pela Administração Regional. Como podemos observar, para o período analisado em média 61% da força de trabalho da RA VII é composta por pessoas que não têm vínculo com a administração.

A análise da distribuição educacional dos servidores ao longo dos anos destaca mudanças significativas e pertinentes (Figura 40). No ano de 2015, é evidente uma representação expressiva de colaboradores com ensino médio, seguido por aqueles que possuem ensino superior. Ao examinar os dados de 2022, chama atenção a predominância de colaboradores sem vínculo com ensino médio, seguido pelos que detêm ensino superior. Essas variações ao longo do período sugerem transformações nas qualificações educacionais da equipe, possivelmente influenciadas por mudanças de governo e alterações nas políticas de recrutamento e seleção profissional.

Figura 39 – Núcleo Bandeirante: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)

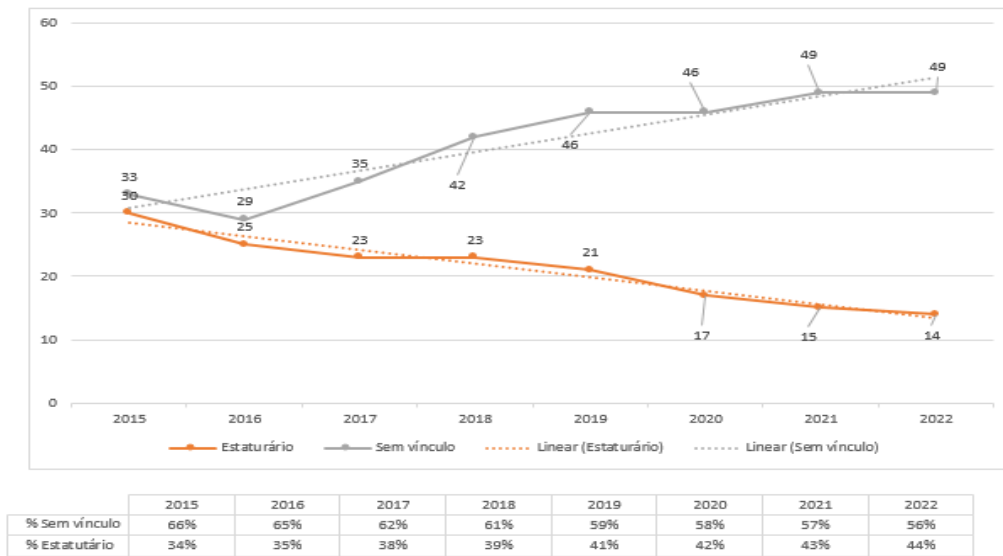
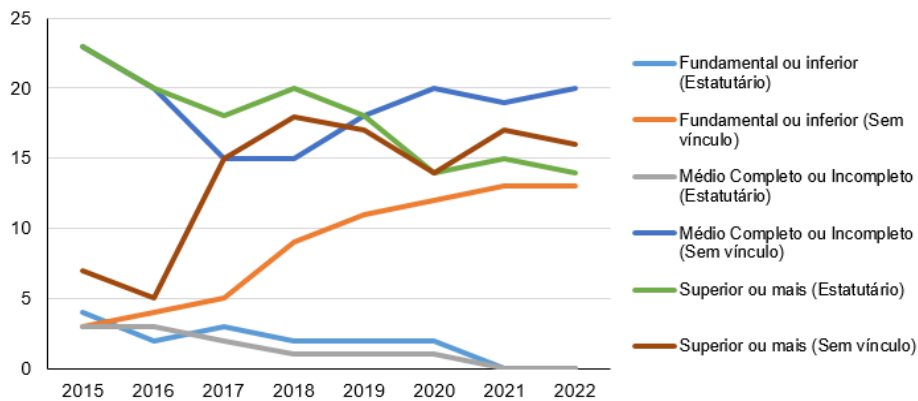


Figura 40 – Núcleo Bandeirante: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)



Ao longo dos anos, percebe-se uma tendência de decréscimo no tempo médio de serviço, sugerindo uma possível rotatividade na equipe ou a entrada de novos membros ao longo desse intervalo temporal (Figura 41). Em 2015, a média era de 7,9 anos, contrastando com os 4 anos registrados em 2022.

Essa diminuição na média de tempo de serviço pode indicar mudanças na dinâmica da força de trabalho, com a mudança de governo em 2019, nota-se que houve a incorporação de novos profissionais o que levou a esse decréscimo da média.

A partir da análise da Figura 42, é possível notar uma relativa estabilidade na rotatividade geral durante os anos de 2016 e 2017, com algumas flutuações entre esses períodos. No entanto, a partir de 2018, há um aumento geral na rotatividade, que é evidente tanto na

categoria estatutária quanto na categoria sem vínculo, enquanto a rotatividade militar alcança seu ápice somente em 2016, atingindo 100%. Em 2021, ocorre uma queda significativa na rotatividade geral. Entretanto, em 2022, é observado um aumento na rotatividade geral, o que sugere uma possível reversão das tendências de queda identificadas anteriormente.

Figura 41 – Núcleo Bandeirante: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)

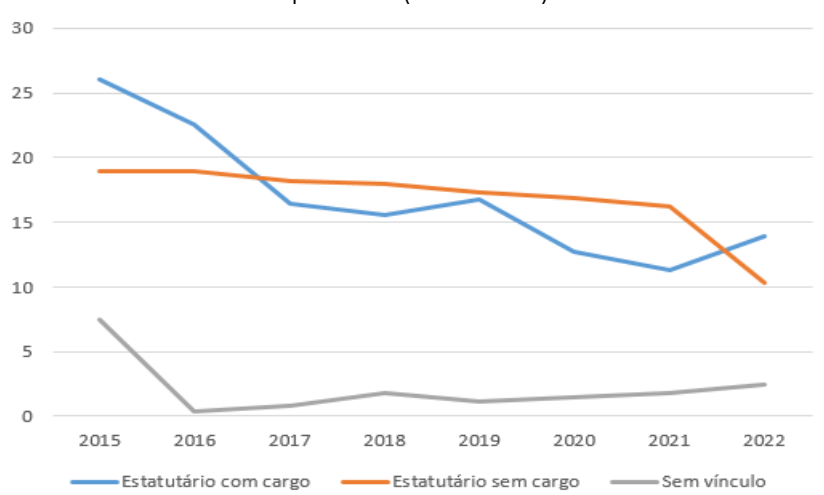
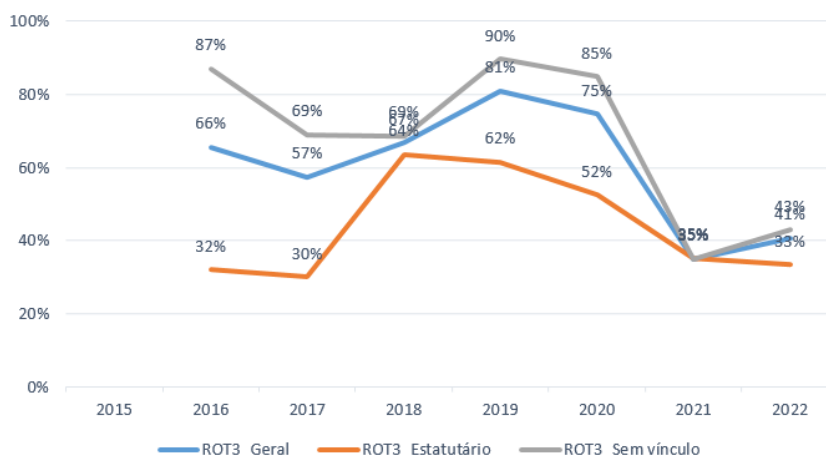


Figura 42 – Núcleo Bandeirante: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)



A Tabela 15 disponibiliza dados abrangentes sobre o regime e a função dos servidores na Administração Regional do Núcleo Bandeirante, abrangendo o período de 2015 a 2022. Os colaboradores estão classificados nos regimes estatutário e sem vínculo, e as funções estão categorizadas de acordo com diversos códigos.

A análise dessas informações oferece uma visão detalhada da estrutura organizacional da Administração Regional ao longo desses

anos, destacando a distribuição das funções com um maior número de servidores sem vínculo com a administração. Nota -se ainda que, no período analisado, em média 65% dos servidores estatutários não exercem as funções de direção, chefia e assessoramento, o que demonstra por uma busca de profissionais que não têm vínculo com a administração.

Tabela 15 – Núcleo Bandeirante: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)

Regime	Função	Ano								
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
Estatutário	Sem Função	24	18	15	15	13	10	8	7	
	CNE05	0	0	0	0	1	0	0	0	
	CNE06	0	0	2	1	1	0	0	0	
	CNE07	0	0	0	1	0	0	0	0	
	CNE08	0	0	0	0	0	1	0	0	
	CPC06	0	0	0	0	0	1	1	1	
	CPC08	0	0	0	0	0	3	4	4	
	CPE05	0	0	0	0	0	1	0	0	
	CPE06	0	0	0	0	0	1	1	1	
	CPE08	0	0	0	0	0	0	1	1	
	DFA10	0	1	1	1	0	0	0	0	
	DFA14	0	1	0	0	0	0	0	0	
	DFG12	0	0	1	1	1	0	0	0	
	DFG14	0	0	4	4	4	0	0	0	
	DFG16	0	0	0	0	1	0	0	0	
	DFG17	1	0	0	0	0	0	0	0	
	CNE051	1	0	0	0	0	0	0	0	
	CNE061	2	2	0	0	0	0	0	0	
	CNE071	0	1	0	0	0	0	0	0	
	DFA141	1	1	0	0	0	0	0	0	
DFG141	0	1	0	0	0	0	0	0		
DFG171	1	0	0	0	0	0	0	0		
Total Estatutários		30	25	23	23	21	17	15	14	
Sem vínculo	Não Cadastrados	1	0	7	3	5	4	6	4	
	CC 02	0	0	0	0	0	2	2	2	
	CC 03	0	0	0	0	0	1	1	1	
	CC 04	0	0	0	0	0	11	12	12	
	CC 06	0	0	0	0	0	8	9	9	
	CC 08	0	0	0	0	0	11	9	10	
	CNE052	1	0	0	1	0	0	0	1	
	CNE062	0	0	0	2	2	2	2	2	
	CNE072	2	1	2	4	7	6	7	7	
	CNP04	0	0	0	1	1	1	1	1	
	DFA06	1	0	0	0	0	0	0	0	
	DFA08	0	2	2	2	1	0	0	0	
	DFA09	0	1	1	1	1	0	0	0	
	DFA101	11	11	11	11	10	0	0	0	
	DFA12	2	7	7	7	6	0	0	0	
	DFA142	1	1	1	2	3	0	0	0	
	DFG121	11	2	1	1	2	0	0	0	
DFG142	1	4	3	7	8	0	0	0		
DFG172	2	0	0	0	0	0	0	0		
Total Sem Vínculo		33	29	35	42	46	46	49	49	
Total de servidores		63	54	58	65	67	63	64	63	

A Tabela 16 fornece uma compilação de informações detalhadas sobre o regime e a carreira dos colaboradores da Administração Regional do Núcleo Bandeirante ao longo do período de 2015 a 2022. Esses dados oferecem uma visão abrangente das características estatutárias e das trajetórias profissionais dos membros da equipe durante esse intervalo temporal. Dentre as carreiras estatutárias temos os destaques para os Analistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental.

Tabela 16 – Núcleo Bandeirante: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)

Regime	Carreira	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Outras Carreiras	6	5	3	3	3	4	3	4
	Analista De Planejamento Urbano e Infraestrutura	2	2	2	1	2	2	2	1
	Analista Em Pol Publ e Gestão Governamental	10	7	6	9	7	5	4	4
	Gestor Em Pol Publ e Gestão Governamental	4	5	5	5	4	4	5	5
	Técnico De Planej. e Gestão Urbana e Regional	1	0	0	0	1	0	0	0
	Técnico Em Pol Publ e Gestão Governamental	7	6	7	5	4	2	1	0
Sem vínculo		33	29	35	42	46	46	49	49
Total de servidores		63	54	58	65	67	63	64	63

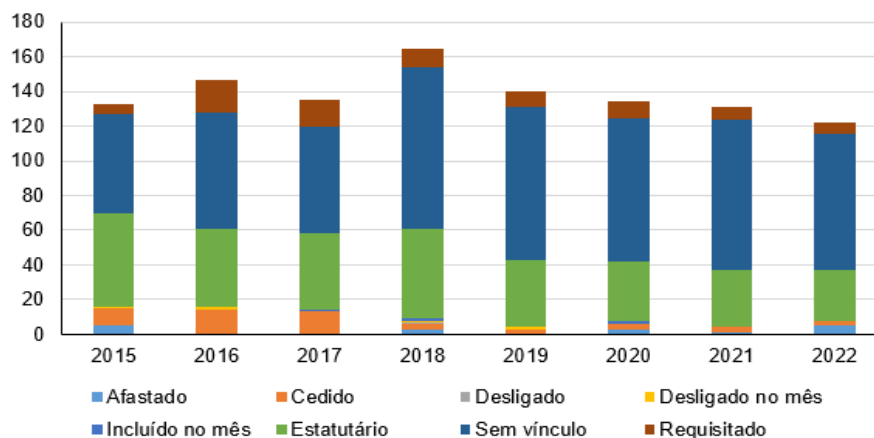
4.9. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DE CEILÂNDIA (RA IX)

Das análises da RA IX

A Administração Regional da Ceilândia é a responsável pela gestão da RA IX (Ceilândia). Em 25 de outubro de 1989, a Lei nº 11.921 criou a RA de Ceilândia, desvinculando-a da Regional de Taguatinga. Segundo a PDAD de 2022 Ceilândia é a cidade mais populosa do DF com 350.347 habitantes, e com uma renda per capita de R\$ 1.728 por pessoa. E os setores que compõem atualmente a RA IX são o Setor M (QNM e EQNM), Setor N (QNN e EQNN), Setor O e Expansão do Setor O (QNO e EQNO), Setor P (QNP e EQNP) dividido em P Norte e P Sul, Setor Q (QNQ), Setor R (QNR) e Condomínio Privê (MOD). É uma das mais importantes economicamente do Distrito Federal, tendo um PIB de aproximadamente R\$ 20 bilhões/ano (CODEPLAN, 2021).

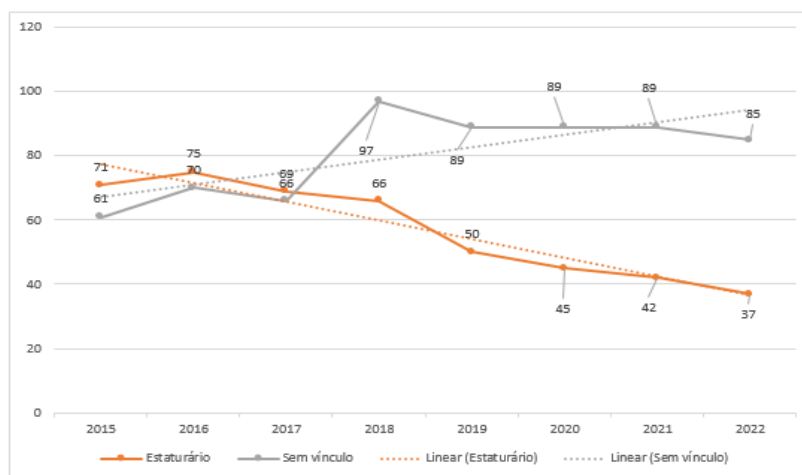
Nas análises dos números da RA IX observa-se que o número de afastamentos de servidores flutuou entre 0 e 5 durante os oito anos conforme a análise da figura 43. O ano de 2016 destacou-se pelo maior número de servidores cedidos, com 14 temporariamente deslocados. Os servidores sem vínculo constituem a maioria ao longo do período, mostrando uma tendência ascendente. No entanto, é notável que as categorias dos Estatutários também representam uma parcela significativa, embora tenha apresentado uma tendência decrescente, sugerindo possíveis alterações na estrutura da organização. Os servidores requisitados mantiveram-se relativamente estáveis ao longo do período, variando de 6 a 19 colaboradores.

Figura 43 – Ceilândia: número total de servidores por ano e status (2015-2022)



Na figura 44 observa-se uma tendência de declínio no número de servidores com vínculo estatutário, passando de 71 em 2015 para 37 em 2022. Em contrapartida, a categoria 'Sem vínculo' demonstra acréscimo ao longo dos anos, passando de 61 em 2015 para e 89 servidores em 2022, com podemos notar aqui uma inversão entre as duas categorias no decorrer do período analisado.

Figura 44 – Ceilândia: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)

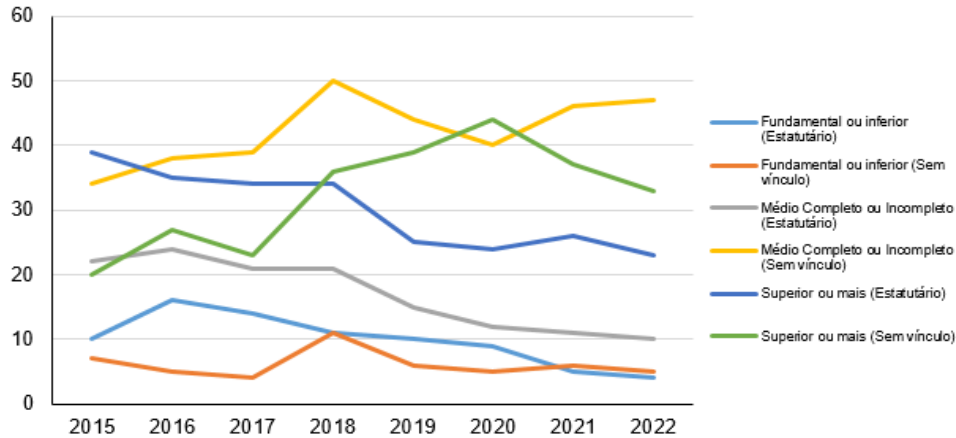


	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
% Sem vínculo	68%	67%	67%	63%	61%	60%	60%	59%
% Estatutário	32%	33%	33%	37%	39%	40%	40%	41%

Com relação aos níveis de escolaridade em 2015, destaca-se que o maior contingente de servidores com formação superior ou superior completa são os estatutários, o que representou uma parte substancial do quadro de pessoal (conforme mostrado na Figura 45). Ao longo do tempo, observa-se uma tendência de redução no número de servidores pertencentes a esse grupo. Por outro lado, os servidores com ensino

médio completo ou incompleto (sem vínculo) e aqueles com formação superior ou superior completa (estatutário) demonstraram uma tendência de crescimento ao longo dos anos, sugerindo uma composição mais sólida nesse nível de escolaridade.

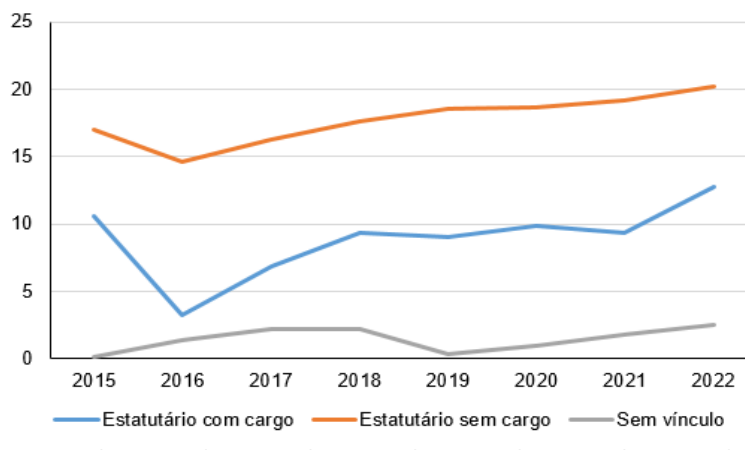
Figura 45 – Ceilândia: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)



Com relação ao tempo de serviço, os servidores estatutários com cargo evidenciam um crescimento contínuo ao longo do período analisado (Figura 46). Esse aumento sugere uma tendência de retenção desses servidores em cargos específicos ao longo do tempo.

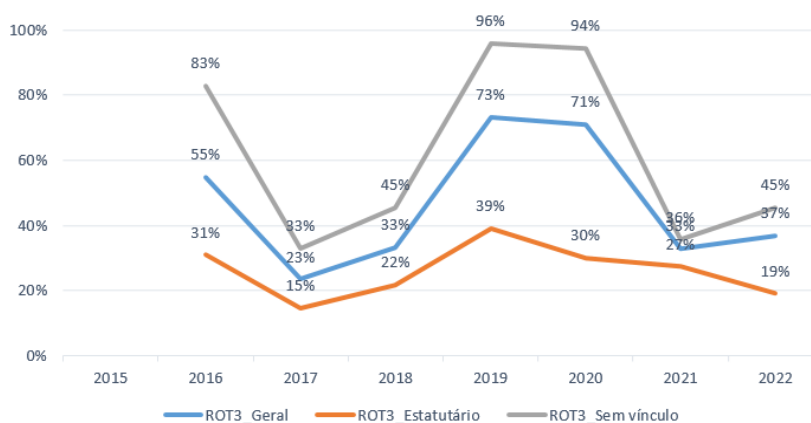
Por outro lado, os estatutários sem cargo também registram um incremento no tempo médio de serviço, o que aponta para uma estabilidade e dedicação contínuas, mesmo em funções que não possuem responsabilidades específicas. Quanto aos servidores sem vínculo, tanto os que ocupam cargos quanto os que não ocupam apresentam um tempo médio de serviço menor em comparação com os estatutários, porém, ainda mantêm uma certa consistência ao longo dos anos.

Figura 46 – Ceilândia: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)



A análise da Figura 47 revela uma notável variação na rotatividade ao longo do período examinado. Especialmente dignos de destaque são os anos de 2019 e 2020, nos quais a rotatividade geral atingiu picos de 73% e 71%, respectivamente, o que aponta para um desafio significativo na retenção de funcionários. Esse aumento é particularmente pronunciado entre os servidores sem vínculo, registrando 96% em 2019 e 94% em 2020, o que sugere uma possível instabilidade nesse grupo específico. No entanto, é alentador observar uma tendência de estabilização nos anos seguintes, com uma redução geral na rotatividade, especialmente notável a partir de 2021.

Figura 47 – Ceilândia: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)



A tabela 17 fornece dados sobre o regime e as funções dos servidores da AR de Ceilândia nos anos de 2015 a 2022. Os colaboradores estão divididos entre o regime estatutário e sem vínculo, enquanto as funções são categorizadas com base em diversos códigos. Nota-se aqui

que, durante o período analisado, na categoria dos estatutários, em média 82% dos servidores não têm cargos de direção, chefia e assessoramento, o que surge um processo seletivo que tem preferência por servidores que não têm vínculo com a administração pública.

A Tabela 18 abaixo apresenta informações sobre o regime e carreira dos servidores da AR de Ceilândia nos anos de 2015 a 2022. Neste período tem como destaque dentre os Estatutários a carreira de Analista em Políticas Públicas e Gestão Governamental e os Técnicos em Políticas Públicas e Gestão Governamental, com o número com maior representatividade dentro da RA IX.

Tabela 17 – Ceilândia: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)

Regime	Função	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
E s t a t u t á r i o	Sem Função	56	69	60	57	41	36	32	28
	CC 08	0	0	0	0	0	1	0	0
	CNE05	0	1	1	1	0	0	0	0
	CNE06	2	0	1	1	1	0	0	0
	CNE07	1	2	2	2	2	0	0	0
	CNP04	0	0	0	0	0	0	1	0
	CPC06	0	0	0	0	0	1	1	1
	CPC08	0	0	0	0	0	3	4	4
	CPE05	0	0	0	0	0	0	1	0
	CPE06	0	0	0	0	0	0	0	1
	CPE07	0	0	0	0	0	3	2	2
	CPE08	0	0	0	0	0	1	1	1
	DFA06	3	0	0	0	0	0	0	0
	DFA08	1	0	1	0	0	0	0	0
	DFA10	0	0	1	1	0	0	0	0
	DFA11	1	0	0	0	0	0	0	0
	DFA14	1	0	0	0	0	0	0	0
	DFG12	4	1	0	0	1	0	0	0
	DFG14	0	2	3	4	4	0	0	0
DFG16	0	0	0	0	1	0	0	0	
DFG16	2	0	0	0	0	0	0	0	
Total Estatutários		71	75	69	66	50	45	42	37
S e m v í n c u l o	Não cadastr:	0	3	3	1	7	1	1	1
	CC 02	0	0	0	0	0	13	11	7
	CC 03	0	0	0	0	0	0	0	2
	CC 04	0	0	0	0	0	22	25	26
	CC 05	0	0	0	0	0	1	1	0
	CC 06	0	0	0	0	0	13	14	13
	CC 081	0	0	0	0	0	25	24	24
	CNE051	3	0	0	0	1	1	0	1
	CNE061	3	3	1	2	0	3	3	2
	CNE071	3	5	7	7	5	6	7	6
	CNE08	0	0	0	0	0	2	2	1
	CNP041	1	1	1	1	1	1	0	1
	CPC061	0	0	0	0	0	1	1	1
	DFA05	2	0	0	0	0	0	0	0
	DFA081	7	8	9	14	13	0	0	0
	DFA101	18	17	14	26	24	0	0	0
	DFA111	2	0	0	0	0	0	0	0
	DFA12	1	11	13	15	11	0	0	0
	DFA141	6	8	8	15	14	0	0	0
DFA15	0	0	0	1	1	0	0	0	
DFA17	1	0	0	0	0	0	0	0	
DFG121	9	2	1	4	3	0	0	0	
DFG141	1	12	9	11	9	0	0	0	
DFG171	4	0	0	0	0	0	0	0	
Total Sem Vínculo		61	70	66	97	89	89	89	85
Total de servidores		132	145	135	163	139	134	131	122

Tabela 18 – Ceilândia: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)

Regime	Carreira	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Outras Carreiras	6	17	14	10	8	8	8	5
	Analista De Planejamento Urbano e Infraestrutura	2	1	1	1	1	1	1	1
	Analista Em Pol Publ e Gestão Governamental	41	38	35	34	23	23	21	20
	Gestor Em Pol Publ e Gestão Governamental	3	3	3	5	5	4	4	4
	Técnico De Planejamento Urbano e Infraestrutura	2	2	2	2	2	2	2	2
	Técnico Em Pol Publ e Gestão Governamental	17	14	14	14	11	7	6	5
Sem vínculo		61	70	66	97	89	89	89	85
Total de servidores		132	145	135	163	139	134	131	122

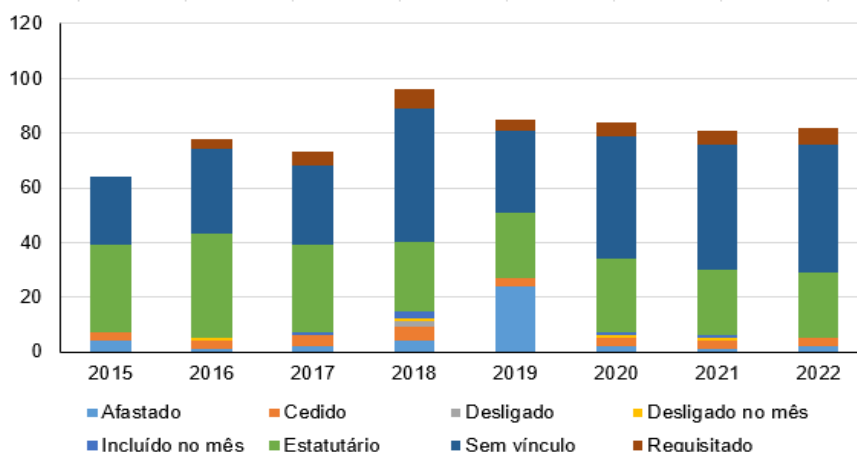
4.10. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DO GUARÁ (RA X)

Das análises da RA X

A Administração Regional do Guarά é a responsável pela gestão da RA X, o Guarά foi tornado a RA X pelo Decreto n° 2.356, de 29/08/1973, e hoje conta com uma renda per capita de R\$ 3.679,00, e uma população de 142.083 habitantes. Neste contexto a RA X contempla a área urbana constituída pelo Guarά I e II (considerados bairros do Guarά), juntamente com as Quadras Econômicas Lúcio Costa, o Setor de Oficinas Sul, o Park Sul, o Setor de Clubes, o Estádio Esportivos Sul, e o Setor de Áreas Isoladas Sudoeste. A cidade é caracterizada por quadras residenciais, que incluem residências particulares e blocos de apartamentos, além de espaços designados para atividades comerciais, oficinas e pequenas indústrias (CODEPLAN, 2021).

Analisando os dados da Administração do Guarά observa-se que o número de afastamentos foi relativamente baixo em 2015, mas houve um aumento significativo em 2019 (Figura 48). Esse padrão pode sugerir eventos específicos ou mudanças nas políticas organizacionais durante esse ano. A categoria dos Sem vínculo predomina ao longo do período, indicando uma base sólida de servidores contratados pelo regime CLT, com variações mínimas ao longo dos anos. A presença de servidores Estatutários também é notável ao longo do período analisado.

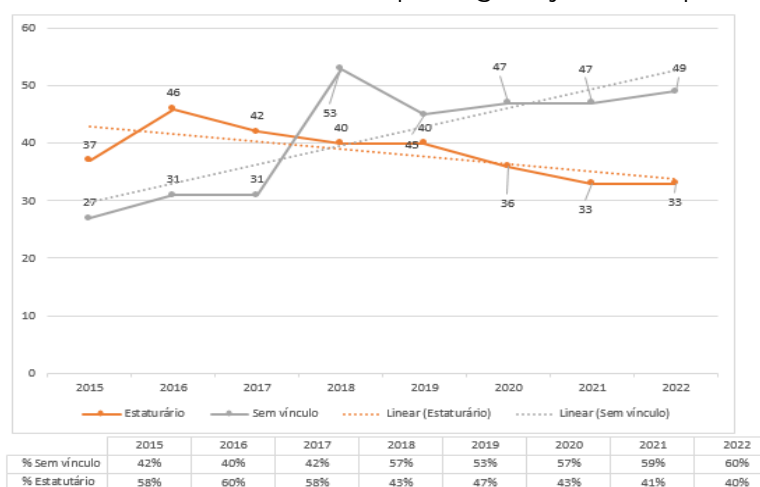
Figura 48 – Guará: número total de servidores por ano e status (2015-2022)



Observa-se na figura 49 que o número de servidores estatutários apresenta uma sutil tendência de queda, variando entre 33 e 46 ao longo do período. Analisado por outro lado, a categoria "Sem vínculo" registra maiores flutuações ao longo dos anos, atingindo seu ápice em 2018, com 53 funcionários. Essa categoria parece ser mais dinâmica em termos de variações numéricas, apresentando uma tendência de crescimento.

Quanto à categoria "Militar", sua presença é observada apenas nos anos de 2016 e 2017, seguida de uma redução a zero nos anos subsequentes. Essa mudança pode indicar uma participação militar temporária ou específica durante esses anos, seguida por uma eventual ausência desse componente na força de trabalho nos anos posteriores.

Figura 49 – Guará: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)

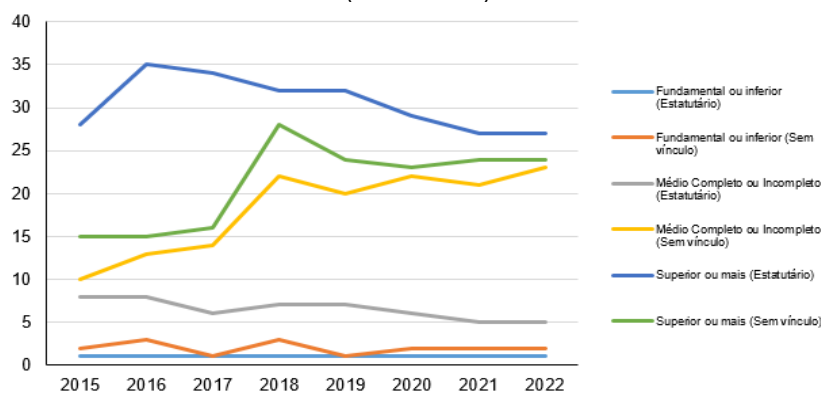


Com relação à escolaridade observa-se, de maneira geral, uma predominância de servidores com níveis de escolaridade mais elevados,

especialmente aqueles com ensino superior ou superior completo, tanto na categoria estatutária quanto na sem vínculo (Figura 50). Essa tendência sugere uma força de trabalho mais qualificada.

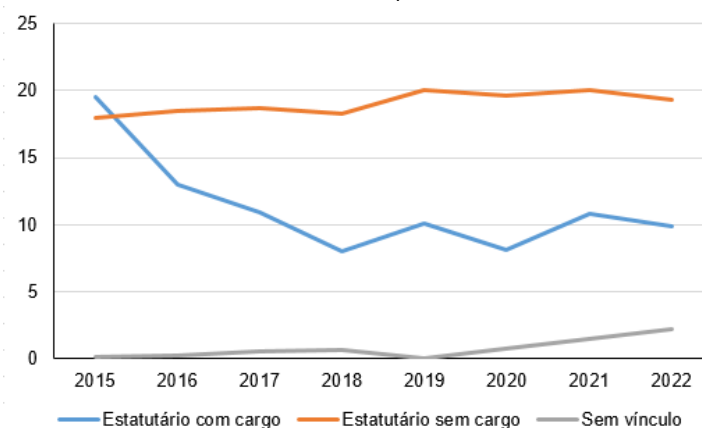
Ao analisar a categoria estatutária, é possível notar uma consistência no número de servidores em cada nível de escolaridade ao longo do período. No entanto, na categoria sem vínculo, observam-se variações, com um aumento significativo em 2018 para aqueles com ensino médio completo ou incompleto e ensino superior ou superior completo.

Figura 50 – Guará: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)



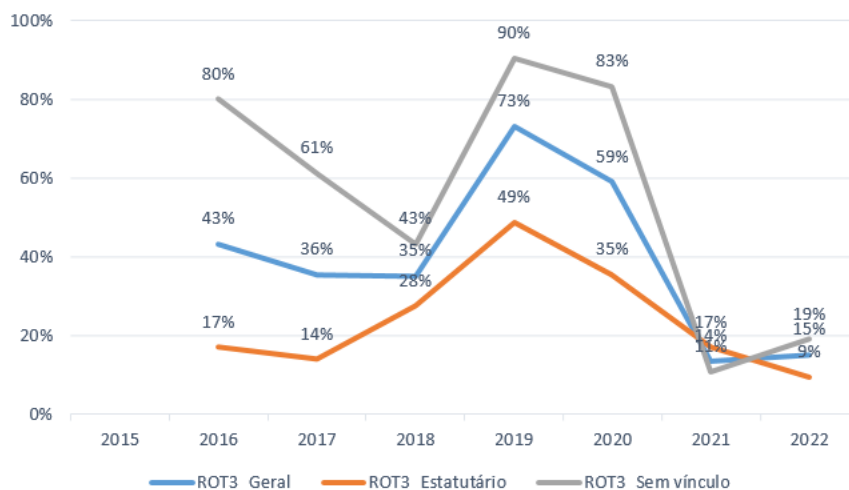
Na figura 51 vemos que os servidores estatutários sem cargo mantiveram um tempo médio de serviço mais elevado em comparação com outras categorias. Além disso, observa-se uma tendência de diminuição no tempo médio de serviço ao longo dos anos para os servidores estatutários com cargo, passando de 19,5 anos em 2015 para 9,9 anos em 2022.

Figura 51 – Guará: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)



A análise da Figura 52 revela distintas tendências nos níveis de rotatividade dos servidores ao longo dos anos, evidenciando diferenças entre os grupos estatutários, sem vínculo. Inicialmente, destaca-se uma certa estabilidade na rotatividade geral em 2016 e 2017, com variações mínimas entre esses períodos. No entanto, a partir de 2018, observa-se uma tendência de aumento na rotatividade geral. Em 2019, ocorreu um pico na rotatividade geral, atingindo 73%, com taxas significativamente elevadas tanto para os servidores estatutários quanto para os sem vínculo, sugerindo possíveis desafios na retenção de talentos ou instabilidade no ambiente de trabalho. Contudo, a partir de 2020, verifica-se uma redução geral na rotatividade. É notável que, em 2021 e 2022, essa redução se acentua ainda mais, indicando uma possível consolidação ou ajuste nas políticas organizacionais visando promover a retenção de funcionários.

Figura 52 – Guará: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)



Na Tabela 19 a seguir fornece detalhes sobre o regime e as funções dos servidores da AR do Guará durante o período de 2015 a 2022. Os colaboradores estão distribuídos entre o regime estatutário e sem vínculo, e as funções são classificadas com base em códigos distintos. Aqui mais uma vez nota-se que em média 78% dos servidores que tem vínculo com a Administração não tem cargo de direção, chefia ou assessoramento, o que reforça a preferência de seleção por pessoas que não tem vínculo com a Administração.

Na Tabela 20 abaixo apresenta informações sobre o regime e carreira dos colaboradores da AR do Guará nos anos de 2015 a 2022. Onde temos um destaque para as carreiras de Analistas e Técnicos em Políticas Públicas e Gestor em Políticas Públicas

Tabela 19 – Guará: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)

Regime	Função	Ano								
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
Estatutário	Sem Função	33	37	32	31	31	27	24	24	
	CNE06	0	0	1	2	1	0	0	0	
	CNE07	0	1	2	3	1	0	0	0	
	CPC04	0	0	0	0	0	1	1	1	
	CPC06	0	0	0	0	0	1	1	1	
	CPC08	0	0	0	0	0	4	4	4	
	CPE06	0	0	0	0	0	1	1	1	
	CPE07	0	0	0	0	0	1	1	1	
	CPE08	0	0	0	0	0	1	1	1	
	DFA10	0	1	1	0	1	0	0	0	
	DFA14	0	0	0	0	1	0	0	0	
	DFG12	1	1	1	1	1	0	0	0	
	DFG14	1	4	4	3	3	0	0	0	
	DFG16	0	0	0	0	1	0	0	0	
DFG17	2	0	0	0	0	0	0	0		
Militar	Sem Função	0	0	1	0	0	0	0	0	
	CNE051	0	1	0	0	0	0	0	0	
	CNE062	0	1	0	0	0	0	0	0	
Total Estatutários		37	46	42	40	40	36	33	33	
Sem Vínculo	Não Cadastr	0	0	0	1	2	0	0	0	
	CC 04	0	0	0	0	0	12	12	13	
	CC 05	0	0	0	0	0	2	2	2	
	CC 06	0	0	0	0	0	9	9	10	
	CC 08	0	0	0	0	0	13	13	13	
	CNE05	1	0	1	1	1	1	1	1	
	CNE061	5	2	2	1	2	2	2	2	
	CNE071	3	4	3	5	6	6	6	6	
	CNE08	0	0	0	0	0	1	1	1	
	CNP04	1	1	1	1	1	1	1	1	
	DFA06	1	0	0	0	0	0	0	0	
	DFA08	1	1	1	1	0	0	0	0	
	DFA101	4	7	7	19	12	0	0	0	
	DFA12	0	3	4	10	7	0	0	0	
	DFA141	4	3	5	3	3	0	0	0	
	DFA15	0	0	0	1	1	0	0	0	
	DFG121	6	2	1	1	1	0	0	0	
DFG141	0	8	6	9	9	0	0	0		
DFG171	1	0	0	0	0	0	0	0		
Total Sem Vínculo		27	31	31	53	45	47	47	49	
Total de servidores		64	77	73	93	85	83	80	82	

Tabela 20 – Guará: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)

Regime	Carreira	Ano								
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
Estatutário	Outras Carreiras	0	4	6	8	4	6	5	7	
	Analista Em Pol Publ e Gestão Governamental	15	17	17	15	17	12	12	10	
	Gestor Em Pol Publ e Gestão Governamental	9	9	8	8	10	10	10	10	
	Técnico De Planejamento Urbano e Infraestrutura	1	1	1	1	1	1	1	1	
	Técnico Em Pol Publ e Gestão Governamental	12	13	9	8	8	7	5	5	
Sem vínculo		27	31	31	53	45	47	47	49	
Militar		0	2	1	0	0	0	0	0	
Total de servidores		64	77	73	93	85	83	80	82	

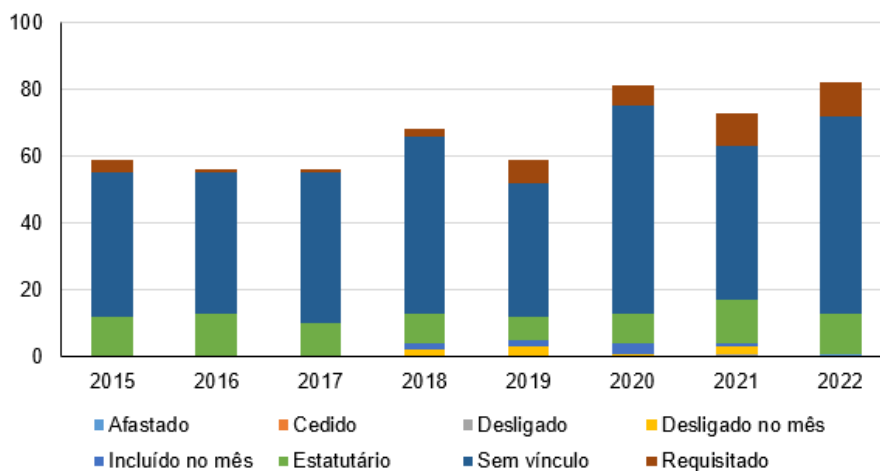
4.11. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DO CRUZEIRO (RA XI)

Das análises da RA XI

A Administração Regional do Cruzeiro é a responsável pela gestão da RA XI. O Cruzeiro tornou-se a 11ª Região Administrativa pelo Decreto n.º 11.921, de 25 de outubro de 1989, e hoje conta com uma população de 30.860 habitantes e possui a oitava renda per capita do DF no valor de R\$ 4.464,00, conforme a PDAD 2021. Atualmente a RA XI contempla uma área de 319,12 hectares. Esta região está situada dentro da Poligonal de tombamento do Plano Piloto e, desde 1992, é reconhecida como Patrimônio Histórico e Artístico da Humanidade, conforme estabelecido pelo Decreto Lei nº 25 de 30/11/37 e pela Portaria nº 314 de 08/10/92 do Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional -IPHAN, (CODEPLAN, 2021).

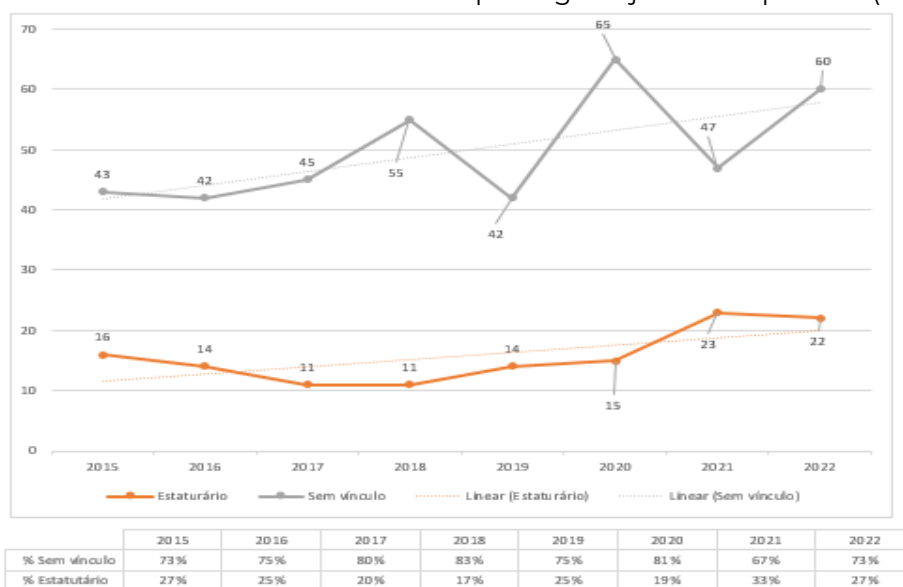
Quando analisamos os dados da Administração do Cruzeiro notamos uma movimentação de pessoal ao longo de oito anos, na RA XI, conforme figura 53, destacando a quantidade de servidores afastados, desligados, incluídos, em situação Estatutário ou Sem vínculo e requisitados. Observa-se que, nos anos de 2015 a 2017, não foram registrados afastamentos, desligamentos ou inclusões no mês, o que sugere uma estabilidade nesses aspectos. Em 2018, ocorreram dois desligamentos e duas inclusões no mês, indicando um período de transição. Nos anos seguintes, a Figura evidencia um aumento nos movimentos de pessoal, com destaque para 2021 e 2022, nos quais ocorreram desligamentos, inclusões e requisitamentos.

Figura 53 – Cruzeiro: número total de servidores por ano e status (2015-2022)



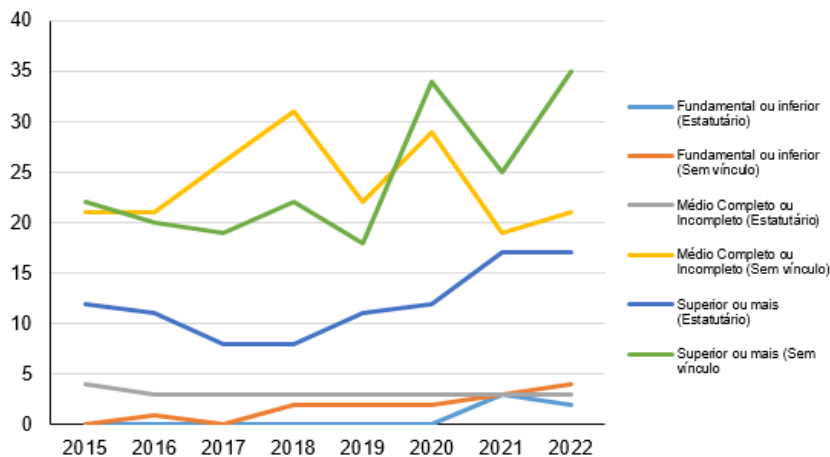
A Figura 54 ilustra a distribuição dos servidores ao longo dos anos de 2015 a 2022, distinguindo entre aqueles com vínculo estatutário e aqueles sem vínculo ou com vínculo. Durante esse período, nota-se uma variação no número de servidores estatutários, com um aumento significativo a partir de 2020, alcançando seu ponto máximo em 2021 e mantendo-se relativamente estável em 2022. Por outro lado, os servidores sem vínculo ou com vínculo exibem uma variação mais moderada, com uma leve queda em 2021 seguida por um aumento em 2022. Cabe destacar aqui que para o período analisado, em média, 77% da força de trabalho é composta por servidores que não têm vínculo com a administração.

Figura 54 – Cruzeiro: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)



Com relação à formação educacional, observa-se que, em 2015, o maior contingente de servidores estatutários tinha escolaridade de "Médio Completo ou Incompleto" e "Superior ou mais" (conforme mostrado na Figura 55). No mesmo ano, a categoria "Sem vínculo" era composta principalmente por 21 servidores com "Médio Completo ou Incompleto" e 22 com "Superior ou mais". Ao longo dos anos, ocorrem variações nas distribuições, com um aumento notável de servidores estatutários com "Superior ou mais" a partir de 2020. Da mesma forma, a categoria "Sem vínculo" também apresenta variações, destacando-se um aumento significativo no número de servidores com escolaridade "Superior ou mais" em 2022.

Figura 55 – Cruzeiro: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)



Já com relação ao tempo de serviço, em 2015, os servidores estatutários com cargo registraram uma média de 7,4 anos de serviço, enquanto aqueles sem cargo apresentaram uma média de 19,4 anos (conforme demonstrado na Figura 56). Essa disparidade sugere uma possível associação entre a permanência no cargo e o tempo de serviço para servidores estatutários. No caso dos servidores sem vínculo, as médias de tempo de serviço tendem a ser mais baixas, sugerindo uma possível maior rotatividade ou uma natureza mais temporária dessas posições.

Na figura 57 é possível identificar uma variação considerável na rotatividade geral, com flutuações notáveis entre os diferentes anos. O ano de 2019 se destaca com um aumento acentuado na rotatividade geral, atingindo 89%, o que reflete desafios significativos na retenção de funcionários, particularmente entre aqueles sem vínculo, onde a rotatividade alcançou 100%. Entretanto, é perceptível uma tendência de estabilização nos anos seguintes, com uma diminuição geral na rotatividade, especialmente em 2020. Apesar dessa melhora, a rotatividade ainda permanece em níveis consideráveis em 2022, sobretudo entre os servidores sem vínculo, o que destaca a necessidade contínua de monitoramento e intervenções estratégicas para promover uma maior estabilidade no quadro de funcionários.

Figura 56 – Cruzeiro: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)

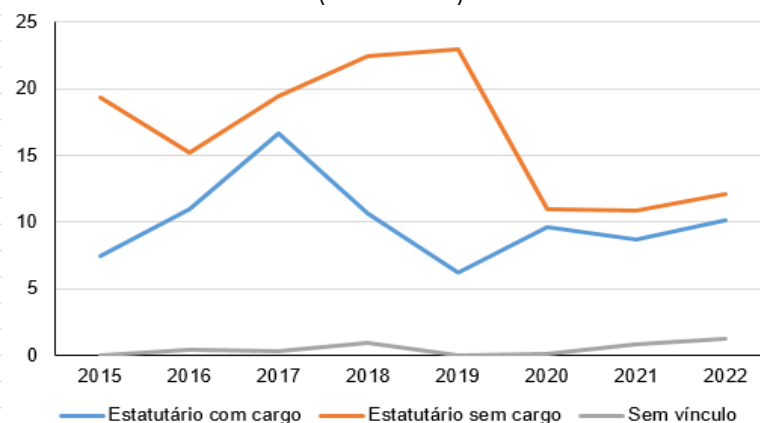
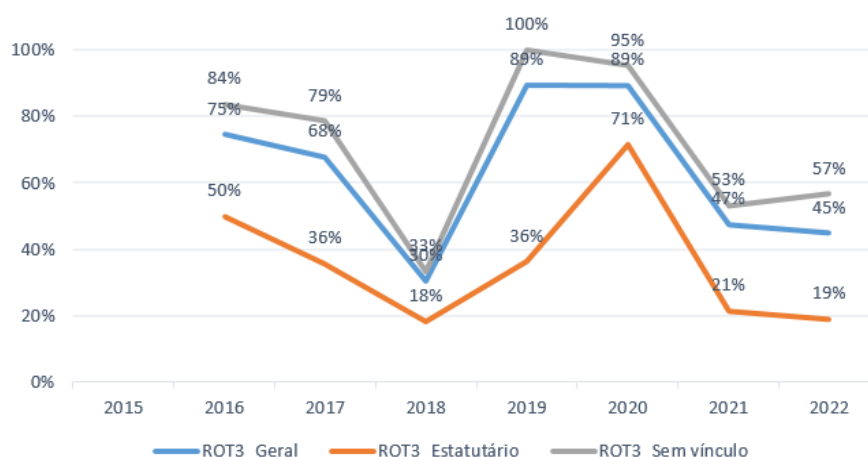


Figura 57 – Cruzeiro: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)



Na tabela 21 segue a análise detalhada sobre o regime e as funções dos servidores da AR do Cruzeiro durante o período de 2015 a 2022. Esta tabela oferece uma visão abrangente da distribuição dos colaboradores entre o regime estatutário e sem vínculo, com as funções categorizadas conforme diferentes códigos, permitindo uma compreensão mais ampla da dinâmica de pessoal ao longo desses anos. Destaca-se aqui que 61% dos servidores estatutários não exercem função de direção, chefia e assessoramento, o que demonstra uma preferência pela busca por profissionais que não têm vínculo com a Administração Pública.

A análise abrangente sobre o regime e a trajetória profissional dos colaboradores da AR do Cruzeiro durante o período de 2015 a 2022 é fornecida na Tabela 22 abaixo. Essa tabela oferece uma visão detalhada da distribuição dos servidores entre diferentes regimes e carreiras ao longo desses anos, permitindo uma compreensão mais

ampla e aprofundada da dinâmica de pessoal na organização. Destaca-se aqui a carreira de Analista em Políticas Públicas e Gestor em Políticas Públicas, como a mais representativa dentro da RA XI.

Tabela 21 – Cruzeiro: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)

Regime	Função	Ano								
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
Estatutário	Sem Função	9	10	8	6	5	8	16	15	
	CNE05	2	0	0	0	0	0	0	0	
	CNE06	1	1	0	0	2	0	0	0	
	CNE07	0	0	0	1	0	0	0	0	
	CNP04	0	1	0	0	1	0	0	0	
	CPC06	0	0	0	0	0	1	1	1	
	CPC08	0	0	0	0	0	3	3	3	
	CPE06	0	0	0	0	0	2	1	1	
	CPE07	0	0	0	0	0	0	1	1	
	CPE08	0	0	0	0	0	1	1	1	
	DFA10	2	0	0	0	0	0	0	0	
	DFA12	0	1	0	0	0	0	0	0	
	DFG12	1	0	1	1	2	0	0	0	
	DFG14	0	1	2	3	3	0	0	0	
	DFG16	0	0	0	0	1	0	0	0	
	DFG17	1	0	0	0	0	0	0	0	
Total Estatutários		16	14	11	11	14	15	23	22	
Sem Vínculo	Não Cadastr:	0	0	0	5	0	18	2	16	
	CC 02	0	0	0	0	0	1	0	1	
	CC 04	0	0	0	0	0	11	11	11	
	CC 05	0	0	0	0	0	1	1	1	
	CC 06	0	0	0	0	0	9	9	9	
	CC 08	0	0	0	0	0	15	14	12	
	CNE051	1	1	1	1	1	1	1	1	
	CNE061	3	1	1	2	1	1	2	2	
	CNE071	2	5	5	5	7	7	6	6	
	CNP041	0	0	1	1	0	1	1	1	
	DFA06	3	0	0	0	0	0	0	0	
	DFA08	2	3	3	3	1	0	0	0	
	DFA101	10	13	15	14	10	0	0	0	
	DFA11	1	0	0	0	0	0	0	0	
	DFA121	3	7	9	9	6	0	0	0	
	DFA14	3	6	8	9	9	0	0	0	
DFA17	2	0	0	0	0	0	0	0		
DFG121	10	2	1	2	1	0	0	0		
DFG141	1	4	1	4	6	0	0	0		
DFG171	2	0	0	0	0	0	0	0		
Total Sem Vínculo		43	42	45	55	42	65	47	60	
Total de servidores		59	56	56	66	56	80	70	82	

Tabela 22 – Cruzeiro: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)

Regime	Carreira	Ano								
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
Estatutário	Outras Carreiras	5	4	1	3	7	8	14	13	
	Analista De Planej e Gestão Urbana e Regional	1	1	1	1	1	0	0	0	
	Analista Em Pol Publ e Gestão Governamental	5	5	5	5	4	5	6	6	
	Gestor Em Pol Publ e Gestão Governamental	2	2	2	1	1	1	1	1	
	Técnico De Planej. e Gestão Urbana e Regional	1	1	1	0	0	0	0	0	
	Técnico Em Pol Publ e Gestão Governamental	2	1	1	1	1	1	2	2	
Sem vínculo		43	42	45	55	42	65	47	60	
Total de servidores		59	56	56	66	56	80	70	82	

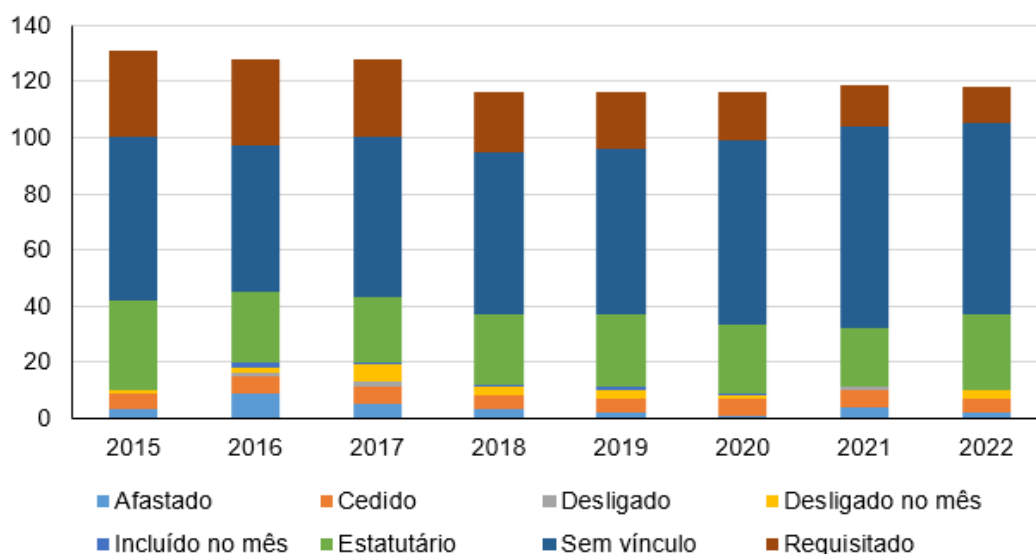
4.12. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DE SAMAMBAIA (RA XII)

Das análises da RA XII

A Administração Regional de Samambaia é a responsável pela gestão da RA XII. E tornou-se a 12ª RA através do Decreto n.º 11.921, de 25 de outubro de 1989, atualmente Samambaia conta com a segunda maior população do DF com 247.629 habitantes e com uma renda per capita de R\$ 1.806,00. A RA de Samambaia se divide em quadras residenciais (QR), comerciais (QN e QS), industriais (QI), abrangendo desde as quadras 416 e 616 até os Setores de Mansões Sudeste (SMSE) e Leste (SML) e uma área rural, onde se encontram diversos condomínios e chácaras dedicados a atividades agropecuárias. A RA XII representa aproximadamente 8,01% da população total do Distrito Federal e está situada a 35 km do centro de Brasília (CODEPLAN, 2021).

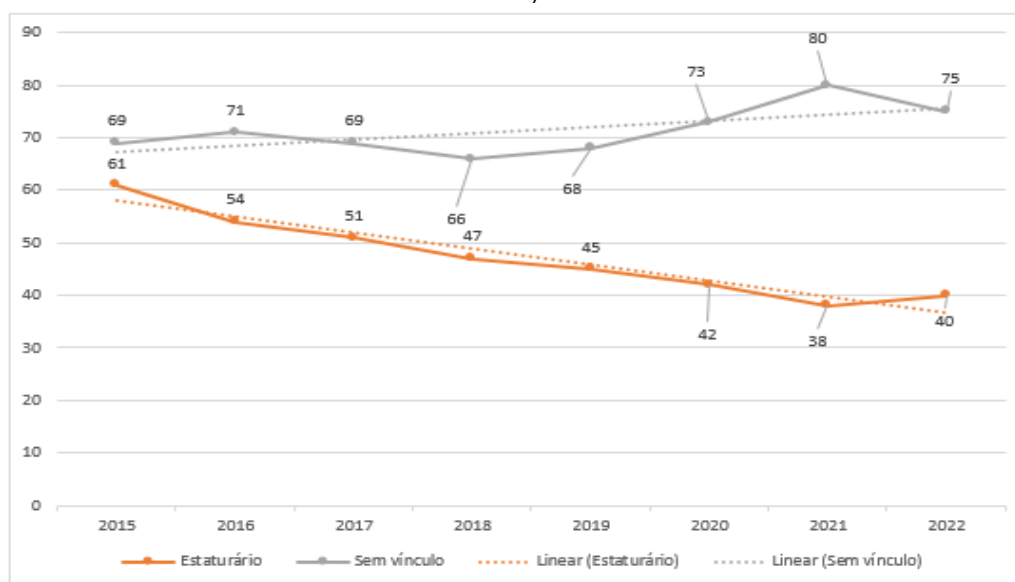
Com relação aos dados da Administração da RA XII nota-se (figura 58) que em 2015 ocorreram 3 afastamentos, 6 cedências e 31 requisições, o que aponta para uma dinâmica significativa no quadro de servidores. Nos anos subsequentes, há uma variação nas movimentações, com um aumento em 2016 seguido de uma redução gradual ao longo do período. As requisições permanecem relativamente constantes, sugerindo uma demanda constante ou específica de pessoal ao longo de vários anos. Esses dados revelam uma evolução dinâmica no cenário de recursos humanos da organização ao longo do tempo.

Figura 58 – Samambaia: número total de servidores por ano e status (2015-2022)



No ano de 2015, a categoria "Sem vínculo" abrigava a maioria dos funcionários, contando com 69 colaboradores, seguida pelos estatutários, totalizando 59, e pelos militares, que somavam 2 (conforme Figura 59). Nos anos seguintes, percebe-se uma tendência de declínio no número de estatutários, ao passo que a categoria "Sem vínculo" registra um aumento gradual. Esses padrões sugerem mudanças na composição do quadro de pessoal ao longo do tempo, destacando-se a importância de considerar essas variações para entender a dinâmica organizacional. Cabe destacar aqui que em média 61% da força de trabalho da RA de Samambaia é composta por servidores que não têm vínculo com a Administração pública.

Figura 59 – Samambaia: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)

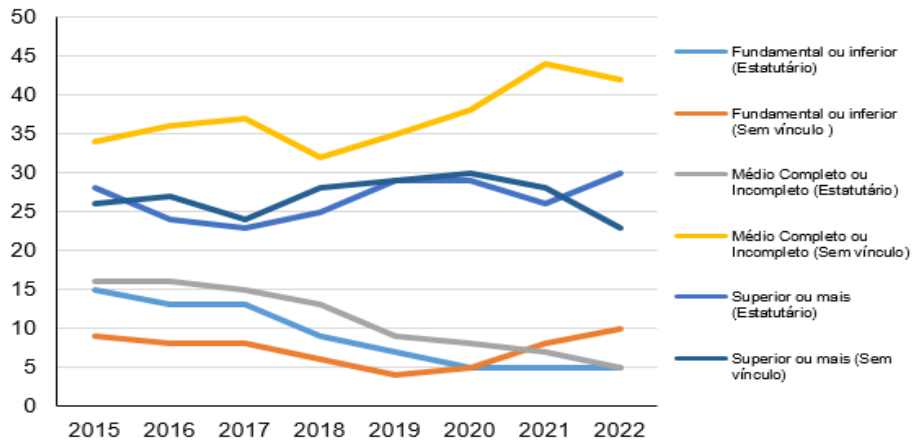


	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
% Sem vínculo	73%	75%	80%	83%	75%	81%	67%	73%
% Estatutário	27%	25%	20%	17%	25%	19%	33%	27%

Com relação à formação acadêmica a Figura 60 oferece uma visão abrangente da distribuição dos servidores ao longo de oito anos, considerando diferentes níveis de escolaridade e tipos de vínculo empregatício. Em 2015, a maioria dos servidores estatutários com escolaridade "Superior ou mais" totalizou 28, seguidos por 26 servidores sem vínculo com a mesma escolaridade. Nos anos seguintes, observa-se uma diminuição gradual no número de servidores estatutários com escolaridade "Superior ou mais", enquanto os sem vínculo mantêm uma presença mais estável nessa categoria educacional. É interessante notar que os servidores com escolaridade "Médio Completo ou

Incompleto" e "Superior ou mais" predominam em ambos os tipos de vínculo ao longo do período, sugerindo uma diversidade educacional entre os colaboradores da organização.

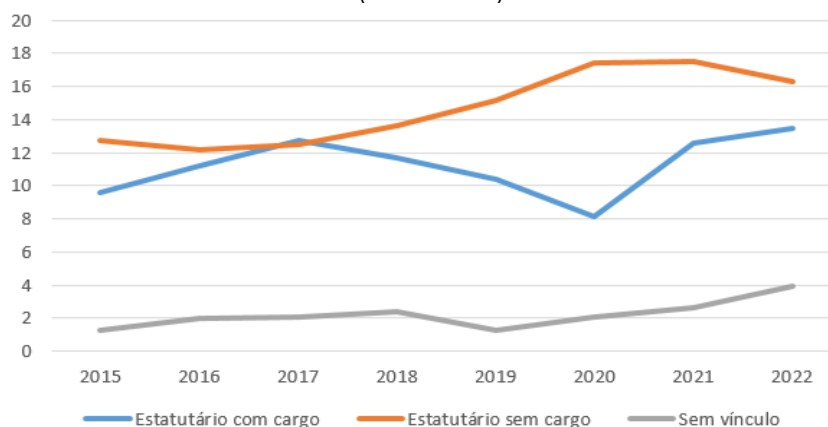
Figura 60 – Samambaia: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)



A Figura 61 fornece uma análise detalhada do tempo de serviço dos servidores ao longo de oito anos, segmentando-os de acordo com o tipo de vínculo empregatício e a presença ou ausência de cargo. Em 2015, o tempo de serviço médio para estatutários com cargo foi de 9,6 anos, enquanto os estatutários sem cargo apresentaram uma média de 12,7 anos. Nota-se uma tendência geral de aumento no tempo de serviço para ambas as categorias ao longo dos anos seguintes, o que sugere uma maior estabilidade e comprometimento dessa categoria de servidores com a organização.

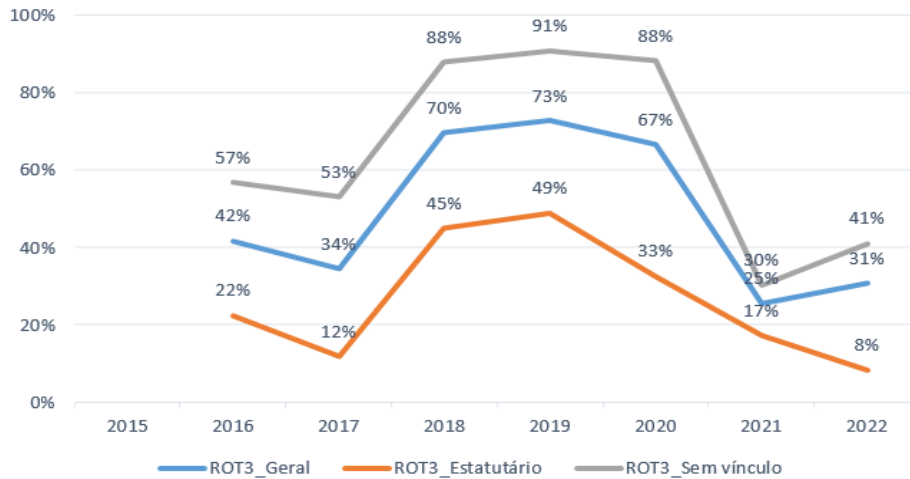
Já os servidores sem vínculo, também demonstram uma tendência de aumento no tempo de serviço ao longo do período analisado, indicando uma possível valorização da continuidade e experiência dentro da instituição, independentemente do tipo de contrato.

Figura 61 – Samambaia: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)



Inicialmente (Figura 62), destaca-se uma notável variação na rotatividade geral de funcionários, atingindo seu pico em 2019, com 73%, e seu ponto mais baixo em 2021, com 25%. No entanto, ao analisar a rotatividade por tipo de vínculo empregatício, observa-se que os servidores estatutários tendem a apresentar uma rotatividade menor em comparação com aqueles sem vínculo, especialmente evidente nos anos de 2016 a 2020. Esse padrão sugere uma maior estabilidade nos cargos estatutários em comparação com os contratos sem vínculo formal.

Esses dados indicam que diferentes tipos de vínculos empregatícios podem estar sujeitos a padrões distintos de rotatividade, com os servidores estatutários apresentando maior estabilidade em comparação com aqueles sem vínculo formal. No entanto, é importante ressaltar que ocorreram flutuações significativas ao longo dos anos, sugerindo possíveis mudanças nas políticas organizacionais ou condições econômicas e políticas que podem ter impactado a rotatividade dos funcionários.

Figura 62 – Samambaia: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)

Na tabela 23 temos uma análise detalhada sobre o regime e as funções dos servidores da AR do Samambaia durante o período de 2015 a 2022. Esta tabela oferece uma visão abrangente da distribuição dos colaboradores entre o regime estatutário e sem vínculo, com as funções categorizadas conforme diferentes códigos, permitindo uma compreensão mais ampla e detalhada da dinâmica de pessoal ao longo desses anos. Como podemos observar aqui em média 81% dos servidores estatutários que exercem as funções de direção, chefia e assessoramento, o que demonstra a preferência pela busca de servidores sem vínculo com a administração para exercer esses cargos.

Tabela 23 – Samambaia: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)

Regime	Função	Ano								
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
Estatutário	Sem Função	52	47	48	29	36	32	31	32	
	CNE05	0	0	0	1	1	0	0	0	
	CNE06	1	0	0	2	2	0	0	0	
	CNE07	1	1	0	4	2	0	0	0	
	CNP04	0	0	0	1	0	0	0	1	
	CPC06	0	0	0	0	0	1	1	1	
	CPC08	0	0	0	0	0	3	1	1	
	CPE05	0	0	0	0	0	1	0	0	
	CPE06	0	0	0	0	0	2	2	2	
	CPE07	0	0	0	0	0	2	2	2	
	CPE08	0	0	0	0	0	1	1	1	
	DFA08	0	0	0	2	0	0	0	0	
	DFA10	0	0	0	1	0	0	0	0	
	DFA12	0	1	0	0	0	0	0	0	
	DFG12	2	1	0	2	1	0	0	0	
	DFG14	0	3	3	5	2	0	0	0	
	DFG16	0	0	0	0	1	0	0	0	
DFG17	3	0	0	0	0	0	0	0		
Militar	CNE062	0	1	0	0	0	0	0	0	
	CNE072	1	0	0	0	0	0	0	0	
	DFA141	1	0	0	0	0	0	0	0	
Total Estatutários		61	54	51	47	45	42	38	40	
Sem Vínculo	Não Cadastrado	11	12	10	3	8	5	8	6	
	CC 02	0	0	0	0	0	5	4	1	
	CC 03	0	0	0	0	0	0	1	1	
	CC 04	0	0	0	0	0	21	22	22	
	CC 05	0	0	0	0	0	3	4	2	
	CC 06	0	0	0	0	0	12	12	10	
	CC 07	0	0	0	0	0	1	1	3	
	CC 08	0	0	0	0	0	13	13	14	
	CNE051	2	1	1	0	0	0	1	1	
	CNE061	4	2	3	1	2	3	3	3	
	CNE071	1	5	4	5	4	7	8	9	
	CNE08	0	0	0	0	0	1	1	1	
	CNP041	1	1	1	0	1	1	1	0	
	CPC02	0	0	0	0	0	1	0	0	
	CPC081	0	0	0	0	0	0	1	2	
	DFA06	5	0	0	0	0	0	0	0	
	DFA081	8	10	8	7	7	0	0	0	
	DFA101	17	20	20	25	24	0	0	0	
	DFA11	1	0	0	0	0	0	0	0	
	DFA121	1	8	3	11	10	0	0	0	
DFA14	6	4	5	5	3	0	0	0		
DFA17	1	0	0	0	0	0	0	0		
DFG121	8	2	2	1	2	0	0	0		
DFG141	1	6	6	8	7	0	0	0		
DFG171	2	0	0	0	0	0	0	0		
Total Sem Vínculo		69	71	69	66	68	73	80	75	
Total de servido		130	125	120	113	113	115	118	115	

Na tabela 24 segue uma análise abrangente sobre o regime e a trajetória profissional dos colaboradores da AR do Samambaia durante o período de 2015 a 2022. Esta tabela oferece uma visão detalhada da distribuição dos servidores entre diferentes regimes e carreiras ao longo desses anos, permitindo uma compreensão mais ampla e aprofundada da dinâmica de pessoal na organização. Aqui mais uma vez tem o destaque para a carreira de Analista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, seguida da carreira de Técnico em Políticas Públicas e Gestão Governamental, como as carreiras com maior representatividade na RA XII.

Tabela 24 – Samambaia: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)

Regime	Carreira	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Outras Carreiras	20	20	20	15	12	11	9	12
	Analista De Planejamento Urbano e Infraestrutura	1	1	1	1	0	2	2	2
	Analista Em Pol Publ e Gestão Governamental	17	12	11	12	12	11	10	11
	Gestor Em Pol Publ e Gestão Governamental	5	4	4	6	5	4	3	3
	Técnico De Planejamento Urbano e Infraestrutura	1	1	1	1	1	1	1	11
	Técnico Em Pol Publ e Gestão Governamental	15	15	14	12	13	13	13	0
Sem vínculo		69	71	69	66	68	73	80	75
Militar		2	1	0	0	0	0	0	0
Total de servidores		130	125	120	113	111	115	118	114

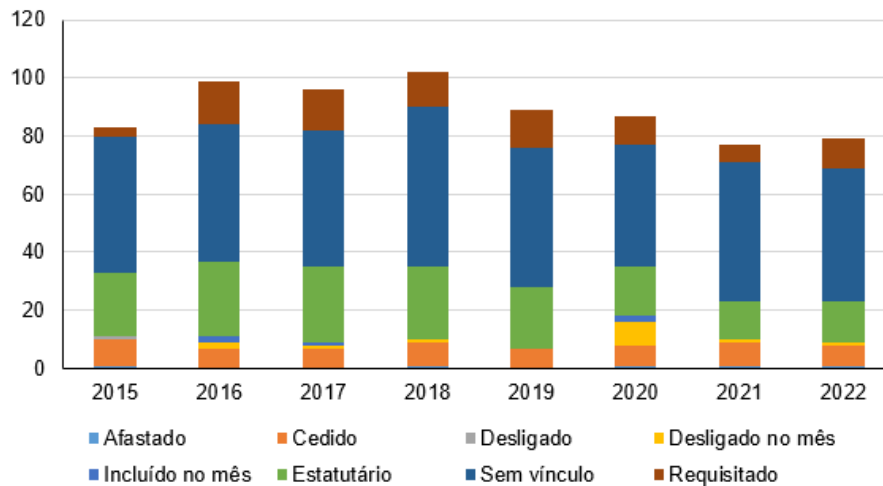
4.13. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DE SANTA MARIA (RA XIII)

Das análises da RA XIII

A Administração Regional de Santa Maria é a responsável pela gestão da RA XIII. Santa Maria tornou-se a 13ª RA por meio do Decreto nº 14.604, de 10 de fevereiro de 1993, e atualmente conta com uma população de 130.970 habitantes, e tem uma renda per capita de R\$1.503. A RA XII abriga instalações militares importantes, como o Centro Integrado de Defesa Aérea e Controle do Tráfego – CINDACTA do Ministério da Aeronáutica, além da Área Alfa do Ministério da Marinha. Além disso, essa região administrativa possui um considerável potencial de desenvolvimento econômico devido à sua localização estratégica próxima à Saída Sul e próximo ao Polo de Desenvolvimento JK (CODEPLAN, 2021).

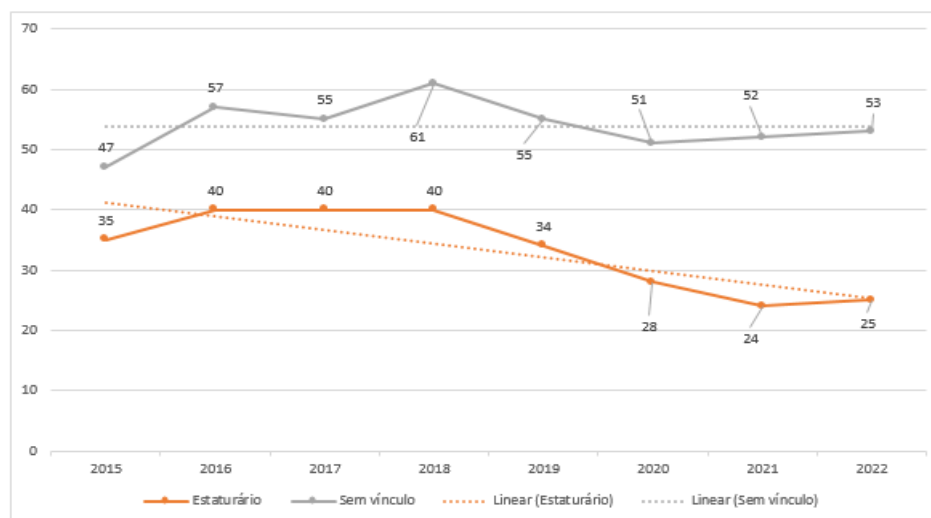
Com relação aos dados extraídos do SIGRH, observa-se pela figura 63, que em 2015, houve 1 afastamento, 9 cedências, 1 desligamento e 22 contratações estatutárias, além de outras movimentações registradas. Em 2020, destaca-se um aumento significativo no número de desligamentos. Entretanto, a quantidade de servidores, tanto estatutários quanto sem vínculos, mantiveram-se relativamente constante ao longo do período analisado. Esses dados refletem a dinâmica e as mudanças no quadro de pessoal ao longo dos anos.

Figura 63 – Santa Maria: número total de servidores por ano e status (2015-2022)



Com relação ao regime jurídico ao analisar a evolução do quadro de servidores ao longo dos anos (conforme Figura 64), observa-se uma relativa estabilidade no número de trabalhadores CLT, sugerindo uma consistência na força de trabalho sem vínculo empregatício. Por outro lado, destaca-se um declínio progressivo no número de servidores estatutários ao longo do período analisado. Esses padrões apontam para mudanças significativas na composição do pessoal ao longo do tempo, ressaltando a preferência de servidores que não têm vínculo com a administração, nota-se aqui que em média 63% da força de trabalho são de servidores contratados pelo regime CLT.

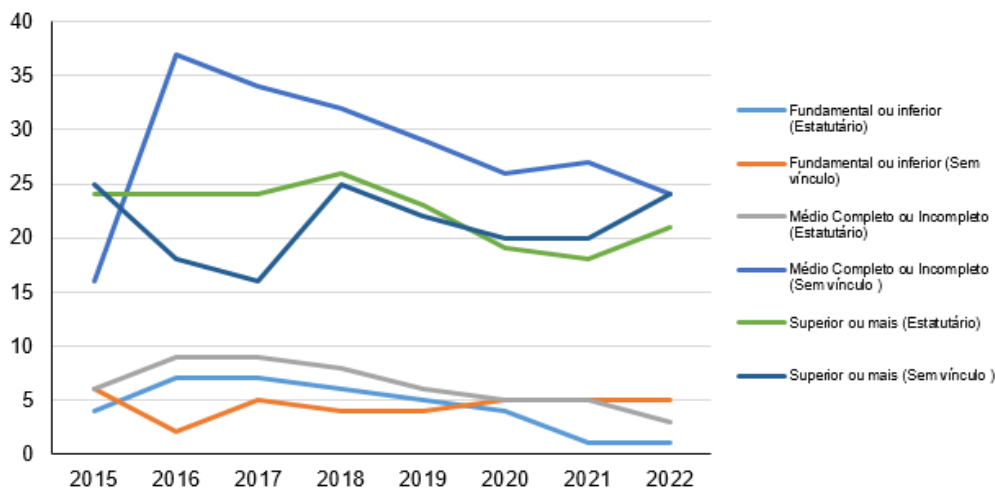
Figura 64 – Santa Maria: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)



	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
% Sem vínculo	57%	59%	58%	60%	62%	65%	68%	68%
% Estatutário	43%	41%	42%	40%	38%	35%	32%	32%

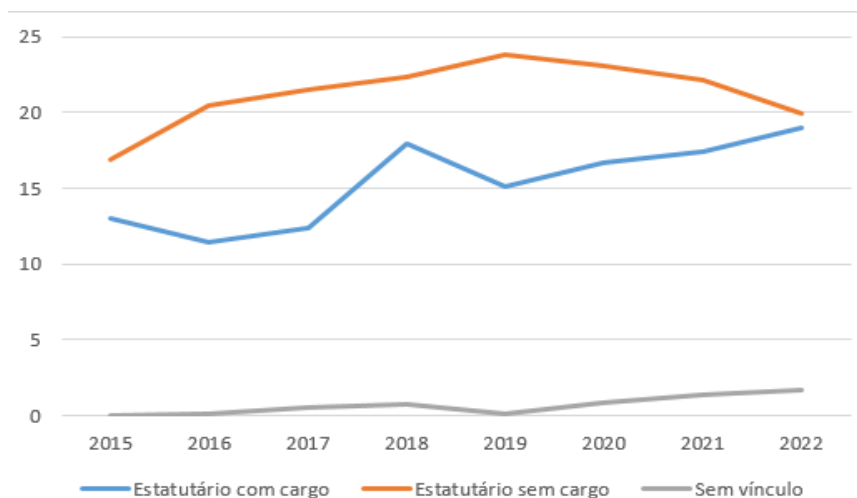
Com relação aos níveis de escolaridade, a análise detalhada da Figura 65 revela padrões interessantes na distribuição dos servidores conforme os diferentes níveis de escolaridade em cada ano. Em 2015, observa-se que a maioria dos servidores estatutários possuía ensino superior, representando 25 indivíduos. No entanto, a categoria "Médio Completo ou Incompleto (Sem vínculo)" apresentava o maior contingente, com 37 funcionários, sugerindo uma predominância de contratos CLT nesse nível de escolaridade. Ao longo dos anos, nota-se uma tendência de diminuição nas categorias de ensino fundamental ou inferior para ambos os tipos de vínculo (estatutário e sem vínculo). Além disso, a análise destaca um declínio na categoria "Superior ou mais (Estatutário)" a partir de 2018, o que pode indicar mudanças na estrutura educacional e contratual dos servidores ao longo do tempo.

Figura 65 – Santa Maria: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)



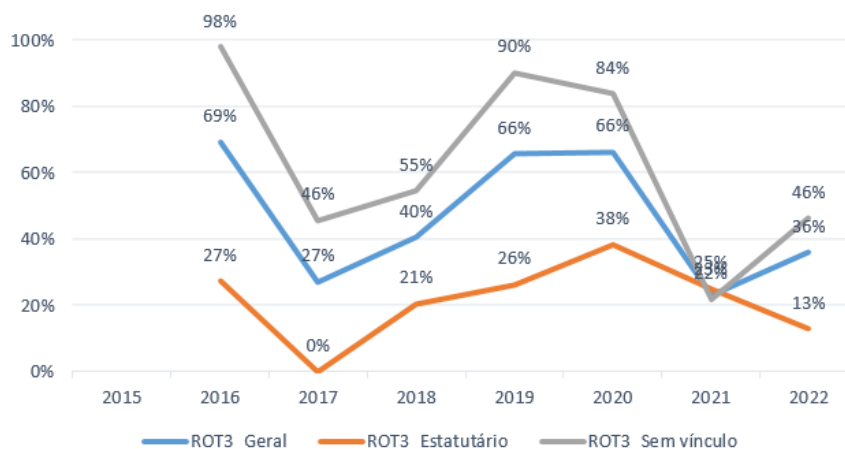
Já a análise do tempo de serviço revela padrões significativos ao longo dos anos para diferentes categorias de servidores (conforme Figura 66). Em 2015, os estatutários com cargo apresentavam uma média de 13 anos de serviço, enquanto os sem cargo tinham uma média de 16,9 anos. Nos anos seguintes, nota-se uma tendência de aumento no tempo de serviço para todas as categorias. Em 2018, os estatutários com cargo atingiram uma média de 17,9 anos, enquanto os sem cargo tinham em média 22,3 anos. Essa discrepância pode indicar uma maior estabilidade ou retenção de servidores com cargo, possivelmente relacionada à natureza permanente desses cargos. Além disso, a análise ressalta uma tendência crescente no tempo de serviço para os contratados sem vínculo, sugerindo uma possível fidelização desses colaboradores ao longo do tempo.

Figura 66 – Santa Maria: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)



Na figura 67, observa-se que a rotatividade geral apresentou flutuações significativas, atingindo um pico de 69% em 2016 e variando para 23% em 2021. Notavelmente, a rotatividade dos servidores estatutários permaneceu mais estável em comparação com aqueles sem vínculo ao longo do período analisado. Enquanto a rotatividade dos servidores sem vínculo variou consideravelmente, atingindo 98% em 2016 e diminuindo para 22% em 2021, a rotatividade dos servidores estatutários manteve-se relativamente baixa em comparação, variando de 0% a 38%. Isso sugere que os servidores com vínculo estatutário podem desfrutar de uma maior estabilidade no emprego em comparação com aqueles sem vínculo formal, possivelmente devido a garantias legais ou políticas organizacionais mais favoráveis.

Figura 67 – Santa Maria: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)



Com relação às funções dos servidores da AR de Santa Maria durante o período de 2015 a 2022, está apresentada na Tabela 25 abaixo. Esta tabela oferece uma visão abrangente da distribuição dos colaboradores entre o regime estatutário e sem vínculo, com as funções categorizadas conforme diferentes códigos, permitindo uma compreensão mais ampla e detalhada da dinâmica de pessoal ao longo desses anos. Notamos aqui que em média 78% dos servidores estatutários não exercem cargo de direção, chefia ou assessoramento, o que evidencia a busca por profissionais que não têm vínculo com a administração para exercer essas funções.

Tabela 25 – Santa Maria: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)

Regime	Função	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Sem Funç	25	35	35	32	26	21	17	17
	CC 08	0	0	0	0	0	1	0	0
	CNE05	1	0	0	0	0	0	0	0
	CNE06	1	0	0	0	0	0	0	0
	CNE07	0	0	1	2	2	0	0	0
	CNP04	0	1	1	1	0	0	0	0
	CPC06	0	0	0	0	0	0	0	1
	CPC08	0	0	0	0	0	4	5	5
	CPE06	0	0	0	0	0	0	0	1
	CPE07	0	0	0	0	0	1	1	1
	CPE08	0	0	0	0	0	1	1	0
	DFA06	1	0	0	0	0	0	0	0
	DFA10	2	0	0	0	0	0	0	0
	DFA12	0	0	0	0	1	0	0	0
	DFA14	0	1	0	0	0	0	0	0
	DFG12	2	1	1	0	0	0	0	0
	DFG14	0	2	2	5	4	0	0	0
	DFG16	0	0	0	0	1	0	0	0
DFG17	2	0	0	0	0	0	0	0	
Militar	CNE072	1	0	0	0	0	0	0	0
Total Estatutários		35	40	40	40	34	28	24	25
Sem vínculo	Não Cada	4	8	7	6	8	5	3	9
	CC 02	0	0	0	0	0	4	4	3
	CC 04	0	0	0	0	0	8	8	7
	CC 06	0	0	0	0	0	13	13	12
	CC 081	0	0	0	0	0	10	11	10
	CNE051	2	1	1	1	0	0	0	1
	CNE061	2	3	3	3	3	3	4	3
	CNE071	2	4	3	7	6	6	7	6
	CNP041	1	0	0	0	1	1	1	1
	CPC061	0	0	0	0	0	1	1	0
	CPE081	0	0	0	0	0	0	0	1
	DFA08	1	3	3	4	3	0	0	0
	DFA101	14	13	13	13	9	0	0	0
	DFA121	3	11	11	12	10	0	0	0
	DFA141	3	4	4	4	3	0	0	0
	DFA17	1	0	0	0	0	0	0	0
	DFG121	10	2	1	2	3	0	0	0
	DFG141	1	8	9	9	9	0	0	0
DFG171	3	0	0	0	0	0	0	0	
Total Sem Vínculo		47	57	55	61	55	51	52	53
Total de servidores		82	97	95	101	89	79	76	78

Na tabela 26 temos a análise detalhada sobre o regime e a trajetória profissional dos colaboradores da AR de Santa Maria durante o período de 2015 a 2022. Esta tabela oferece uma visão abrangente da distribuição dos servidores entre diferentes regimes e carreiras ao longo desses anos, aqui mais uma vez nota -se o destaque para a carreira de Analista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, seguida da carreira de Técnico em Políticas Públicas e Gestão Governamental, tendo como o maior número de servidores dentre a categoria dos Estatutários.

Tabela 26 – Santa Maria: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)

Regime	Carreira	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Outras Carreiras	2	8	8	7	6	6	2	4
	Analista De Planejamento Urbano e Infraestrutura	1	1	1	1	1	1	1	1
	Analista Em Pol Publ e Gestão Governamental	14	14	14	16	14	10	10	9
	Gestor Em Pol Publ e Gestão Governamental	1	1	1	0	0	0	0	0
	Técnico De Planejamento Urbano e Infraestrutura	3	3	3	3	2	2	2	2
	Técnico Em Pol Publ e Gestão Governamental	13	13	13	13	11	9	9	9
Sem vínculo		47	57	55	61	55	51	52	53
Militar		1	0	0	0	0	0	0	0
Total de servidores		82	97	95	101	89	79	76	78

4.14. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DE SÃO SEBASTIÃO (RA XIV)

Das análises da RA XIV

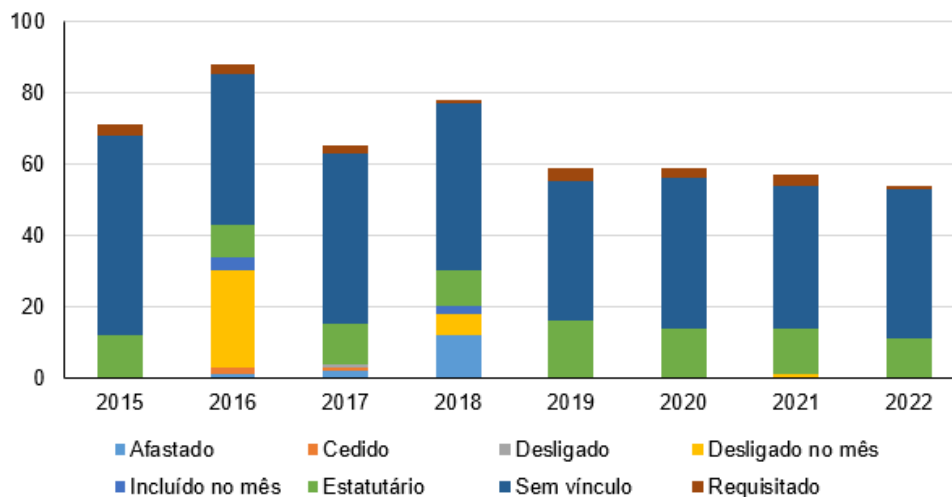
A Administração Regional de São Sebastião é a responsável pela gestão da RA XIV, e tornou-se a 14ª Região Administrativa por meio da Lei n.º 467, de 25 de junho de 1993, que atualmente tem uma população de 118.972 habitantes e uma renda per capita de R\$ 1.102 (sendo a 5ª renda mais baixa do DF). Na RA XIV encontram-se diversas feiras, incluindo a Feira Permanente e Livre de São Sebastião, a Feira do Produtor de São Sebastião, e a Feira do IFB Campus São Sebastião, conhecida como "Quitanda IFB", que apresenta produtos orgânicos provenientes da agricultura familiar, realizada aos sábados. O Campus do Instituto Federal de Brasília – IFB São Sebastião – oferece cursos, como de graduação em Licenciatura em Letras (Língua Portuguesa), Licenciatura em Pedagogia e Tecnológico em Secretariado (CODEPLAN, 2021).

Na análise dos dados da Administração do São Sebastião extraídas do SIGRH, a Figura 68 revela padrões distintos nas diferentes situações laborais ao longo dos anos. Em 2015, não foram registrados

afastamentos, cedências, desligamentos ou requisições, sugerindo que a maioria dos servidores estava classificado como Sem Vínculo ou como Estatutários.

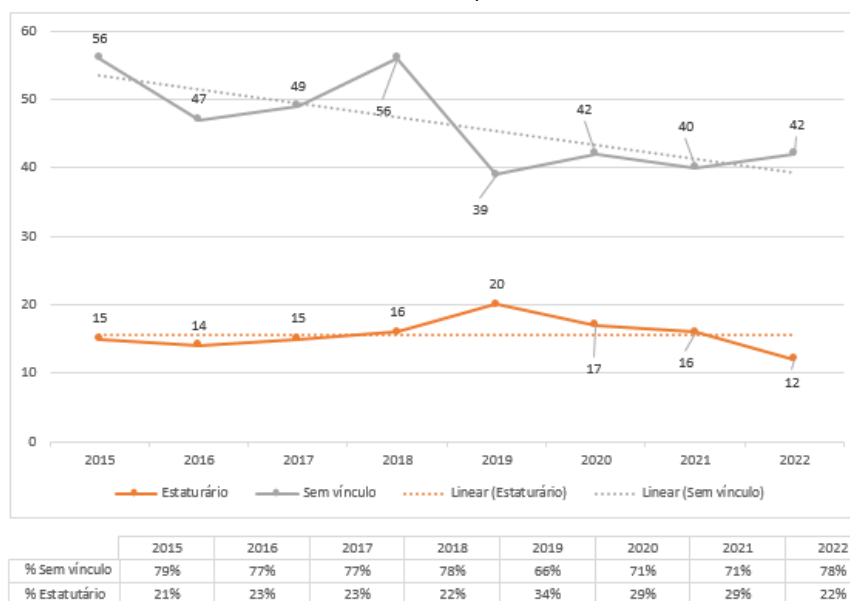
Já no ano de 2016, destaca-se um aumento expressivo nos desligamentos, totalizando 27 casos, o que pode indicar uma possível reestruturação ou mudança na força de trabalho. Por outro lado, o ano de 2018 é marcado por altos índices de afastamentos, possivelmente relacionados a questões de saúde ou licenças temporárias. Além disso, observa-se uma diminuição nos desligamentos no mês e nas requisições em comparação com os anos anteriores. Os anos subsequentes, 2021 e 2022, demonstram relativa estabilidade, com poucos registros de afastamento, desligamento ou requisição.

Figura 68 – São Sebastião: número total de servidores por ano e status (2015-2022)



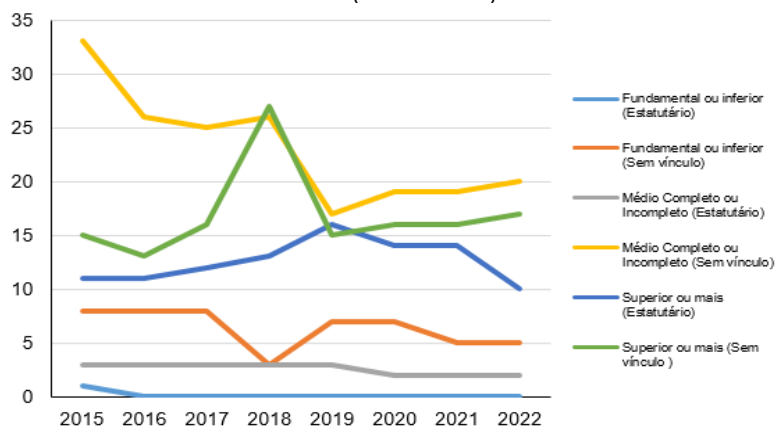
Com relação ao regime jurídico, a Figura 69 fornece informações sobre a distribuição dos servidores conforme o tipo de vínculo ao longo dos anos. Em 2015, a maioria dos trabalhadores estava registrada como "Sem vínculo", enquanto não havia presença militar. Nos anos subsequentes, a distribuição permaneceu relativamente estável, com a maioria dos servidores mantendo o mesmo tipo de vínculo. Em 2019 e 2020, observa-se a presença de servidores militares, indicando uma possível mudança na composição da força de trabalho. No entanto, nota-se que o grupo "Sem vínculo" é significativo, e durante todo o período analisado temos uma média de 74% de servidores sem vínculo, sugerindo uma preferência na contratação de profissionais que não têm vínculo com a administração.

Figura 69 – São Sebastião: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)



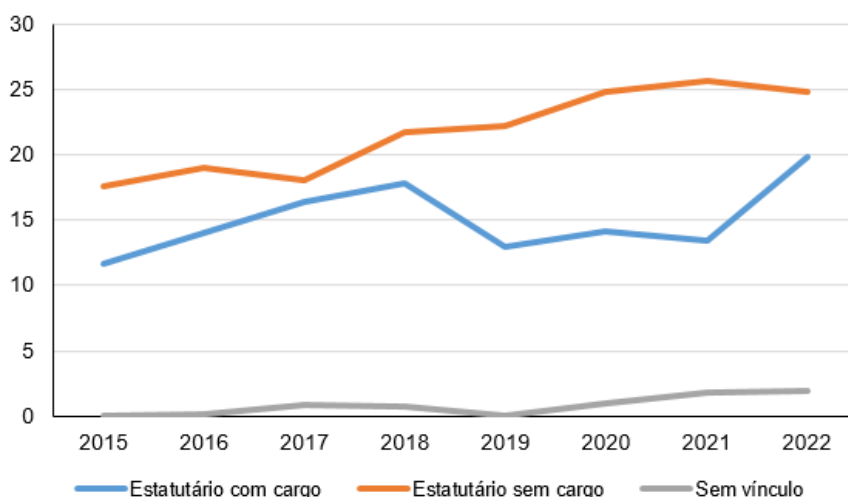
Com relação à formação acadêmica, a Figura 70 oferece insights sobre a distribuição dos servidores com base no nível de escolaridade e no tipo de vínculo ao longo dos anos. Em 2015, observa-se que a maioria dos servidores com nível médio completo ou incompleto estava vinculada como "Sem vínculo". Da mesma forma, a maior parte dos servidores com nível superior ou mais alto de escolaridade também estava nessa categoria no mesmo ano. Ao longo dos anos subsequentes, verifica-se uma certa consistência na distribuição, com variações modestas. O grupo com nível médio completo ou incompleto (Sem vínculo) permanece significativo, enquanto os servidores estatutários com nível superior ou mais alto de escolaridade mantêm sua presença.

Figura 70 – São Sebastião: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)



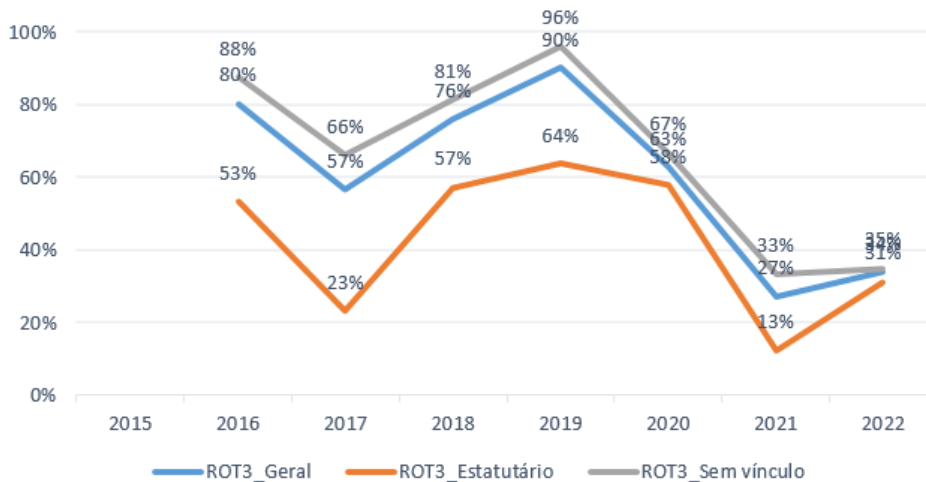
Com relação a média de tempo de serviço, a Figura 71 oferece uma análise dos servidores ao longo dos anos, discriminado pelo tipo de vínculo e pela presença ou ausência de cargo. Ao longo do período considerado, nota-se um aumento geral no tempo de serviço para todas as categorias. Em 2022, os estatutários com cargo têm um tempo médio de serviço de 19,8 anos, os estatutários sem cargo registram uma média de 24,8 anos, e os servidores sem vínculo apresentam uma média de 1,9 anos de serviço. Esses dados refletem a estabilidade e a experiência acumulada ao longo do tempo para os servidores estatutários, enquanto os colaboradores sem vínculo mostram um tempo de serviço menor, o que pode indicar uma rotatividade mais alta nessa categoria.

Figura 71 – São Sebastião: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)



Com relação à rotatividade (Figura 72) observa-se uma flutuação considerável na rotatividade geral, atingindo seu ponto máximo de 90% em 2019 e reduzindo para 27% em 2021. No entanto, ao analisar a rotatividade de acordo com o tipo de vínculo, de maneira semelhante às outras Administrações Regionais (ARs), os servidores estatutários aparentam manter níveis mais baixos de rotatividade em comparação com aqueles sem vínculo. Enquanto a rotatividade dos servidores estatutários oscilou entre 23% e 64%, a dos servidores sem vínculo variou de 33% a 96%.

Figura 72 – São Sebastião: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)



A Tabela 27 apresenta informações sobre o regime e função dos servidores da AR de São Sebastião nos anos de 2015 a 2022. Os colaboradores estão distribuídos entre o regime estatutário e sem vínculo, e as funções estão categorizadas de acordo com diferentes códigos. Nota-se aqui que em média 51% dos servidores estatutários não exercem cargo de direção, chefia ou assessoramento, o que evidencia a busca por profissionais que não têm vínculo com a administração para exercer essas funções.

A Tabela 28 fornece uma visão abrangente sobre o regime e as carreiras dos colaboradores da AR de São Sebastião durante o período de 2015 a 2022. Esses dados são essenciais para compreender a estrutura organizacional e as dinâmicas de carreira dentro da instituição ao longo do tempo. Nota-se o destaque para a carreira de Técnico em Políticas Públicas e Gestão Governamental, tendo como a de maior número de servidores dentre a categoria dos Estatutários.

Tabela 27 – São Sebastião: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)

Regime	Função	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Nenhum	9	9	10	7	9	8	7	4
	CNE05	2	0	0	0	0	0	0	0
	CNE06	0	1	0	0	1	0	0	0
	CNE07	0	0	0	1	1	0	0	0
	CNP04	0	0	0	0	0	0	1	0
	CPC06	0	0	0	0	0	1	1	1
	CPC08	0	0	0	0	0	4	4	4
	CPE06	0	0	0	0	0	1	1	1
	CPE07	0	0	0	0	0	1	1	1
	CPE08	0	0	0	0	0	1	1	1
	DFA08	0	0	0	0	1	0	0	0
	DFA10	2	1	1	1	1	0	0	0
	DFA12	0	1	0	0	0	0	0	0
	DFA14	0	1	1	1	0	0	0	0
	DFG12	0	0	1	1	1	0	0	0
	DFG14	0	1	2	5	4	0	0	0
DFG16	0	0	0	0	1	0	0	0	
DFG17	2	0	0	0	0	0	0	0	
Militar	CNP042	0	0	0	0	1	1	0	0
Total		15	14	15	16	20	17	16	12
Sem vínculo	Nenhum	2	0	1	5	3	4	2	5
	CC 02	0	0	0	0	0	2	1	2
	CC 04	0	0	0	0	0	5	5	5
	CC 05	0	0	0	0	0	1	1	1
	CC 06	0	0	0	0	0	5	5	4
	CC 08	0	0	0	0	0	15	16	15
	CNE051	1	1	1	1	1	1	1	1
	CNE061	5	2	3	3	2	2	2	2
	CNE071	4	6	7	8	7	7	7	6
	CNP041	1	1	1	1	0	0	0	1
	DFA06	3	0	0	0	0	0	0	0
	DFA081	2	2	0	2	0	0	0	0
	DFA101	13	8	10	12	5	0	0	0
	DFA11	1	0	0	0	1	0	0	0
	DFA121	3	6	7	7	3	0	0	0
	DFA141	4	5	5	5	5	0	0	0
	DFA17	1	0	0	0	0	0	0	0
DFG121	11	3	2	2	2	0	0	0	
DFG141	1	13	12	10	10	0	0	0	
DFG171	4	0	0	0	0	0	0	0	
Total Sem		56	47	49	56	39	42	40	42
Total de servidor		71	61	64	72	59	59	56	54

Tabela 28 – São Sebastião: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)

Regime	Carreira	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Outras Carreiras	3	2	2	1	3	2	3	1
	Analista De Planejamento Urbano e Infraestrutura	0	1	1	1	1	1	1	0
	Analista Em Pol Publ e Gestão Governamental	3	1	2	2	3	3	3	3
	Gestor Em Pol Publ e Gestão Governamental	3	3	3	4	4	3	3	3
	Técnico Em Pol Publ e Gestão Governamental	6	7	7	8	8	7	6	5
Sem vínculo		56	47	49	56	39	42	40	42
Militar		0	0	0	0	1	1	0	0
Total de servidores		71	61	64	72	59	59	56	54

4.15. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DO RECANTO DAS EMAS (RA XV)

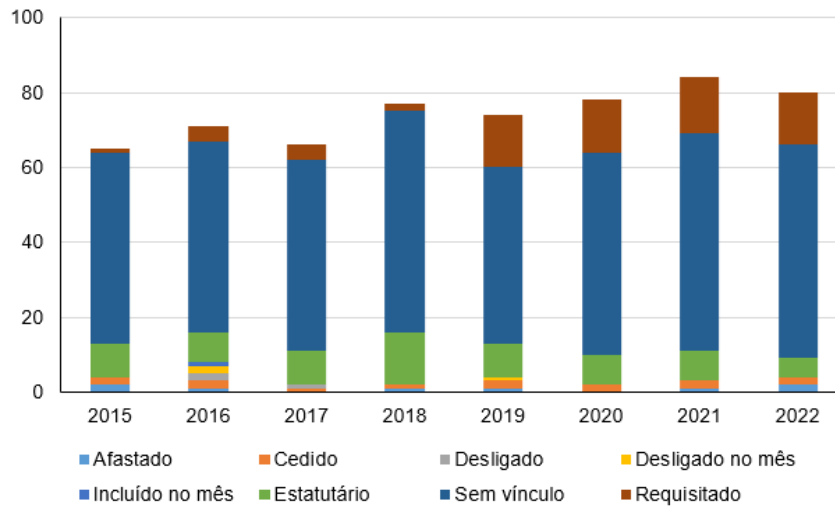
Das análises da RA XV

A Administração Regional do Recanto das Emas é a responsável pela gestão da RA XV, tornou-se a 15ª RA por meio da Lei nº 510, de 28 de julho de 1993, atualmente conta com uma população de habitantes 133.564 e possui uma renda per capita de R\$ 1.155 por pessoa. Neste contexto, o Recanto das Emas é formado por 59 quadras residenciais. A principal referência da cidade é o monumento das Emas, localizado na entrada do Recanto. A obra foi transformada em cartão postal por ser considerada também um patrimônio da cidade (CODEPLAN, 2021).

A análise detalhada dos dados apresentados pelo SIGRH, da Administração do Recanto da Emas na Figura 73 revela uma dinâmica interessante na movimentação de pessoal ao longo dos anos, destacando algumas variações notáveis. Observa-se que o número de afastamentos, cedências, desligamentos e inclusões é relativamente baixo, sugerindo uma estabilidade na força de trabalho ao longo do período analisado.

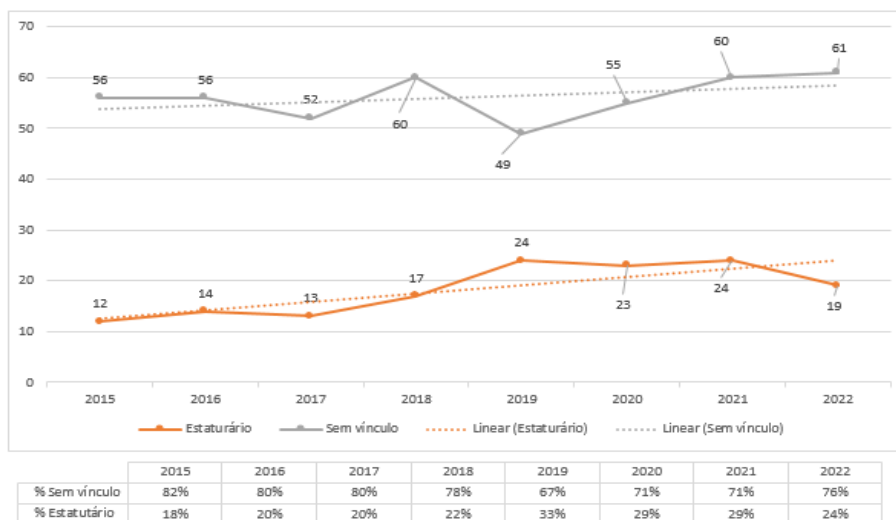
Nota-se um aumento em 2018 no número de servidores dos Estatutários, o que pode indicar uma mudança ou expansão nas contratações dentro dessa categoria específica. Além disso, a categoria dos Sem vínculo demonstra uma tendência de crescimento ao longo do período, sugerindo um possível aumento na contratação de servidores com esse tipo de vínculo.

Figura 73 – Recanto das Emas: número total de servidores por ano e status (2015-2022)



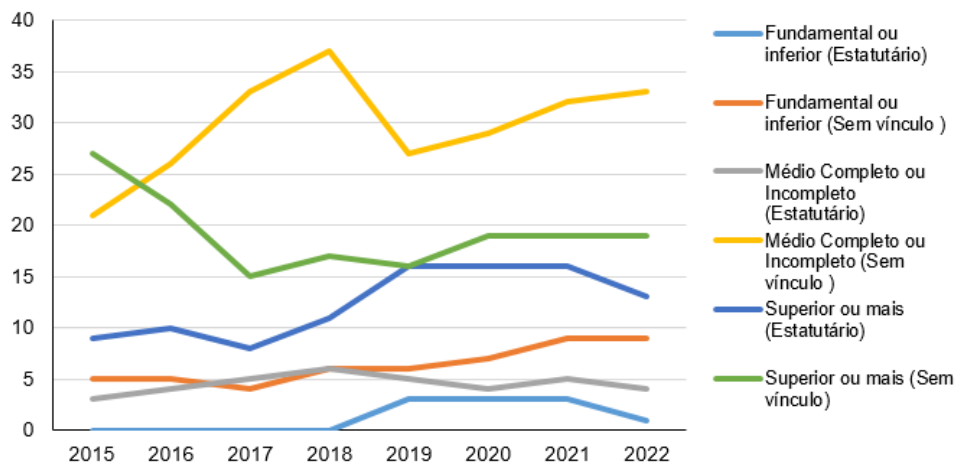
Com relação ao regime jurídico dos servidores a análise da Figura 74 revela uma tendência sutil de crescimento tanto no número de servidores estatutários quanto naqueles sem vínculo ao longo do período em questão. É interessante notar que a presença militar, por sua vez, ocorreu somente em 2022, representando um único servidor nessa categoria. Esses dados sugerem uma evolução gradual na composição da força de trabalho, com um possível aumento na contratação de sem vínculo ao longo dos anos. Nota-se, ainda, que no período analisado em média 76% da força de trabalho é composta por servidores que não têm vínculo com a administração.

Figura 74 – Recanto das Emas: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)



Com relação à formação educacional a análise revela uma consistência notável nos níveis de escolaridade, tanto para servidores estatutários quanto para os sem vínculo, o que sugere uma estabilidade nesse aspecto da força de trabalho ao longo do período estudado (Figura 75). A presença significativa de servidores com ensino fundamental ou inferior na categoria sem vínculo indica uma associação desse nível educacional com os contratos de trabalho CLT. Além disso, destaca-se a presença mínima de servidores militares com escolaridade superior ou mais elevada, o que sugere uma distribuição diferenciada desses profissionais conforme sua formação educacional.

Figura 75 – Recanto das Emas: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)



A Figura 76 oferece uma análise detalhada do tempo médio de serviço para diferentes categorias de funcionários, revelando padrões interessantes na dinâmica desse aspecto ao longo dos anos. Nota-se que os servidores estatutários sem cargo apresentam uma tendência crescente no tempo de serviço ao longo do período estudado, sugerindo uma possível estabilidade ou permanência prolongada desses profissionais na instituição. Por outro lado, a categoria sem vínculo com cargo demonstra uma tendência ascendente no tempo de serviço, o que pode indicar uma maior estabilidade ou retenção prolongada desses colaboradores em suas posições.

Já os servidores sem vínculo sem cargo exibem uma variação maior no tempo de serviço, o que pode estar relacionado à natureza temporária ou específica de suas funções. Essas observações oferecem insights importantes sobre as tendências de permanência e estabilidade na força de trabalho da organização ao longo do tempo,

destacando diferentes padrões de comportamento entre as diferentes categorias de funcionários.

Com relação a rotatividade na RA XV (Figura 77), Inicialmente, a análise global revelou flutuações significativas, atingindo seu pico em 2019, com 86%, e seu ponto mais baixo em 2021, registrando apenas 9%. No entanto, ao comparar servidores estatutários com aqueles sem vínculo formal, surge uma tendência constante: os servidores estatutários tendem a apresentar uma rotatividade geral menor ao longo de todos os anos examinados.

Essas variações podem ser atribuídas a uma série de fatores, incluindo mudanças econômicas, políticas organizacionais e até mesmo eventos externos, como pandemias. Entretanto, é digno de nota que, apesar das flutuações, a tendência geral parece apontar para uma redução na rotatividade ao longo do período analisado.

Figura 76 – Recanto das Emas: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)

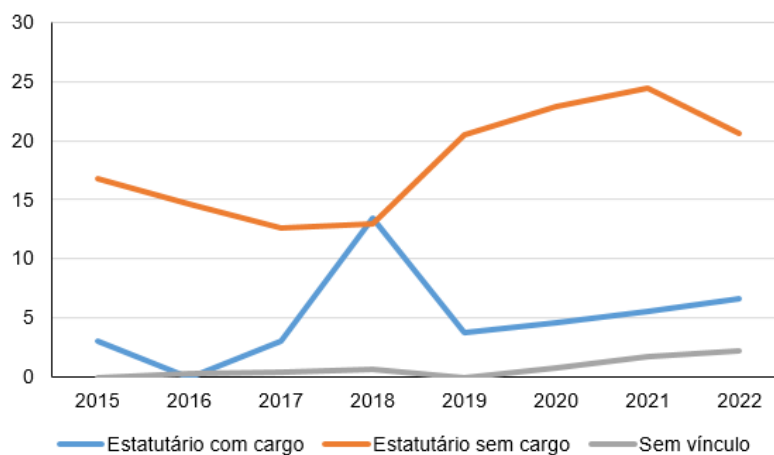
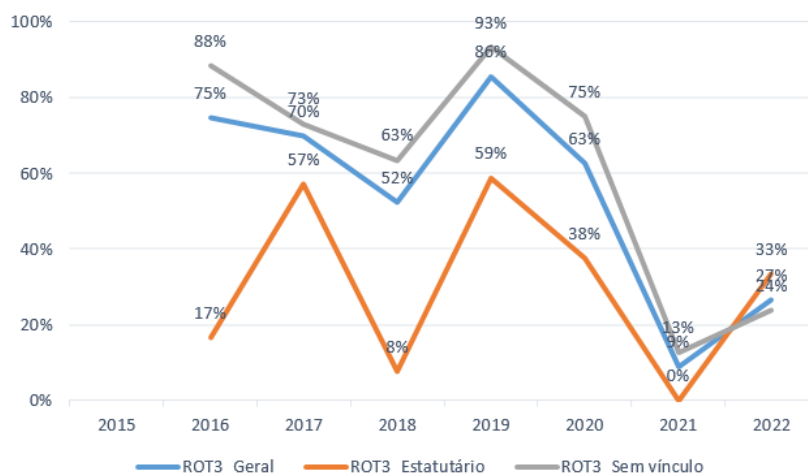


Figura 77 – Recanto das Emas: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)



Já com relação às funções exercidas dentro da RA XV, a Tabela 29 fornece uma compilação de dados sobre o regime e as funções desempenhadas pelos servidores da AR do Recanto das Emas durante o período compreendido entre os anos de 2015 e 2022. Os colaboradores estão distribuídos entre os regimes estatutário e sem vínculo, e as funções são categorizadas com base em diversos códigos. Nota-se aqui que na categoria dos servidores estatutários em média 77% não exercem funções de direção, chefia e assessoramento, o que demonstra uma preferência por buscar profissionais que não tem vínculo com a administração.

Tabela 29 – Recanto das Emas: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)

Regime	Função	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Sem Funç	11	12	10	12	17	16	17	11
	CNE06	0	0	0	0	1	0	0	0
	CNE07	0	1	1	1	1	0	0	0
	CPC06	0	0	0	0	0	1	1	1
	CPC08	0	0	0	0	0	3	3	3
	CPE06	0	0	0	0	0	1	1	1
	CPE07	0	0	0	0	0	1	1	1
	CPE08	0	0	0	0	0	1	1	1
	DFG12	0	0	1	1	1	0	0	0
	DFG14	0	1	1	3	3	0	0	0
	DFG16	0	0	0	0	1	0	0	0
	DFG17	1	0	0	0	0	0	0	0
	Militar	Nenhuma	0	0	0	0	0	0	0
Total Estatutários		12	14	13	17	24	23	24	19
Sem Vínculo	Não Cada	0	0	0	0	1	4	1	2
	CC 01	0	0	0	0	0	1	1	1
	CC 02	0	0	0	0	0	1	1	1
	CC 04	0	0	0	0	0	16	23	23
	CC 05	0	0	0	0	0	4	4	4
	CC 06	0	0	0	0	0	5	6	6
	CC 08	0	0	0	0	0	12	12	12
	CNE05	2	1	1	1	1	2	2	2
	CNE061	5	3	3	3	2	2	2	2
	CNE071	5	6	6	9	7	7	7	7
	CNP04	1	1	1	1	1	1	1	1
	DFA06	3	1	0	1	1	0	0	0
	DFA08	0	3	3	3	1	0	0	0
	DFA10	12	15	15	22	17	0	0	0
	DFA11	1	0	0	1	1	0	0	0
	DFA12	3	5	5	5	4	0	0	0
	DFA14	4	4	7	3	3	0	0	0
DFA17	1	0	0	0	0	0	0	0	
DFG121	11	3	1	2	2	0	0	0	
DFG141	1	11	10	9	8	0	0	0	
DFG171	4	0	0	0	0	0	0	0	
Total Sem Vínculo		53	53	52	60	49	55	60	61
Total de servidores		65	67	65	77	73	78	84	80

A Tabela 30 oferece dados sobre o regime e a carreira dos colaboradores que atuam na AR do Recanto das Emas durante o período de 2015 a 2022. Essas informações detalhadas permitem uma compreensão mais aprofundada da estrutura de emprego e das trajetórias profissionais dentro da organização ao longo dos anos, cabendo o destaque aqui para carreira de Analista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, seguida da carreira de Técnico em Políticas Públicas e Gestão Governamental, tendo como a maior representatividade dentre a categoria dos Estatutários.

Tabela 30 – Recanto da Emas: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)

Regime	Carreira	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Outras Carreiras	1	4	6	6	14	13	14	11
	Analista De Planejamento Urbano e Infraestrutura	1	1	1	1	1	1	1	0
	Analista Em Pol Publ e Gestão Governamental	3	3	4	6	6	6	6	5
	Técnico De Planej. e Gestão Urbana e Regional	3	3	0	0	0	0	0	0
	Técnico Em Pol Publ e Gestão Governamental	4	3	2	4	3	3	3	2
Sem vínculo		53	53	52	60	49	55	60	61
Militar		0	0	0	0	0	0	0	1
Total de servidores		65	67	65	77	73	78	84	80

4.16. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DO LAGO SUL (RA XVI)

Das análises da RA XVI

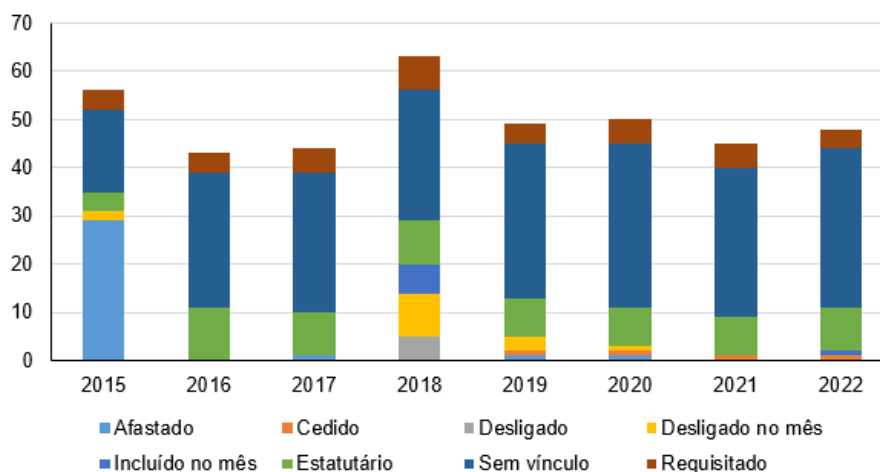
A Administração Regional do Lago Sul é a responsável pela gestão da RA XVI. A denominação Lago Sul originou-se da própria posição geográfica da área – margem Sul do Lago Paranoá. A cidade foi desmembrada da RA I – Plano Piloto, e foi criada pela Lei nº 643, de 10/01/1994, regulamentada pelo Decreto nº 15.515, de 17/03/1994, que a tornou a 16ª RA, atualmente com uma população de 30.446 habitantes, possui a maior renda per capita do DF, no valor de R\$ 10.979 por pessoa. Vale lembrar que a cidade continua sujeita às diretrizes urbanísticas estabelecidas para Brasília, visto que o Lago Sul constitui um dos principais visuais do Plano Piloto, compondo o envoltório da paisagem do Conjunto Urbano Tombado, garantindo sua ambiência e compreensão. Neste contexto, o Lago Sul foi sendo ocupado e preferido, para atender as residências de autoridades, devido ao tamanho dos lotes, à vista do Lago Paranoá (CODEPLAN, 2021).

Os dados extraídos do SIGRH oferecem uma análise detalhada e abrangente dos movimentos de pessoal ao longo de oito anos na RA XVI (Figura 78), abordando diversos aspectos como afastamentos,

cedências, desligamentos, inclusões e tipos de contratação. Um padrão marcante é observado em 2015, com um número significativo de afastamentos, sugerindo possíveis mudanças organizacionais na AR durante esse período. No ano de 2018, destaca-se um aumento nos desligamentos, especialmente aqueles ocorrendo no próprio mês. As requisições e inclusões no mês também atingiram seu ápice em 2018, indicando uma possível demanda urgente de pessoal nesse período.

Além disso, a análise revela tendências interessantes nos tipos de contrato. A categoria dos Estatutários experimentou um aumento em 2016, sugerindo uma expansão do quadro de servidores neste ano. Paralelamente, os servidores vinculados à categoria dos Sem vínculo apresentam uma tendência ascendente ao longo do período, indicando possíveis mudanças nas políticas de contratação ou nas necessidades de pessoal da organização.

Figura 78 – Lago Sul: número total de servidores por ano e status (2015-2022)



Com relação ao regime jurídico a categoria estatutária demonstra uma relativa estabilidade ao longo dos anos, com variações modestas entre 12 e 15 servidores (Figura 79). Essa consistência sugere uma abordagem de retenção estável ou uma política de contratação que visa manter um número específico de servidores estatutários para atender às demandas organizacionais de forma consistente. Da mesma forma, os servidores sem vínculo exibem uma certa estabilidade, variando de 28 a 40 ao longo do período analisado.

Nota-se que, em todos os anos, o número de servidores sem vínculo é significativamente maior do que o número de servidores estatutários, chegando a ocupar 75% da força de trabalho dentro da RA XVI. Essa disparidade pode refletir uma estratégia organizacional

deliberada para equilibrar a flexibilidade proporcionada por contratos sem vínculo com a estabilidade oferecida pelos servidores estatutários, adaptando-se às necessidades operacionais e orçamentárias da instituição. Essas observações destacam a complexidade das políticas de contratação e gestão de pessoal na AR e ressaltam a importância de um planejamento estratégico cuidadoso nessa área.

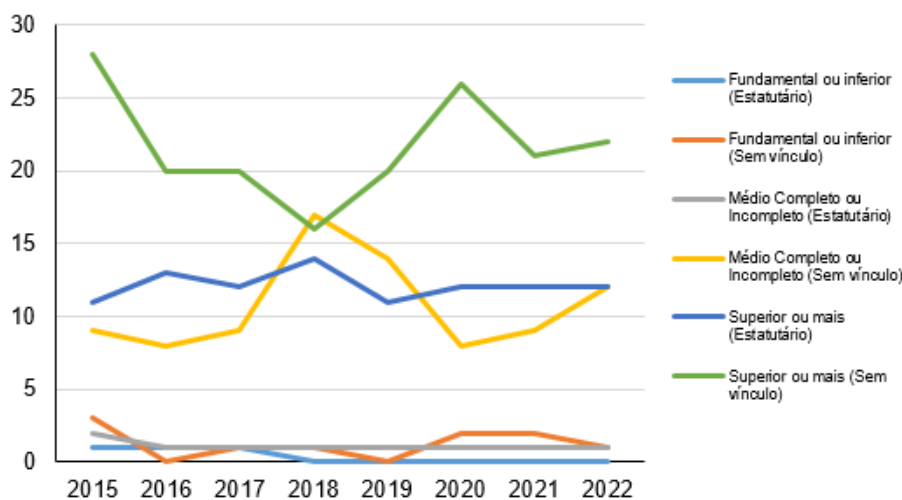
Figura 79 – Lago Sul: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)



Com relação à formação acadêmica a análise revela uma notável consistência nos níveis de escolaridade dos servidores, destacando a predominância da formação superior ou mais (Figura 80). Esse padrão sugere que a maioria dos colaboradores na AR possui uma qualificação educacional mais elevada, o que pode ser reflexo da natureza técnica e especializada das atividades desempenhadas na instituição.

Além disso, é possível observar uma estabilidade ao longo do tempo tanto para os servidores estatutários quanto para aqueles sem vínculo com ensino médio completo ou incompleto. Essa consistência indica uma composição estável dessas categorias educacionais, sugerindo que a AR tem mantido uma distribuição equilibrada de profissionais em diferentes níveis de escolaridade. Destaca-se, por fim, que o regime estatutário mantém uma presença constante de servidores com ensino superior ou mais.

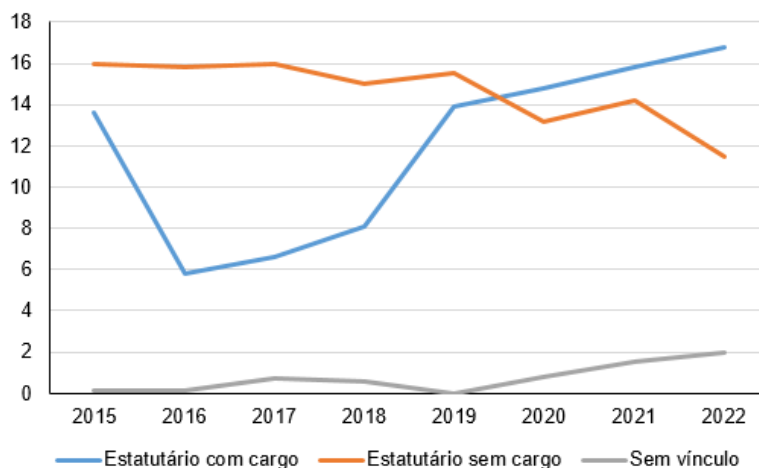
Figura 80 – Lago Sul: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)



O tempo médio de serviço dos servidores estatutários com cargo apresenta uma tendência de crescimento ao longo do período analisado, culminando em seu ápice em 2022 (Figura 81). Esse aumento sugere uma possível estratégia de retenção de profissionais em posições específicas ou um fortalecimento da estabilidade nessas funções. Por outro lado, os servidores estatutários sem cargo mostram uma diminuição gradual no tempo médio de serviço, o que pode indicar uma taxa de rotatividade mais elevada neste grupo. Essa observação sugere possíveis mudanças na dinâmica organizacional ou na natureza das atribuições dentro da instituição.

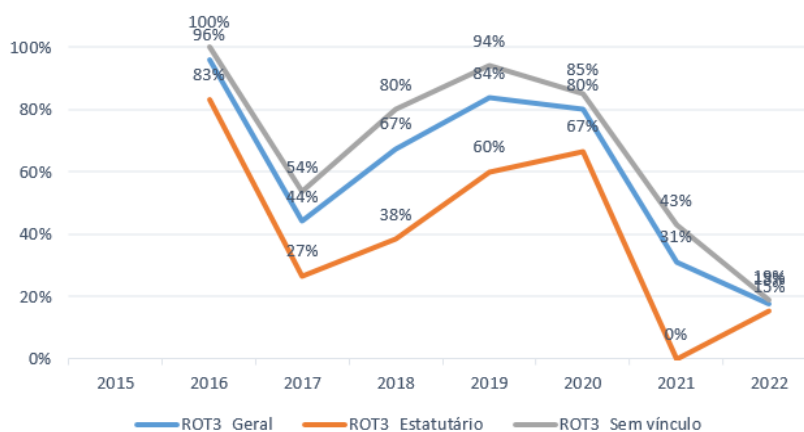
Entretanto, tanto os servidores estatutários quanto os sem vínculo, com e sem cargo, exibem flutuações em seus tempos médios de serviço ao longo do período. Apesar dessas variações, eles mantêm uma média relativamente baixa de tempo de serviço, o que pode sugerir contratos mais curtos ou uma maior mobilidade funcional dentro da organização. Em resumo, o tempo médio de serviço dos servidores estatutários tende a ser superior ao dos servidores sem vínculo. Esse cenário pode refletir uma maior estabilidade e comprometimento associados aos contratos estatutários em comparação com os contratos sem vínculo, indicando uma possível preferência por relações laborais mais duradouras e engajadas na instituição.

Figura 81 – Lago Sul: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)



Com relação a rotatividade na Administração do Lago Sul (figura 82) observa-se que em geral atingiu seu pico em 2016, registrando 96%, e gradualmente diminuiu nos anos seguintes, chegando a apenas 18% em 2022. Esse declínio constante sugere uma maior estabilidade na força de trabalho ao longo do período considerado. Além disso, ao comparar os servidores estatutários com aqueles sob regime CLT, é evidente uma tendência consistente: os estatutários tendem a apresentar taxas de rotatividade mais baixas em todos os anos analisados. Enquanto a rotatividade dos estatutários variou de 0% a 83%, a dos sem vínculo oscilou entre 19% e 100%.

Figura 82 – Lago Sul: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)



A Tabela 31 fornece uma visão detalhada do regime e das funções desempenhadas pelos servidores do AR do Lago Sul durante o período de 2015 a 2022. Os colaboradores estão distribuídos entre o regime estatutário e sem vínculo, e suas funções são categorizadas conforme diferentes códigos, oferecendo uma compreensão abrangente da

estrutura de pessoal ao longo desses anos. Aqui notamos ainda que ao longo do período analisado (2015 a 2022) em média 41% dos servidores estatutário não são contemplados com nenhum tipo de função, indicando uma preferência por buscar pessoas de fora da Administração XVI para exercer cargos de direção, chefia e assessoramento.

Tabela 31 – Lago Sul: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)

Regime	Função	Ano								
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
Estatutário	Sem Função	3	10	9	6	4	5	5	4	
	CNE05	0	0	1	0	0	0	0	0	
	CNE06	0	2	1	2	2	0	0	0	
	CNE07	0	1	1	3	2	0	0	0	
	CPC04	0	0	0	0	0	0	0	1	
	CPC06	0	0	0	0	0	1	1	1	
	CPC08	0	0	0	0	0	3	3	3	
	CPE05	0	0	0	0	0	1	1	1	
	CPE06	0	0	0	0	0	2	2	2	
	CPE07	0	0	0	0	0	1	1	1	
	DFA10	4	0	0	1	0	0	0	0	
	DFG12	4	0	0	1	1	0	0	0	
	DFG14	0	2	2	2	3	0	0	0	
	DFG17	3	0	0	0	0	0	0	0	
Total Estatutários		14	15	14	15	12	13	13	13	
Sem vínculo	Não Cadastrad	0	0	0	2	7	2	1	1	
	CC 02	0	0	0	0	0	1	1	1	
	CC 03	0	0	0	0	0	0	0	1	
	CC 04	0	0	0	0	0	6	4	5	
	CC 05	0	0	0	0	0	1	1	1	
	CC 06	0	0	0	0	0	8	8	8	
	CC 08	0	0	0	0	0	8	8	8	
	CNE051	3	0	0	1	1	0	0	0	
	CNE061	4	1	2	1	1	1	1	1	
	CNE071	2	4	5	4	5	7	6	7	
	CNE08	0	0	0	0	0	1	0	0	
	CNP04	1	1	1	1	1	1	1	1	
	CPE08	0	0	0	0	0	0	1	1	
	DFA06	4	0	0	0	0	0	0	0	
	DFA08	1	1	1	2	2	0	0	0	
	DFA101	8	6	6	6	4	0	0	0	
	DFA11	1	0	0	0	0	0	0	0	
	DFA12	2	5	5	6	4	0	0	0	
	DFA14	2	2	2	1	1	0	0	0	
	DFA17	1	0	0	0	0	0	0	0	
DFG121	7	3	3	2	2	0	0	0		
DFG141	1	5	5	8	5	0	0	0		
DFG16	0	0	0	0	1	0	0	0		
DFG171	3	0	0	0	0	0	0	0		
Total Sem Vínculo		40	28	30	34	34	36	32	35	
Total de servidores:		54	43	44	49	46	49	45	48	

A Tabela 32 oferece um panorama abrangente do regime e das carreiras dos colaboradores da AR do Lago Sul ao longo do período de 2015 a 2022. Ela detalha as distribuições entre o regime estatutário e sem vínculo, fornecendo insights sobre as trajetórias profissionais dos servidores durante esses anos. No regime estatutário, destaca-se a

Carreira de Políticas Públicas e Gestão Governamental como uma das principais. Essa carreira é fundamental para o funcionamento e o desenvolvimento das atividades relacionadas à gestão governamental e principalmente para a continuidade das políticas públicas dentro da RA XVI.

Tabela 32 – Lago Sul: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)

Regime	Carreira	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Outras Carreiras	2	4	4	6	3	4	4	5
	Analista De Planejamento Urbano e Infraestrutura	4	4	4	3	3	3	3	3
	Analista Em Pol Publ e Gestão Governamental	1	1	1	1	1	1	1	1
	Gestor Em Pol Publ e Gestão Governamental	3	3	2	3	3	3	3	2
	Técnico De Planejamento Urbano e Infraestrutura	1	1	1	1	1	1	1	1
	Técnico Em Pol Publ e Gestão Governamental	3	2	2	1	1	1	1	1
Sem vínculo		40	28	30	34	34	36	32	35
Total de servidores		54	43	44	49	46	49	45	48

4.17. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DO RIACHO FUNDO (RA XVII)

Das análises da RA XVII

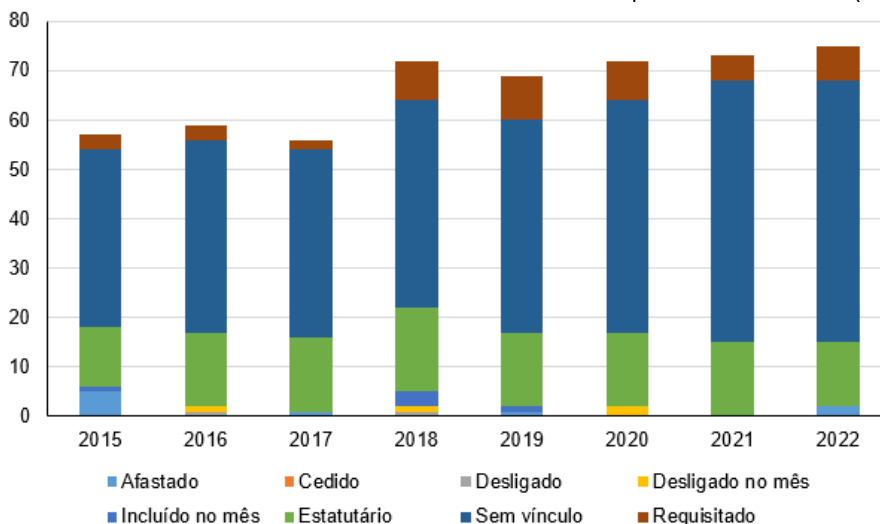
A Administração Regional do Riacho Fundo é a responsável pela gestão da RA XVII e se tornou a 17ª RA pela Lei nº 620, de 15/12/1993, e o Decreto nº 15.514, de 17/03/1994, atualmente conta com uma população de RS 44.464 habitantes e com uma renda per capita R\$ 2.060,00 por pessoas. Originado da Granja de mesmo nome, situada às margens do Ribeirão Riacho Fundo, o local foi estabelecido logo após a inauguração de Brasília, como uma vila residencial para funcionários. Atualmente, a região é considerada uma Área de Preservação Ambiental (APA), devido à sua significativa contribuição ecológica (CODEPLAN, 2021).

Com relação aos dados extraídos do SIGRH a Figura 83 oferece uma visão detalhada do status dos servidores da AR do Riacho Fundo ao longo do período de 2015 a 2022. Nota-se uma incidência mais frequente de afastamentos em 2015 e 2022, indicando momentos em que os servidores foram temporariamente removidos de suas funções. A ausência de desligamentos em alguns anos sugere uma relativa estabilidade nas relações de emprego durante o período analisado.

Além disso, as requisições atingem seu pico em 2019, sugerindo uma demanda temporária ou específica de pessoal nesse ano. No geral, os servidores estatutários demonstram uma presença consistente ao longo dos anos, indicando estabilidade nas posições permanentes na

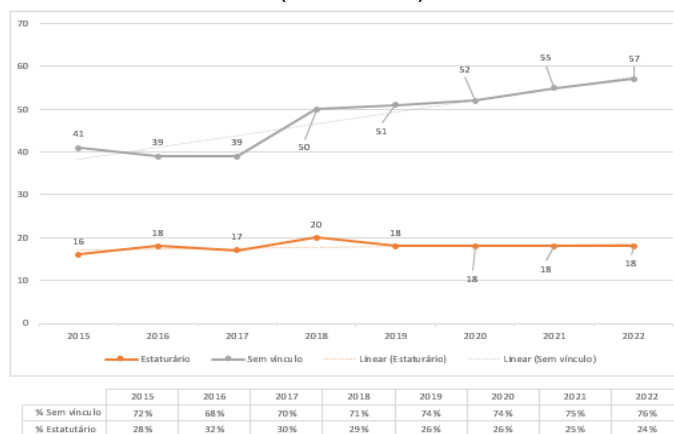
AR. Destaca-se também o aumento notável na categoria Sem vínculo ao longo do período, refletindo possíveis mudanças na estrutura da força de trabalho.

Figura 83 – Riacho Fundo: número total de servidores por ano e status (2015-2022)



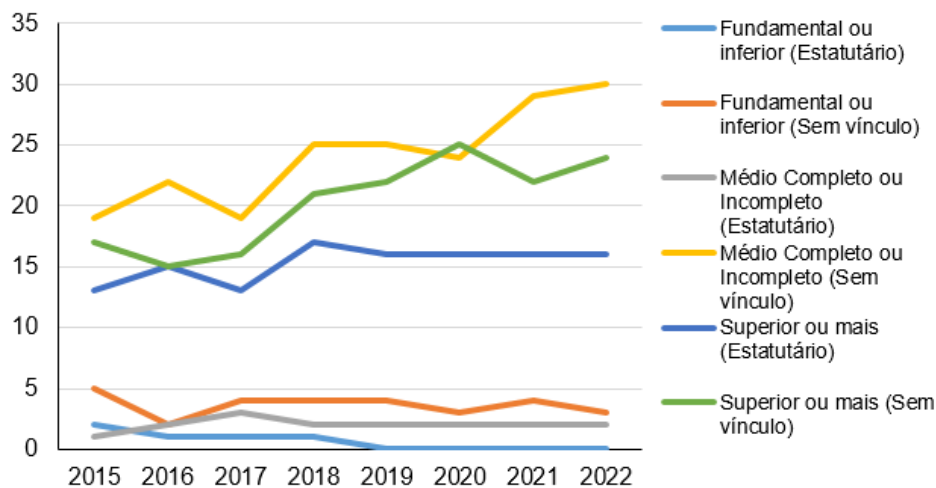
Com relação ao regime jurídico no período analisado o contingente de servidores estatutários permaneceu relativamente estável, oscilando entre 16 e 20 (Figura 84). Por outro lado, os servidores sem vínculo apresentam uma tendência de crescimento, passando de 41 em 2015 para 57 em 2022. Esse aumento sugere uma possível preferência por contratações mais flexíveis ou temporárias ao longo do período em questão. É notável também que o número de servidores sem vínculo consistentemente excede o número de servidores estatutários em todos os anos, destacando a predominância dessa categoria na composição da força de trabalho ao longo do tempo.

Figura 84 – Riacho Fundo: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)



Com relação à formação acadêmica, temos uma parcela significativa dos servidores, tanto estatutários quanto sem vínculo, possui um nível de escolaridade de "Médio Completo ou Incompleto" (Figura 85). É interessante observar que a categoria "Superior ou mais" demonstra uma presença constante e crescente ao longo dos anos, sugerindo uma possível valorização de profissionais com qualificações mais elevadas na composição da força de trabalho. Essa tendência pode refletir uma demanda por habilidades mais especializadas e uma estratégia de recrutamento voltada para a contratação de profissionais com maior formação acadêmica.

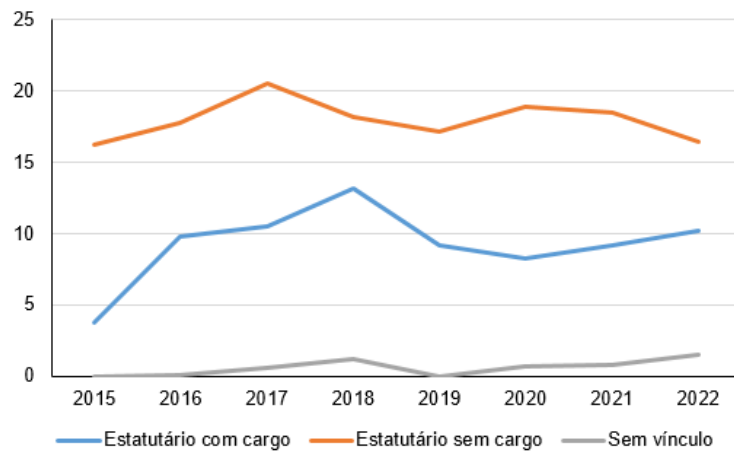
Figura 85 – Riacho Fundo: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)



Já o tempo de serviço os servidores estatutários sem cargo exibem uma variação no ao longo do período analisado (Figura 86), porém, mantêm uma média relativamente alta de tempo de serviço. Por outro lado, os servidores sem vínculo com cargo demonstram flutuações no tempo médio de serviço, com uma média geralmente mais baixa. Essa discrepância pode sugerir uma maior rotatividade ou uma natureza mais temporária dessas posições, possivelmente relacionada à flexibilidade inerente aos contratos sem vínculo.

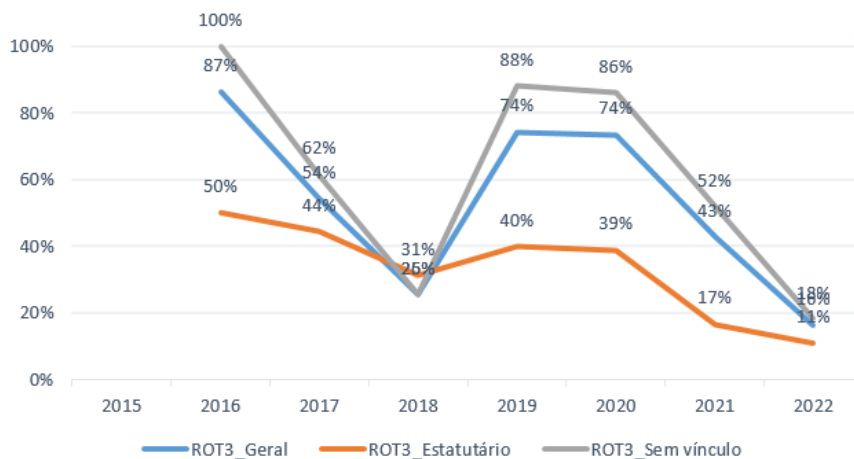
Em termos gerais, o tempo médio de serviço para os servidores estatutários é superior ao observado para aqueles sem vínculo. Essa diferença pode refletir uma maior estabilidade e comprometimento associados aos contratos estatutários, em contraste com os contratos sem vínculo, que podem ser mais suscetíveis a mudanças e rotação de pessoal.

Figura 86 – Riacho Fundo: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)



Com relação a rotatividade na RA XVII (figura 87) em geral apresentou flutuações significativas ao longo do período analisado, atingindo seu ápice em 2016, com 87%, e declinando gradualmente para apenas 16% em 2022. Enquanto a rotatividade dos servidores estatutários variou de 11% a 50%, a dos sem vínculo oscilou entre 18% e 100%. Essa disparidade sugere que os servidores estatutários tendem a desfrutar de uma maior estabilidade no emprego em comparação com aqueles sem vínculo, possivelmente devido a benefícios e garantias adicionais associados ao status estatutário.

Figura 87 – Riacho Fundo: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)



A Tabela 33 fornece dados sobre o regime de trabalho e as funções desempenhadas pelos servidores da AR do Riacho Fundo no período compreendido entre 2015 e 2022. Os servidores estão divididos entre o regime estatutário e sem vínculo, com as funções classificadas por meio de diversos códigos. Nota-se que na categoria dos estatutários em média 68% dos servidores não possuem cargo de direção, chefia ou

assessoramento. O que demonstra por uma preferência de busca desse perfil por pessoas que não tem vínculo com a administração pública.

A Tabela 34 oferece dados referentes ao regime de trabalho e à trajetória profissional dos colaboradores da AR do Riacho Fundo durante o período compreendido entre os anos de 2015 e 2022. Nota-se que os servidores sem vínculo chegam a um percentual de 66% (em média) do quantitativo total da força de trabalho da Administração, ao longo do período analisado. Na categoria dos estatutários tem o destaque para a carreira dos Analistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental, como a carreira de maior representatividade dentro da RA do Riacho Fundo.

Tabela 33 – Riacho Fundo: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)

Regime	Função	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Sem Funçãc	13	13	11	12	12	12	12	12
	CNE07	0	2	2	3	1	0	0	0
	CNP04	0	1	0	0	0	0	0	0
	CPC06	0	0	0	0	0	1	1	1
	CPC08	0	0	0	0	0	3	3	3
	CPE07	0	0	0	0	0	1	1	1
	CPE08	0	0	0	0	0	1	1	1
	DFA08	0	0	0	1	0	0	0	0
	DFA10	0	0	1	0	0	0	0	0
	DFG12	1	0	1	1	1	0	0	0
	DFG14	0	2	2	3	3	0	0	0
	DFG16	0	0	0	0	1	0	0	0
	DFG17	2	0	0	0	0	0	0	0
Total Estatutários		16	18	17	20	18	18	18	18
Sem Vínculo	Não Cadast	0	0	1	6	6	6	2	3
	CC 02	0	0	0	0	0	5	6	6
	CC 04	0	0	0	0	0	9	9	9
	CC 05	0	0	0	0	0	1	1	1
	CC 06	0	0	0	0	0	5	5	5
	CC 08	0	0	0	0	0	14	17	18
	CNE05	2	1	1	1	1	1	2	2
	CNE06	5	1	1	2	3	4	4	4
	CNE071	3	3	2	4	5	6	7	7
	CNE08	0	0	0	0	0	0	1	1
	CNP041	1	0	1	1	1	1	1	1
	DFA06	3	0	0	0	0	0	0	0
	DFA081	1	8	8	8	6	0	0	0
	DFA101	9	8	6	8	9	0	0	0
	DFA11	1	0	0	0	0	0	0	0
DFA12	1	5	5	5	3	0	0	0	
DFA14	3	4	3	5	6	0	0	0	
DFA17	1	0	0	0	0	0	0	0	
DFG121	8	2	1	2	2	0	0	0	
DFG141	1	7	10	8	9	0	0	0	
DFG171	2	0	0	0	0	0	0	0	
Total Sem Vínculo		41	39	39	50	51	52	55	57
Total de servidores		57	57	56	70	69	70	73	75

Tabela 34 – Riacho Fundo: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)

Regime	Carreira	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Outras Carreiras	2	3	2	3	3	3	3	5
	Analista Em Pol Publ e Gestão Governamental	10	11	12	13	11	11	10	8
	Analista Técnico-Assistencial Em Pol Pub e Gest Go	0	0	0	0	0	0	0	2
	Gestor Em Pol Publ e Gestão Governamental	1	0	0	1	2	2	3	3
	Técnico Em Pol Publ e Gestão Governamental	3	4	3	3	2	2	2	0
Sem vínculo		41	39	39	50	51	52	55	57
Total de servidores		57	57	56	70	69	70	73	75

4.18. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DO LAGO NORTE (RA XVIII)

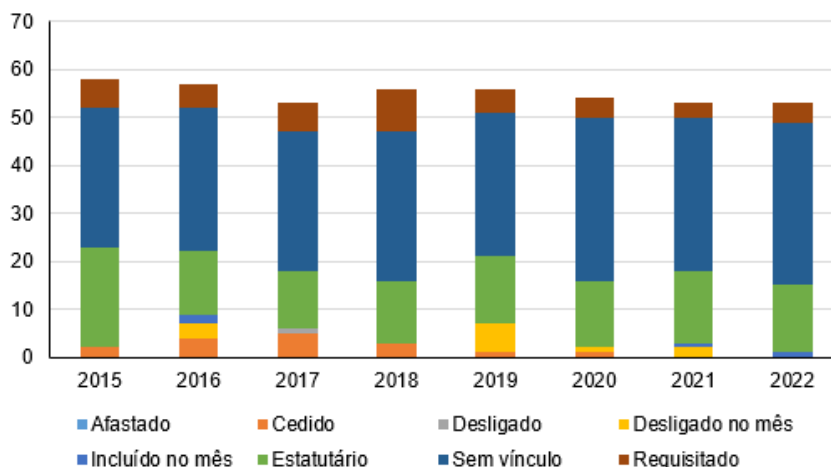
Das análises da RA XVIII

A Administração Regional do Lago Norte é a responsável pela gestão da RA XVIII. O Lago Norte foi criado pela Lei nº 641, de 10 de janeiro de 1994, regulamentada pelo Decreto nº 15.516/94, que a tornou a 18ª RA, atualmente tem uma população de 37.539 habitantes e possui a 5ª renda per capita do DF com valor médio de R\$ 6.489,00 por pessoa. A RA atualmente inclui o Setor Habitacional Taquari, o Centro de Atividade e os Núcleos Rurais Remanescentes, como o Núcleo Rural do Córrego do Torto, Núcleo Rural do Córrego Jerivá e Núcleo Rural do Córrego do Urubu. A RA ainda conta com um centro de excelência em reabilitação motora da rede SARA, com parques ambientais e uma orla privilegiada com diversos pontos de prática de esporte e lazer. Além disso, também conta com importante espaço turístico: a Torre de TV Digital, com projeto de Oscar Niemeyer (CODEPLAN, 2021).

Com relação aos dados extraídos do SIGRH nota-se ao longo do período analisado, uma consistência na presença dos servidores estatutários e daqueles sem vínculo, o que sugere uma abordagem equilibrada na composição da força de trabalho (Figura 88). Adicionalmente, a categoria dos Sem vínculo mantém uma predominância ao longo dos anos.

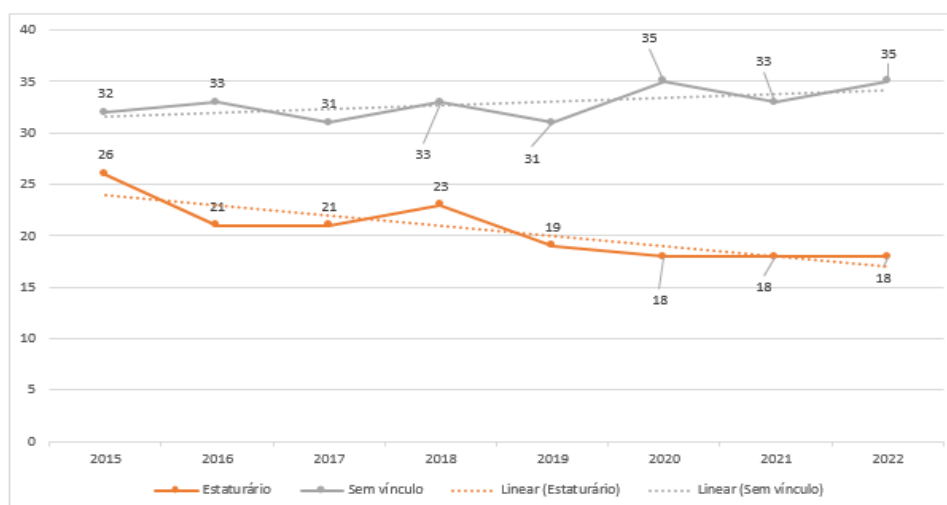
Nas movimentações de pessoal verifica-se uma variação nas cedências atingindo o seu ápice em 2017. Por outro lado, os desligamentos demonstram uma incidência baixa, indicando uma relativa estabilidade na força de trabalho. Quanto às requisições, apesar das flutuações, elas mantêm uma presença constante, sugerindo uma necessidade recorrente ou específica de pessoal em determinados anos.

Figura 88 – Lago Norte: número total de servidores por ano e status (2015-2022)



Com relação ao regime jurídico a Figura 89 oferece uma visão detalhada da distribuição dos servidores entre as categorias "Estatutário" e "Sem vínculo" ao longo de oito anos. Verifica-se que o número de servidores estatutários apresenta uma tendência de decréscimo, variando entre 26 e 18 ao longo do período, nota-se aqui que em média apenas 38% da força de trabalho é composta por servidores estatutários. Por outro lado, a categoria "Sem vínculo" demonstra uma variação positiva, oscilando entre 31 e 35 funcionários. Essa análise ressalta uma mudança na composição da força de trabalho ao longo dos anos, com uma preferência relativa por contratos sem vínculo em detrimento dos contratos estatutários.

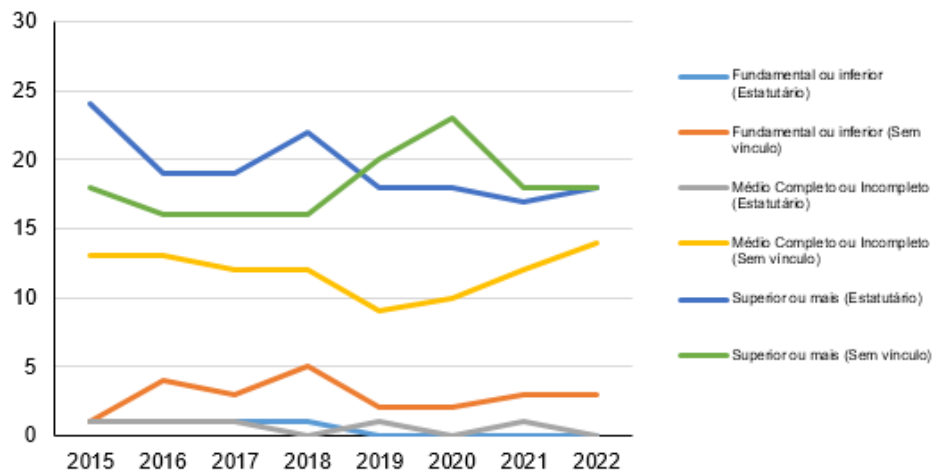
Figura 89 – Lago Norte: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)



	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
% Sem vínculo	55%	61%	60%	59%	62%	66%	65%	66%
% Estatutário	45%	39%	40%	41%	38%	34%	35%	34%

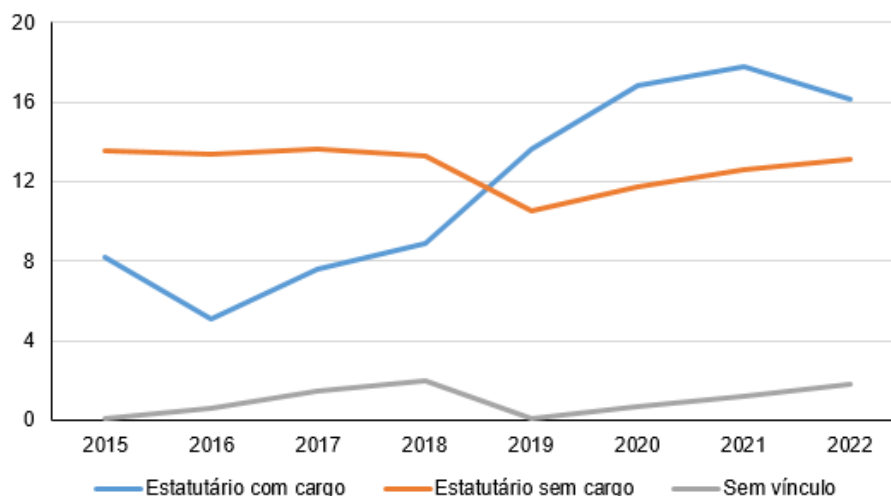
Com relação à formação acadêmica a Figura 90 oferece uma análise detalhada da distribuição dos servidores com base nos níveis de escolaridade e tipos de vínculo empregatício ao longo de oito anos. Ao longo desse período, observa-se uma tendência de aumento no número de servidores estatutários com nível de escolaridade "Superior ou mais". Por outro lado, no caso dos servidores sem vínculo, a distribuição é mais diversificada, com um número considerável possuindo o nível de escolaridade "Médio Completo ou Incompleto". Essa análise ressalta as diferenças na composição educacional entre os dois tipos de vínculo empregatício ao longo do tempo.

Figura 90 – Lago Norte: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)



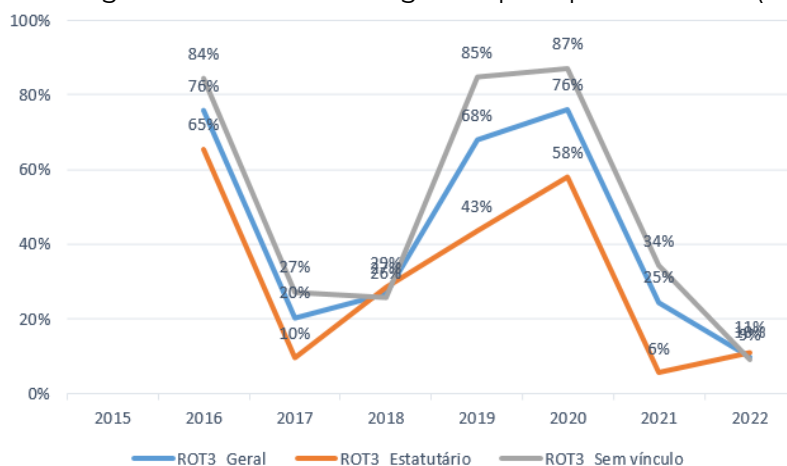
Com relação ao tempo de serviço a Figura 91 oferece uma visão detalhada da distribuição dos servidores ao longo de oito anos, levando em conta a presença ou ausência de cargo e o tipo de vínculo empregatício. Em 2015, a média de tempo de serviço para os servidores estatutários com cargo foi de 8,2 anos, enquanto para aqueles sem cargo foi de 13,5 anos. Ao longo do período analisado, verifica-se uma variação nas médias de tempo de serviço para ambas as categorias, com uma tendência de aumento para os estatutários com cargo. No entanto, no caso dos servidores sem vínculo, as médias de tempo de serviço são geralmente mais baixas, sugerindo uma possível maior rotatividade ou uma natureza mais temporária dessas posições.

Figura 91 – Lago Norte: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)



Com relação a rotatividade na Administração do Lago Norte (figura 92) inicialmente, destaca-se uma tendência geral de redução ao longo do período analisado, com uma queda consistente nas taxas de rotatividade a partir de 2020. Além disso, observa-se uma notável variabilidade nas taxas de rotatividade ao longo dos anos para os servidores sem vínculo. Enquanto algumas taxas são mais baixas, como em 2017 e 2022, outras são mais altas, como em 2019 e 2020. Essa variação pode refletir flutuações nas condições econômicas, políticas organizacionais ou mesmo mudanças de governo e alteração da liderança dentro da Administração Regional.

Figura 92 – Lago Norte: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)



A Tabela 35 fornece detalhes sobre o regime e as funções desempenhadas pelos servidores da AR do Lago Norte durante o período de 2015 a 2022. Os colaboradores estão classificados nos

regimes estatutários e sem vínculo, enquanto as funções são categorizadas com base em diferentes códigos para uma análise abrangente da estrutura organizacional ao longo do tempo. Para os servidores estatutários a categoria “Sem Função” mostra que em média 69% dos servidores dessa categoria não têm funções de direção, chefia ou assessoramento o que demonstra certa desvalorização desses servidores visto que a maioria deles tem formação de com ensino superior.

Tabela 35 – Lago Norte: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)

Regime	Função	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Sem Funç	14	14	14	12	10	12	12	11
	CNE05	1	1	1	1	0	0	0	0
	CNE06	1	0	0	1	1	0	0	0
	CNE07	0	3	3	2	1	0	0	0
	CNP04	1	0	0	0	0	0	0	0
	CPC02	0	0	0	0	0	1	1	1
	CPC06	0	0	0	0	0	1	1	1
	CPC08	0	0	0	0	0	3	3	3
	CPE05	0	0	0	0	0	0	0	1
	CPE08	0	0	0	0	0	1	1	1
	DFA06	1	0	0	0	0	0	0	0
	DFA08	0	0	0	1	1	0	0	0
	DFA10	2	0	0	0	0	0	0	0
	DFA11	1	0	0	0	0	0	0	0
	DFA12	0	0	0	1	0	0	0	0
	DFA14	1	0	0	0	0	0	0	0
	DFG12	1	1	1	2	1	0	0	0
DFG14	0	2	2	3	4	0	0	0	
DFG16	0	0	0	0	1	0	0	0	
DFG17	3	0	0	0	0	0	0	0	
Total Estatutários		26	21	21	23	19	18	18	18
Sem vínculo	Não Cada	0	0	1	1	1	1	0	0
	CC 02	0	0	0	0	0	2	1	3
	CC 03	0	0	0	0	0	1	1	1
	CC 04	0	0	0	0	0	3	2	3
	CC 05	0	0	0	0	0	1	1	1
	CC 06	0	0	0	0	0	5	6	6
	CC 08	0	0	0	0	0	9	9	9
	CNE051	1	0	0	0	1	1	1	0
	CNE061	3	3	2	2	2	3	3	3
	CNE071	2	4	4	5	4	8	8	8
	CNP041	0	1	1	1	1	1	1	1
	DFA061	1	0	0	0	0	0	0	0
	DFA081	1	4	4	2	3	0	0	0
	DFA101	9	4	3	6	3	0	0	0
	DFA121	0	5	3	4	4	0	0	0
	DFA141	1	2	3	2	2	0	0	0
	DFA17	1	0	0	0	0	0	0	0
DFG121	10	2	1	1	2	0	0	0	
DFG141	1	8	9	9	8	0	0	0	
DFG171	2	0	0	0	0	0	0	0	
Total Sem Vínculo		32	33	31	33	31	35	33	35
Total de servidor		58	54	52	56	50	53	51	53

Já na distribuição de servidores por carreira, a Tabela 36 oferece dados sobre o regime e as carreiras dos colaboradores da AR do Lago Norte ao longo do período compreendido entre 2015 e 2022. Essa tabela classifica os colaboradores de acordo com os regimes estatutários e

sem vínculo, enquanto as carreiras são categorizadas em diferentes códigos, permitindo uma análise detalhada da estrutura de carreiras da organização durante esses anos. Nesta categoria temos a carreira de Analista de Políticas Públicas e Gestão Governamental do DF mantém-se como a mais representativa, demonstrando consistência ao longo do período analisado.

Tabela 36 – Lago Norte: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)

Regime	Carreira	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Outras Carreiras	4	4	4	7	4	3	3	4
	Analista De Planejamento Urbano e Infraestrutura	4	4	4	3	3	2	2	2
	Analista Em Pol Publ e Gestão Governamental	9	6	6	7	5	6	6	6
	Gestor Em Pol Publ e Gestão Governamental	3	3	3	3	4	4	4	3
	Técnico De Planejamento Urbano e Infraestrutura	3	3	3	2	2	2	2	2
	Técnico Em Pol Publ e Gestão Governamental	3	1	1	1	1	1	1	1
Sem vínculo		32	33	31	33	31	35	33	35
Total de servidores		58	54	52	56	50	53	51	53

4.19. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DA CANDANGOLÂNDIA (RA XIX)

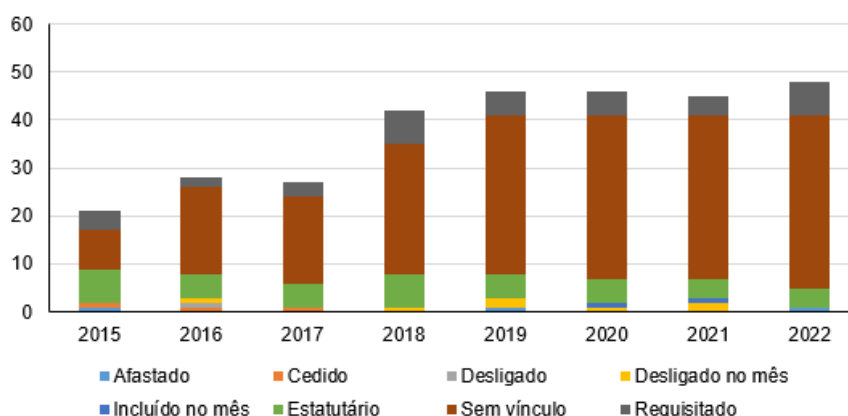
Das análises da RA XIX

A Administração Regional de Candangolândia é a responsável pela gestão da RA XIX. A cidade de Candangolândia tornou-se a 19ª Região Administrativa pela Lei nº 658, de 27 de janeiro de 1994 e atualmente conta com uma população de 16.339 habitantes e possui uma renda per capita média de R\$ 2.431,00 por pessoa. A RA XIX é considerada uma “ilha dentro de um corredor ecológico”, inserida no contexto do corredor verde delineado ao longo dos córregos Riacho Fundo, Córrego do Guará e Córrego Vicente Pires, todos com relevância estratégica na preservação e recuperação das águas do Lago Paranoá. Destaca-se a presença da Feira Permanente da Candangolândia, localizada na QR 01, lote 04, abrangendo uma área de 3.379 metros quadrados com 95 boxes. Inicialmente concebida como uma feira livre no Salão Comunitário, consolidou-se em sua localização atual em 1993 e opera para o público aos sábados. (CODEPLAN, 2021).

Ao analisar os dados extraídos do Sistema nota-se que as tendências ao longo do tempo, em 2015, há registro de um afastamento, uma cedência e oito vínculos CLT, apontando uma forte presença de servidores contratados sob o regime celetista (Figura 93). O ano de 2018 se sobressai com um aumento nos servidores sem vínculo. Em 2019, há uma incidência maior de requisições, sugerindo

uma possível demanda por pessoal naquele ano. A partir de 2020, nota-se um aumento nas inclusões no mês, indicando um padrão consistente de contratações durante esse período. Em suma, a análise do gráfico revela variações nas condições de trabalho ao longo dos anos, com destaque especial para 2018, que apresenta mudanças significativas.

Figura 93 – Candangolândia: número total de servidores por ano e status (2015-2022)



Com relação ao regime jurídico, a Figura 94 ilustra o número de servidores em diferentes tipos de vínculo ao longo dos anos. Em 2015, o total é de 21 servidores, dos quais 9 são estatutários, 4 são militares e 8 estão sem vínculo ou têm contrato de trabalho (CLT). Em 2018, ocorreu um aumento significativo, totalizando 41 funcionários, com 9 estatutários, nenhum militar e 32 sem vínculo. Os anos seguintes mantêm uma tendência semelhante, com 35 servidores em 2019, 45 em 2020, 43 em 2021 e 48 em 2022, predominando estatutários e observando um aumento notável no número de servidores sem vínculo. Essa análise proporciona uma visão geral da distribuição dos servidores nos diferentes tipos de vínculo ao longo dos anos, destacando mudanças significativas, como o aumento expressivo em 2018. Cabe observar que em média 72% da força de trabalho é composta por servidores sem vínculo com a Administração XIX.

A Figura 95 oferece informações sobre a composição do quadro de servidores em relação ao nível educacional e ao tipo de vínculo ao longo dos anos. Ao analisar os dados, nota-se um aumento significativo no número de servidores com ensino médio completo ou incompleto, especialmente na categoria "Sem vínculo", alcançando 25 servidores em 2022. Quanto aos profissionais com formação superior, é interessante observar que, em 2018, há 16 servidores com esse perfil, com a maioria vinculada ao estatuto. A presença de servidores com

formação superior permanece estável nos anos seguintes, com variações leves nas categorias de vínculo. Em resumo, os dados revelam padrões notáveis na composição educacional dos servidores ao longo do período, destacando especialmente o aumento da presença de indivíduos com ensino médio completo ou incompleto.

Figura 94 – Candangolândia: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)

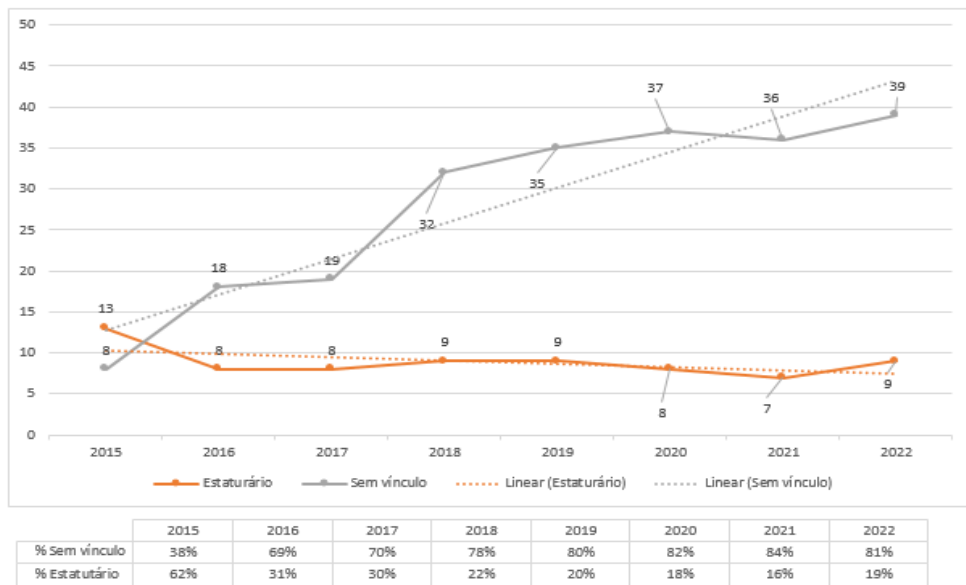
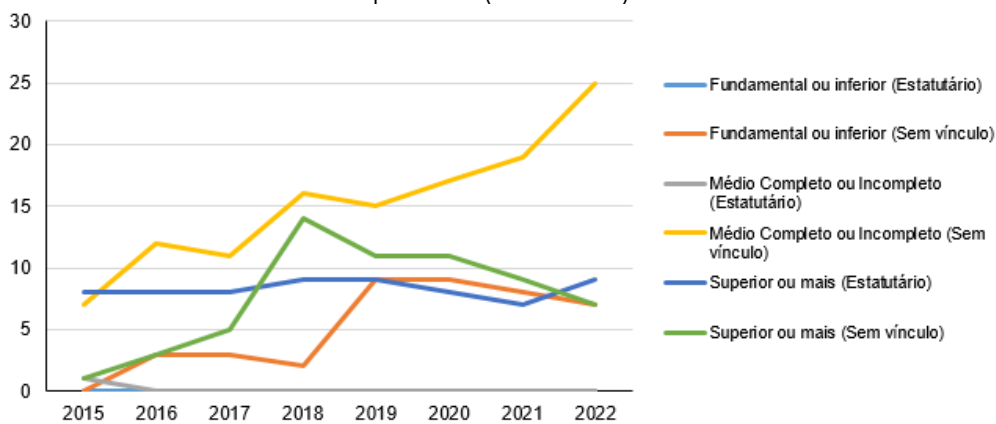


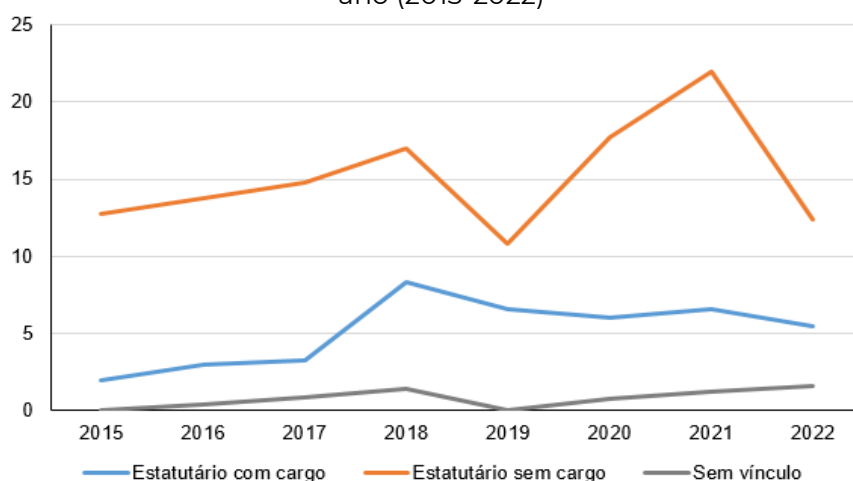
Figura 95 – Candangolândia: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)



Com relação ao tempo de serviço, a Figura 96 fornece uma visão detalhada dos servidores em diferentes categorias ao longo dos anos. Em 2015, os servidores estatutários com cargo apresentavam um tempo médio de serviço de 2 anos, enquanto os estatutários sem cargo tinham uma média de 12,8 anos. Ao longo do período analisado, há variações no tempo de serviço médio em algumas categorias. Por exemplo, em 2018, os servidores estatutários com cargo registraram um

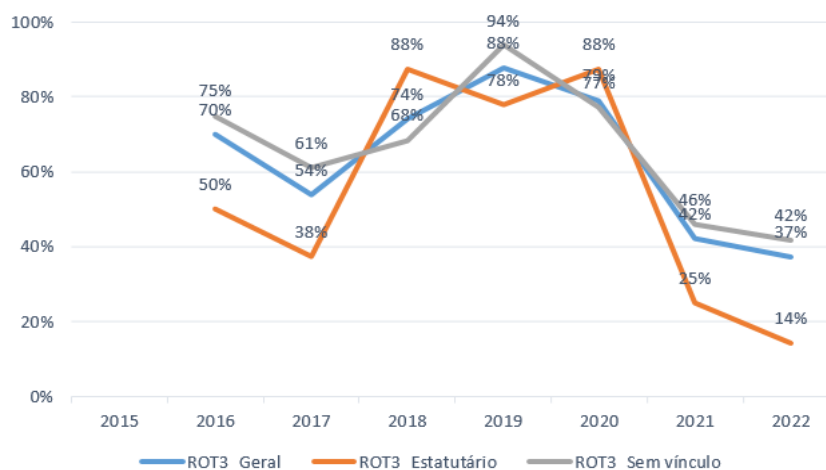
aumento significativo no tempo de serviço, atingindo 8,3 anos. Os estatutários sem cargo mantiveram uma média relativamente estável. Em 2019, destaca-se uma redução no tempo de serviço para os estatutários sem cargo, enquanto os sem vínculo experimentaram um aumento significativo. A partir de 2020, os estatutários sem cargo exibem um aumento constante no tempo de serviço, alcançando 22 anos em 2021.

Figura 96 – Candangolândia: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)



Ao examinar a Figura 97, é evidente uma tendência geral de oscilação na rotatividade ao longo do período analisado, com taxas que variam anualmente. Além disso, observa-se que a rotatividade dos servidores estatutários tende a ser mais instável em comparação com os sem vínculos. Enquanto as taxas de rotatividade dos servidores sem vínculo geralmente exibem uma volatilidade menor ao longo dos anos, as dos estatutários demonstram variações mais expressivas.

Figura 97 – Candangolândia: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)



A Tabela 37 oferece uma visão detalhada do regime e das funções desempenhadas pelos servidores da AR da Candangolândia durante o período de 2015 a 2022. Os servidores estão divididos entre os regimes estatutário e sem vínculo, enquanto as funções são classificadas de acordo com códigos distintos. Este conjunto de dados permite uma análise abrangente da estrutura de pessoal e das atribuições ocupacionais ao longo desses oito anos. Nota-se ainda que na categoria dos estatutários em média 44% dos servidores não possuem cargo de direção, chefia ou assessoramento, o que demonstra uma preferência por buscar profissionais que não tem vínculo com a Administração XIX.

A Tabela 38 fornece uma visão detalhada do regime e das carreiras dos colaboradores que servem na AR da Candangolândia durante o período de 2015 a 2022. Os dados apresentam uma segmentação dos servidores entre o regime estatutário e sem vínculo, destacando as trajetórias profissionais ao longo desses anos. Essa análise permite uma compreensão mais aprofundada da estrutura organizacional e das oportunidades de carreira dentro da instituição ao longo do tempo. Nota-se ainda que na categoria dos estatutários em média 45% não possuem cargo de direção, chefia ou assessoramento. O que demonstra por uma preferência de busca desse perfil por pessoas que não tem vínculo com a administração pública.

Tabela 37 – Candangolândia: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)

Regime	Função	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Sem Funç	6	5	5	2	4	3	2	5
	CNE05	1	0	0	0	0	0	0	0
	CNE06	0	0	0	1	1	0	0	0
	CNE07	0	1	1	2	1	0	0	0
	CNP04	0	1	0	1	0	0	0	0
	CPC08	0	0	0	0	0	2	2	2
	CPE06	0	0	0	0	0	1	1	1
	CPE07	0	0	0	0	0	1	1	0
	CPE08	0	0	0	0	0	1	1	1
	DFA08	0	0	1	0	0	0	0	0
	DFA10	0	0	1	0	0	0	0	0
	DFG12	0	0	0	1	1	0	0	0
	DFG14	0	1	0	2	1	0	0	0
	DFG16	0	0	0	0	1	0	0	0
	DFG17	2	0	0	0	0	0	0	0
Militar	Sem Funç	2	0	0	0	0	0	0	0
	CNE052	1	0	0	0	0	0	0	0
	CNE062	1	0	0	0	0	0	0	0
Total Estatutários		13	8	8	9	9	8	7	9
Sem vínculo	Não Cada	0	0	0	3	1	1	0	1
	CC 02	0	0	0	0	0	2	2	3
	CC 04	0	0	0	0	0	11	11	11
	CC 05	0	0	0	0	0	1	1	1
	CC 06	0	0	0	0	0	5	6	6
	CC 08	0	0	0	0	0	8	8	8
	CNE051	0	0	0	1	1	1	0	0
	CNE061	0	0	0	1	1	1	1	1
	CNE071	0	0	0	3	5	5	5	6
	CNP041	0	0	1	0	1	1	1	1
	CPC081	0	0	0	0	0	1	1	1
	DFA081	0	2	1	2	2	0	0	0
	DFA101	1	11	10	10	10	0	0	0
	DFA12	1	2	4	4	3	0	0	0
	DFA14	1	0	0	1	1	0	0	0
DFG121	4	2	1	2	2	0	0	0	
DFG141	1	1	2	5	8	0	0	0	
Total Sem Vínculo		8	18	19	32	35	37	36	39
Total de servidores		21	26	27	41	44	45	43	48

Tabela 38 – Candangolândia: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)

Regime	Carreira	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Outras Carreiras	3	2	2	3	4	3	3	5
	Analista De Planejamento Urbano e Infraestrutura	1	1	1	1	1	1	1	1
	Analista Em Pol Publ e Gestão Governamental	2	2	2	2	1	1	1	1
	Gestor Em Pol Publ e Gestão Governamental	1	2	2	2	3	3	2	2
	Técnico De Planej. e Gestão Urbana e Regional	1	1	1	1	0	0	0	0
	Técnico Em Pol Publ e Gestão Governamental	1	0	0	0	0	0	0	0
Sem vínculo		8	18	19	32	35	37	36	39
Militar		4	0	0	0	0	0	0	0
Total de servidores		21	26	27	41	44	45	43	48

4.20. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DE ÁGUAS CLARAS (RA XX)

Das análises da RA XX

A Administração Regional de Águas Claras é a responsável pela gestão da RA XX Águas Claras tornou-se a 20ª Região Administrativa por meio da Lei n.º 3.153, de 06 de maio de 2003, e atualmente conta com uma população de 120.107 habitantes e tem a 7ª renda a renda per

capita do DF com valor médio de R\$ 5.901,00 por pessoa. Seu nome é uma homenagem ao córrego de Águas Claras, cuja nascente na região alimenta o Lago Paranoá. A cidade de Águas Claras é atravessada pelos trilhos do Metrô do Distrito Federal, que divide a cidade em porções sul e norte, percorrendo-a de ponta a ponta. A cidade abriga quatro estações do metrô: Arniqueiras, Central Águas Claras, Concessionárias e Estrada Parque (CODEPLAN, 2021).

Com relação aos dados extraídos do SIGRH, observa-se uma relativa estabilidade ao longo dos anos, com a maioria dos servidores em situação estatutário ou sem vínculo. No entanto, o ano de 2018 se destaca com uma quantidade expressiva de servidores afastados, sugerindo a ocorrência de eventos ou políticas internas que resultaram nesse aumento (Figura 98). A partir de 2019, o número de afastamentos retorna a patamares mais baixos, mas há uma tendência crescente em servidores cedidos para outras áreas ou órgãos.

Em 2020, há um aumento significativo nos desligamentos e inclusões no mês, indicando uma dinâmica mais intensa na gestão de pessoal. Os anos seguintes mantêm uma relativa estabilidade, porém, com um aumento notável no número de servidores requisitados em 2022. Em suma, a análise da Figura 99 destaca anos específicos com mudanças expressivas, como 2016 e 2018, e padrões consistentes, como a tendência crescente em servidores cedidos e requisitados nos últimos anos.

Já com relação ao regime jurídico, observa-se uma relativa estabilidade no número de servidores estatutários de 2015 a 2022, mantendo-se entre 44 e 39 (Figura 99). De forma análoga, o número de servidores sem vínculo apresenta uma variação, oscilando de 52 em 2015 para 50 em 2022. Nota-se aqui que os servidores sem vínculo, no período analisado, em média compõem 59% da força de trabalho da RA XX.

Figura 98 – Águas Claras: número total de servidores por ano e status (2015-2022)

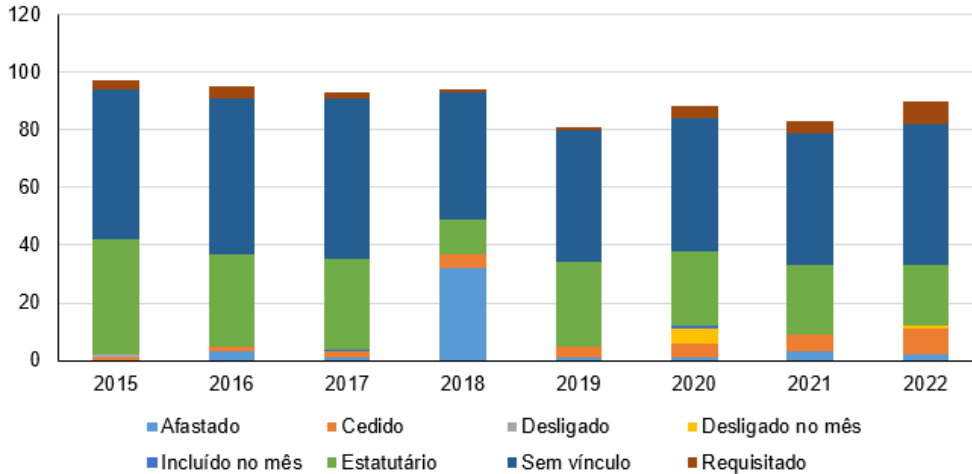
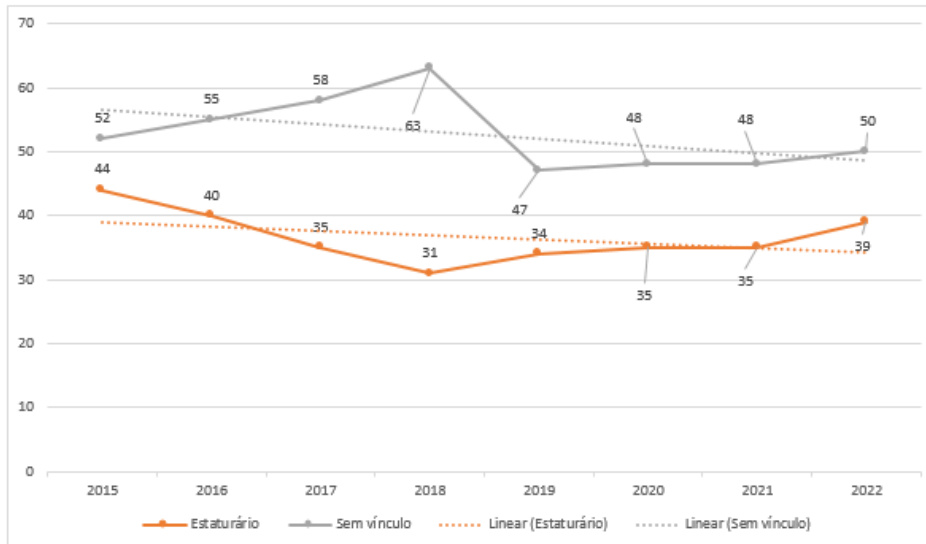


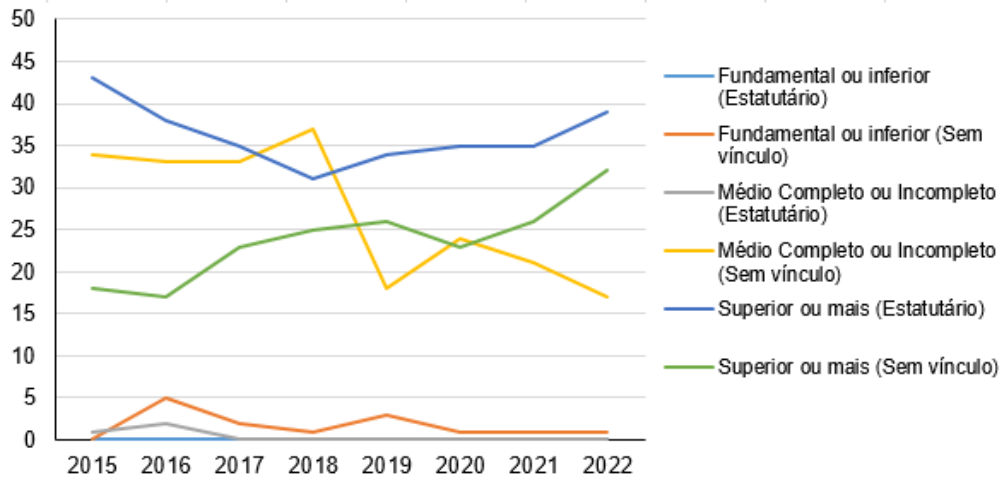
Figura 99 – Águas Claras: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)



	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
% Sem vínculo	54%	58%	62%	67%	58%	58%	58%	56%
% Estatutário	46%	42%	38%	33%	42%	42%	42%	44%

Em relação à formação educacional os dados revelam que em 2015 (Figura 100), a maioria dos servidores estatutários possui nível superior (43), enquanto a maioria dos servidores sem vínculo tem o ensino médio completo ou incompleto (34). Nos anos seguintes, observa-se uma variação, mas em geral, os estatutários mantêm uma presença significativa com nível superior, enquanto os sem vínculo apresentam uma distribuição mais equitativa entre os diferentes níveis de escolaridade, com destaque para o ensino médio completo ou incompleto. Essa análise sugere uma tendência de escolaridade mais elevada entre os servidores estatutários em comparação com aqueles sem vínculo.

Figura 100 – Águas Claras: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)



Com relação ao tempo médio de serviço, ao longo do período observado, nota-se uma tendência geral de aumento no tempo de serviço para todas as categorias (figura 101). Em 2016, houve uma diminuição no tempo de serviço médio dos estatutários com cargo, que caiu para 4 anos, enquanto o tempo de serviço dos estatutários sem cargo aumentou para 11,6 anos. Além disso, os servidores sem vínculo começaram a apresentar tempo de serviço, com uma média de 0,7 anos. Essa tendência de aumento no tempo de serviço persiste nos anos seguintes para todas as categorias.

Ao analisar os dados da figura 102, fica evidente uma considerável variação na rotatividade geral da Administração de Águas Claras ao longo do período investigado. No entanto, não há uma tendência clara de aumento ou redução ao longo do tempo. Quando se examina a rotatividade por tipo de vínculo empregatício, percebe-se que os servidores estatutários geralmente apresentam taxas de rotatividade mais baixas em comparação com aqueles sem vínculo. Essa disparidade é notável em todos os anos analisados, com exceção de 2017, onde a diferença entre os dois grupos é menos pronunciada.

Figura 101 – Águas Claras: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)

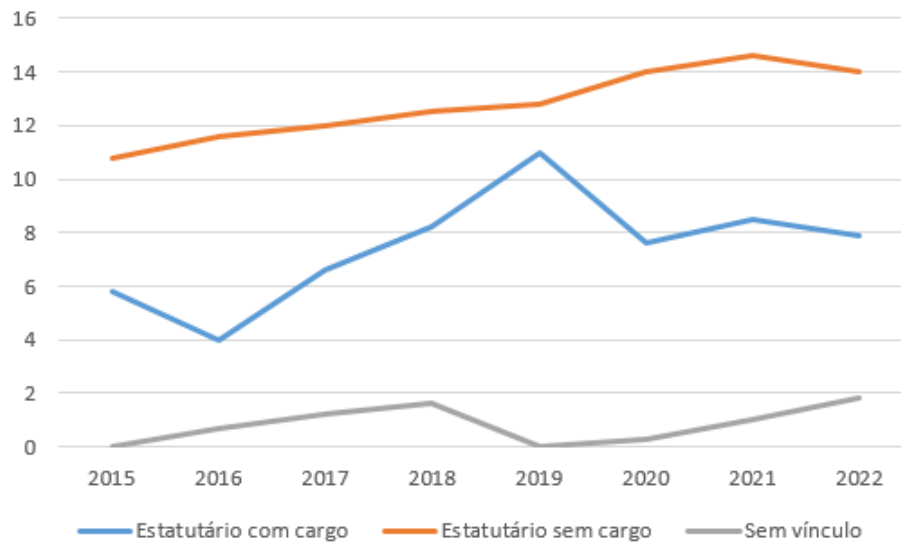
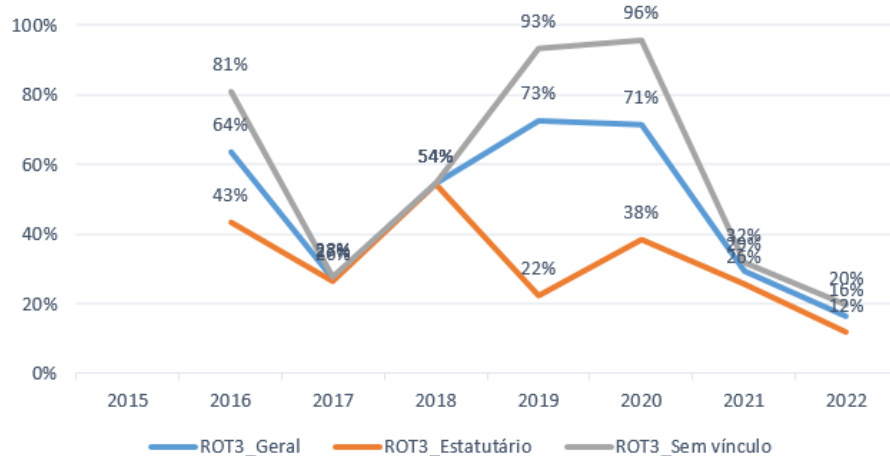


Figura 102 – Águas Claras: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)



A Tabela 39 oferece dados referentes ao regime de contratação e às funções desempenhadas pelos servidores da AR de Águas Claras durante o período compreendido entre 2015 e 2022. A distribuição dos colaboradores abrange os regimes estatutários e sem vínculo, enquanto as funções são classificadas conforme códigos específicos.

Esta tabela detalha a estrutura organizacional da AR de Águas Claras ao longo de oito anos, fornecendo uma visão abrangente da composição da força de trabalho e das diferentes atribuições funcionais. Nota-se ainda que na categoria dos estatutários em média 75% não possuem cargo de direção, chefia ou assessoramento. O que demonstra por uma preferência de busca desse perfil por pessoas que não tem vínculo com a administração pública.

A Tabela 40 fornece um panorama detalhado do regime de contratação e da trajetória profissional dos colaboradores que atuam na AR de Águas Claras ao longo do período de 2015 a 2022. Os dados apresentados abrangem informações sobre os regimes estatutários e sem vínculo, bem como as carreiras dos servidores, categorizadas por meio de códigos específicos. Na carreira dos estatutários tem o destaque para os Analistas e Gestores em Políticas Públicas e Gestão Governamental, como a carreira de maior representatividade dentro da RA de Águas Claras.

Tabela 39 – Águas Claras: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)

Regime	Função	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Sem Função	32	32	30	26	23	24	25	29
	CC 08	0	0	0	0	0	1	0	0
	CNE05	1	1	0	0	0	0	0	0
	CNE06	1	1	1	0	2	0	0	0
	CNE07	0	0	1	1	2	1	0	0
	CNP04	0	0	0	0	0	1	1	1
	CPC03	0	0	0	0	0	1	1	1
	CPC06	0	0	0	0	0	1	1	1
	CPC08	0	0	0	0	0	4	4	5
	CPE06	0	0	0	0	0	1	1	1
	CPE07	0	0	0	0	0	0	1	0
	CPE08	0	0	0	0	0	1	1	1
	DFA06	1	0	0	0	0	0	0	0
	DFA10	1	3	0	0	0	0	0	0
	DFA12	0	0	0	0	1	0	0	0
	DFG12	4	0	1	1	1	0	0	0
	DFG14	1	3	2	3	4	0	0	0
DFG16	0	0	0	0	1	0	0	0	
DFG17	3	0	0	0	0	0	0	0	
Total Estatutário		44	40	35	31	34	35	35	39
Sem vínculo	Não Cadastrado	0	0	0	0	0	0	1	2
	CC 02	0	0	0	0	0	2	2	2
	CC 04	0	0	0	0	0	13	10	9
	CC 05	0	0	0	0	0	0	1	2
	CC 06	0	0	0	0	0	11	10	10
	CC 07	0	0	0	0	0	1	1	1
	CC 081	0	0	0	0	0	11	13	13
	CNE051	2	0	1	1	1	1	1	1
	CNE061	3	2	2	3	1	2	2	2
	CNE071	5	9	8	8	6	7	7	8
	CNP041	1	1	1	1	1	0	0	0
	DFA061	3	0	0	0	0	0	0	0
	DFA08	2	1	2	3	2	0	0	0
	DFA101	15	13	18	18	13	0	0	0
	DFA11	1	0	0	0	0	0	0	0
	DFA121	3	10	12	12	8	0	0	0
	DFA13	0	0	1	1	1	0	0	0
DFA14	5	7	4	4	4	0	0	0	
DFA17	1	0	0	0	0	0	0	0	
DFG121	8	2	1	2	2	0	0	0	
DFG141	0	10	8	10	8	0	0	0	
DFG171	3	0	0	0	0	0	0	0	
Total sem Vínculo		52	55	58	63	47	48	48	50
Total de servidores		96	95	93	94	81	83	83	89

Tabela 40 – Águas Claras: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)

Regime	Carreira	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Outras Carreiras	4	4	2	1	2	5	5	9
	Analista De Planejamento Urbano e Infraestrutura	1	1	1	1	1	1	1	1
	Analista Em Pol Publ e Gestão Governamental	22	21	18	17	19	17	17	17
	Gestor Em Pol Publ e Gestão Governamental	13	10	10	9	9	9	9	9
	Técnico De Planej. e Gestão Urbana e Regional	4	4	4	3	3	0	0	0
	Técnico De Planejamento Urbano e Infraestrutura	0	0	0	0	0	3	3	3
Sem vínculo		52	55	58	63	47	48	48	50
Total de servidores		96	95	93	94	81	83	83	89

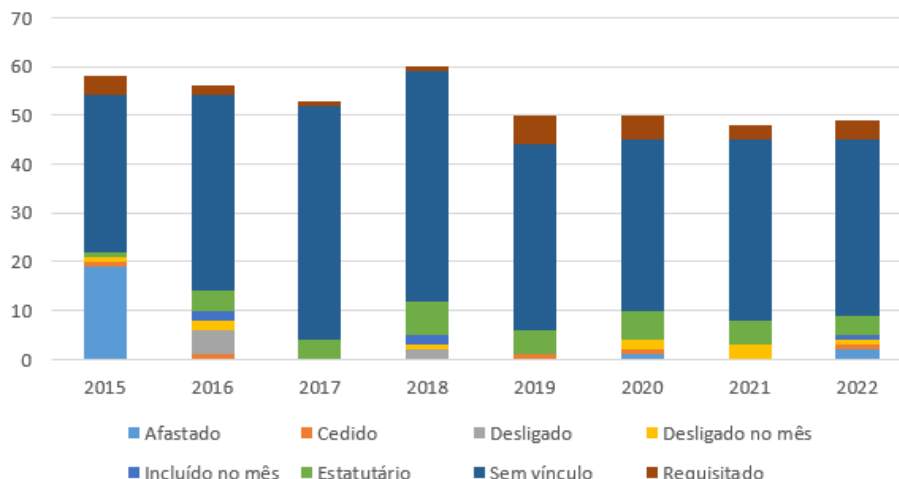
4.21. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DO RIACHO FUNDO II (RA XXI)

Das análises da RA XXI

A Administração Regional do Riacho Fundo II é a responsável pela gestão da RA XXI O Riacho Fundo II tornou-se a 21ª RA pela Lei nº 3.153, de 6 de maio de 2003, com uma população de 72.988 habitantes, possui uma renda per capita média de R\$ 1.564,00 por pessoa. O seu território foi desmembrado da RA Riacho Fundo. E atualmente possui uma área urbana que se divide em quadras industriais (QI), quadra norte (QN) e quadras centrais (QC), além das quadras sul (QS), que também abrigam os Conglomerados Agrouurbanos de Brasília I e II – CAUB I e II (CODEPLAN, 2021).

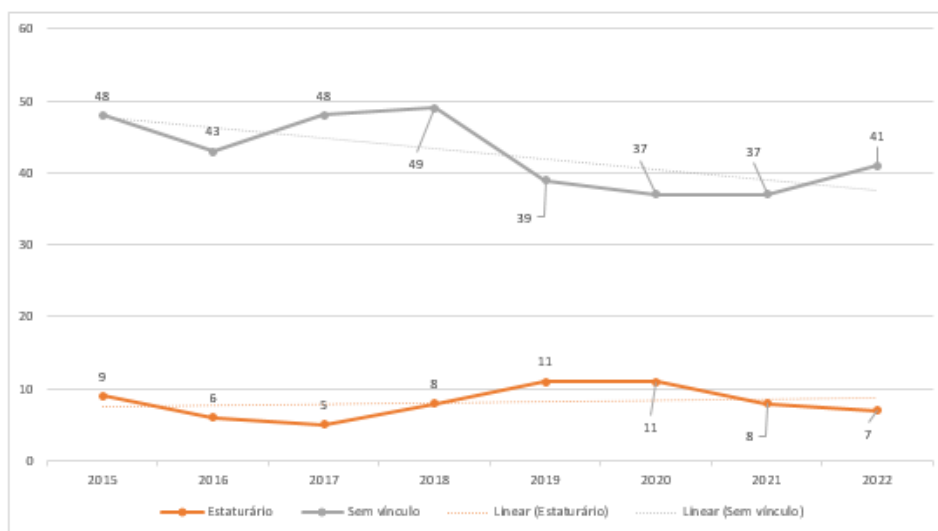
Com relação aos dados extraídos do SIGRH, a Figura 103 oferece uma análise abrangente do status ocupacional dos servidores ao longo de vários anos. Em 2015, foram registrados 19 afastamentos, 1 cedência, nenhum desligamento, 1 desligamento no mês, nenhuma inclusão no mês, 1 servidor em situação Estatutário, 32 em situação de sem vínculo, e 4 servidores requisitados. É interessante notar a estabilidade relativa nos números de servidores sem vínculo, o que sugere uma consistência na composição da força de trabalho ao longo desse período.

Figura 103 – Riacho Fundo II: número total de servidores por ano e status (2015-2022)



Com relação ao regime jurídico os dados revelam que no primeiro ano, há uma predominância de servidores estatutários, ao passo que o contingente militar é mínimo (Figura 104). Entretanto, ao longo dos anos subsequentes, observa-se uma tendência de declínio no número de servidores estatutários. Nota-se ainda que a força de trabalho é composta em média ao longo de período analisado por 84% de servidores que não possuem vínculo com a RA do Riacho Fundo II

Figura 104 – Riacho Fundo II: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)



	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
% Sem vínculo	84%	88%	91%	86%	78%	77%	82%	85%
% Estatutário	16%	12%	9%	14%	22%	23%	18%	15%

No quesito escolaridade nota-se que no início do período analisado, a maioria dos colaboradores vinculados ao regime estatutário possuía formação superior, enquanto aqueles sem vínculo

predominavam com formação de nível médio (Figura 105). Ao longo dos anos seguintes, nota-se uma tendência consistente de aumento no número de colaboradores estatutários com formação superior, o que sugere uma possível valorização da educação de nível superior na composição da força de trabalho permanente. Além disso, observa-se uma redução no contingente de servidores sem vínculo com formação de nível médio, indicando possíveis mudanças nas políticas de contratação ao longo do período analisado.

Na análise do tempo de serviço, os dados revelam que há variações significativas ao longo dos anos para diferentes categorias de servidores (Figura 106). Em 2016, observa-se um aumento notável no tempo de serviço para os estatutários com cargo, enquanto aqueles sem cargo mantêm um nível relativamente constante. O ano de 2017 mostra uma redução geral no tempo de serviço para todas as categorias, com uma notável diminuição para os militares com cargo. No entanto, a partir de 2018, os estatutários sem cargo experimentam um aumento substancial no tempo de serviço, indicando uma possível retenção de pessoal neste grupo. Em contrapartida, os servidores sem vínculo sem cargo apresentam uma variação mais pronunciada, sugerindo uma possível instabilidade nessa categoria ao longo dos anos.

Figura 105 – Ria cho Fundo II: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)

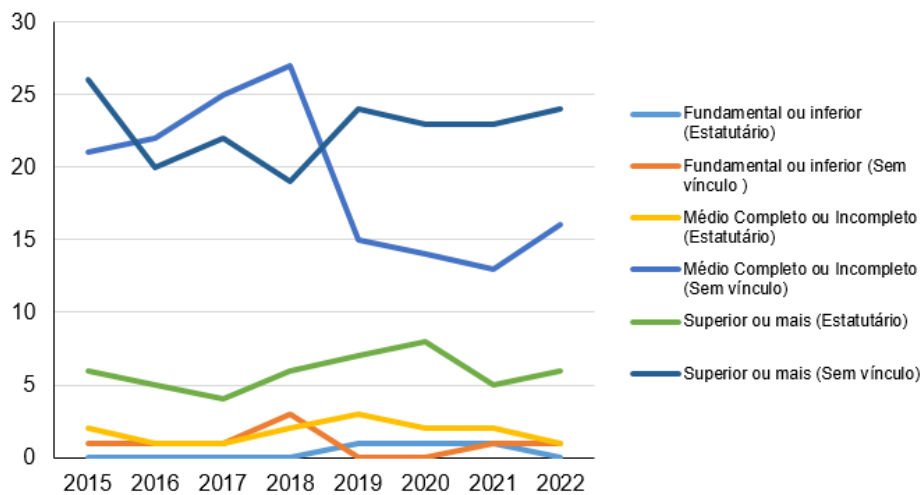
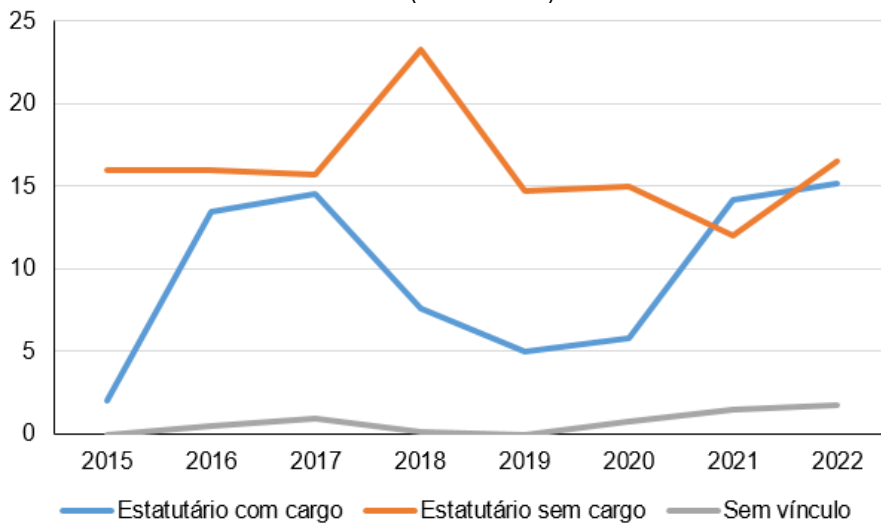
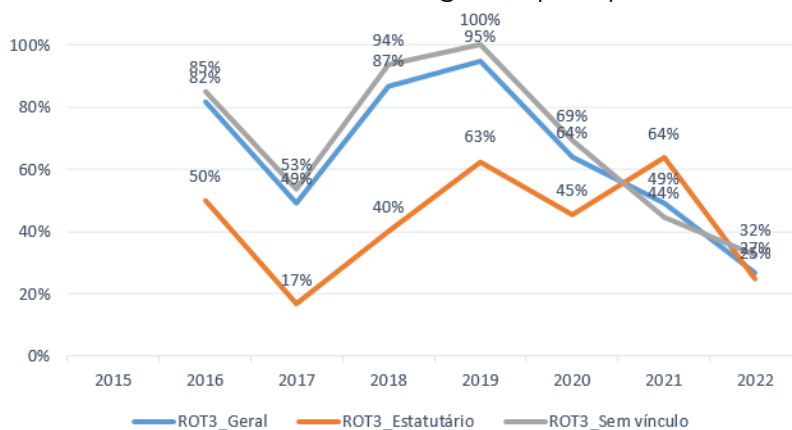


Figura 106 – Riacho Fundo II: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)



Na Administração XXI inicialmente, destaca-se uma considerável oscilação na rotatividade geral ao longo dos anos (figura 107), com taxas variando de forma significativa, atingindo seu ponto máximo em 2019, com 95%, e posteriormente reduzindo para 27% em 2022. Essa flutuação pode ser atribuída a mudanças nas políticas organizacionais, ou condições econômicas ou até mesmo dinâmicas do mercado de trabalho que influenciam na permanência ou na saída dos servidores. Ao examinar a rotatividade por tipo de vínculo empregatício, é observado que os servidores estatutários tendem a registrar taxas de rotatividade mais baixas em comparação com aqueles sem vínculo, com exceção de 2021, quando essa disparidade entre os dois grupos é invertida.

Figura 107 – Riacho Fundo II: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)



A Tabela 41 oferece um panorama detalhado do regime e das funções desempenhadas pelos servidores da AR do Riacho Fundo II ao longo do período de 2015 a 2022. Nesta tabela, os colaboradores são

classificados conforme o regime estatutário e sem vínculo, e suas funções são categorizadas com base em diferentes códigos, permitindo uma análise abrangente da composição da equipe ao longo dos anos. Na categoria dos estatutários, nota-se que em média 56% não possuem cargo de direção, chefia ou assessoramento, o que demonstra uma preferência por busca profissionais, que não tem vínculo com a administração para compor estes cargos.

Tabela 41 – Riacho Fundo II: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)

Regime	Função	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Sem Funç	7	4	3	3	7	7	3	2
	CNE07	0	1	1	1	0	0	0	0
	CNE08	0	0	0	0	0	1	0	0
	CNP04	0	0	0	1	0	0	0	0
	CPC06	0	0	0	0	0	0	1	1
	CPC08	0	0	0	0	0	3	3	3
	CPE08	0	0	0	0	0	0	1	1
	DFG12	0	0	0	1	1	0	0	0
	DFG14	0	1	1	2	3	0	0	0
DFG17	1	0	0	0	0	0	0	0	
Militar	CNE061	1	0	0	0	0	0	0	0
Total Estatutários		9	6	5	8	11	11	8	7
Sem Vínculo	Não Cada	0	1	3	4	0	0	1	3
	CC 02	0	0	0	0	0	6	6	6
	CC 04	0	0	0	0	0	8	8	8
	CC 06	0	0	0	0	0	4	4	5
	CC 08	0	0	0	0	0	6	6	6
	CNE05	3	1	1	1	1	1	1	1
	CNE06	4	3	3	3	3	3	3	3
	CNE071	2	7	6	7	7	7	7	7
	CNE081	0	0	0	0	0	0	0	1
	CNP041	1	1	1	0	1	1	1	1
	CPC061	0	0	0	0	0	1	0	0
	DFA06	4	0	0	0	0	0	0	0
	DFA08	1	7	8	9	6	0	0	0
	DFA10	11	8	10	9	9	0	0	0
	DFA11	1	0	0	0	0	0	0	0
	DFA12	2	3	4	4	2	0	0	0
	DFA14	2	2	2	1	1	0	0	0
	DFA17	1	0	0	0	0	0	0	0
	DFG121	11	3	2	2	2	0	0	0
DFG141	1	7	8	9	6	0	0	0	
DFG16	0	0	0	0	1	0	0	0	
DFG171	4	0	0	0	0	0	0	0	
Total Sem Vínculo		48	43	48	49	39	37	37	41
Total de servidores		57	49	53	57	50	48	45	48

A Tabela 42 oferece uma visão detalhada do regime e da carreira dos colaboradores que atuam na AR do Riacho Fundo II ao longo do período de 2015 a 2022. Nesta tabela, os servidores são classificados de acordo com os regimes estatutários e sem vínculo.

Tabela 42 – Riacho Fundo II: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)

Regime	Carreira	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Outras Carreiras	2	1	1	4	5	5	3	2
	Analista Em Pol Publ e Gestão Governamental	3	2	2	2	3	3	3	3
	Técnico De Planejamento Urbano e Infraestrutura	1	1	1	1	1	1	1	1
	Técnico Em Pol Publ e Gestão Governamental	2	2	1	1	2	2	1	1
Sem vínculo		48	43	48	49	39	37	37	41
Militar		1	0	0	0	0	0	0	0
Total de servidores		57	49	53	57	50	48	45	48

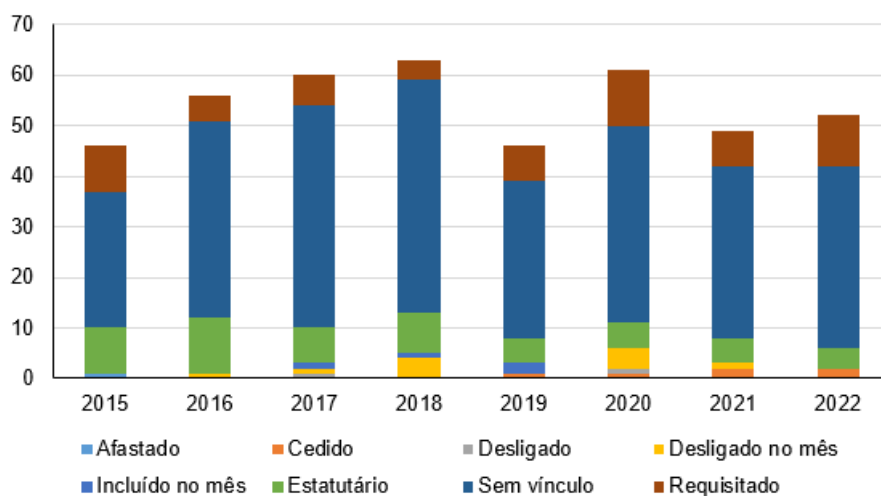
4.22. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DO SUDOESTE/OCTOGONAL (RA XXII)

Das análises da RA XXII

A Administração Regional do Sudoeste/Octogonal é a responsável pela gestão da RA XXII. O Sudoeste/Octogonal tornou-se a 22ª RA pela Lei nº 3.153, de 6 de maio de 2003, e atualmente com uma população de 55.366 habitantes e possui a 3ª renda per capita do DF com valor médio de R\$ 7.842,00 por pessoa. A RA XXXII se divide em dois setores distintos: o Setor Sudoeste e o Setor Octogonal. As Áreas Octogonais foram delimitadas pelo Decreto nº 2.705, datado de 12 de setembro de 1974, consistindo em oito quadras organizadas em condomínios fechados. O Setor Sudoeste, por sua vez, foi concebido por Lúcio Costa no documento “Brasília Revisitada”, com a recomendação de que as Áreas Octogonais fossem ocupadas por edificações com altura máxima de 6 pavimentos sobre pilotis (CODEPLAN, 2021).

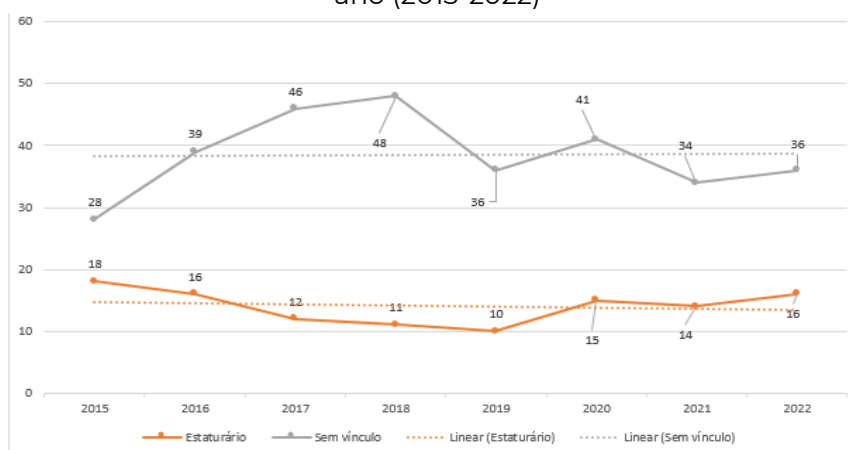
Com relação aos dados extraídos do SIGRH, a análise do status dos servidores ao longo dos anos, conforme figura 108, revela que em 2016, uma pequena incidência de desligamentos e de novos incluídos no mês. A partir de 2018, os desligamentos e a inclusão de novos servidores no mês continuam a variar, apontando para dinâmicas distintas na gestão de recursos humanos ao longo do tempo. Além disso, os requisitados também demonstram uma tendência crescente, sugerindo uma demanda por pessoal específico em determinados períodos.

Figura 108 – Sudoeste/Octogonal: número total de servidores por ano e status (2015-2022)



Com relação ao regime jurídico, a análise do status dos servidores nos anos indicados revela uma tendência sutilmente decrescente no número de servidores estatutários ao longo do período. Em 2015, havia 18 servidores estatutários, número que diminuiu para 16 em 2016 e posteriormente para 10 em 2019, conforme Figura 109. No entanto, em 2020, observa-se um aumento para 15 servidores, sugerindo uma possível reversão na tendência anterior de queda. Quanto aos servidores sem vínculo, houve um aumento notável de 28 em 2015 para 39 em 2016, seguido por variações nos anos subsequentes, com uma leve queda para 36 em 2019 e uma estabilidade em 2022, mantendo-se nesse mesmo número. Nota-se que para o período analisado, em média, 73% da força de trabalho é composta por profissionais que não têm vínculo com a Administração.

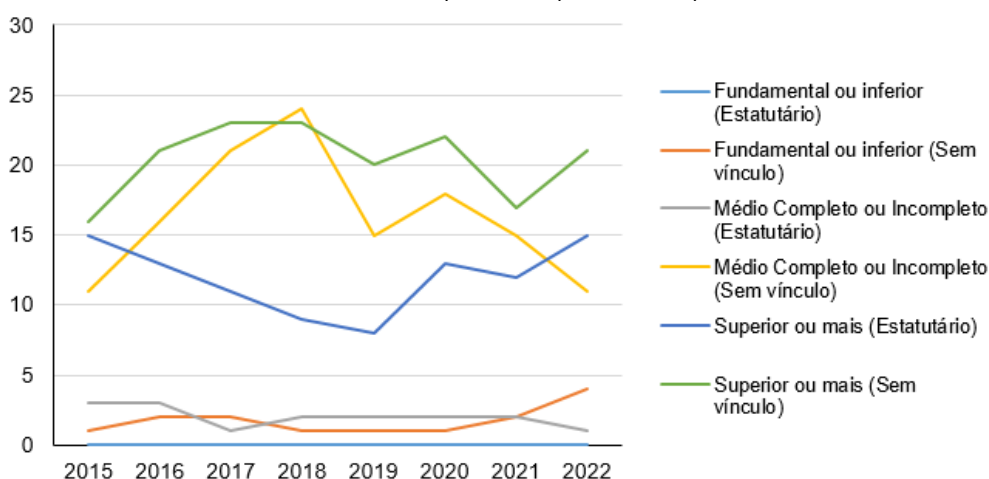
Figura 109 – Sudoeste/Octogonal: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)



	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
% Sem vínculo	61%	71%	79%	81%	78%	73%	71%	69%
% Estatutário	39%	29%	21%	19%	22%	27%	29%	31%

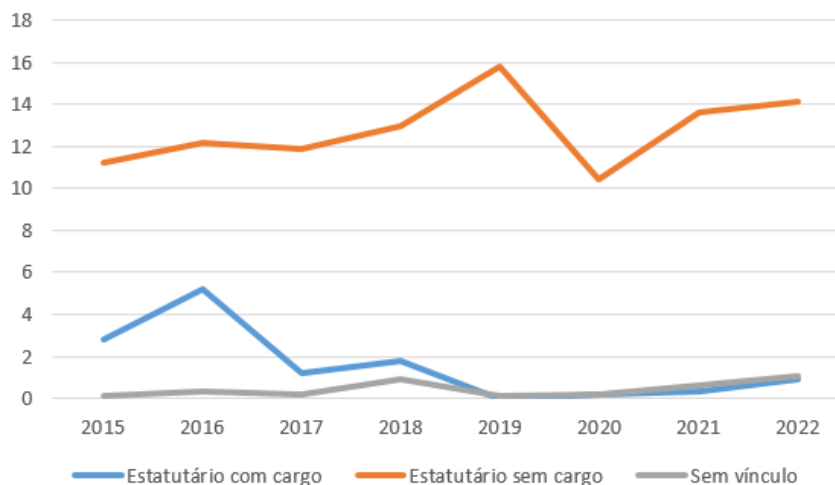
A análise do nível de escolaridade dos servidores nos anos indicados revela padrões interessantes, conforme evidenciado na Figura 110. Em 2015, observa-se que a maioria dos servidores sem vínculo possuía nível de escolaridade até o ensino fundamental, totalizando 11 casos. Por outro lado, entre os estatutários, a distribuição era mais equilibrada, com 3 casos no ensino fundamental e 15 no ensino superior ou mais. Em 2016, o número de estatutários com ensino superior ou mais aumentou para 21, enquanto os sem vínculo tiveram uma distribuição mais uniforme. Nos anos subsequentes, percebe-se que o número de estatutários com ensino superior ou mais permaneceu relativamente estável, enquanto entre os sem vínculo, houve variações significativas, indicando diferentes perfis educacionais entre esses grupos ao longo do tempo.

Figura 110 – Sudoeste/Octogonal: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)



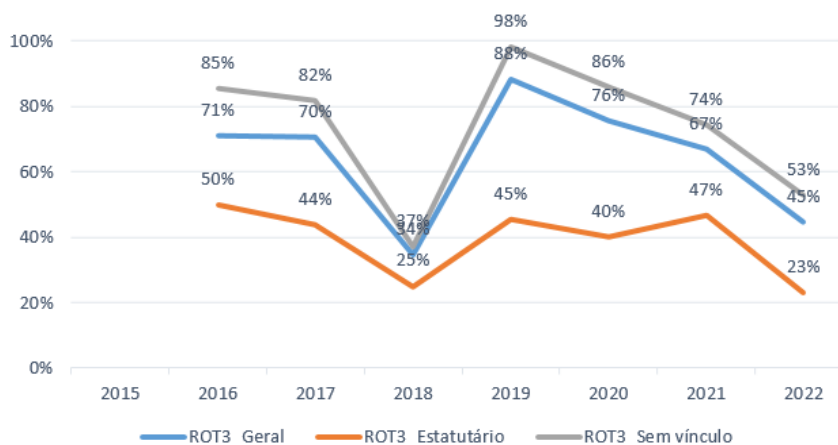
Com relação ao tempo de serviço, observa-se um aumento geral para ambas as categorias, com destaque para os estatutários sem cargo em 2016, atingindo uma média de 12,2 anos (Figura 111). Em 2017, houve uma queda no tempo de serviço para estatutários sem cargo, e uma diminuição mais expressiva para estatutários com cargo. Nos anos seguintes, os estatutários sem cargo mantiveram uma média mais alta, indicando uma maior estabilidade neste grupo. No caso dos servidores sem vínculo, a média de tempo de serviço foi menor em comparação com os estatutários, refletindo uma possível rotatividade mais alta nesse grupo.

Figura 111 – Sudoeste/Octogonal: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)



Com relação a rotatividade da Administração do Sudoeste/Octogonal (figura 112), inicialmente, percebe-se uma certa oscilação ao longo dos anos, com variações significativas nas taxas, porém, sem uma tendência clara de aumento ou diminuição ao longo do período analisado. Além disso, uma observação constante é que os servidores estatutários tendem a registrar taxas de rotatividade mais baixas em comparação com aqueles sem vínculo, evidenciando uma possível diferença na estabilidade do emprego entre esses dois grupos.

Figura 112 – Sudoeste/Octogonal: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)



A Tabela 43 fornece um panorama dos regimes de trabalho e das funções desempenhadas pelos servidores da AR do Sudoeste/Octogonal ao longo do período de 2015 a 2022. Os colaboradores estão classificados entre o regime estatutário e sem vínculo, e suas atribuições estão categorizadas conforme códigos específicos. Nota-se que na categoria dos estatutários em média 58%

não possuem cargo de direção, chefia ou assessoramento. O que demonstra por uma preferência de busca por pessoas que não tem vínculo com a RA XXII.

Tabela 43 – Sudoeste/Octogonal: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)

Regime	Função	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Sem Funç	8	8	8	7	6	10	8	8
	CNE05	1	0	0	0	0	0	0	0
	CNE06	5	0	0	0	1	0	0	0
	CNE07	0	3	3	2	1	1	0	0
	CNE08	0	0	0	0	0	1	0	0
	CNP04	1	0	0	0	0	0	1	1
	CPC06	0	0	0	0	0	1	0	1
	CPC08	0	0	0	0	0	2	3	3
	CPE07	0	0	0	0	0	0	1	2
	CPE08	0	0	0	0	0	0	1	1
	DFA10	0	1	0	0	0	0	0	0
	DFA14	0	1	0	0	0	0	0	0
	DFG12	2	1	0	1	0	0	0	0
	DFG14	0	2	1	1	2	0	0	0
DFG17	1	0	0	0	0	0	0	0	
Total Estatutários		18	16	12	11	10	15	14	16
Sem vínculo	Não Cada:	0	1	3	3	3	9	0	3
	CC 02	0	0	0	0	0	1	2	2
	CC 04	0	0	0	0	0	6	7	7
	CC 05	0	0	0	0	0	1	1	1
	CC 06	0	0	0	0	0	4	4	4
	CC 08	0	0	0	0	0	9	10	10
	CNE051	2	0	0	1	1	1	1	1
	CNE061	0	1	1	1	1	3	3	3
	CNE071	1	4	4	5	6	6	6	5
	CNP041	0	0	0	1	1	1	0	0
	DFA06	2	0	0	0	0	0	0	0
	DFA08	1	6	7	7	2	0	0	0
	DFA101	9	11	12	12	7	0	0	0
	DFA12	2	3	3	3	2	0	0	0
	DFA141	1	2	3	4	4	0	0	0
	DFA17	1	0	0	0	0	0	0	0
	DFG121	6	2	3	2	2	0	0	0
DFG141	1	9	10	9	6	0	0	0	
DFG16	0	0	0	0	1	0	0	0	
DFG171	2	0	0	0	0	0	0	0	
Total Sem Vínculo		28	39	46	48	36	41	34	36
Total de servidores		46	55	58	59	46	56	48	52

A Tabela 44 oferece dados detalhados sobre o regime de trabalho e a carreira dos colaboradores que atuaram na AR do Sudoeste/Octogonal durante o período de 2015 a 2022. Essas informações são essenciais para compreender a estrutura

organizacional e a distribuição dos servidores de acordo com seus vínculos empregatícios e trajetórias profissionais ao longo dos anos.

Tabela 44 – Sudoeste/Octogonal: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)

Regime	Carreira	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Outras Carreiras	10	8	5	5	4	9	8	10
	Analista De Planejamento Urbano e Infraestrutura	2	2	2	1	1	1	1	1
	Analista Em Pol Publ e Gestão Governamental	2	2	2	2	2	2	2	2
	Gestor Em Pol Publ e Gestão Governamental	4	4	3	3	3	3	3	3
Sem vínculo		28	39	46	48	36	41	34	36
Total de servidores		46	55	58	59	46	56	48	52

4.23. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DO VARJÃO (RA XXIII)

Das análises da RA XXIII

A Administração Regional do Varjão é a responsável pela gestão da RA XXIII. A RA foi criada pelo Decreto nº 13.132, de 19 de abril de 1991, criou a Vila Varjão, que se tornou a 23ª RA pela Lei nº 3.153, de 6 de maio de 2003, atualmente tem uma população de 8.953 habitantes e uma renda per capita média de R\$ 1.210,53 por pessoa. Neste contexto o Varjão representa a menor Região Administrativa em extensão territorial, sendo seu suprimento de água proveniente dos reservatórios do Torto, Santa Maria e Bananal. A localização estratégica do Varjão, em proximidade ao Setor de Mansões do Lago Norte, juntamente com a melhoria dos indicadores sociais na cidade, contribuiu para a valorização dos imóveis locais. O comércio representa a principal atividade econômica, enquanto a cidade desempenha um papel significativo como fornecedora de mão de obra no setor de serviços (CODEPLAN, 2021).

Com relação aos dados extraídos do SIGRH, no período analisado, observamos uma tendência de redução nos casos de afastamento e desligamento, ao passo que as situações normais e as requisições apresentaram um aumento constante (Figura 113). Em 2016, destaca-se um desligamento no mês, uma ocorrência singular que não se repetiu nos anos subsequentes.

O ano de 2018 é notável pela ausência de casos de afastamento ou desligamento, com uma predominância expressiva de situações

normais. Em 2019, apesar do aumento nos desligamentos no mês, a maioria permaneceu em situação de sem Vínculo seguido dos Estatutários. O ano de 2020 exibiu uma estabilidade, sem registros de afastamento ou desligamento, uma tendência que se manteve em 2021. Em 2022, embora não tenha havido casos de afastamento, desligamento ou desligamento no mês, destaca-se uma quantidade significativa de requisições.

Na categoria do regime jurídico a análise dos dados de 2015 a 2022 revela padrões notáveis para os servidores estatutários e sem vínculo (Figura 114). Em 2015, foram registrados 9 servidores estatutários e 28 sem vínculo. No ano seguinte, houve uma alteração marcante, com apenas 1 funcionário estatutário, enquanto o número de servidores sem vínculo aumentou para 35.

Nos anos subsequentes, ocorreram variações em ambas as categorias. Em 2018, o número de servidores estatutários cresceu para 6, enquanto o de sem vínculo aumentou para 39. A partir de 2019, observa-se uma tendência decrescente para ambas as categorias, com 7 servidores estatutários e 30 sem vínculo. No ano de 2022, destaca-se um aumento significativo para 10 servidores estatutários, enquanto o número de sem vínculo permaneceu relativamente estável em 33. É importante notar que para o período analisado os servidores sem vínculo representam em média 85% da força de trabalho.

Figura 113 – Varjão: número total de servidores por ano e status (2015-2022)

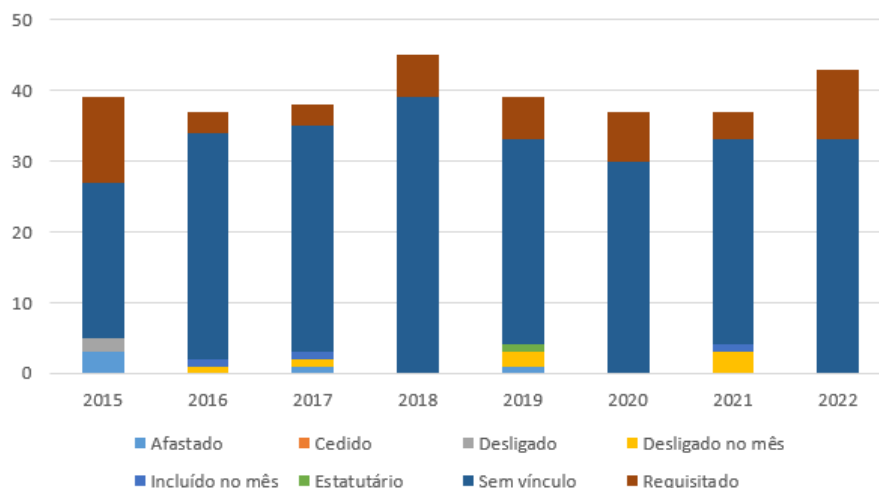
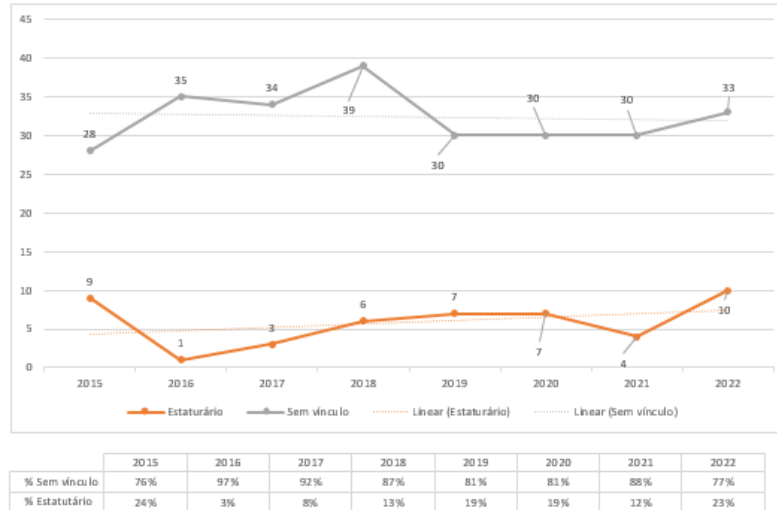


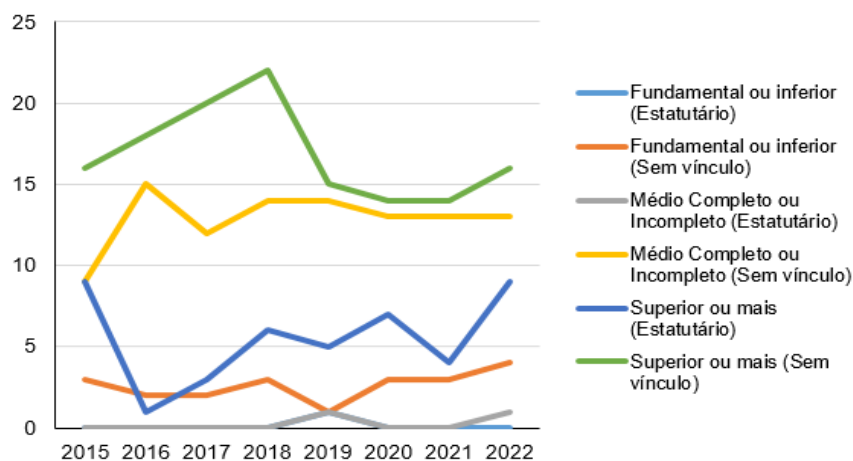
Figura 114 – Varjão: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)



Com relação à escolaridade, a análise dos dados de 2015 a 2022 revela variações notáveis nas categorias de servidores com diversos níveis diferentes de vínculos empregatícios (Figura 115). Em relação aos colaboradores com formação fundamental ou inferior e sem vínculo, observou-se uma leve variação ao longo dos anos, com um aumento discreto em 2022.

Por outro lado, a categoria de colaboradores com formação média incompleta e sem vínculo apresentou um aumento significativo em 2016, mantendo-se relativamente estável nos anos subsequentes. Quanto aos servidores com níveis de escolaridade mais elevados, como superior completo ou mais, tanto na categoria estatutária quanto na sem vínculo, os dados sugerem uma presença constante, indicando uma demanda estável por profissionais com maior qualificação educacional ao longo do período analisado.

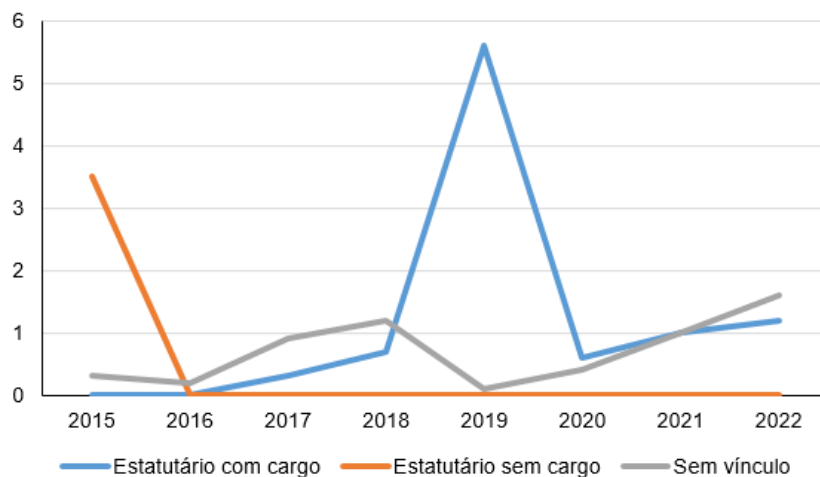
Figura 115 – Varjão: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)



Com relação ao tempo de serviço em 2015, os servidores estatutários sem cargo começaram com um tempo relativamente baixo (Figura 116). Por outro lado, aqueles sem vínculo, já possuíam um tempo de serviço significativo. No entanto, em 2016, destaca-se a ausência de tempo de serviço para os estatutários com e sem cargo, o que pode indicar uma possível renovação na equipe.

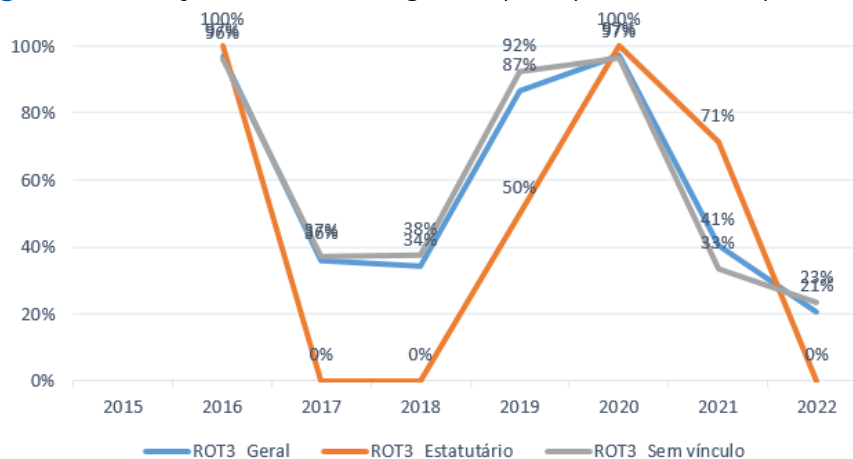
Nos anos subsequentes, houve um aumento no tempo de serviço para os estatutários com cargo, sugerindo uma maior retenção ou estabilidade nessa categoria, enquanto os estatutários sem cargo mantiveram uma tendência de tempo de serviço mais baixo. Notavelmente, em 2019, ocorreu um aumento expressivo no tempo de serviço dos estatutários sem cargo. Em contrapartida, os servidores sem vínculo, mantiveram um tempo de serviço relativamente estável ao longo dos anos.

Figura 116 – Varjão: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)



Na Administração do Varjão, inicialmente, é notável uma ampla flutuação nos índices de rotatividade ao longo dos anos, conforme figura 117, indicando uma instabilidade no ambiente de trabalho. Especificamente, destaca-se uma queda acentuada na rotatividade geral em 2017 e 2018, seguida por um aumento em 2019 e uma subsequente estabilização nos anos posteriores. Essas oscilações podem ser reflexas de mudanças econômicas, políticas de contratação ou condições laborais. Adicionalmente, os servidores estatutários têm exibido variações significativas, com picos em 2016 e 2019, sugerindo possíveis questões específicas relacionadas à gestão desse grupo de colaboradores.

Figura 117 – Varjão: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)



A Tabela 45 oferece uma visão detalhada do regime e das funções dos servidores da AR do Varjão durante o período de 2015 a 2022. Nesta análise, os colaboradores são classificados conforme os regimes estatutário e sem vínculo, com suas funções categorizadas por meio de diferentes códigos, proporcionando uma compreensão abrangente da estrutura organizacional e do perfil dos servidores ao longo desses oito anos. Nota-se que na categoria dos estatutários em média apenas 5% dos servidores dessa categoria não possuem cargo de direção, chefia ou assessoramento. O que demonstra uma valorização dos servidores que possuem vínculo com a Administração do Varjão

A Tabela 46 fornece uma análise abrangente do regime e da trajetória profissional dos colaboradores da AR do Varjão ao longo do período de 2015 a 2022. Por meio dessa tabela, é possível examinar em detalhes a distribuição dos servidores entre o regime estatutário e sem vínculo, bem como acompanhar as mudanças e tendências nas carreiras dos colaboradores ao longo desses oito anos.

Tabela 45 – Varjão: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)

Regime	Função	Ano								
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
Estatutário	Sem Funç	2	0	0	0	0	0	0	0	2
	CNE06	2	0	0	1	1	0	0	0	
	CNE07	0	1	1	1	1	0	0	0	
	CNP04	0	0	0	0	0	1	0	1	
	CPC06	0	0	0	0	0	1	1	1	
	CPC08	0	0	0	0	0	3	1	3	
	CPE05	0	0	0	0	0	0	0	1	
	CPE06	0	0	0	0	0	1	1	1	
	CPE08	0	0	0	0	0	1	1	1	
	DFA10	1	0	0	0	0	0	0	0	
	DFG12	1	0	0	1	1	0	0	0	
	DFG14	0	0	2	3	3	0	0	0	
	DFG16	0	0	0	0	1	0	0	0	
	DFG17	3	0	0	0	0	0	0	0	
	Total Estatutários		9	1	3	6	7	7	4	10
	Sem vínculo	Não Cada	2	0	2	1	0	0	0	4
		CC 01	0	0	0	0	0	1	1	1
CC 02		0	0	0	0	0	4	4	4	
CC 04		0	0	0	0	0	1	1	1	
CC 06		0	0	0	0	0	6	6	6	
CC 07		0	0	0	0	0	1	1	1	
CC 08		0	0	0	0	0	9	9	9	
CNE05		2	1	1	1	1	1	1	0	
CNE061		3	1	1	1	1	1	1	1	
CNE071		1	6	6	6	5	6	6	6	
CNP041		0	0	1	1	1	0	0	0	
DFA06		2	0	0	0	1	0	0	0	
DFA08		0	4	3	4	4	0	0	0	
DFA101		1	2	2	2	1	0	0	0	
DFA11		1	0	0	0	0	0	0	0	
DFA12		1	8	8	10	5	0	0	0	
DFA13		0	0	0	1	1	0	0	0	
DFA14		2	2	2	3	2	0	0	0	
DFA17		1	0	0	0	0	0	0	0	
DFG121		8	3	2	2	1	0	0	0	
DFG141	1	8	6	7	7	0	0	0		
DFG171	3	0	0	0	0	0	0	0		
Total Sem Vínculo		28	35	34	39	30	30	30	33	
Total de servidores		37	36	37	45	37	37	34	43	

Tabela 46 – Varjão: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)

Regime	Carreira	Ano								
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
Estatutário	Outras Carreiras	8	1	3	6	6	7	4	10	
	Analista Em Pol Publ e Gestão Governamental	1	0	0	0	1	0	0	0	
Sem vínculo		28	35	34	39	30	30	30	33	
Total de servidores		37	36	37	45	37	37	34	43	

4.24. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DO PARK WAY (RA XXIV)

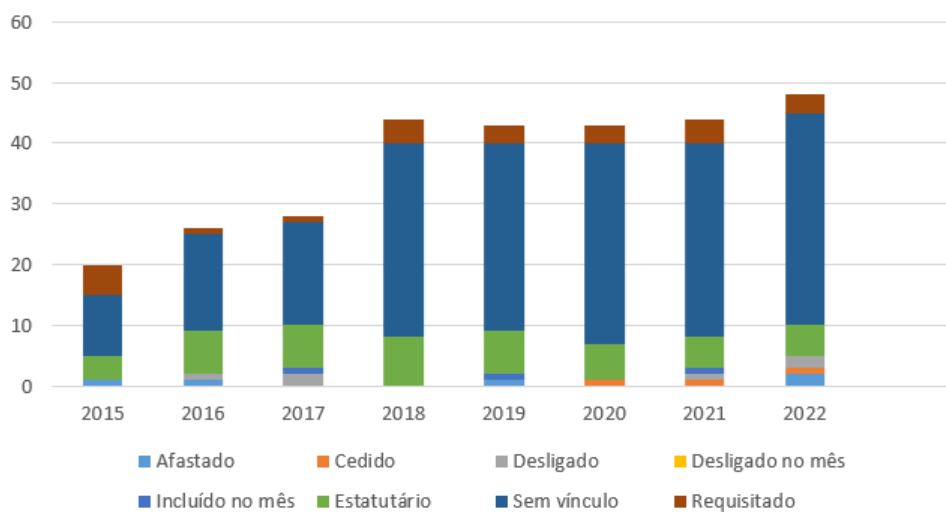
Das análises da RA XXIV

A Administração Regional do Park Way é a responsável pela gestão da RA XXIV. O Parkway tornou-se a 24ª RA pela Lei nº 3.255, de 29 de dezembro de 2003, atualmente conta com uma população de 23.081 pessoas e tem a 2ª maior renda do DF com um valor médio de R\$ 7.979,00 por pessoa. Ele é caracterizado pela presença de quadras numeradas de 1 a 29, compreendendo condomínios fechados, mansões e residências. Sua divisão territorial separa as quadras 1 a 3, situadas

entre as RAs Águas Claras e Guará, das quadras 4 a 29, localizadas em proximidade ao Aeroporto. A RA possui um valor significativo em sua oferta turística e cultural, destacando-se por monumentos e estruturas históricas protegidas, incluindo o Catetinho e a Casa Niemeyer (CODEPLAN, 2021).

Com relação aos dados retirados do SIGRH a análise da força de trabalho revela que em 2015 a maioria dos servidores estava em um estado considerado estatutário ou sem vínculo, o que sugere uma situação de estabilidade operacional (Figura 118). Houve apenas um pequeno número de servidores afastados ou cedidos, indicando que a equipe estava dentro da normalidade. Entretanto, nos anos subsequentes, houve um aumento significativo no número de servidores com status considerado estatutário ou sem vínculo, especialmente entre aqueles sem vínculo. É digno de nota que o status representado pelos servidores sem vínculo, manteve uma presença constante ao longo do período analisado.

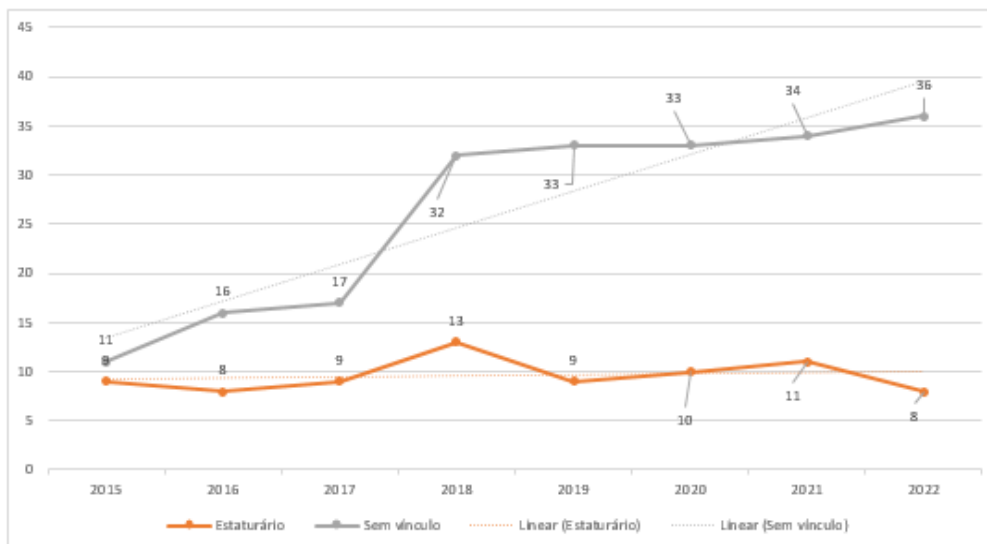
Figura 118 – Park Way: número total de servidores por ano e status (2015-2022)



Com relação ao regime jurídico, no primeiro ano analisado, notamos uma distribuição relativamente equilibrada entre os servidores estatutários, militares e aqueles sem vínculo (Figura 119). No entanto, ao longo dos anos seguintes, observa-se um aumento significativo no número de servidores estatutários, atingindo seu ponto máximo em 2018, com 13 servidores, enquanto os servidores com vínculo alcançaram 32, e o número de militares chegou a zero. O ano de 2019 se destaca com uma redução no número de servidores estatutários. A partir de 2019, há uma estabilidade no número de servidores em todas as categorias, sugerindo uma relativa consistência

na composição da força de trabalho nesse período. Nota-se aqui que 71% da força de trabalho é composta por servidores que não têm vínculo com a Administração do Park Way.

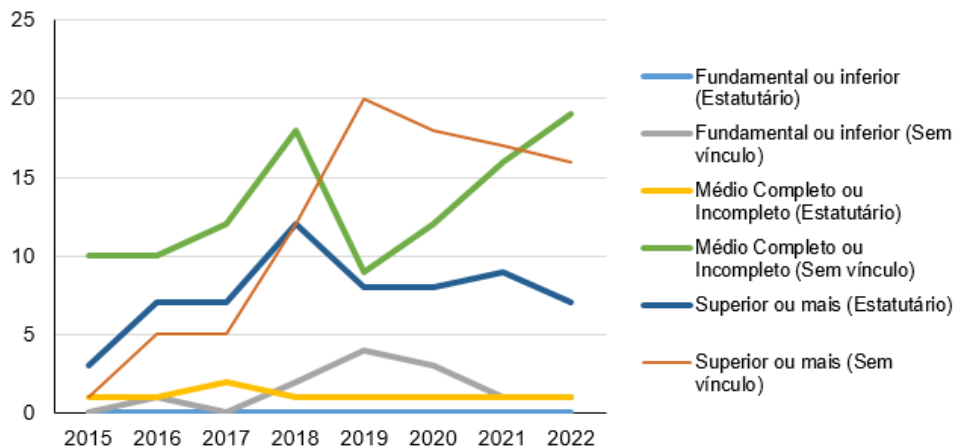
Figura 119 – Park Way: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)



	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
% Sem vínculo	55%	67%	65%	71%	79%	77%	76%	82%
% Estatutário	45%	33%	35%	29%	21%	23%	24%	18%

Para os níveis de escolaridade o ano de 2015, é perceptível que a maioria dos servidores possuía ensino médio completo ou incompleto, com 10 estatutários, 3 militares e 10 sem vínculo (Figura 120). No entanto, ao longo dos anos subsequentes, ocorreram mudanças significativas nesse padrão. Em 2018, destaca-se um aumento notável no número de servidores com ensino superior ou nível educacional mais elevado em todas as categorias, sugerindo uma preferência por profissionais mais qualificados. O ano de 2019 apresenta particular interesse, com uma concentração significativa de profissionais estatutários e sem vínculo que possuem ensino superior ou nível educacional mais elevado, acompanhada de uma diminuição de servidores com ensino médio na categoria dos sem vínculo.

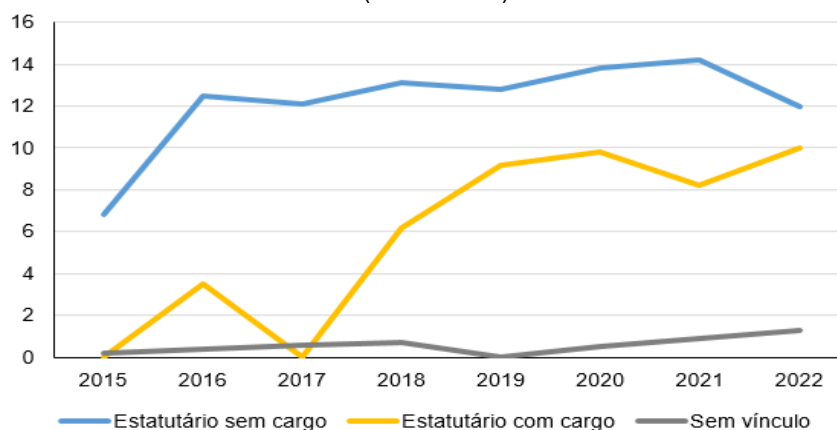
Figura 120 – Park Way: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)



Na análise do tempo de serviço, observa-se padrões distintos entre as diferentes categorias de servidores ao longo dos anos de 2015 a 2022 (Figura 121). No primeiro ano de análise, os estatutários sem cargo apresentaram um tempo médio de serviço de 6,8 anos, enquanto os militares com cargo registraram um tempo de serviço mínimo. A categoria sem vínculo demonstrou um tempo de serviço de 0,2 anos. Essas disparidades sugerem uma possível variabilidade na estabilidade do emprego entre as diferentes categorias.

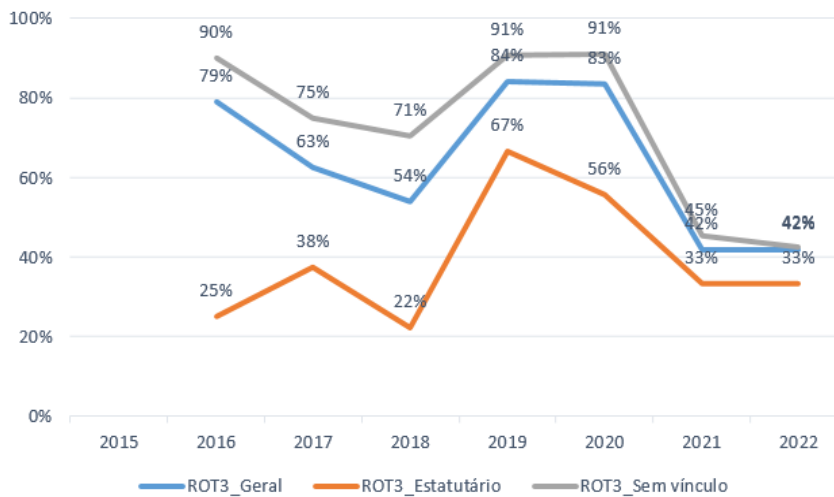
Nos anos seguintes, observa-se um aumento consistente no tempo de serviço dos estatutários sem cargo, alcançando o máximo de 14,2 anos em 2021. Por outro lado, os estatutários com cargo exibem uma variação significativa ao longo do período analisado. Enquanto isso, os servidores sem vínculo mantêm uma tendência mais estável em relação ao tempo de serviço.

Figura 121 Park Way: – número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)



Na Administração Regional do Park Way (figura 122), evidencia-se uma tendência geral de queda na rotatividade ao longo dos anos, embora com alguns picos notáveis em 2019 e 2020. Esse declínio pode indicar melhorias nas estratégias de retenção de talentos, estabilidade econômica ou outros fatores influentes. Em relação aos padrões específicos para cada categoria de emprego, reitera-se que os servidores estatutários consistentemente registram índices de rotatividade mais baixos em comparação com outras categorias, denotando uma maior estabilidade nesse tipo de emprego. Por outro lado, os servidores sem vínculo apresentam índices de rotatividade mais variáveis, com flutuações ao longo dos anos.

Figura 122 – Park Way: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)



A Tabela 47 exibe dados relativos ao regime de contratação e às funções desempenhadas pelos servidores da AR do Park Way durante o período compreendido entre 2015 e 2022. Esses dados categorizam os colaboradores de acordo com o regime estatutário e sem vínculo, bem como as diversas funções exercidas, identificadas por códigos específicos. Nota-se que na categoria dos estatutários em média 57% dos servidores não possuem cargo de direção, chefia ou assessoramento. O que demonstra por uma preferência por profissionais, para esses cargos, que não têm vínculo com a administração pública.

A Tabela 48 fornece detalhes sobre o regime de contratação e a trajetória profissional dos colaboradores da AR do Park Way ao longo do período de 2015 a 2022. Esses dados destacam a distribuição dos servidores entre o regime estatutário e sem vínculo, além de categorizá-los com base em suas carreiras, identificadas por códigos

específicos. Na carreira dos estatutários tem o destaque para a carreira dos Gestores em Políticas Públicas e Gestão Governamental, como a carreira de maior representatividade dentro da RA XXIV.

Tabela 47 – Park Way: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)

Regime	Função	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Sem Função	4	6	7	7	4	4	5	5
	CNE07	0	1	1	2	1	0	0	0
	CPC06	0	0	0	0	0	1	1	1
	CPC08	0	0	0	0	0	3	3	1
	CPE08	0	0	0	0	0	1	1	1
	DFA10	0	1	0	0	0	0	0	0
	DFG12	0	0	0	1	1	0	0	0
	DFG14	0	0	1	3	2	0	0	0
	DFG16	0	0	0	0	1	0	0	0
Militar	CNE051	1	0	0	0	0	0	0	0
	CNP041	0	0	0	0	0	1	1	0
	DFA141	2	0	0	0	0	0	0	0
	DFG142	1	0	0	0	0	0	0	0
	DFG17	1	0	0	0	0	0	0	0
Total Estatutários		9	8	9	13	9	10	11	8
Sem vínculo	Não Cadastrado	0	0	0	1	0	1	1	1
	CC 02	0	0	0	0	0	2	2	2
	CC 04	0	0	0	0	0	6	7	7
	CC 05	0	0	0	0	0	1	1	1
	CC 06	0	0	0	0	0	5	5	5
	CC 08	0	0	0	0	0	9	9	9
	CNE05	1	0	0	1	1	1	1	1
	CNE06	1	0	0	1	2	2	2	2
	CNE071	0	1	1	3	5	6	6	6
	CNP04	0	0	0	1	1	0	0	1
	CPC081	0	0	0	0	0	0	0	1
	DFA07	1	0	0	0	0	0	0	0
	DFA08	1	2	3	3	2	0	0	0
	DFA101	5	6	8	8	7	0	0	0
	DFA12	1	3	3	4	3	0	0	0
DFA14	0	1	0	2	2	0	0	0	
DFG121	1	2	1	2	2	0	0	0	
DFG141	0	1	1	6	8	0	0	0	
Total Sem Vínculo		11	16	17	32	33	33	34	36
Total de servidores		20	24	26	45	42	43	45	44

Tabela 48 – Park Way: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)

Regime	Carreira	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Outras Carreiras	0	1	2	4	2	2	3	2
	Analista De Planejamento Urbano e Infraestrutura	0	2	1	2	1	1	1	1
	Analista Em Pol Publ e Gestão Governamental	1	2	2	3	2	2	2	1
	Gestor Em Pol Publ e Gestão Governamental	3	3	4	4	4	4	4	4
Sem vínculo		11	16	17	32	33	33	34	36
Militar		5	0	0	0	0	1	1	0
Total de servidores		20	24	26	45	42	43	45	44

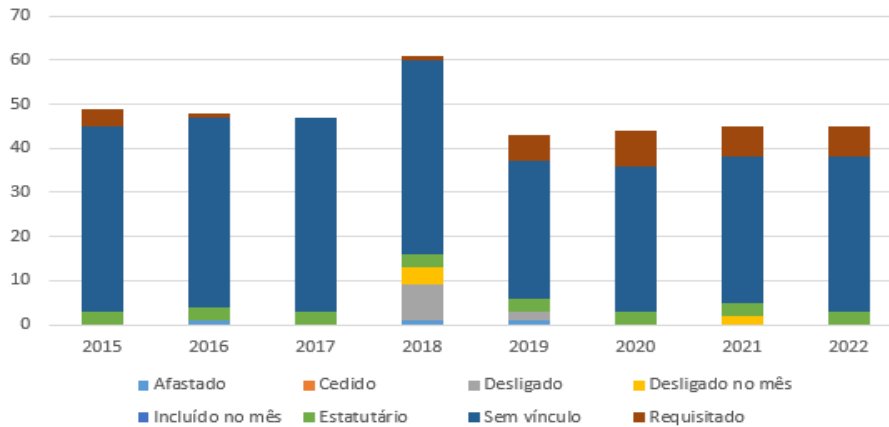
4.25. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DO SETOR COMPL. DE INDÚSTRIA E ABASTECIMENTO - SCIA (RA XXV)

Das análises da RA XXV

A Administração Regional do SCIA é a responsável pela gestão da RA XXV. O SCIA tornou-se a 25ª Região Administrativa por meio da Lei n.º 3.315, de 27 de janeiro de 2004, e atualmente conta com uma população de 37.539 habitantes, e tem a menor renda per capita do DF no valor de R\$ 695,00 por pessoa. A RA dispõe do Centro Olímpico e Paraolímpico da Estrutural, que oferece aulas em várias modalidades esportivas, incluindo ensino especial, como estimulação básica, essencial e global, além de outras modalidades esportivas adaptadas para pessoas com deficiência (PCDs). Para utilizar as instalações, os moradores precisam se matricular na Secretaria de Estado de Esporte e Lazer – SELDF, sem nenhum custo. Nos arredores do Centro Olímpico está localizada a Área de Relevante Interesse Ecológico – ARIE – da Vila Estrutural, uma unidade de conservação com uso sustentável, que anteriormente era um parque urbano aberto ao público (CODEPLAN, 2021).

Com relação aos dados extraídos do SIGRH, a análise do status de emprego ao longo do período de 2015 a 2022 revela padrões interessantes, conforme ilustrado na Figura 123. Durante os anos iniciais, de 2015 a 2017, a maioria dos servidores mantinha um status regular de emprego, seja como estatutários ou como sem vínculo empregatício. No entanto, o ano de 2018 destacou-se pela ocorrência de oito desligamentos e quatro inclusões no mês. Nos anos subsequentes, observou-se uma predominância contínua de servidores em situação regular de emprego, sendo estatutários ou com vínculos sem CLT.

Figura 123 – SCIA: número total de servidores por ano e status (2015-2022)



Com relação ao regime jurídico, ao analisar os dados abrangendo os anos de 2015 a 2022, notamos algumas flutuações nas categorias de emprego, particularmente entre os estatutários e aqueles sem vínculo, como demonstrado na Figura 124. Em 2015, a maioria dos servidores (7) estava vinculada estatutariamente, enquanto 42 estavam sem vínculo. Essa proporção permaneceu relativamente estável nos anos seguintes, com 4 estatutários em 2016, 3 em 2017 e 2018, e 9 em 2019. O número de estatutários aumentou para 10 em 2020, mantendo-se em 9 e 8 nos anos subsequentes (2021 e 2022, respectivamente).

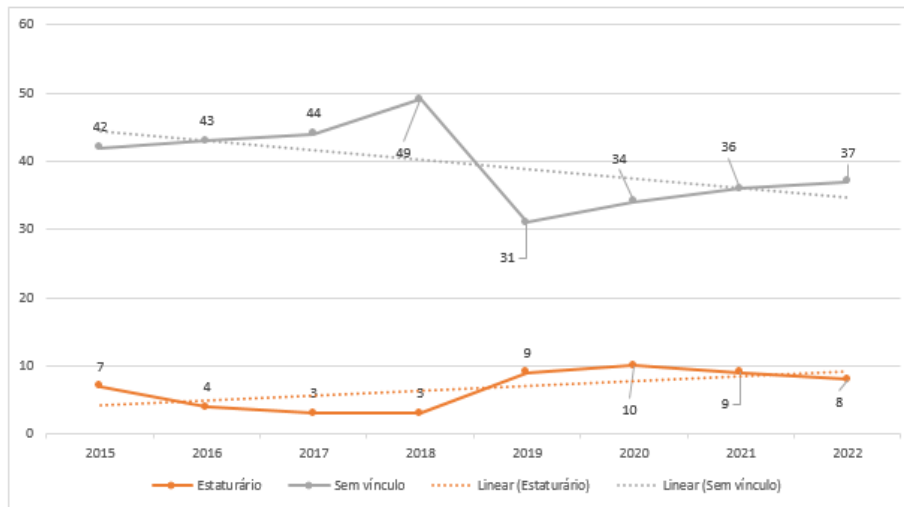
Por outro lado, o contingente de servidores sem vínculo apresentou uma ligeira variação ao longo dos anos, mas permaneceu dentro de uma faixa próxima a 40 funcionários. Em 2018, houve um aumento significativo para 49 funcionários, porém, essa tendência foi seguida por uma queda nos anos subsequentes. Nota-se ainda que ao longo do período analisado 85% da força de trabalho é composta por servidores sem vínculo com a administração.

Com relação aos níveis de escolaridade ao analisar os dados dos servidores nos anos de 2015 a 2022, observam-se algumas flutuações notáveis, conforme ilustrado na Figura 125. Em 2015, a maioria dos servidores sem vínculo tinha nível de escolaridade fundamental ou inferior (8), enquanto o grupo estatutário era composto principalmente por indivíduos com ensino médio completo ou incompleto (22). Essa disparidade se manteve consistente nos anos subsequentes.

Ao longo do período analisado, o número de servidores estatutários com nível superior ou mais permaneceu relativamente constante, variando entre 6 e 10. Por outro lado, o contingente sem

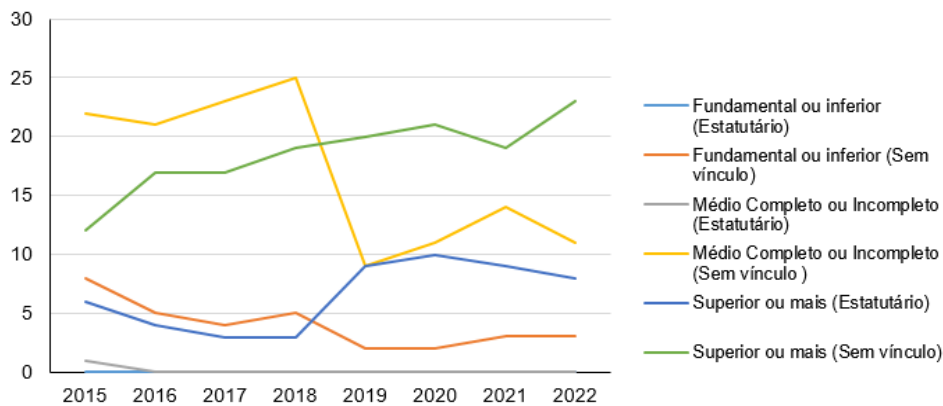
vínculo testemunhou um aumento no número de servidores com nível superior ou mais, aumentando de 12 em 2015 para 23 em 2022.

Figura 124 – SCIA: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)



	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
% Sem vínculo	84%	88%	91%	86%	78%	77%	82%	85%
% Estatuário	16%	12%	9%	14%	22%	23%	18%	15%

Figura 125 – SCIA: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)

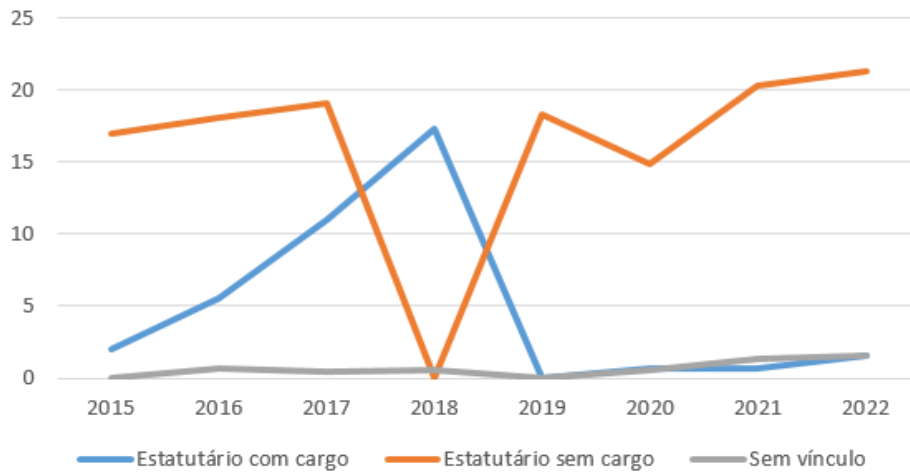


Ao analisar o tempo de serviço dos servidores de 2015 a 2022, percebe-se uma variação significativa nas médias de tempo de serviço entre diferentes categorias, conforme evidenciado na Figura 126. Em 2015, os servidores estatutários com cargo apresentaram uma média de tempo de serviço de 2 anos, enquanto aqueles sem cargo registraram uma média de 17 anos. No grupo sem vínculo, os servidores tinham, em média, 0 anos de serviço.

A evolução ao longo dos anos revela um aumento notável na média de tempo de serviço para os estatutários com cargo, que passou de 2 anos em 2015 para 17,3 anos em 2018. Por outro lado, os estatutários

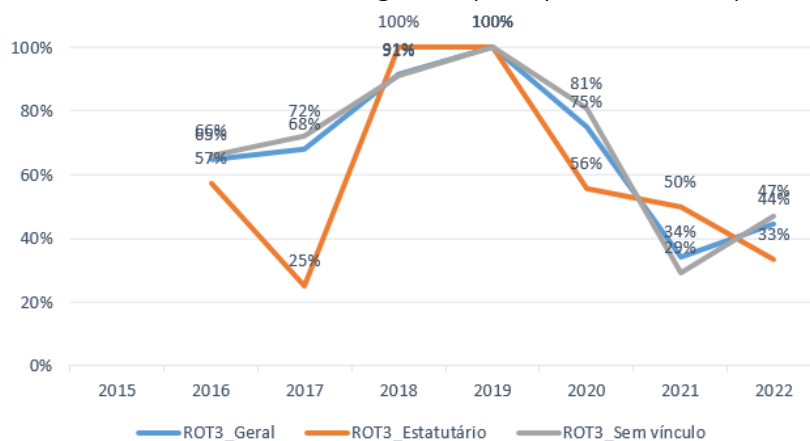
sem cargo mantiveram uma média relativamente estável, em torno de 18 anos. No grupo sem vínculo, os servidores experimentaram um aumento gradual, alcançando uma média de 1,6 anos em 2022.

Figura 126 – SCIA: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)



Na Administração do SCIA durante o período de 2016 a 2022, a rotatividade geral (figura 127) passou por flutuações notáveis, atingindo seu ponto mais alto em 2019, registrando 100%. No entanto, é evidente que os servidores estatutários mantiveram uma estabilidade relativa ao longo do tempo, com taxas de rotatividade consistentemente altas, especialmente em 2018 e 2019, alcançando 100%. Em contrapartida, os servidores sem vínculo demonstram uma variabilidade maior, embora geralmente mantenham taxas de rotatividade mais altas do que os estatutários. Especificamente, destaca-se um aumento significativo em 2017 e uma queda acentuada em 2021, indicando possíveis influências externas ou políticas internas que afetam esse grupo de servidores de forma distinta.

Figura 127 – SCIA: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)



A Tabela 49 fornece detalhes sobre o regime e as funções dos servidores da Administração Regional (AR) do SCIA durante o período de 2015 a 2022. A distribuição dos colaboradores é apresentada considerando o regime estatutário e sem vínculo, enquanto as funções são categorizadas conforme códigos específicos. Nota-se que na categoria dos estatutários em média 42% dos servidores não possuem cargo de direção, chefia ou assessoramento. O que demonstra por uma preferência de busca por profissionais que não tem vínculo com a administração pública.

Tabela 49 – SCIA: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)

Regime	Função	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Sem Funç	2	2	2	0	3	4	3	3
	CNE05	1	1	0	0	0	0	0	0
	CNE06	1	0	0	0	1	0	0	0
	CNE07	0	1	1	0	0	0	0	0
	CNP04	0	0	0	0	1	1	0	0
	CPC08	0	0	0	0	0	3	3	2
	CPE06	0	0	0	0	0	1	2	2
	CPE08	0	0	0	0	0	1	1	1
	DFG12	1	0	0	1	1	0	0	0
	DFG14	0	0	0	2	3	0	0	0
DFG17	2	0	0	0	0	0	0	0	
Total Estatutários		7	4	3	3	9	10	9	8
Sem vínculo	Não Cada	3	0	0	2	2	1	4	4
	CC 04	0	0	0	0	0	5	5	3
	CC 05	0	0	0	0	0	1	1	1
	CC 06	0	0	0	0	0	9	9	9
	CC 08	0	0	0	0	0	7	7	8
	CNE051	1	0	1	1	1	1	1	1
	CNE061	3	1	1	2	2	2	1	1
	CNE071	2	7	7	7	7	7	6	7
	CNP041	1	1	1	1	0	0	1	1
	CPC06	0	0	0	0	0	1	1	1
	CPC081	0	0	0	0	0	0	0	1
	DFA06	1	0	0	0	0	0	0	0
	DFA08	1	4	4	4	0	0	0	0
	DFA10	12	10	10	10	4	0	0	0
	DFA11	1	0	0	0	0	0	0	0
	DFA12	2	11	11	11	7	0	0	0
	DFA14	3	0	0	0	0	0	0	0
DFA17	2	0	0	0	0	0	0	0	
DFG121	8	3	3	2	2	0	0	0	
DFG141	1	6	6	9	6	0	0	0	
DFG171	1	0	0	0	0	0	0	0	
Total Sem Vínculo		42	43	44	49	31	34	36	37
Total de servidores		49	47	47	52	40	44	45	45

A Tabela 50 oferece uma visão abrangente do regime de contratação e da trajetória profissional dos colaboradores da Administração Regional (AR) do SCIA ao longo do período de 2015 a 2022. Os dados são organizados para destacar a distribuição dos servidores entre o regime estatutário e sem vínculo, proporcionando

uma compreensão detalhada das carreiras dos servidores ao longo dos anos.

Tabela 50 – SCIA: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)

Regime	Carreira	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Outras Carreiras	4	1	0	0	6	7	6	5
	Analista De Planejamento Urbano e Infraestrutura	1	1	1	1	1	1	1	1
	Analista Em Pol Publ e Gestão Governamental	1	1	1	1	1	1	1	1
	Gestor Em Pol Publ e Gestão Governamental	1	1	1	1	1	1	1	1
Sem vínculo		42	43	44	49	31	34	36	37
Total de servidores		49	47	47	52	40	44	45	45

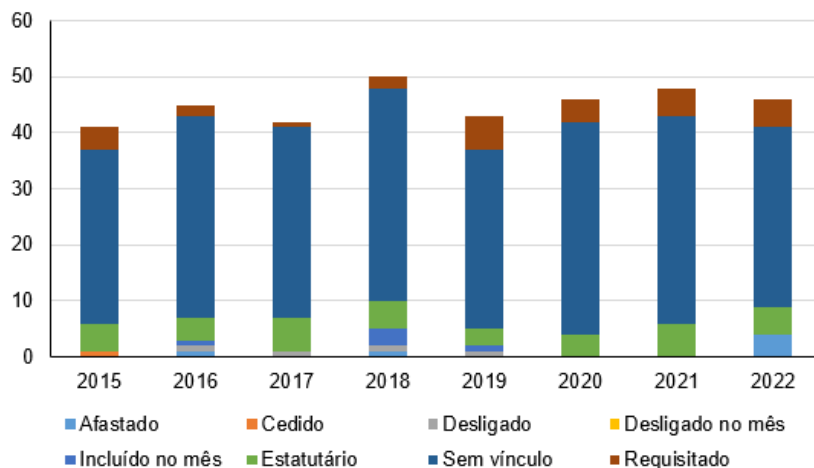
4.26. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DE SOBRADINHO II (RA XXVI)

Das análises da RA XXVI

A Administração Regional de Sobradinho é a responsável pela gestão da RA XXVI. A cidade foi criada por meio da Lei nº 3.314, de 27 de janeiro de 2004, atualmente tem uma população de 78.837 habitantes e possui a 5ª renda per capita do DF com valor médio de R\$ 1.560,00 por pessoa. A RA está situada a aproximadamente 26 km do Plano Piloto, a região faz fronteira ao Norte com o cemitério da cidade e o Condomínio Setor de Mansões, ao Leste com o Ribeirão e Sobradinho, a Oeste e Noroeste com vários condomínios que surgiram na região, e ao Sul com o córrego Braço do Paranoazinho e chácaras. A área é caracterizada por diversos riachos sazonais que surgem apenas durante os períodos chuvosos. Entre eles está o Sucuri, que atravessa várias comunidades locais e se torna um ponto de lazer apreciado (CODEPLAN, 2021).

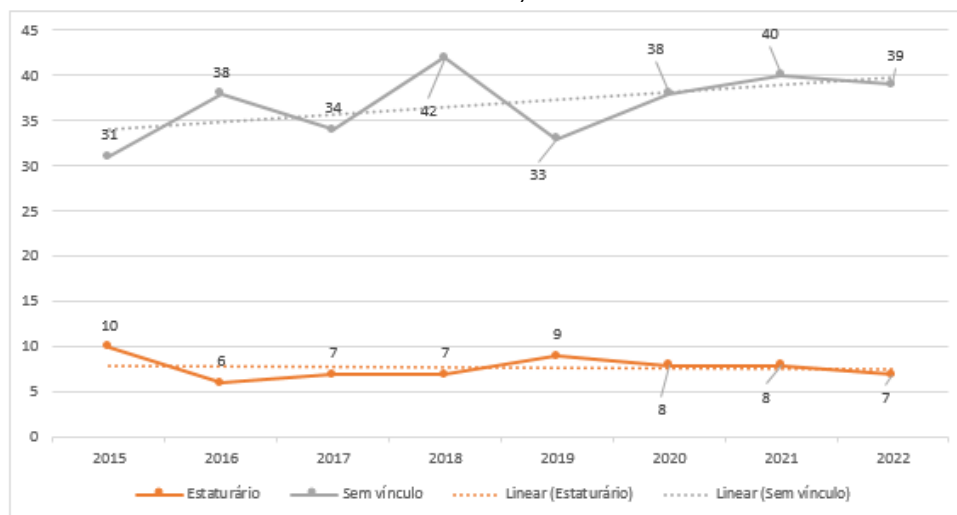
Com relação aos dados extraídos do SIGRH, a análise dos dados dos servidores entre os anos de 2015 e 2022 proporciona informações valiosas sobre a dinâmica do quadro de pessoal na Administração XXVI (Figura 128). Em 2015, não foram registrados afastamentos, mas uma cedência foi relatada, juntamente com quatro situações de requisição e 31 servidores em status sem vínculo. No ano seguinte, em 2016, observou-se um afastamento, uma cedência, uma inclusão no mês e duas situações estatutário e sem vínculo, indicando uma diversidade maior de eventos. Notavelmente, em 2022, foram identificados quatro casos de afastamento, sem registro de desligamentos ou inclusões no mês, destacando uma estabilidade relativa nesse período.

Figura 128 – Sobradinho II: número total de servidores por ano e status (2015-2022)



Com relação ao regime jurídico, a análise da distribuição dos servidores por categoria durante o período de 2015 a 2022 destaca a predominância dos estatutários em comparação com os militares e os profissionais sem vínculo (Figura 129). Em 2015, havia 9 estatutários, 1 militar e 31 sem vínculo. Essa distribuição permaneceu relativamente estável ao longo dos anos, com variações mínimas. Nota -se aqui que para o período analisado 83% da força de trabalho é composta por servidores que não tem vínculo com a Administração.

Figura 129 – Sobradinho II: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)

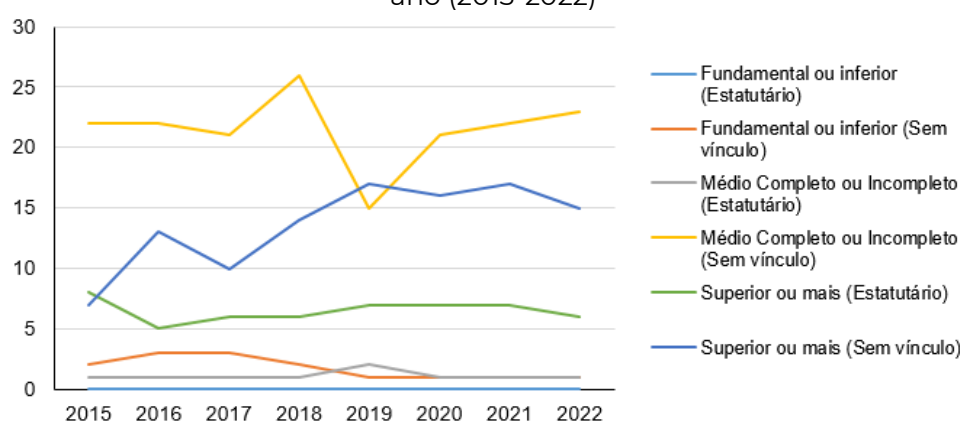


	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
% Sem vínculo	76%	86%	83%	86%	79%	83%	83%	85%
% Estatutário	24%	14%	17%	14%	21%	17%	17%	15%

A análise dos dados relativos à distribuição dos servidores por nível de escolaridade e tipo de vínculo entre os anos de 2015 a 2022

revela algumas variações interessantes (Figura 130). Em 2015, a maioria dos servidores com formação fundamental ou inferior estava vinculada aos servidores sem vínculo, enquanto aqueles com ensino médio completo ou incompleto e ensino superior ou mais estavam predominantemente ligados aos estatutários. Observa-se uma concentração maior de profissionais com ensino superior na categoria estatutária em comparação com as outras categorias. Essa tendência se mantém ao longo dos anos, evidenciando uma preferência por profissionais mais qualificados e com maior escolaridade no quadro estatutário.

Figura 130 – Sobradinho II: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)

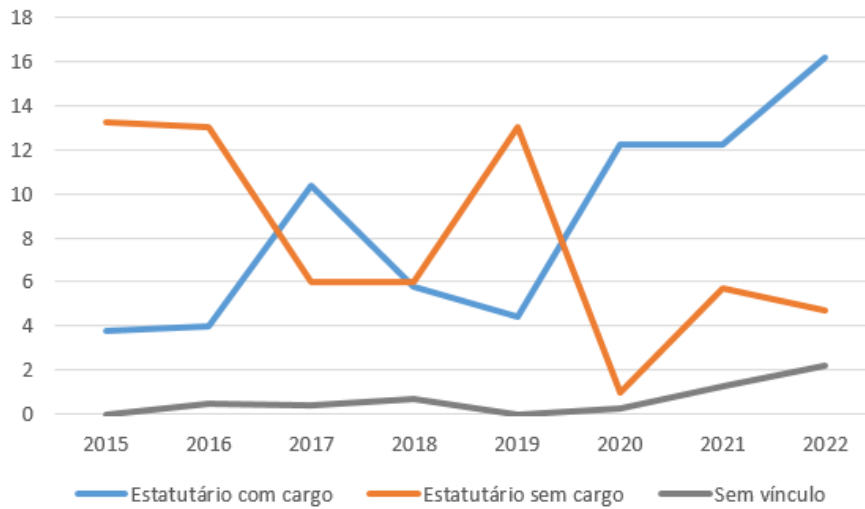


Com relação ao tempo de serviço, em 2015, constata-se que a maioria dos servidores estatutários com cargo apresentava uma média de 3,8 anos de serviço, enquanto aqueles sem cargo registraram uma média de 13,2 anos (Figura 131).

Ao longo dos anos, foram observadas variações nas médias de tempo de serviço. Em 2016, os estatutários com cargo mantiveram uma média de 4 anos, enquanto os sem cargo apresentaram uma queda para 13 anos. No ano seguinte, houve um aumento significativo na média de tempo de serviço dos estatutários com cargo, chegando a 10,4 anos, sugerindo uma maior estabilidade nessa categoria. Os servidores sem vínculo mantiveram uma média relativamente constante ao longo dos anos.

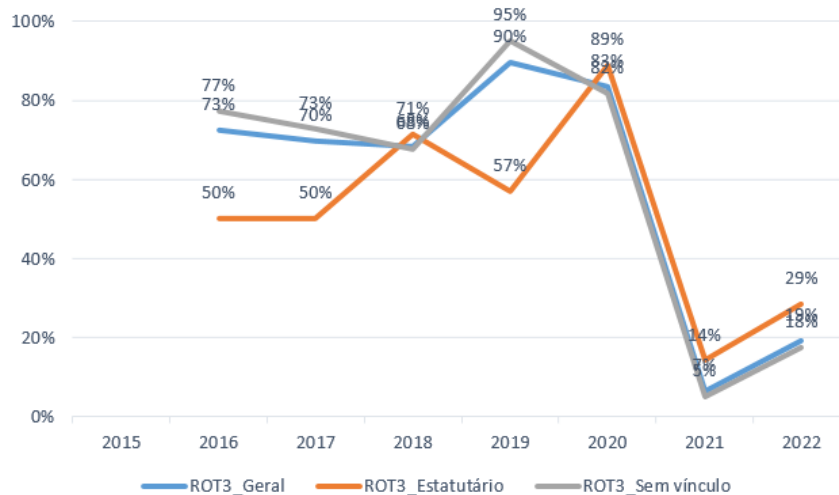
Em 2022, destaca-se uma tendência de aumento geral no tempo de serviço para todas as categorias, especialmente para os estatutários com cargo, que alcançaram uma média de 16,2 anos. Isso sugere uma maior retenção e fidelidade dos servidores ao longo do tempo, especialmente na categoria estatutária.

Figura 131 – Sobradinho II: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)



Com relação a rotatividade a análise de Sobradinho II (figura 132) revela padrões distintos na movimentação de pessoal ao longo dos anos, com variações notáveis entre os servidores estatutários e os não estatutários. Entre 2015 e 2022, a taxa geral de movimentação de pessoal oscilou, atingindo seu ápice em 2019, alcançando 90%. Os servidores estatutários exibiram uma tendência de movimentação mais estável em comparação com os não estatutários, com taxas geralmente abaixo da média geral. Destaca-se o ano de 2019, no qual a movimentação de pessoal entre os servidores estatutários foi de 57%, significativamente menor do que a média geral de 90%. Por outro lado, a movimentação de pessoal entre os sem vínculo apresentou maior volatilidade, atingindo seu ponto mais alto em 2019, com 95%, e seu ponto mais baixo em 2021, com apenas 5%.

Figura 132 – Sobradinho II: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)



A Tabela 51 compila dados sobre o regime de trabalho e as funções desempenhadas pelos servidores da AR do Sobradinho II ao longo do período de 2015 a 2022. Nessa tabela, os colaboradores são categorizados conforme o regime estatutário e sem vínculo, enquanto suas atribuições são classificadas de acordo com diferentes códigos. Nota-se que na categoria dos estatutários em média 35% dos servidores não possuem cargo de direção, chefia ou assessoramento.

Tabela 51 – Sobradinho II: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)

Regim	Função	Ano								
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
Estatutários	Sem Função	5	4	2	2	2	2	3	3	
	CNE05	1	0	0	0	0	0	0	0	
	CNE06	0	0	1	0	0	0	0	0	
	CNE07	0	0	0	2	0	0	0	0	
	CNP04	1	1	0	0	1	0	0	0	
	CPC01	0	0	0	0	0	1	0	0	
	CPC06	0	0	0	0	0	1	1	0	
	CPC08	0	0	0	0	0	3	3	3	
	CPE08	0	0	0	0	0	1	1	1	
	DFA06	0	0	0	0	1	0	0	0	
	DFA08	1	0	0	0	0	0	0	0	
	DFG12	0	0	1	0	0	0	0	0	
	DFG14	0	1	3	3	4	0	0	0	
	DFG16	0	0	0	0	1	0	0	0	
DFG17	1	0	0	0	0	0	0	0		
Militar	CNE072	1	0	0	0	0	0	0	0	
Total Estatutários		10	6	7	7	9	8	8	7	
Sem vínculo	Não Cadas	0	0	0	0	1	1	2	2	
	CC 02	0	0	0	0	0	1	1	1	
	CC 04	0	0	0	0	0	6	6	6	
	CC 05	0	0	0	0	0	2	2	2	
	CC 06	0	0	0	0	0	7	7	7	
	CC 08	0	0	0	0	0	7	7	7	
	CNE051	1	1	1	1	1	1	1	1	
	CNE061	3	2	2	3	3	3	3	3	
	CNE071	1	4	2	8	9	9	9	8	
	CNP041	0	0	1	1	0	1	1	1	
	CPC011	0	0	0	0	0	0	1	1	
	DFA061	3	1	1	1	0	0	0	0	
	DFA081	0	2	3	3	1	0	0	0	
	DFA10	6	8	8	8	5	0	0	0	
	DFA12	2	5	5	5	5	0	0	0	
	DFA14	2	0	0	0	0	0	0	0	
	DFA17	1	0	0	0	0	0	0	0	
DFG121	6	3	2	3	2	0	0	0		
DFG141	1	12	9	9	6	0	0	0		
DFG171	5	0	0	0	0	0	0	0		
Total Sem		31	38	34	42	33	38	40	39	
Total de servidores:		41	44	41	49	42	46	48	46	

A Tabela 52 fornece uma visão detalhada do regime de trabalho e da trajetória profissional dos colaboradores da AR do Sobradinho II durante o período de 2015 a 2022. Nessa tabela, os servidores são categorizados com base no regime estatutários e sem vínculo, enquanto suas carreiras são categorizadas por meio de diferentes códigos. Na categoria dos estatutários tem o destaque para a carreira dos Analistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental, como a carreira de maior representatividade dentro da RA de Sobradinho II.

Tabela 52 – Sobradinho II: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)

Regime	Carreira	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Outras Carreiras	4	2	3	4	6	4	4	3
	Analista Em Pol Publ e Gestão Governamental	3	2	2	1	2	2	2	2
	Gestor Em Pol Publ e Gestão Governamental	1	1	1	1	0	1	1	1
	Técnico Em Pol Publ e Gestão Governamental	1	1	1	1	1	1	1	1
Sem vínculo		31	38	34	42	33	38	40	39
Militar		1	0	0	0	0	0	0	0
Total de servidores		41	44	41	49	42	46	48	46

4.27. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DO JARDIM BOTÂNICO (RA XXVII)

Das análises da RA XXVII

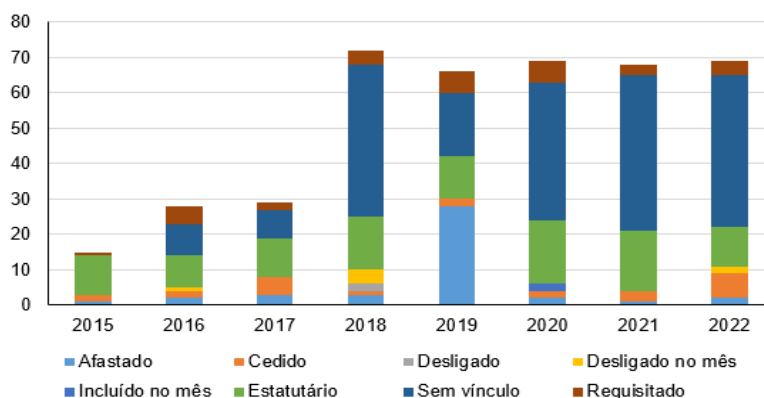
A Administração Regional do Jardim Botânico é a responsável pela gestão da RA XXVII. O Jardim Botânico tornou-se a 27ª Região Administrativa pela Lei nº 3.435, de 31 de agosto de 2004, atualmente tem uma população de 53.045 habitantes e possui uma renda per capita média de R\$ 6.006,00 por pessoa. O nome da RA do Jardim Botânico tem origem no Parque Jardim Botânico de Brasília, que embora vizinho, está localizado na Região Administrativa do Lago Sul. Esse parque é uma área de preservação ambiental bastante reconhecida e frequentada pelos habitantes do Distrito Federal. A RA do Jardim Botânico inclui áreas como Setor Mangueiral, Tororó, Barreiros, Itaipu, São Bartolomeu e Altiplano Leste. Entre os atrativos, destaca-se a Feira Permanente do Jardim Botânico, funcionando exclusivamente aos sábados (CODEPLAN, 2021).

Com relação aos dados extraídos do SIGRH a análise dos movimentos dos servidores, da RA XXVII, ao longo dos anos revela padrões notáveis (figura 133). Em 2015, observamos um cenário com poucos afastamentos e cedidos, totalizando apenas 1 e 2 casos, respectivamente. A maioria dos colaboradores encontrava-se em sua situação, com 11 estatutários e nenhum sem vínculo. Já em 2018, destaca-se um aumento expressivo na quantidade de servidores sem vínculo.

Entretanto, o ano de 2019 apresentou uma mudança significativa, caracterizada por um aumento expressivo nos afastamentos, totalizando 28 casos registrados. Essa variação sugere um período de maior instabilidade e movimentação no quadro de servidores. De forma geral, os anos mais recentes refletem uma distribuição mais uniforme dos servidores em suas situações normais,

com uma predominância de estatutários e um gradual aumento nos casos de servidores sem vínculo. Essa dinâmica aponta para uma evolução na composição do corpo funcional ao longo do tempo.

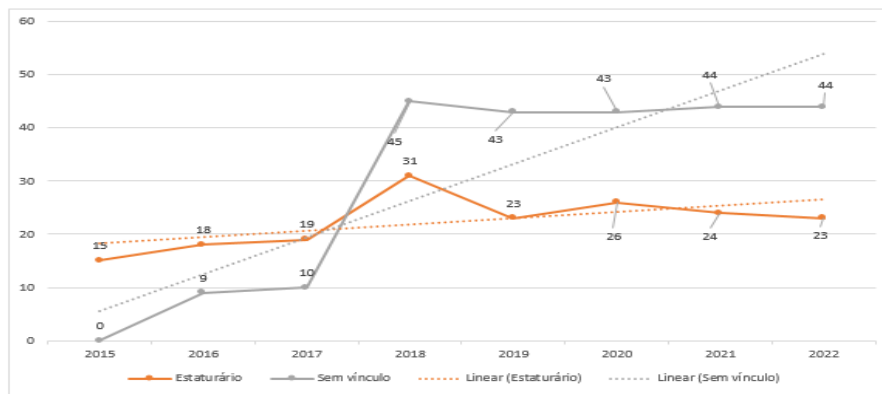
Figura 133 – Jardim Botânico: número total de servidores por ano e status (2015-2022)



Com relação ao regime jurídico dos servidores (figura 134), inicialmente no ano de 2015, os 15 colaboradores estavam sob o regime estatutário, e sem registros de servidores sem vínculo. Entretanto, a partir de 2016, observa-se um aumento no contingente de servidores sem vínculo, enquanto o número de estatutários se mantém relativamente constante.

O ano de 2018 emerge com uma disparidade significativa, apresentando 21 servidores estatutários em contraste com 45 sem vínculo. Nos anos subsequentes, essa disparidade tende a diminuir, embora persista uma diferença substancial entre os dois grupos. Notavelmente, a partir de 2019, observa-se uma tendência de estabilização nessa discrepância, indicando uma possível reconfiguração na composição do quadro funcional da Administração Regional XXVII.

Figura 134 – Jardim Botânico: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)

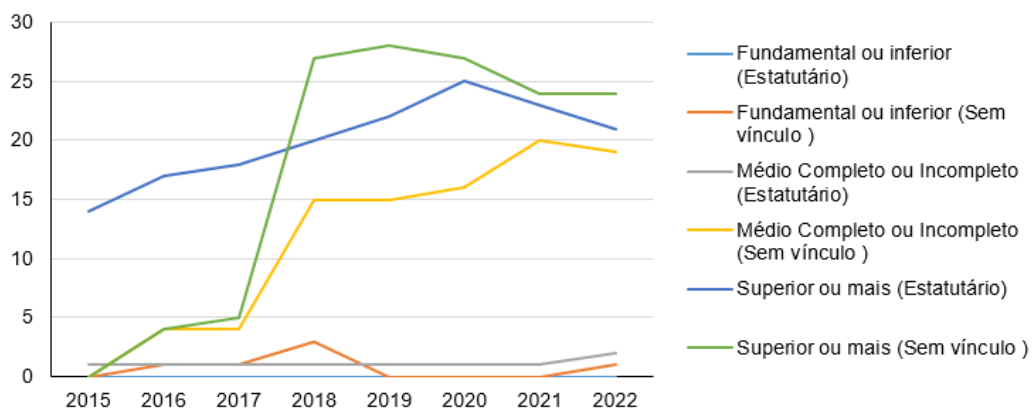


	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
% Sem vínculo	0%	33%	34%	59%	65%	62%	65%	66%
% Estatutário	100%	67%	66%	41%	35%	38%	35%	34%

Ao examinar a distribuição educacional dos servidores ao longo do período analisado, é possível identificar algumas tendências significativas (figura 135). Em 2015, a maioria dos servidores estatutários possuía educação superior ou mais, totalizando 14 registros, enquanto no grupo sem vínculo não havia registros de educação formal.

Entretanto, a partir de 2018, observa-se uns aumentos consistentes no número de servidores, tanto estatutários quanto sem vínculo, com educação superior ou mais. Essa tendência sugere um avanço geral na qualificação educacional dos servidores ao longo do tempo. Nos últimos anos, tanto os estatutários quanto os servidores sem vínculo apresentaram um crescimento na proporção de indivíduos com educação superior ou mais.

Figura 135 – Jardim Botânico: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)

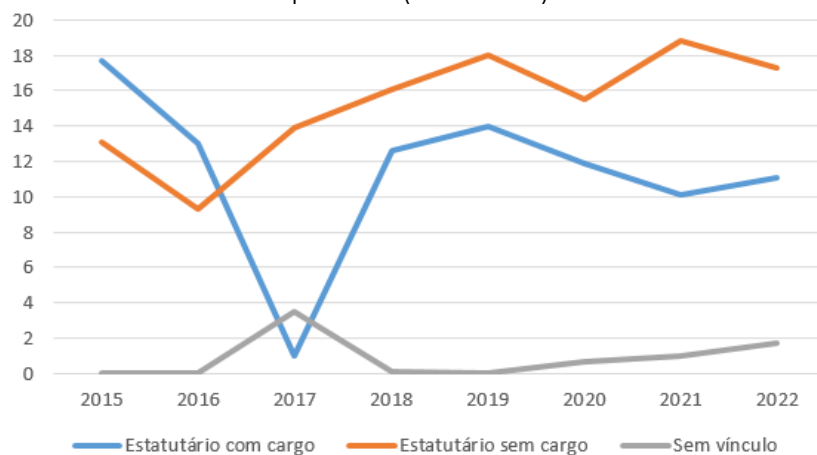


Com relação ao tempo de serviço (figura 136), em 2015, constatou-se que os servidores estatutários demonstravam um tempo

de serviço substancialmente superior em comparação àqueles (estatutários) sem cargos, registrando uma média de 17,7 anos em contraste com 13,1 anos, respectivamente. No entanto, em 2016, observou-se uma redução geral no tempo de serviço em ambas as categorias de servidores estatutários, embora aqueles com cargos mantivessem uma média mais elevada em comparação aos que não possuíam cargos.

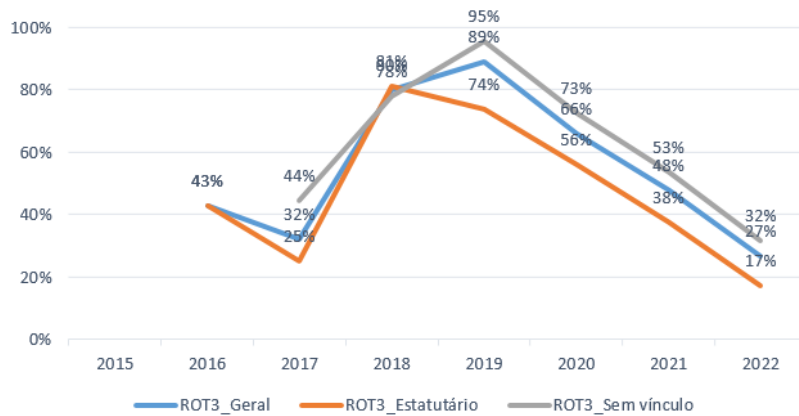
A partir de 2017 os dados apresentaram uma variação considerável, com uma ampla dispersão nos tempos de serviço entre os diferentes grupos. Destaca-se que, nesse ano, os servidores sem vínculo, sem cargos atribuídos, exibiram um tempo de serviço particularmente elevado, com uma média de 25 anos. Esse dado evidencia uma dinâmica interessante no que diz respeito à experiência profissional dentro da organização ao longo dos anos analisados.

Figura 136 – Jardim Botânico: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)



Com relação a rotatividade da RA do Jardim Botânico (figura 137), durante o período entre 2016 e 2022, observou-se flutuações na taxa geral com um pico notável em 2019, atingindo 89%. Os servidores estatutários, em geral, mantiveram uma taxa de rotatividade consistentemente abaixo da média geral, exibindo variações menores ao longo dos anos. Em contrapartida, os servidores regidos pela CLT demonstraram tendência a apresentar taxas de rotatividade mais elevadas, especialmente em 2019, quando atingiram 95%. Contudo, é relevante destacar a acentuada queda na rotatividade geral a partir de 2020, o que pode indicar uma mudança nas práticas de gestão de recursos humanos, bem como fatores externos, como condições econômicas ou alterações nas políticas organizacionais.

Figura 137 – Jardim Botânico: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)



A Tabela 53 fornece dados detalhados sobre o regime de trabalho e as funções desempenhadas pelos servidores da Administração Regional (AR) do Jardim Botânico ao longo do período de 2015 a 2022. Nela, os colaboradores estão classificados em dois regimes distintos: estatutário e sem vínculo, e suas funções são categorizadas com base em diferentes códigos identificadores. Cabe ressaltar que ao longo do período analisado (2015 a 2022) em média 72% dos servidores estatutário não são contemplados com nenhum tipo de função, indicando uma preferência por buscar pessoas de fora da RA XXVII para exercer cargos de direção, chefia e assessoramento.

Tabela 53 – Jardim Botânico: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)

Regime	Função	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Sem Fur	12	16	17	7	12	15	16	15
	CNE05	0	0	0	0	0	1	0	0
	CNE06	0	0	0	1	1	1	0	0
	CNE07	0	0	0	3	1	0	0	0
	CNP04	0	0	0	1	0	1	0	0
	CPC06	0	0	0	0	0	2	1	1
	CPC08	0	0	0	0	0	5	5	5
	CPE07	0	0	0	0	0	1	1	1
	CPE08	0	0	0	0	0	0	1	1
	DFA08	1	0	0	1	1	0	0	0
	DFA10	0	1	1	1	0	0	0	0
	DFA14	1	0	0	0	1	0	0	0
	DFG12	0	0	0	2	2	0	0	0
	DFG14	0	1	1	5	4	0	0	0
	DFG16	0	0	0	0	1	0	0	0
	DFG17	1	0	0	0	0	0	0	0
Total Estatutários		15	18	19	21	23	26	24	23
Sem vínculo	Não Cad	0	0	1	2	5	6	2	3
	CC 03	0	0	0	0	0	0	1	1
	CC 04	0	0	0	0	0	14	14	14
	CC 05	0	0	0	0	0	1	1	1
	CC 06	0	0	0	0	0	6	7	6
	CC 08	0	0	0	0	0	7	8	8
	CNE051	0	1	1	1	1	0	1	1
	CNE061	0	0	0	2	2	2	3	3
	CNE071	0	1	1	6	7	7	6	6
	CNP041	0	0	0	0	1	0	1	1
	DFA081	0	0	0	2	0	0	0	0
	DFA101	0	0	0	14	14	0	0	0
	DFA12	0	3	3	7	4	0	0	0
	DFA141	0	0	0	3	2	0	0	0
	DFG121	0	2	2	1	1	0	0	0
	DFG141	0	2	2	7	6	0	0	0
Total Sem		0	9	10	45	43	44	44	44
Total de servidor		15	27	29	66	66	69	68	67

Já a Tabela 54 fornece uma análise detalhada sobre o regime de trabalho e as trajetórias profissionais dos colaboradores da Administração Regional (AR) do Jardim Botânico ao longo do período de 2015 a 2022. Por meio dela, é possível examinar de perto a distribuição dos servidores conforme seu status de emprego, seja estatutário ou sem vínculo, e suas respectivas carreiras dentro da organização. No regime estatutário, destaca-se a Carreira de Analista em Políticas Públicas e Gestão Governamental como a mais representativa dentro da RA do Jardim Botânico.

Tabela 54 – Jardim Botânico: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)

Regime	Carreira	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Outras Carreiras	1	4	5	3	2	5	3	4
	Analista De Planejamento Urbano e Infraestrutura	0	0	0	1	2	2	2	2
	Analista Em Pol Publ e Gestão Governamental	8	7	8	10	11	11	11	9
	Gestor Em Pol Publ e Gestão Governamental	5	6	5	6	6	6	6	6
	Técnico Em Pol Publ e Gestão Governamental	1	1	1	1	2	2	2	2
Sem vínculo		0	9	10	45	43	43	44	44
Total de servidores		15	27	29	66	66	69	68	67

4.28. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DO ITAPOÃ (RA XXVIII)

Das análises da RA XXVIII

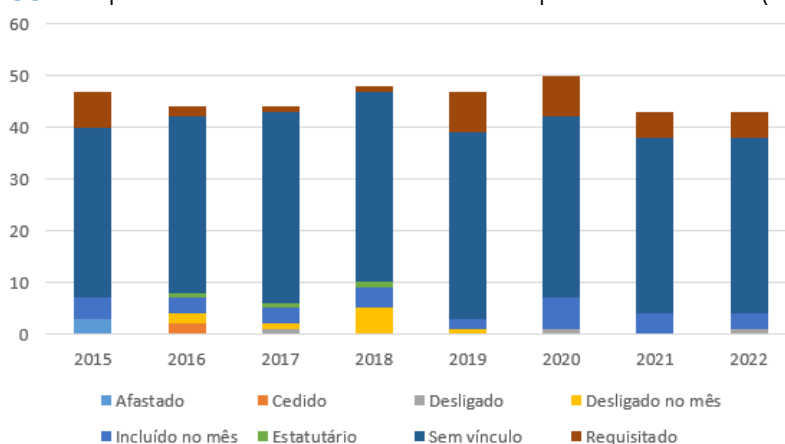
A Administração Regional do Itapoã é a responsável pela gestão da RA XXVIII. A RA do Itapoã atualmente tem com uma população de 65.373 habitantes e com uma renda per capita de R\$ 1.042,00 por pessoa. A partir de 2001, o Itapoã vivenciou um rápido processo de ocupação irregular que culminou, em 2003, na criação da sub-administração do Itapoã, vinculada à Administração Regional do Paranoá. Em resposta ao crescimento acelerado da ocupação urbana, em novembro de 2004 foi estabelecida a Região Administrativa Itapoã – RA XXVIII, por meio da Lei 3.527, datada de 3 de janeiro de 2005, abrangendo as ocupações irregulares consolidadas que foram agrupadas e integradas à poligonal do Setor Habitacional Itapoã (CODEPLAN, 2021).

Ao analisar os dados extraídos do SIGRH da RA XXVIII, no ano de 2015, notou-se uma expressiva presença de servidores sem vínculo em comparação com os demais grupos (figura 138), o que apontava para uma significativa representatividade desse segmento na força de trabalho. No decorrer do ano seguinte, em 2016, registrou-se uma

ocorrência moderada de desligamentos e admissões, enquanto o contingente de servidores regulares, tanto estatutários quanto militares, permaneceu estável.

Nos anos subsequentes, até o final do período em 2022, os índices de afastamentos, desligamentos e admissões mensais mantiveram-se em patamares reduzidos, sugerindo uma consistência na composição da equipe de trabalho. Contudo, destaca-se que o número de servidores sem vínculo permaneceu relativamente inalterado ao longo desse período, indicando uma contínua presença desse tipo de contrato ao longo do tempo analisado.

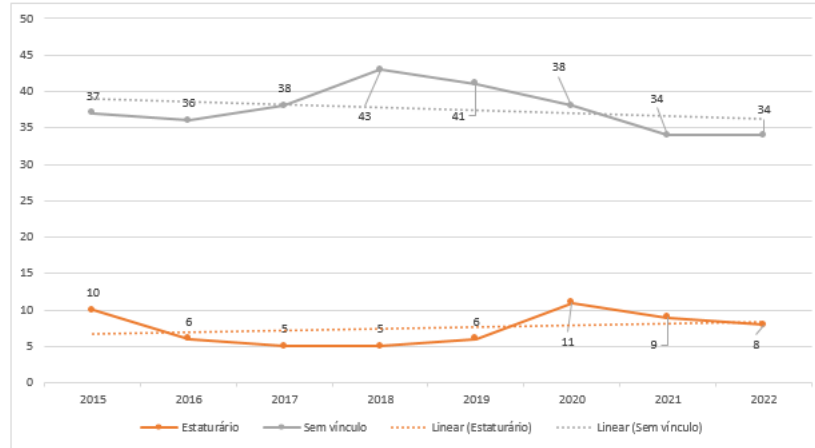
Figura 138 – Itapoã: número total de servidores por ano e status (2015-2022)



Com relação ao vínculo empregatício (figura 139), em 2015, percebe-se uma distribuição relativamente equilibrada entre os servidores estatutários e militares, já os sem vínculo tem uma representatividade mais expressiva. No entanto, ao longo dos anos subsequentes, observa-se uma tendência de mudança nessa dinâmica.

Ao longo do tempo, houve uma diminuição gradual no contingente de servidores com vínculo, ao passo que o número de servidores estatutários apresentou um aumento constante, especialmente a partir de 2020. Esse ano, em particular, marca uma mudança mais significativa, com um notável aumento no número de servidores estatutários em comparação com os anos anteriores. E embora o número de servidores estatutários tenha permanecido estável em 2021 e 2022, é importante destacar que o número de servidores sem vínculo diminuiu nesses períodos, e mesmo assim a média de servidores sem vínculo para o período analisado é de 87% da força de trabalho.

Figura 139 – Itapoã: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)

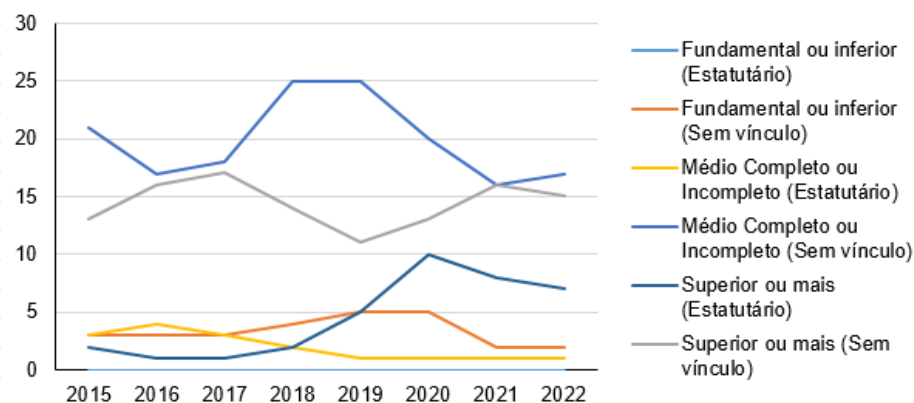


	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
% Sem vínculo	79%	86%	88%	90%	87%	78%	79%	81%
% Estatutário	21%	14%	12%	10%	13%	22%	21%	19%

Com relação à distribuição educacional (figura 140), os dados apresentados fornecem insights valiosos sobre os servidores em diferentes categorias de vínculo empregatício ao longo dos anos. Em 2015, fica evidente que a maioria dos servidores sem vínculo possuía apenas educação fundamental ou inferior, enquanto os estatutários e militares possuíam pelo menos educação média completa ou incompleta, com uma proporção menor detentora de educação superior. Essa tendência persistiu ao longo dos anos seguintes, com poucas variações na distribuição educacional entre as categorias vínculo empregatício.

No entanto, destaca-se uma mudança significativa em 2018, quando uma parcela significativa de servidores sem vínculo passou a possuir educação média completa ou incompleta. Já em 2020, observa-se um aumento no número de servidores estatutários e sem vínculo com educação superior ou mais, sugerindo um possível investimento em profissionais mais qualificados. Entretanto, essa tendência parece se estabilizar nos anos seguintes, com variações mínimas na distribuição educacional entre as diferentes categorias de emprego.

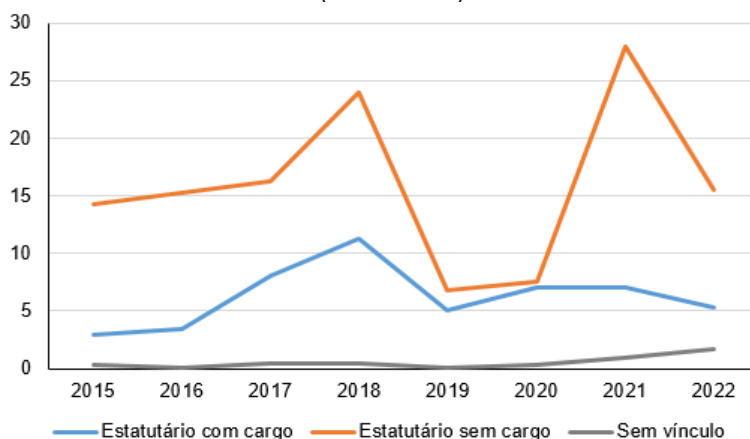
Figura 140 – Itapoã: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)



Com relação ao tempo de serviço na RA do Itapoã (Figura 141), os dados disponíveis oferecem uma análise abrangente dos servidores em diferentes categorias de emprego ao longo do período analisado. Inicialmente, em 2015, percebe-se que os servidores estatutários com cargo apresentam um tempo de serviço mais curto em comparação com aqueles sem cargo. Entretanto, não há registros de tempo de serviço para os militares, tanto com, quanto sem cargo, e para os servidores sem vínculo.

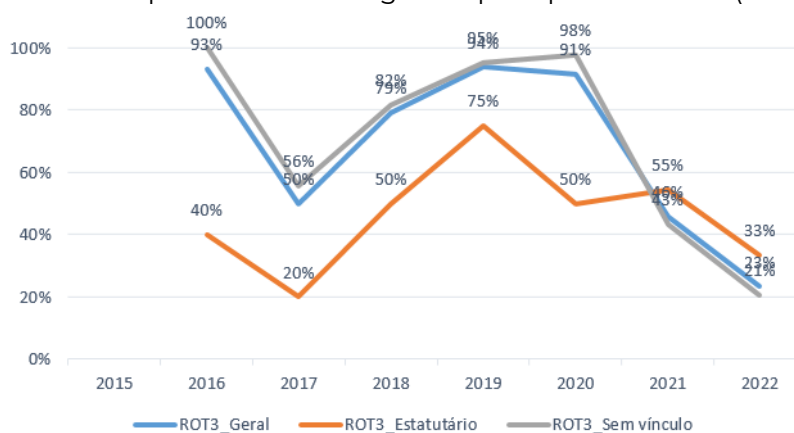
No decorrer dos anos seguintes, há uma tendência clara de aumento geral no tempo de serviço em todas as categorias. Em particular, destaca-se o ano de 2021, marcado por um aumento significativo no tempo de serviço dos servidores estatutários sem cargo, assim como daqueles sem vínculo. Por outro lado, em 2022, observa-se uma diminuição no tempo de serviço dos servidores estatutários com cargo. É importante destacar que os servidores sem vínculo, apresentam um aumento no tempo de serviço nesse mesmo ano.

Figura 141 – Itapoã: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)



Inicialmente, a análise revelou flutuações na rotatividade geral, na RA do Itapoã (figura 142), alcançando seu pico em 2016, com 93%, e seu ponto mais baixo em 2022, registrando 23%. Os servidores estatutários geralmente mantiveram taxas de rotatividade abaixo da média global, embora tenham ocorrido exceções em determinados anos, como em 2017, quando a taxa chegou a 20%. Em contraste, os servidores sem vínculo formal ou regidos pela CLT, demonstraram uma variação mais significativa em suas taxas de rotatividade. Destaca-se especialmente o caso dos militares, que experimentaram taxas extremas de 0% em 2017 e 100% em 2018.

Figura 142 – Itapoã: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)



A Tabela 55 fornece uma análise abrangente sobre o regime de trabalho e as funções desempenhadas pelos servidores da Administração Regional (AR) do Itapoã ao longo do período de 2015 a 2022. Nesta tabela, os colaboradores estão distribuídos entre o regime estatutário e sem vínculo, enquanto as funções são categorizadas por meio de diversos códigos identificadores. Como podemos perceber ao longo do período analisado (2015 a 2022) em média 45% dos servidores estatutários não possuem nenhum tipo de função, o que demonstra o interesse em buscar profissionais que não tem vínculo com a administração pública para exercer os cargos de direção, chefia e assessoramento.

Tabela 55 – Itapoã: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)

Regime	Função	Ano								
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
Estatutário	Sem Função	3	3	3	1	4	4	1	2	
	CNE05	1	0	0	0	0	0	0	0	
	CNE06	0	0	0	0	0	1	0	0	
	CNE07	0	0	0	1	0	2	0	0	
	CNP04	0	1	0	0	0	1	1	0	
	CPC06	0	0	0	0	0	1	1	1	
	CPC08	0	0	0	0	0	1	3	3	
	CPE07	0	0	0	0	0	0	2	1	
	CPE08	0	0	0	0	0	1	1	1	
	DFG14	0	1	1	2	1	0	0	0	
	DFG16	0	0	0	0	1	0	0	0	
	DFG17	1	0	0	0	0	0	0	0	
	Militar	Sem Função	0	1	1	0	0	0	0	0
		CNE052	1	0	0	0	0	0	0	0
		CNE062	1	0	0	0	0	0	0	0
		CNP042	0	0	0	1	0	0	0	0
		DFA141	2	0	0	0	0	0	0	0
DFG172		1	0	0	0	0	0	0	0	
Total Estatutários		10	6	5	5	6	11	9	8	
Sem vínculo	Não Cadastr:	0	1	1	5	2	8	0	1	
	CC 02	0	0	0	0	0	1	1	1	
	CC 04	0	0	0	0	0	8	10	9	
	CC 06	0	0	0	0	0	5	5	5	
	CC 08	0	0	0	0	0	8	8	8	
	CNE051	1	0	1	1	0	1	1	1	
	CNE061	3	3	3	3	3	1	4	4	
	CNE071	1	4	2	4	7	5	5	5	
	CNP041	0	0	1	0	1	0	0	0	
	CPC081	0	0	0	0	0	1	0	0	
	DFA06	4	0	0	0	0	0	0	0	
	DFA08	1	2	2	2	1	0	0	0	
	DFA10	10	11	12	13	9	0	0	0	
	DFA11	1	0	0	0	0	0	0	0	
	DFA12	2	4	4	4	4	0	0	0	
	DFA14	0	3	3	2	2	0	0	0	
	DFA17	1	0	0	0	0	0	0	0	
	DFG12	10	0	1	2	3	0	0	0	
	DFG141	1	8	8	7	9	0	0	0	
	DFG171	2	0	0	0	0	0	0	0	
Total Sem Vínculo		37	36	38	43	41	38	34	34	
Total de servidor		47	42	43	48	47	49	43	42	

Já na tabela 56 oferece uma análise detalhada sobre o regime de trabalho e a trajetória profissional dos colaboradores que atuam na RA do Itapoã ao longo do período compreendido entre os anos de 2015 e 2022. Por meio dessa tabela, é notável que a carreira que se destaca em número de colaboradores é a de Analista de Políticas Públicas e Gestão Governamental.

Tabela 56 – Itapoã: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)

Regime	Carreira	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Outras Carreiras	2	2	1	1	4	7	5	5
	Analista Em Pol Publ e Gestão Governamental	2	2	2	2	2	4	4	3
	Técnico Em Pol Publ e Gestão Governamental	1	1	1	1	0	0	0	0
Sem vínculo		37	36	38	43	41	38	34	34
Militar		5	1	1	1	0	0	0	0
Total de servidores		47	42	43	48	47	49	43	42

4.29. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DO SETOR DE INDÚSTRIA E ABASTECIMENTO - SIA (RA XXIX)

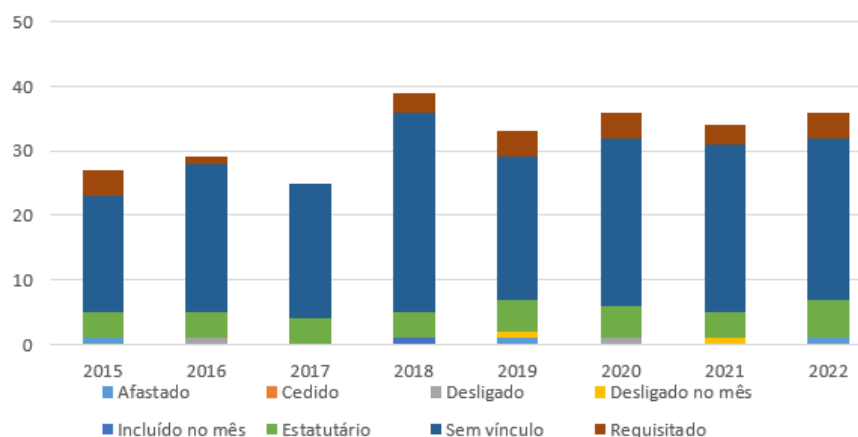
Das análises da RA XXIX

A Administração Regional do SIA é a responsável pela gestão da RA XXIX (SIA), e tornou-se a 29ª Região Administrativa por meio da Lei nº 3.618, de 14 de julho de 2005, atualmente tem a menor população do DF com 1.737 habitantes e uma renda per capita de R\$ 2.761,00. O Setor de Indústria e Abastecimento - SIA - foi concebido como parte do projeto original de Brasília, destinado a abrigar empresas que necessitavam de grandes áreas para suas operações e para fomentar as atividades industriais e de abastecimento do Distrito Federal. Na área está situada a Feira dos Importados, um destacado centro comercial da cidade que atrai um amplo fluxo de visitantes diariamente, gerando mais de 10 mil empregos diretos e indiretos. É reconhecida pela população como um dos maiores polos comerciais do DF, famoso por sua ampla variedade de produtos e serviços (CODEPLAN, 2021).

Ao analisarmos os dados da RA XXIX (Figura 143) percebe-se que no decorrer do ano de 2015, foi registrado um único caso de afastamento e alguns desligamentos, embora os números permanecem relativamente baixos quando comparados com as admissões regulares. Nota-se ainda que houve uma presença significativa de servidores em situação, tanto estatutários quanto sob regime sem vínculo, evidenciando a estabilidade do quadro de servidores nesse período.

Já em 2018, observou-se um aumento notável no número de servidores em situação regular, sugerindo uma atividade mais intensa no ciclo de contratação. Paralelamente, os registros indicam um incremento no número de requisições em comparação com anos anteriores, o que pode ser interpretado como um aumento na demanda por servidores com vínculo com a Administração.

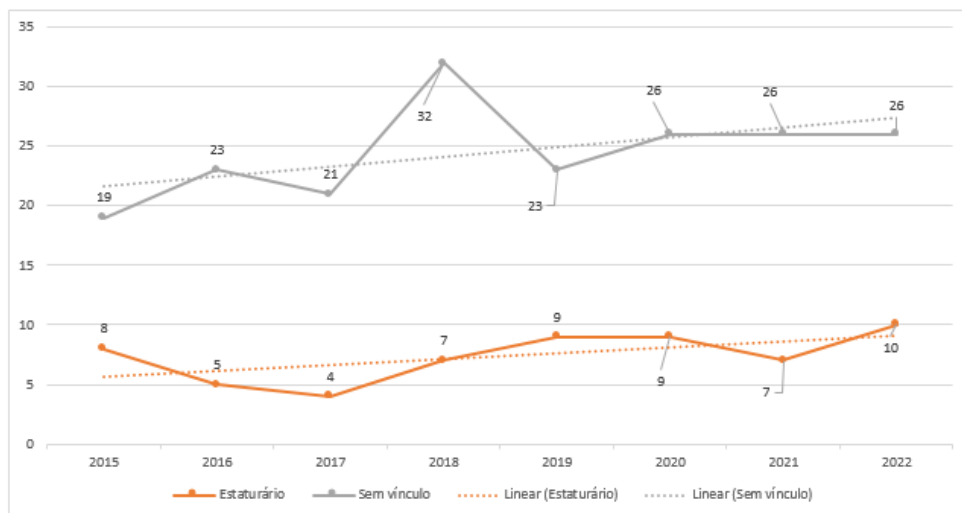
Figura 143 – SIA: número total de servidores por ano e status (2015-2022)



Com relação ao Regime Jurídico dos servidores da RA do SIA, os dados da figura 144 revelam uma tendência geral de crescimento no contingente de servidores ao longo dos anos, tanto aqueles com vínculo estatutário quanto os sem vínculo. Ao analisar os números ano a ano, é possível notar um aumento significativo no número de servidores sem vínculo de 2017 para 2018, seguido por uma leve queda em 2019 e estabilidade nos anos subsequentes, com variações mínimas, sugerindo uma certa flutuação desse grupo de servidores.

Por outro lado, o número de servidores estatutários demonstrou uma variação menos acentuada ao longo do período, apontando para uma relativa consistência na composição da força de trabalho nesse aspecto. Isso pode indicar uma maior estabilidade na contratação e uma menor dependência das oscilações do mercado em relação aos servidores estatutários, em comparação com os sem vínculo. Nota-se que no período analisado em média 76% da força de trabalho é composta por servidores sem vínculo.

Figura 144 – SIA: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)

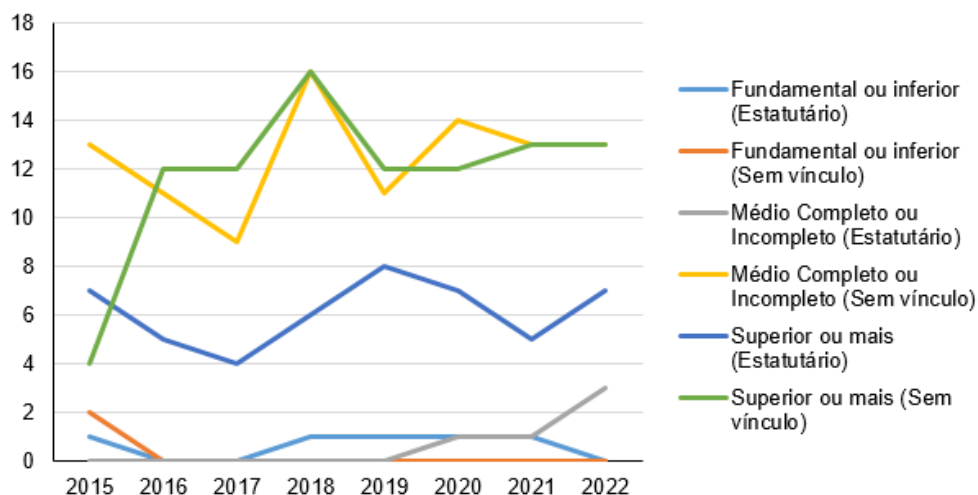


	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
% Sem vínculo	70%	82%	84%	82%	72%	74%	79%	72%
% Estatutário	30%	18%	16%	18%	28%	26%	21%	28%

Com relação ao grau de instrução, os dados apresentados na Figura 145 ressaltam que em 2015 apenas um servidor estatutário possuía educação fundamental ou inferior, em contrapartida a dois servidores sem vínculo com o mesmo nível de instrução. Contudo, o destaque recai sobre o número mais expressivo de servidores estatutários com formação superior ou mais, totalizando sete servidores, enquanto apenas quatro servidores sem vínculo detinham esse patamar educacional. É relevante notar que nenhum estatutário apresentava formação média completa ou incompleta, indicando uma preferência por qualificações mais elevadas dentro dessa categoria.

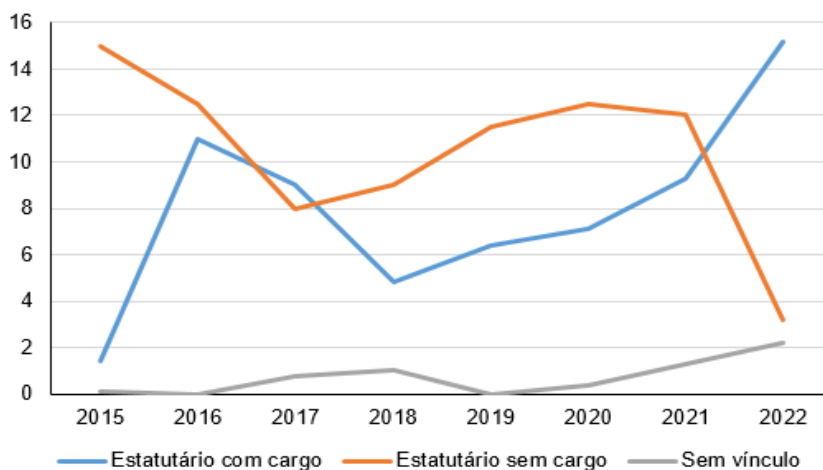
Ao longo dos anos subsequentes, algumas tendências permaneceram consistentes. Por exemplo, o número de servidores estatutários com formação superior ou mais permaneceu relativamente estável, com um leve aumento registrado em 2018. No entanto, o número de servidores sem vínculo com o mesmo nível educacional mostrou uma variação mais significativa, atingindo seu pico em 2018 e declinando nos anos seguintes. Por outro lado, o número de servidores estatutários com formação média completa ou incompleta aumentou progressivamente ao longo do período analisado.

Figura 145 – SIA: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)



Com relação ao tempo de serviço, na RA do SIA, o período analisado, 2015 a 2022, apresentou algumas tendências interessantes (figura 146). Observa-se que, ao longo dos anos, os servidores estatutários com cargo tendem a ter um tempo de serviço menor em comparação com aqueles sem cargo. Por outro lado, os servidores sem vínculo também têm um tempo de serviço mais curto, que os demais. Além disso, é interessante notar que, em 2022, houve um aumento notável no tempo de serviço dos servidores estatutários sem cargo.

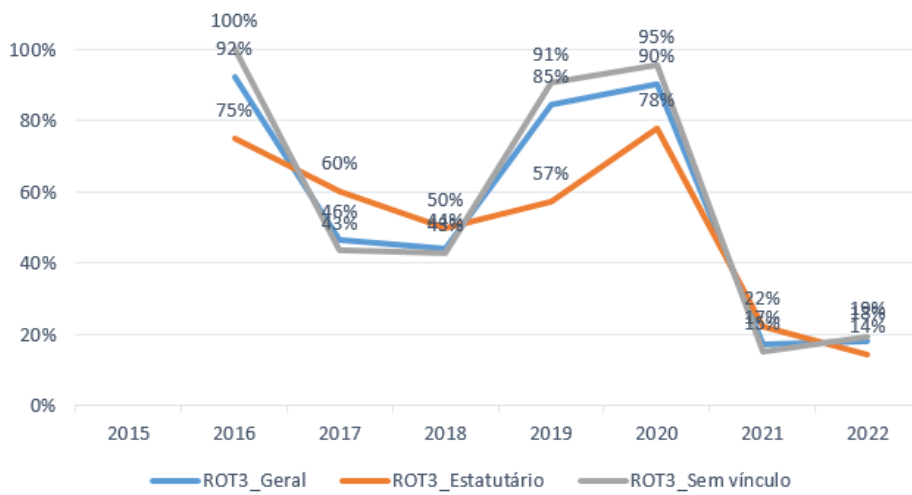
Figura 146 – SIA: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)



Durante o período em análise, a rotatividade geral RA do SIA (figura 147) demonstrou variações, alcançando seu ápice em 2016, com 92%, e seu ponto mais baixo em 2021, registrando apenas 17%. Os servidores estatutários geralmente apresentaram taxas de rotatividade abaixo da média global, refletindo uma tendência de maior

estabilidade em sua permanência na empresa. Em contrapartida, os servidores sem vínculos exibiram taxas de rotatividade mais elevadas em comparação com os estatutários, especialmente em 2019, quando atingiram 91%. Contudo, destaca-se a queda acentuada na rotatividade geral em 2021, sugerindo uma possível mudança significativa nas práticas de gestão de recursos humanos, bem como influências externas, como condições econômicas ou alterações nas políticas organizacionais.

Figura 147 – SIA: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)



A tabela 57 apresenta informações sobre o regime e função dos servidores da AR do SIA nos anos de 2015 a 2022. Os colaboradores estão distribuídos entre o regime estatutário e sem vínculo, e as funções estão categorizadas de acordo com diferentes códigos. Nota-se ainda que na categoria dos estatutários em média 25 % não possuem cargo de direção, chefia ou assessoramento.

Já na Tabela 58 apresenta informações sobre o regime e carreira dos colaboradores da AR do SIA nos anos de 2015 a 2022. Nota-se aqui que entre as carreiras de servidores estatutários não tem nenhuma com o número representativo de pessoas, o que sugere certa rotatividade nesta categoria.

Tabela 57 – SIA: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)

Regime	Função	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Sem Função	3	2	1	1	2	2	1	4
	CNE05	1	0	0	0	0	0	0	0
	CNE06	1	1	0	0	0	0	0	0
	CNE07	0	0	0	1	3	1	0	0
	CPC06	0	0	0	0	0	1	1	1
	CPC08	0	0	0	0	0	2	2	2
	CPE07	0	0	0	0	0	2	2	2
	CPE08	0	0	0	0	0	1	1	1
	DFG12	0	0	1	1	1	0	0	0
	DFG14	0	2	2	4	2	0	0	0
	DFG16	0	0	0	0	1	0	0	0
DFG17	3	0	0	0	0	0	0	0	
Total Estatutários		8	5	4	7	9	9	7	10
Sem vínculo	Não Cadastr	1	0	0	0	0	0	0	0
	CC 04	0	0	0	0	0	1	1	0
	CC 05	0	0	0	0	0	2	2	0
	CC 06	0	0	0	0	0	9	9	11
	CC 08	0	0	0	0	0	7	7	7
	CNE051	1	1	0	1	1	1	1	1
	CNE061	2	1	2	2	2	2	2	2
	CNE071	1	3	2	4	3	3	3	4
	CNP04	0	0	1	1	1	1	1	1
	DFA06	1	0	0	1	0	0	0	0
	DFA08	0	2	2	4	0	0	0	0
	DFA10	2	2	3	3	1	0	0	0
	DFA11	1	0	0	0	0	0	0	0
	DFA12	2	3	3	8	7	0	0	0
	DFA14	2	2	2	1	1	0	0	0
	DFA17	1	0	0	0	0	0	0	0
	DFG121	4	3	1	1	1	0	0	0
DFG141	0	6	5	6	6	0	0	0	
DFG171	1	0	0	0	0	0	0	0	
Total Sem Vínculo		19	23	21	32	23	26	26	26
Total de servidores		27	28	25	39	32	35	33	36

Tabela 58 – SIA: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)

Regime	Carreira	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Outras Carreiras	4	1	1	4	4	4	3	5
	Analista De Planejamento Urbano e Infraestrutura	0	0	0	0	1	1	0	0
	Analista Em Pol Publ e Gestão Governamental	1	2	1	1	2	2	2	2
	Técnico De Planej e Gestão Urbana e Regional	2	2	2	2	2	0	0	0
	Técnico De Planejamento Urbano e Infraestrutura	0	0	0	0	0	2	2	2
	Técnico Em Pol Publ e Gestão Governamental	1	0	0	0	0	0	0	1
Sem vínculo		19	23	21	32	23	26	26	26
Total de servidores		27	28	25	39	32	35	33	36

4.30. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DE VICENTE PIRES (RA XXX)

Das análises da RA XXX

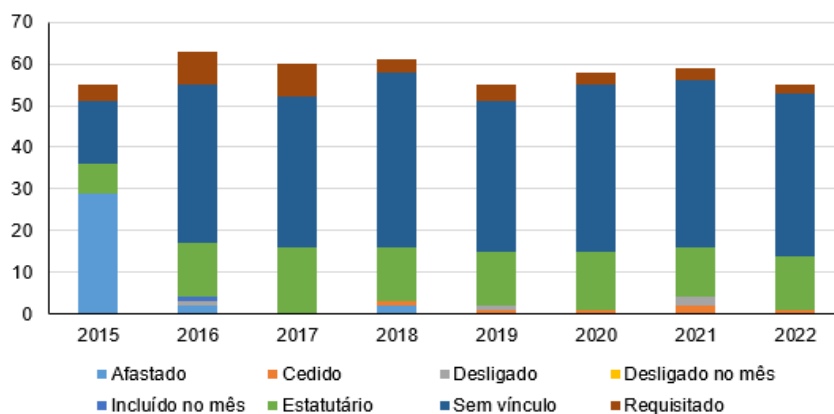
A Administração Regional de Vicente Pires é a responsável pela gestão da RA XXX Vicente Pires foi criada por meio da Lei nº 4.327, de 26 de maio de 2009, tornando-se 30º RA do DF, atualmente conta com

uma população de 78.561 habitantes e tem uma renda per capita média de R\$ 2.988,00 por pessoa (a 10º do Distrito Federal). A Região era para funcionar como um polo agrícola de hortifrutigranjeiros, apoiado por atividades econômicas provenientes de pequenas propriedades familiares. No entanto, a crescente procura por residências pela classe média em áreas próximas ao Plano Piloto, juntamente com a valorização substancial dos imóveis no Distrito Federal, resultou na subdivisão ilegal das chácaras de Vicente Pires em lotes vendidos diretamente aos compradores, essa pressão imobiliária, acelerou o processo de transformação da região, transformando-a em uma área predominantemente urbana. (CODEPLAN, 2021).

A análise detalhada dos dados da RA de Vicente Pires (figura 148) revela que, em 2015, houve um número significativo de servidores afastados, totalizando 29 casos, enquanto outros eventos, como cedências, desligamentos no mês e inclusões, foram praticamente inexistentes ou apresentaram números baixos. É digno de nota o fato de que houve uma presença relevante de servidores em atividade tanto os estatutários quanto os sem vínculo, indicando uma operação estável da força de trabalho.

No ano subsequente, 2016, o número de servidores estatutário e sem vínculo registrou um aumento em relação ao ano anterior. E nos anos seguintes, observa-se uma relativa estabilidade em termos de afastamentos e cedências, com o número de desligamentos no mês e inclusões variando de forma moderada. A quantidade de servidores em atividade tanto na categoria dos sem vínculos como na categoria dos estatutários parece permanecer consistente, indicando uma certa regularidade na composição da força de trabalho ao longo do período analisado.

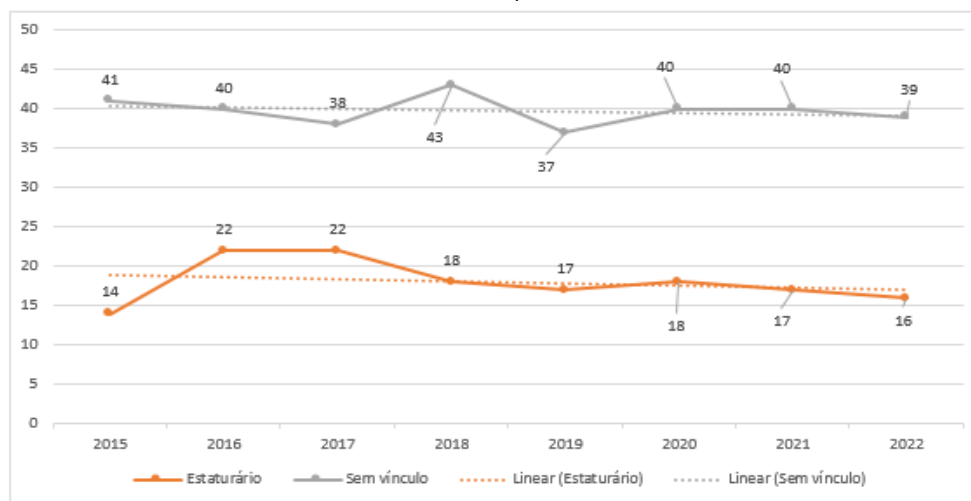
Figura 148 – Vicente Pires: número total de servidores por ano e status (2015-2022)



Com relação ao regime jurídico (figura 149) observa-se que em 2015 a maioria dos servidores eram sem vínculo, totalizando 41 indivíduos nessa categoria, enquanto 13 eram estatutários e apenas 1 era militar. Nos anos subsequentes, houve uma tendência notável de crescimento no número de servidores estatutários, atingindo seu pico em 2016, com um total de 22 funcionários, antes de diminuir gradualmente nos anos seguintes.

Por outro lado, é interessante notar que o número de militares permaneceu constante em zero ao longo de todos os anos, indicando uma ausência de servidores nesta categoria. Enquanto isso, o contingente de servidores sem vínculo manteve-se relativamente estável ao longo do período analisado, nota-se ainda que em média 69% da força de trabalho é composta por servidores sem vínculo com a RA XXX.

Figura 149 – Vicente Pires: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)

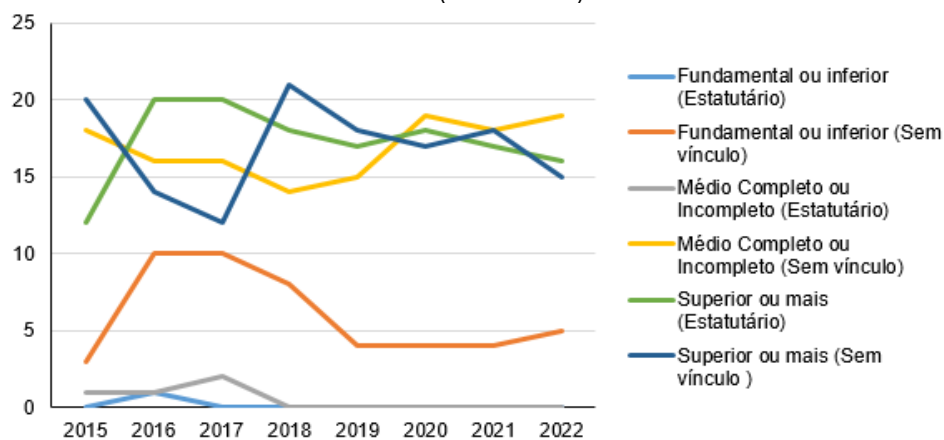


	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
% Sem vínculo	75%	65%	63%	70%	69%	69%	70%	71%
% Estaturário	25%	35%	37%	30%	31%	31%	30%	29%

Com relação à escolaridade, a Figura 150 mostra a distribuição dos servidores ao longo dos anos na RA XXX. Em 2015, a maioria dos servidores com ensino fundamental ou inferior sem vínculo foi de 3, enquanto aqueles com ensino médio completo ou incompleto sem vínculo foram 18. Por outro lado, no mesmo ano, servidores com ensino superior ou mais foram divididos entre estatutários (12) e sem vínculo CLT (20), enquanto não houve militares neste grupo.

Nos anos seguintes, houve variações nas distribuições, com algumas mudanças notáveis. Em 2016, houve um aumento significativo no número de servidores com ensino fundamental ou inferior sem vínculo, atingindo 10, e uma diminuição correspondente no número de servidores com ensino superior ou mais sem vínculo, que caiu para 14. Em contraste, em 2018, houve um aumento no número de servidores com ensino superior ou mais sem vínculo, que subiu para 21, enquanto o número de servidores com ensino fundamental ou inferior sem vínculo diminuiu para 8.

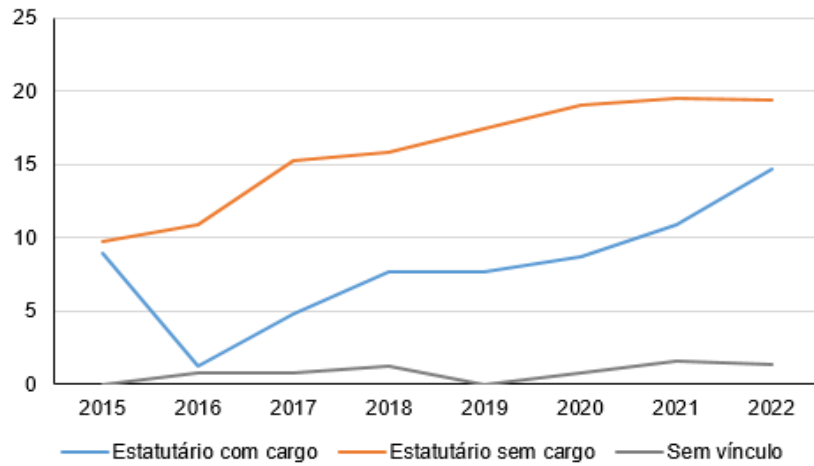
Figura 150 – Vicente Pires: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)



Com relação a média de serviço a Figura 151 ilustra os anos de serviço para servidores em diferentes categorias ao longo do período analisado, na Administração de Vicente Pires. Em 2015, os servidores estatutários com cargo apresentavam uma média de 9 anos de serviço, enquanto aqueles sem cargo tinham uma média ligeiramente superior, de 9,8 anos. Neste ano, não havia militares com cargo nem servidores sem vínculo.

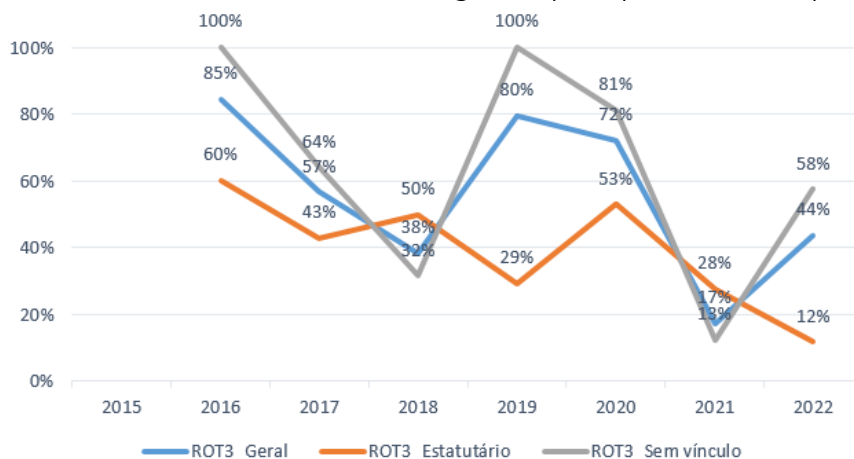
Ao longo dos anos subsequentes, houve um aumento geral na média de anos de serviço para todas as categorias. Em 2022, os servidores estatutários com cargo registraram uma média de 14,7 anos de serviço, enquanto aqueles sem cargo apresentaram uma média ainda maior, atingindo 19,4 anos. Já os servidores sem vínculo registraram uma média de 1,4 anos de serviço em 2022, o que aponta uma rotatividade nesta categoria.

Figura 151 – Vicente Pires: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)



Na RA de Vicente Pires (figura 152) observa-se uma oscilação na rotatividade geral ao longo do período analisado, atingindo seu ponto mais alto em 2016, com 85%, e seu ponto mais baixo em 2021, registrando apenas 17%. Os servidores estatutários, em grande parte dos anos examinados, apresentaram taxas de rotatividade abaixo da média geral, indicando uma tendência de maior estabilidade em sua permanência na empresa. Por outro lado, os servidores sem vínculo formal experimentaram taxas de rotatividade mais elevadas, destacando-se o ano de 2019, quando atingiram 100%. No entanto, é relevante notar a variação significativa na rotatividade dos estatutários ao longo dos anos, com uma queda acentuada em 2022, quando atingiram apenas 12%.

Figura 152 – Vicente Pires: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)



A Tabela 59 fornece dados sobre o regime e as funções desempenhadas pelos servidores do AR de Vicente Pires ao longo do

período de 2015 a 2022. Os colaboradores estão divididos entre o regime estatutário e sem vínculo, e suas funções são categorizadas por meio de diferentes códigos. Nota-se que para o período analisado em média 48% dos estatutários não possuem cargo de direção, chefia e assessoramento, o que mostra a preferência por busca de profissionais sem vínculo com a administração para exercer os cargos de liderança e gestão.

Tabela 59 – Vicente Pires: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)

Regime	Função	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
E s t a t u t á r i o	Sem Função	5	13	10	9	8	9	8	7
	CNE06	0	1	2	0	2	0	0	0
	CNE07	0	3	4	3	1	0	0	0
	CPC06	0	0	0	0	0	1	1	2
	CPC08	0	0	0	0	0	4	4	4
	CPE06	0	0	0	0	0	2	2	1
	CPE07	0	0	0	0	0	1	1	1
	CPE08	0	0	0	0	0	1	1	1
	DFA06	2	0	0	0	0	0	0	0
	DFA10	0	0	1	0	0	0	0	0
	DFG12	2	0	1	1	1	0	0	0
	DFG14	0	5	4	5	4	0	0	0
	DFG16	0	0	0	0	1	0	0	0
	DFG17	4	0	0	0	0	0	0	0
Militar	CNE051	1	0	0	0	0	0	0	0
Total Estatutários		14	22	22	18	17	18	17	16
S e m v í n c u l o	CC 04	0	0	0	0	0	11	11	10
	CC 05	0	0	0	0	0	2	2	3
	CC 06	0	0	0	0	0	7	7	6
	CC 08	0	0	0	0	0	10	10	10
	CNE05	2	1	1	1	1	1	1	1
	CNE061	4	2	1	3	1	2	2	2
	CNE071	2	5	4	5	6	6	6	6
	CNP04	0	0	0	1	1	1	1	1
	DFA061	2	0	0	0	0	0	0	0
	DFA08	1	1	2	2	0	0	0	0
	DFA101	11	15	14	15	11	0	0	0
	DFA11	1	0	0	0	0	0	0	0
	DFA12	2	6	4	5	5	0	0	0
	DFA14	2	3	3	3	3	0	0	0
DFA17	1	0	0	0	0	0	0	0	
DFG121	10	1	2	2	2	0	0	0	
DFG141	1	6	7	6	7	0	0	0	
DFG171	2	0	0	0	0	0	0	0	
Total Sem Vínculo		41	40	38	43	37	40	40	39
Total de servido		55	62	60	61	54	58	57	55

Já a Tabela 60 traz dados detalhados sobre o regime e a carreira dos colaboradores da que integraram a equipe da AR de Vicente Pires durante o período compreendido entre 2015 e 2022. Nota-se que dentre

as carreiras de servidores estatutários os Analistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental aparecem como a carreira mais expressiva, dentro da RA XXX.

Tabela 60 – Vicente Pires: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)

Regime	Carreira	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Outras Carreiras	3	9	6	3	3	3	3	2
	Analista De Planejamento Urbano e Infraestrutura	0	1	1	1	1	1	1	1
	Analista Em Pol Publ e Gestão Governamental	8	8	9	8	9	9	10	10
	Gestor Em Pol Publ e Gestão Governamental	2	4	5	4	2	2	1	1
	Técnico Em Pol Publ e Gestão Governamental	0	0	1	2	2	3	2	2
Sem vínculo		41	40	38	43	37	40	40	39
Militar		1	0	0	0	0	0	0	0
Total de servidores		55	62	60	61	54	58	57	55

4.31. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DA FERCAL (RA XXXI)

Das análises da RA XXXI

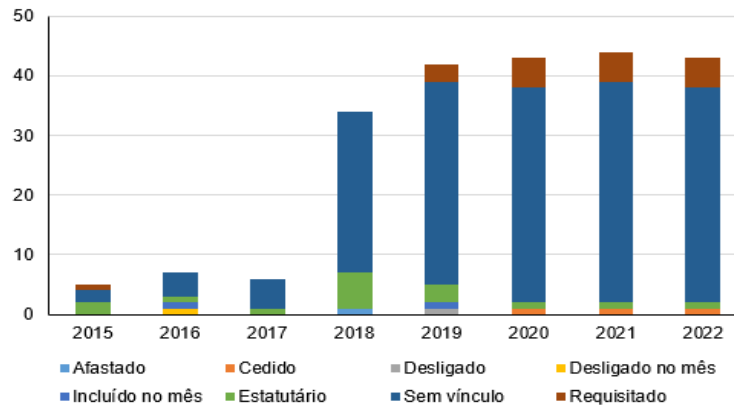
A Administração Regional da Fercal é a responsável pela gestão da RA XXXI. A Fercal tornou-se a 31ª Região Administrativa por meio da Lei nº 4.745, de 29 de janeiro de 2012, a RA atualmente tem uma população de 9.388 habitantes e com uma renda per capita média de R\$ 893,00 por pessoa. O nome da região tem origem na Sociedade Fertilizantes Calcários LTDA (Fercal), uma mineradora instalada na área, rica em recursos naturais, por decreto do Presidente Juscelino Kubitschek em 1961. A progressiva ocupação da região foi impulsionada pela oferta de empregos, resultando na formação de 14 comunidades habitacionais: Rua do Mato, Queima Lençol, Bananal, Engenho Velho, Alto Bela Vista, Fercal Leste, Fercal Oeste, Boa Vista, Caatingueiro, Ribeirão, Lobeiral, P.A. Contagem, Córrego do Ouro e Sonhém de Cima (CODEPLAN, 2021).

Os registros de movimentação de servidores da RA da Fercal (Figura 153) ao longo dos anos analisados revelam uma incidência bastante reduzida de afastamentos, cessões, desligamentos e inclusões mensais. No ano de 2015, não houve casos registrados de afastamentos, cessões ou desligamentos, apenas uma inclusão no mês. O número de servidores seja, os estatutários, como os sem vínculos, foi bastante discreto nesse período, com poucos casos de requisição.

Nos anos subsequentes, observa-se um padrão semelhante, com poucos eventos de movimentação de funcionários. Em 2019 houve apenas um desligamento e uma inclusão no mês, enquanto em 2020 e

2021 ocorreu apenas uma única cessão em cada ano. Geralmente, os servidores sem vínculo compõem a maioria, seguidos pelos estatutários.

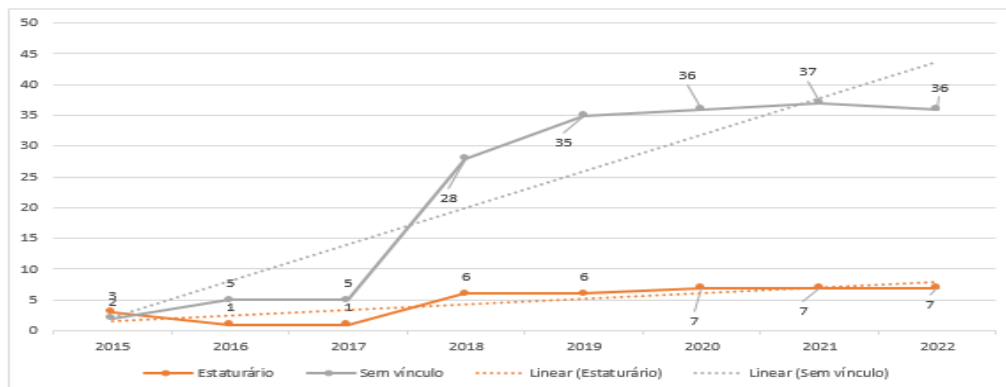
Figura 153 – Fercal: número total de servidores por ano e status (2015-2022)



Com relação ao regime jurídico, os dados da Fercal (Figura 154) revelam uma tendência consistente ao longo dos anos em relação à distribuição dos servidores entre as diferentes categorias de vínculo empregatício. Em todos os anos analisados, os servidores estatutários representam uma pequena parcela da força de trabalho, com números relativamente estáveis em torno de sete funcionários. Por outro lado, os servidores militares mantêm uma presença constante, com um funcionário em cada ano, indicando uma menor participação nessa categoria.

Já os servidores sem vínculo demonstram um aumento gradual ao longo do período, passando de dois servidores em 2015 para 36 servidores em 2020, e mantendo-se relativamente estáveis nos anos seguintes. Nota-se que no período analisado em média 78% da força de trabalho é composta por servidores que não tem vínculo com a RA XXXI. Essas observações destacam a dinâmica evolutiva do quadro de servidores e podem fornecer insights importantes para a gestão de recursos humanos e o planejamento estratégico da instituição.

Figura 154 – Fercal: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)



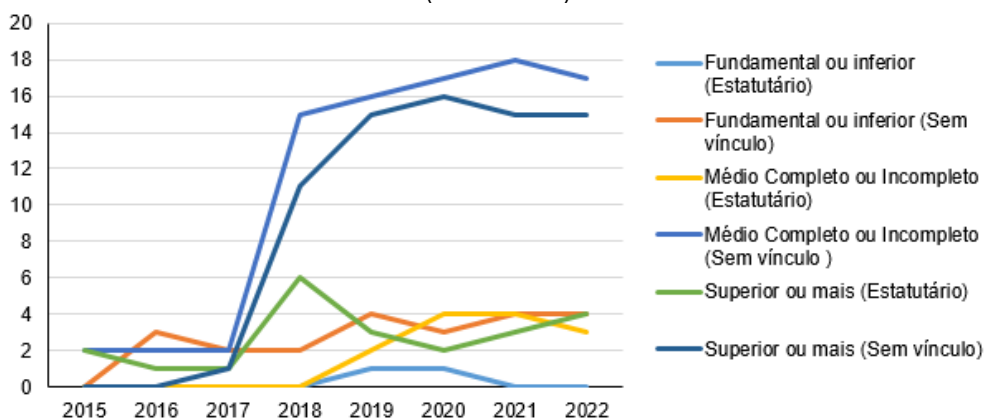
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
% Sem vínculo	40%	83%	83%	82%	85%	84%	84%	84%
% Estatutário	60%	17%	17%	18%	15%	16%	16%	16%

Com relação à formação educacional da Administração da Fercal, a Figura 155 revela uma variação na distribuição educacional dos servidores ao longo do período analisado. Observa-se um aumento consistente no número de servidores com ensino médio completo ou incompleto, sem vínculo, passando de apenas dois em 2015 para 17 em 2020, mantendo-se relativamente estáveis nos anos seguintes. Em contraste, os servidores com formação de nível superior ou superior, tanto estatutários quanto militares, mantêm uma presença relativamente constante, sugerindo uma estabilidade na qualificação educacional desses servidores.

Uma mudança significativa ocorreu em 2018, com um aumento acentuado no número de servidores sem vínculo com ensino médio completo ou incompleto, e também de servidores sem vínculo com formação de nível superior ou superior.

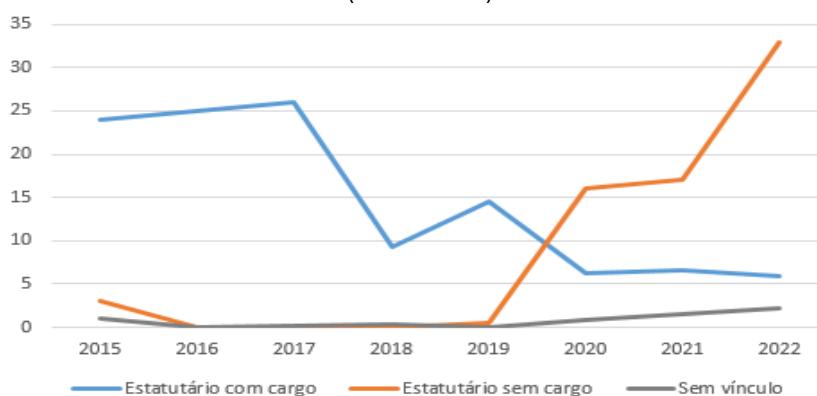
Além disso, é interessante notar que, embora o número de servidores com formação de nível fundamental, tanto os estatutários quanto os sem vínculo, seja relativamente baixa em comparação com outras categorias, eles mantiveram uma presença constante ao longo dos anos, refletindo a diversidade educacional da força de trabalho da organização.

Figura 155 – Fercal: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)



Os dados sobre o tempo de serviço dos servidores da Fercal (figura 156) revelam ao longo dos anos uma tendência interessante. Em 2015, destaca-se que a maioria dos servidores estatutários ocupava um cargo, com um tempo médio de serviço de 24 anos, enquanto apenas alguns estavam sem cargo, registrando um tempo médio de serviço significativamente menor, de apenas 2 anos. Nos anos subsequentes, observa-se uma diminuição constante no tempo médio de serviço dos servidores estatutários com cargo, ao passo que o tempo médio de serviço dos servidores estatutários sem cargo permanece baixo, mas começa a aumentar a partir de 2019.

Figura 156 – Fercal: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)

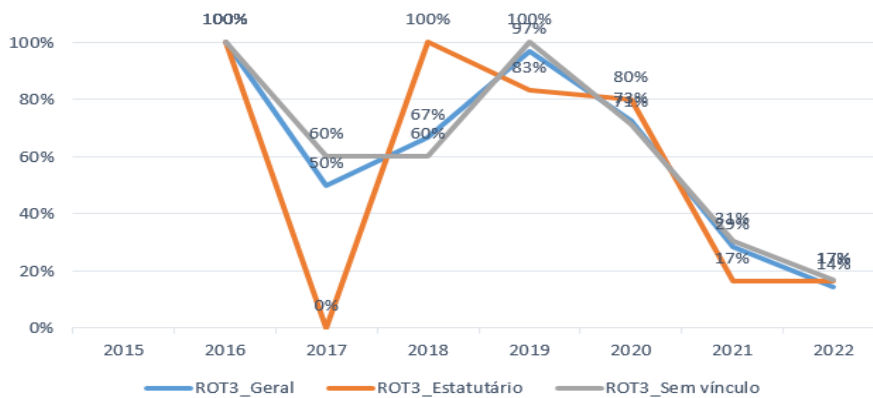


Com relação a rotatividade da Administração da Fercal (figura 157) durante o período de 2016 a 2022, foram observadas variações significativas na taxa geral, atingindo seu ápice em 2016, com 100%, e seu ponto mais baixo em 2022, registrando apenas 14%. Os servidores estatutários demonstraram consistentemente uma tendência de manter taxas de rotatividade inferiores à média geral, sugerindo uma

maior estabilidade em seus cargos dentro da organização. Por outro lado, os servidores sem vínculo formal experimentaram flutuações mais pronunciadas, com uma taxa de rotatividade particularmente alta em 2019, atingindo 100%.

A queda significativa na taxa geral de rotatividade em 2022 pode ser atribuída a diversos fatores, como melhorias nas práticas de gestão de pessoas, implementação de programas de retenção de talentos ou mudanças nas condições econômicas.

Figura 157 – Fercal: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)



A Tabela 61 fornece uma análise detalhada sobre o regime e as funções desempenhadas pelos servidores na AR da Fercal durante o período de 2015 a 2022. Os colaboradores estão divididos entre o regime estatutário e sem vínculo, e as funções são categorizadas por meio de diferentes códigos, permitindo uma compreensão abrangente da estrutura organizacional e da distribuição dos servidores ao longo do tempo.

Tabela 61 – Fercal: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)

Regime	Função	Ano								
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
Estatutário	Sem Função	1	0	0	0	2	2	2	1	
	CNE07	0	0	0	1	0	0	0	0	
	CNP04	0	0	0	1	0	0	0	1	
	CPC06	0	0	0	0	0	1	1	1	
	CPC08	0	0	0	0	0	3	3	3	
	CPE08	0	0	0	0	0	1	1	1	
	DFA06	0	1	1	1	0	0	0	0	
	DFG12	0	0	0	1	1	0	0	0	
	DFG14	0	0	0	2	2	0	0	0	
	DFG16	0	0	0	0	1	0	0	0	
	DFG17	1	0	0	0	0	0	0	0	
Militar	Nenhum	1	0	0	0	0	0	0	0	
Total		3	1	1	6	6	7	7	7	
Sem vínculo	Não Cad:	0	0	0	0	1	0	1	1	
	CC 02	0	0	0	0	0	3	2	2	
	CC 04	0	0	0	0	0	3	3	3	
	CC 05	0	0	0	0	0	2	3	3	
	CC 06	0	0	0	0	0	10	10	10	
	CC 08	0	0	0	0	0	8	8	8	
	CNE05	0	0	0	1	1	1	1	1	
	CNE06	0	0	0	2	2	2	2	2	
	CNE071	0	0	0	5	6	6	6	6	
	CNP041	0	0	0	0	1	1	1	0	
	DFA08	0	4	4	4	3	0	0	0	
	DFA10	0	0	0	2	3	0	0	0	
	DFA11	1	0	0	0	0	0	0	0	
	DFA12	0	0	0	7	8	0	0	0	
	DFA14	0	1	1	2	1	0	0	0	
	DFG121	0	0	0	2	2	0	0	0	
DFG141	0	0	0	3	7	0	0	0		
	DFG171	1	0	0	0	0	0	0	0	
Total Sem		2	5	5	28	35	36	37	36	
Total Servidores		5	6	6	34	41	43	44	43	

A Tabela 62 oferece uma análise abrangente sobre o regime e a carreira dos colaboradores que atuaram na AR da Fercal durante o período de 2015 a 2022.

Tabela 62 – Fercal: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)

Regime	Carreira	Ano								
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
Estatutário	Outras Carreiras	1	0	0	4	4	5	5	5	
	Analista Em Pol Publ e Gestão Governamental	0	0	0	1	1	1	1	1	
	Técnico Em Pol Publ e Gestão Governamental	1	1	1	1	1	1	1	1	
Sem vínculo		2	5	5	28	35	36	37	36	
Militar		1	0	0	0	0	0	0	0	
Total de servidores		5	6	6	34	41	43	44	43	

4.32. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DE ARNIQUEIRA (RA XXXII)

Das análises da RA XXXII

A Administração Regional de Arniqueiras é a responsável pela gestão da RA XXXII, Arniqueiras tornou-se a 33ª Região Administrativa

por meio da Lei nº 6.391, de 30 de setembro de 2019, atualmente tem uma população de 47.045 habitantes, e uma renda per capita média de R\$ 2.837,00. A implementação da RA ocorreu e separou o Setor Habitacional Arniqueira, Areal e a Área de Desenvolvimento Econômico (ADE) da Região Administrativa de Águas Claras. O Parque Ecológico do Areal, gerenciado pelo Instituto Brasília Ambiental (Ibram), possui uma infraestrutura que inclui guarita, sede administrativa, trilhas para caminhada, ciclovia, Ponto de Encontro Comunitário (PEC) e campo de futebol com grama sintética (CODEPLAN, 2021). Vale ressaltar que os primeiros anos da sua existência RA de Arniqueiras contou com o apoio administrativo e operacional da AR de Águas Claras, que cedeu parcela do seu acervo patrimonial e o quantitativo de servidores necessários para a implantação e o funcionamento da nova RA XXXII (Lei nº 6.391).

Com relação à AR de Arniqueira, temos registros no SIGRH desde o ano de 2021, (Figura 158), onde foram registradas informações sobre afastamentos, desligamentos e outras formas de movimentação de pessoal entre os anos de 2021 e 2022. Observa-se um aumento no número de casos de afastamento e desligamento nesse período, bem como um incremento nas inclusões e requisições de pessoal no mês. No entanto, não foram observadas variações significativas no número de servidores considerados "Normais".

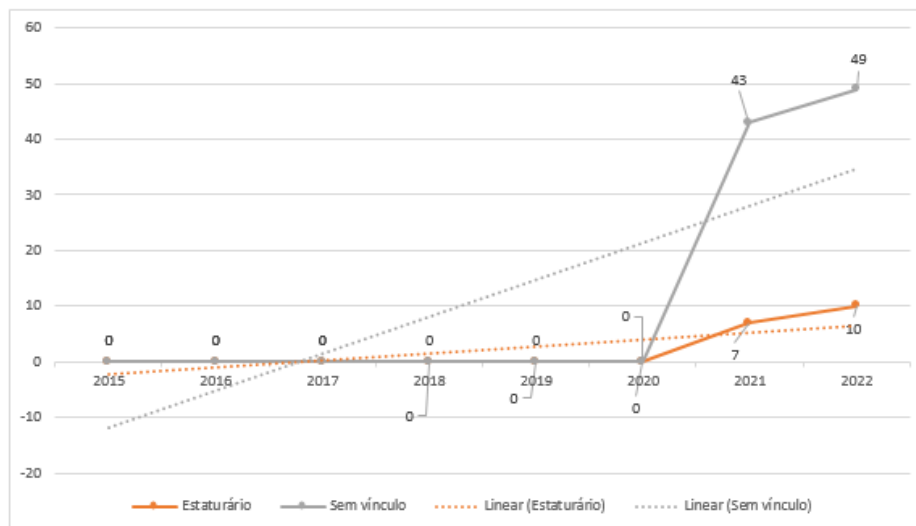
Figura 158 – Arniqueira: número total de servidores por ano e status (2015-2022)



Com relação ao regime jurídico de Arniqueiras (Figura 159) no ano de 2021, havia 7 servidores estatutários e 43 servidores sem vínculo. Já em 2022, esses números aumentaram para 10 servidores estatutários e 49 servidores sem vínculo. Esses dados indicam um crescimento tanto no total de servidores quanto na proporção de servidores sem vínculo em relação aos servidores estatutários durante esse período de

dois anos. Nota-se aqui que nos dois anos analisados os servidores sem vínculo compõem 84% do total da força de trabalho da AR XXXII.

Figura 159 – Arniqueira: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)

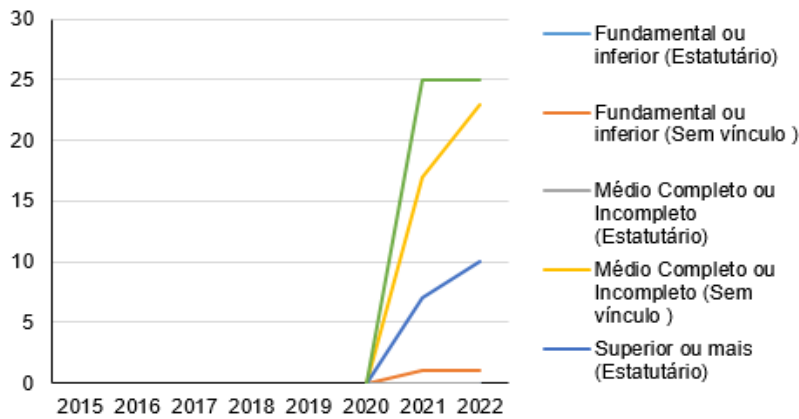


	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
% Sem vínculo	0%	0%	0%	0%	0%	0%	86%	83%
% Estatutário	0%	0%	0%	0%	0%	0%	14%	17%

Com relação ao nível de escolaridade na AR de Arniqueiras (Figura 160) em 2021, havia 1 servidor sem vínculo com formação fundamental ou inferior, 17 com formação média completa sem vínculo, 7 com formação superior no regime estatutário, e 25 com formação superior sem vínculo. Já em 2022, esses números sofreram ligeiras alterações, com 1 servidor sem vínculo mantendo formação fundamental, 23 com formação média completa sem vínculo, 10 com formação superior ou mais no regime estatutário, e 25 com formação superior ou mais sem vínculo.

Esses dados apontam para uma presença notável de servidores com formação superior ou mais, tanto no regime estatutário quanto no sem vínculo, em comparação com aqueles com formação fundamental ou inferior.

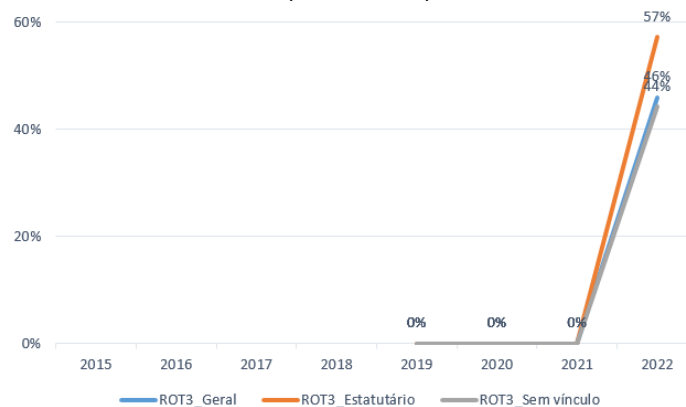
Figura 160 – Arniqueira: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)



Com relação ao tempo médio de serviço (Figura 161), em 2021 na RA XXXII, o tempo dos servidores variou: foi de 1 ano para aqueles no regime estatutário com cargo, 0,5 anos para os no regime estatutário sem cargo, 0,7 anos para os no regime sem vínculo não há informações disponíveis. Em 2022, esses números sofreram alterações, chegando a 4 anos para aqueles no regime estatutário com cargo, 0,8 anos para os no regime estatutário sem cargo, 1 ano para os no regime sem vínculo.

Esses dados apontam para uma variação no tempo médio de serviço dos servidores, dependendo do regime de contratação e da presença ou ausência de cargo. Observa-se um aumento significativo no tempo médio de serviço de 2021 para 2022, especialmente para aqueles no regime estatutário com cargo.

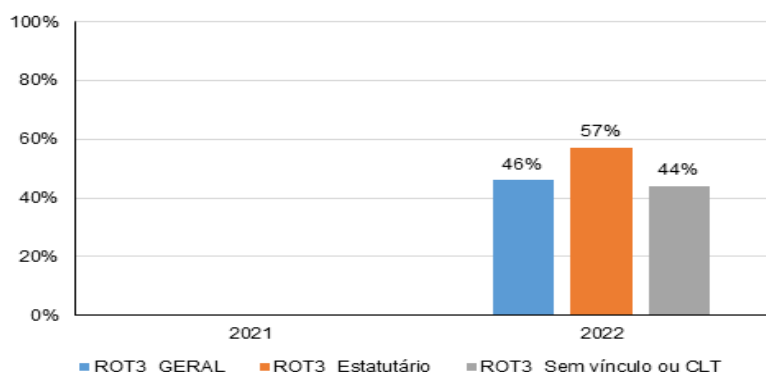
Figura 161 – Arniqueira: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)



Na Administração Regional de Arniqueiras (figura 162), verifica-se, no período analisado, que os servidores estatutários exibiram uma taxa ligeiramente superior, alcançando 57%, enquanto os servidores

sem vínculo formal registraram uma taxa ligeiramente inferior, situando-se em torno de 44%.

Figura 162 – Arniqueira: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)



A Tabela 63 oferece dados sobre o regime de contratação e as funções desempenhadas pelos servidores da AR de Arniqueira entre os anos de 2015 e 2022. Os servidores estão divididos entre os regimes estatutário e sem vínculo, e as funções são classificadas de acordo com diferentes códigos. Nota-se que 84% da força de trabalho servidores sem vínculo que ocupam os cargos de direção, chefia e assessoramento.

Tabela 63 – Arniqueira: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)

Regime	Função	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Sem Funç	0	0	0	0	0	0	2	5
	CPC06	0	0	0	0	0	0	1	1
	CPC08	0	0	0	0	0	0	3	3
	CPE08	0	0	0	0	0	0	1	1
	Total Estatutários	0	0	0	0	0	0	7	10
Sem vínculo	Não Cada	0	0	0	0	0	0	0	6
	CC 02	0	0	0	0	0	0	1	1
	CC 04	0	0	0	0	0	0	6	6
	CC 05	0	0	0	0	0	0	1	1
	CC 06	0	0	0	0	0	0	8	8
	CC 07	0	0	0	0	0	0	1	1
	CC 08	0	0	0	0	0	0	11	11
	CNE05	0	0	0	0	0	0	1	1
	CNE06	0	0	0	0	0	0	3	3
	CNE07	0	0	0	0	0	0	8	8
	CNE08	0	0	0	0	0	0	2	2
	CNP04	0	0	0	0	0	0	1	1
	Total Sem Vínculo	0	0	0	0	0	0	43	49
	Total de servidores	0	0	0	0	0	0	50	59

A Tabela 64 apresenta informações sobre o regime e carreira dos colaboradores da AR de Arniqueira nos anos de 2015 a 2022.

Tabela 64 – Arniqueira: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)

Regime	Carreira	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Outras Carreiras	0	0	0	0	0	0	7	9
	Gestor Em Pol Publ e Gestão Governamental	0	0	0	0	0	0	0	1
Sem vínculo	Nenhuma	0	0	0	0	0	0	43	49
Total de servidores		0	0	0	0	0	0	50	59

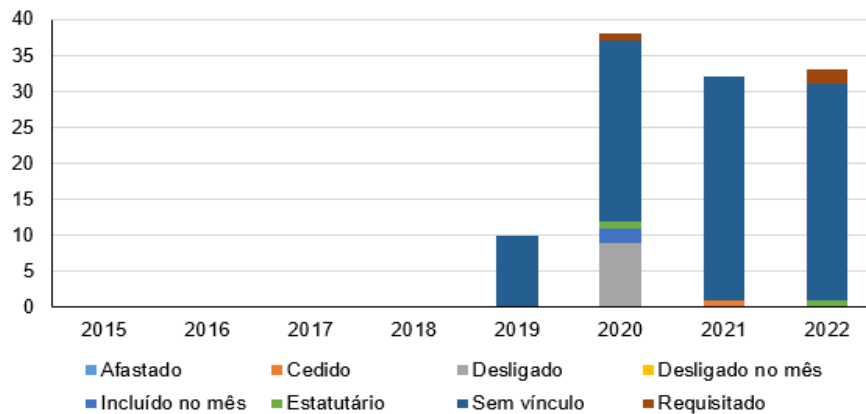
4.33. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DO SOL NASCENTE/PÔR DO SOL (RA XXXIII)

Das análises da RA XXXIII

A Administração Regional do Sol Nascente/Pôr do Sol é a responsável pela gestão da RA XXXIII. O Sol Nascente/Pôr do Sol foi criado pela Lei nº 6.359, de 14 de agosto de 2019, possui uma população de 93.217 habitantes com a 3ª menor renda per capita do DF, perdendo somente para Fecal e SCIA, no valor médio de R\$ 916,00 por pessoa. A RA XXXIII é constituída por dois setores habitacionais distintos, o Sol Nascente e o Pôr do Sol, originados como extensões da cidade de Ceilândia. Ambas as áreas foram então designadas como Áreas de Regularização de Interesse Social. O Pôr do Sol foi a primeira região a ser regularizada conforme a nova legislação de Regularização Fundiária Urbana de Interesse Social (Reurb-S), implementada em 2017 (CODEPLAN, 2021). Vale ressaltar que os primeiros anos da sua existência RA do Sol Nascente/Pôr do Sol contou com o apoio administrativo e operacional da AR de Ceilândia, que cedeu parcela do seu acervo patrimonial e o quantitativo de servidores necessários para a implantação e o funcionamento da nova RA XXXIII (Lei nº 6.359).

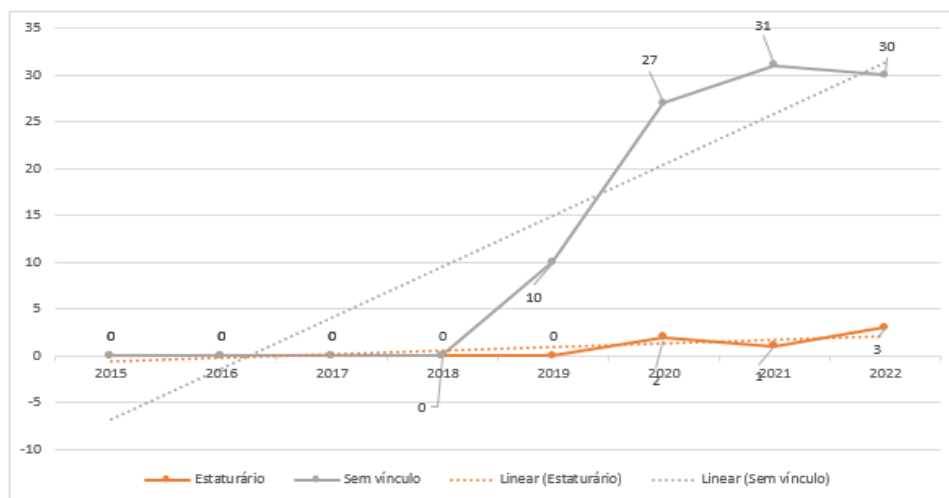
Com relação à formação da equipe de servidores da RA do Sol Nascente/Pôr do Sol (Figura 163) em 2019, não temos registros de servidores cedidos, desligados ou incluídos no mês, mas há o registro de 10 servidores sem vínculo. No ano seguinte, em 2020, não houve cedências, mas 9 servidores foram desligados e 2 foram incluídos no mês. Nesse período, a maioria dos servidores (25) estava no regime sem vínculo, enquanto apenas 1 estava no regime estatutário. Em 2021, observamos a cessão de um servidor, com 31 servidores registrados no regime e nenhum no estatutário. Já em 2022, não houve cedências, um servidor foi desligado e dois foram incluídos no mês. Neste último ano, trinta servidores eram sem vínculo, enquanto apenas um estava no regime estatutário.

Figura 163 – Sol Nascente/Pôr do Sol: número total de servidores por ano e status (2015-2022)



Com relação ao Regime Jurídico da Administração do Sol Nascente/Pôr do Sol (Figura 164) os dados revelam que em 2019 não havia servidores estatutários, mas havia 10 servidores sem vínculo. No ano seguinte, em 2020, esse número subiu para 2 servidores estatutários e 27 sem vínculo. Em 2021, observou-se um aumento no número de servidores estatutários para 1, enquanto o número de servidores sem vínculo cresceu para 31. Já em 2022, o número de servidores estatutários aumentou novamente para 3, enquanto o número de servidores sem vínculo diminuiu para 30. Esses dados sugerem uma tendência de crescimento gradual no número de servidores sem vínculo, enquanto os números de servidores estatutários flutuam ao longo dos anos. Nota-se que para o período analisado em média 95% da força de trabalho é composta por servidores que não tem vínculo com a Administração XXXIII.

Figura 164 – Sol Nascente/Pôr do Sol: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)



	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
% Sem vínculo	0%	0%	0%	0%	100%	93%	97%	91%
% Estatutário	0%	0%	0%	0%	0%	7%	3%	9%

Os dados disponíveis (Figura 165) evidenciam a distribuição educacional ao longo dos anos entre os servidores sem vínculo e os estatutários. Em 2019, seis servidores sem vínculo possuíam ensino médio completo ou incompleto, enquanto outros quatro tinham formação superior ou mais. Notavelmente, não havia servidores com ensino fundamental ou inferior nessa categoria. Curiosamente, não houve registros de servidores estatutários durante esse período.

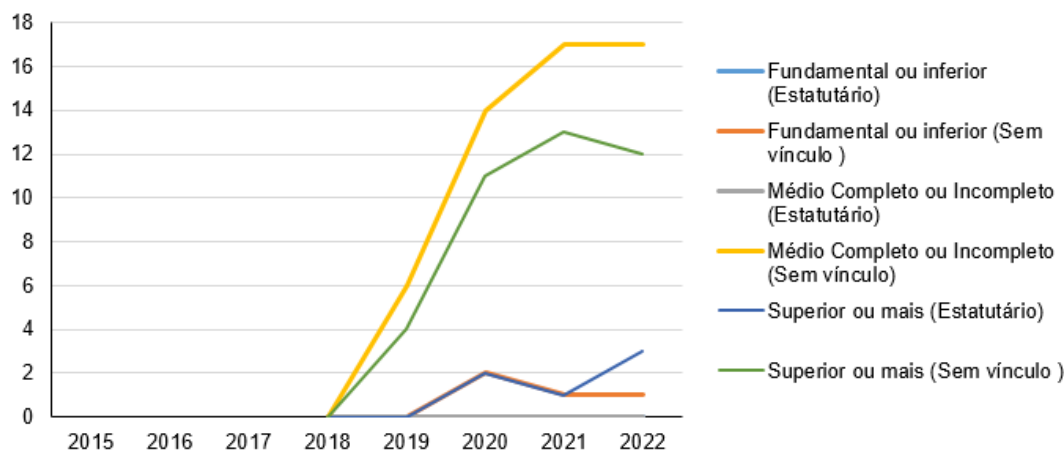
No ano subsequente, em 2020, ocorreu um notável aumento no número de servidores sem vínculo com ensino médio completo ou incompleto, totalizando 14, enquanto 11 detinham formação superior ou mais. Adicionalmente, dois servidores possuíam ensino fundamental ou inferior. Além disso, dois servidores estatutários foram identificados, ambos com formação superior ou mais.

Em 2021, os números continuaram a aumentar, com 17 servidores sem vínculo com ensino médio completo ou incompleto, e 13 com formação superior ou mais. Apenas um funcionário nessa categoria tinha ensino fundamental ou inferior. Um funcionário estatutário apresentava formação superior ou mais.

No ano subsequente, em 2022, houve pouca variação em relação a 2021. Dezesete servidores sem vínculo tinham ensino médio completo ou incompleto, enquanto 12 possuíam formação superior ou mais. Apenas um funcionário tinha ensino fundamental ou inferior

nessa categoria. Três servidores estatutários possuíam formação superior ou mais.

Figura 165 – Sol Nascente/Pôr do Sol: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)



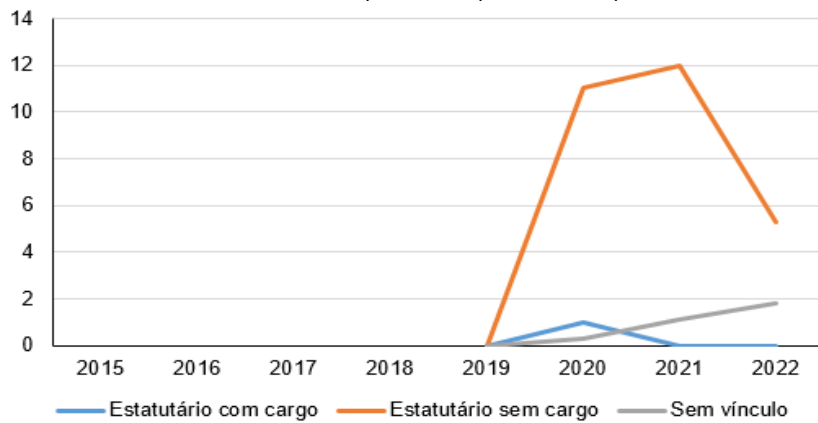
Com relação a análise do tempo de serviço (figura 166) em 2020, constatou-se que os servidores sem vínculo possuíam um tempo médio de serviço de 0,3 anos, ao passo que os servidores estatutários com cargo apresentavam uma média de 1 ano. Aqueles estatutários que não ocupavam cargo específico dentro dessas categorias tinham, em média, 11 anos de serviço para os estatutários e 0,2 anos para os sem vínculo.

No ano subsequente, em 2021, observou-se uma alteração significativa, com uma média de 1,1 anos de serviço para os servidores sem vínculo. Não houve servidores estatutários com cargo nesse período. Os estatutários sem cargo registraram uma média de 12 anos de serviço, enquanto não houve menção aos sem vínculo.

Já em 2022, foi evidenciado um aumento no tempo médio de serviço para aqueles sem vínculo, alcançando 1,8 anos. Não havia servidores estatutários com cargo nesse ano, porém, aqueles sem cargo apresentaram uma média de 5,3 anos de serviço para os estatutários, não sendo fornecidos dados para os sem vínculo.

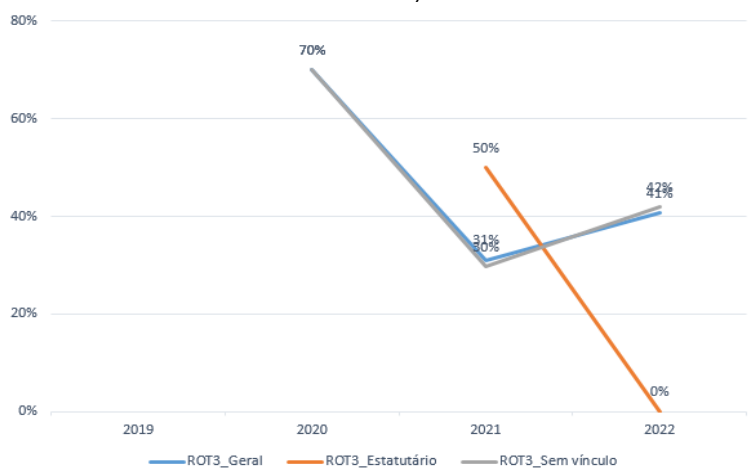
Essa análise temporal revela não apenas as variações no tempo de serviço entre diferentes categorias de funcionários, mas também destaca mudanças significativas ao longo do período considerado, refletindo possíveis evoluções ou reconfigurações na dinâmica laboral da organização.

Figura 166 – Sol Nascente/Pôr do Sol: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)



Na Administração do Sol Nascente, em 2020 (figura 167), a taxa de rotatividade geral alcançou 70%, com uma correspondência exata entre essa taxa e a rotatividade dos servidores estatutários. No entanto, em 2021, houve uma queda significativa na taxa geral, diminuindo para 31%. Neste ano, os servidores estatutários apresentaram uma taxa mais alta, atingindo 50%, enquanto os servidores sem vínculo formal mantiveram uma taxa de 30%. Já em 2022, a taxa de rotatividade geral aumentou para 41%, destacando-se a notável ausência de rotatividade entre os servidores estatutários (0%), enquanto os servidores sem vínculo formal registraram uma taxa de 42%.

Figura 167 – Sol Nascente/Pôr do Sol: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)



Os dados fornecidos na Tabela 65 ilustram a distribuição dos servidores da AR do Sol Nascente/Pôr do Sol ao longo dos anos de 2015 a 2022, especificando seus regimes de trabalho e funções. Os colaboradores estão classificados entre o regime estatutário e sem

vínculo, com suas funções categorizadas por meio de diferentes códigos para uma análise mais detalhada.

Tabela 65 – Sol Nascente/Pôr do Sol: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)

Regime	Função	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Sem Função	0	0	0	0	0	1	1	3
	CPE05	0	0	0	0	0	1	0	0
Total Estatutários		0	0	0	0	0	2	1	3
Sem vínculo	Não Cadastr.	0	0	0	0	0	4	0	2
	CC 02	0	0	0	0	0	3	3	2
	CC 05	0	0	0	0	0	8	9	8
	CC 06	0	0	0	0	0	7	13	13
	CC 08	0	0	0	0	0	1	1	1
	CNE05	0	0	0	0	1	0	1	1
	CNE06	0	0	0	0	1	1	1	1
	CNE07	0	0	0	0	3	2	2	2
	CNP04	0	0	0	0	1	1	1	0
	DFA08	0	0	0	0	2	0	0	0
	DFA12	0	0	0	0	1	0	0	0
	DFA14	0	0	0	0	1	0	0	0
Total Sem Vínculo		0	0	0	0	10	27	31	30
Total de servidores		0	0	0	0	10	29	32	33

Já na Tabela 66 disponibiliza dados referentes ao regime e à carreira dos colaboradores que atuam na AR do Sol Nascente/Pôr do Sol durante o período de 2015 a 2022. Essas informações detalham a distribuição dos servidores entre o regime estatutário e sem vínculo, oferecendo uma visão abrangente das trajetórias profissionais ao longo dos anos analisados.

Tabela 66 – Sol Nascente/Pôr do Sol: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)

Regime	Carreira	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Outras Carreiras	0	0	0	0	0	1	0	2
	Gestor Em Pol Publ e Gestão Governamental	0	0	0	0	0	1	1	1
Sem vínculo		0	0	0	0	10	27	31	30
Total de servidores		0	0	0	0	10	29	32	33

4.34. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DE ARAPONGA (RA XXXIV)

Das análises da RA XXXIV

Arapoanga tornou-se a 34ª Região Administrativa por meio da Lei nº 7.190, de 21/12/2022, a mais nova RA do Distrito Federal, foi desmembrada da RA de Planaltina em dezembro de 2022. Na Exposição de Motivos, enviada ao Poder Legislativo, o Executivo afirmou que a criação da nova região administrativa tem por objetivo a descentralização administrativa e a promoção da utilização racional de recursos para o desenvolvimento socioeconômico, além da melhoria da qualidade de vida dos moradores daquela localidade, tendo como prioridade a atenção aos cidadãos. Esclarece que todo o apoio operacional necessário ao funcionamento do órgão será fornecido pela Administração de Planaltina. E ressalta que o presente projeto manteve os sítios de características culturais, históricas e religiosas, como a Pedra Fundamental, o morro da Capelinha e o Vale do Amanhecer, sob responsabilidade da Administração Regional de Planaltina de forma a se evitar eventual descaracterização da cidade histórica de Planaltina.

Vale ressaltar que a RA Araponga conta com o apoio administrativo e operacional da AR de Planaltina, que cedeu parcela do seu acervo patrimonial e o quantitativo de servidores necessários para a implantação e o funcionamento da nova RA XXXIV (Lei nº 7.190).

Como a RA de Araponga foi criada somente no final do ano de 2022 a base de dados retirada do SIGRH não trouxe informações para o período analisado, 2015 a 2022.

4.35. ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DE ÁGUA QUENTE (RA XXXV)

Das análises da RA XXXV

Criada em dezembro de 2022, a Administração Regional de Água Quente tornou-se a 35ª Região Administrativa por meio da Lei nº 7.191, de 21/12/2022. A Secretaria de Estado de Governo justificou, por meio da Exposição de Motivos enviada à Câmara Legislativa, que a criação da RA de Água Quente tem por objetivo atender os propósitos relativos à descentralização administrativa, utilização racional de recursos para o desenvolvimento socioeconômico e à melhoria da qualidade de vida, preconizados pelo art. 10 da Lei Orgânica do Distrito Federal, inserindo-se em um novo modelo de gestão que tem como prioridade a efetiva atenção aos cidadãos daquela região.

Informou, ainda, que o projeto buscou manter as características culturais, históricas e religiosas sob-responsabilidade da Administração Regional do Recanto das Emas. Vale ressaltar que a RA Água Quente conta com o apoio administrativo e operacional da AR do Recanto das Emas, que cedeu parcela do seu acervo patrimonial e o quantitativo de servidores necessários para a implantação e o funcionamento da nova RA XXXV (Lei nº 7.191).

Como a RA de Água Quente foi criada somente no final do ano de 2022 a base de dados retirada do SIGRH não trouxe informações para o período analisado, 2015 a 2022.

4.36. DISTRITO FEDERAL

Das análises dos dados das 33 Administrações Regionais (juntas).

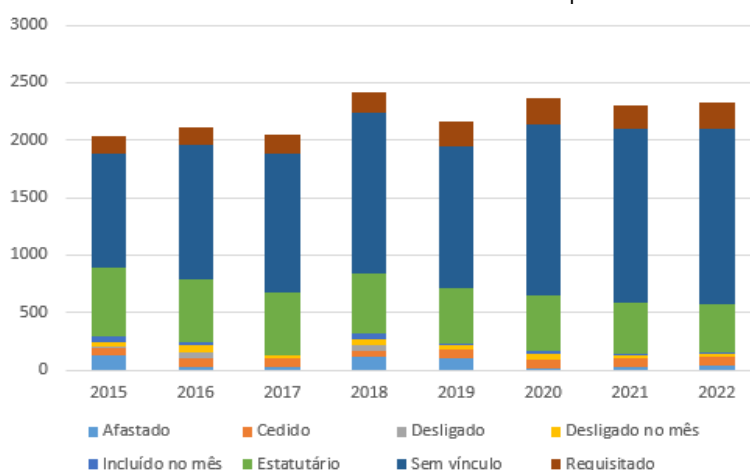
Segundo a Companhia de Planejamento do Distrito Federal - Codeplan a população urbana do Distrito Federal, em 2021, era de 3.010.881, sendo 52,16% do sexo de nascimento feminino, com uma idade média de 34 anos. Já a renda per capita média estimada por pessoa é de R\$ 3.002,00. Pessoas com acesso à internet têm um índice de 98,97%, e 3,73 é o número de habitantes por automóvel.

Com relação aos dados extraídos do SIGRH, os registros oferecem um panorama detalhado dos eventos relacionados aos servidores ao longo dos anos analisados, abrangendo uma ampla gama de situações, desde afastamentos até presenças regulares, tanto para servidores estatutários quanto para os sem vínculo (Figura 168). Entre os anos de 2015 e 2022, uma variedade de eventos relacionados aos servidores é observada, refletindo possíveis mudanças nas políticas organizacionais, nas exigências de trabalho e nas condições de emprego ao longo do tempo.

Ao analisar os dados, destacam-se variações significativas em certos eventos ao longo do período. Em 2015, ano que teve o início do Governo de Rodrigo Rollemberg, os números de afastamentos, cedências e desligamentos foram relativamente elevados, sugerindo mudanças organizacionais significativas de mudança de governo naquele ano específico. No entanto, ao longo dos anos seguintes, esses números tendem a diminuir, indicando uma maior estabilidade na força de trabalho.

Uma observação interessante é a predominância dos servidores sem vínculo. Essa prevalência pode refletir características específicas do setor público ou de uma determinada organização, onde os servidores sem vínculo são mais comuns, onde o ambiente político interfere nas políticas de contratação. Além disso, a presença relativamente menor de servidores estatutários e, principalmente, de militares pode indicar diferenças nas políticas de gestão de pessoas ou nas atribuições específicas desses grupos.

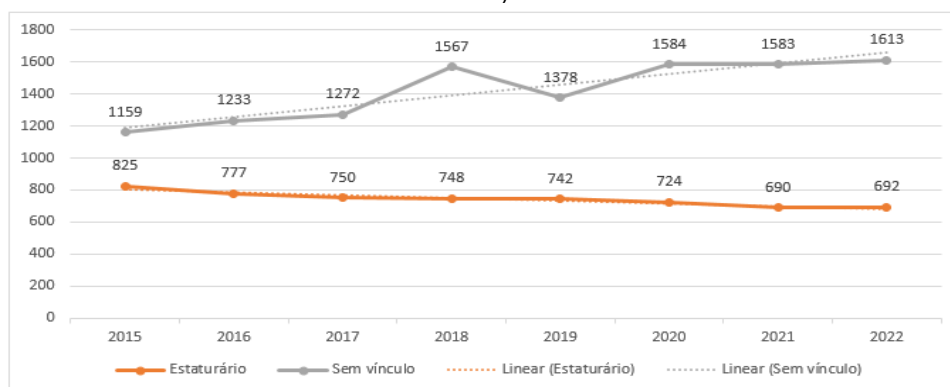
Figura 168 – Todas as ARs: número total de servidores por ano e status (2015-2022)



Com relação ao Regime Jurídico a Figura 169 revela uma tendência na composição da força de trabalho ao longo dos anos, categorizando os servidores em estatutários, militares e aqueles que não têm vínculo com a Administração. Durante o período de 2015 a 2022, destaca-se uma diminuição constante no número de servidores estatutários, enquanto os servidores sem vínculo mostram um aumento gradual ao longo dos anos. Por outro lado, o contingente de servidores militares permaneceu relativamente estável ao longo do período, com apenas pequenas flutuações.

De forma geral temos que, na média do período analisado, 66% da força de trabalho dentro das Administrações Regionais são de servidores que não têm vínculo com a Administração Pública, atingindo o seu pico em 2015 com um contingente de 1567 servidores nesta categoria.

Figura 169 – Todas as ARs: número de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)

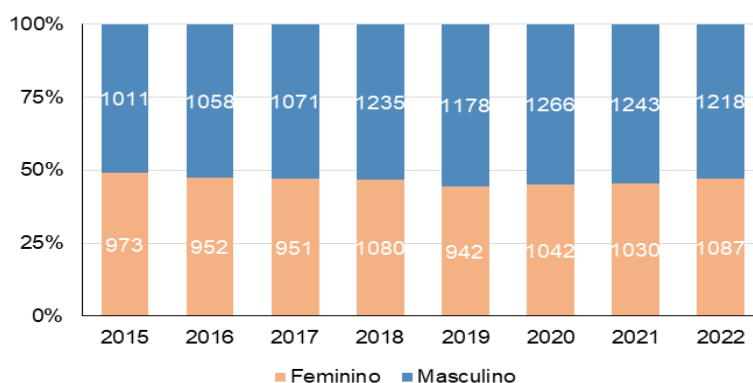


	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
% Sem vínculo	58,42	61,34	62,91	67,69	65,00	68,63	69,64	69,98
% Estatutário	41,58	38,66	37,09	32,31	35,00	31,37	30,36	30,02

Com relação ao gênero, a Figura 170 dispõe sobre a distribuição da força de trabalho ao longo dos anos, distinguindo entre as categorias femininas e masculinas. Embora haja flutuações anuais, a tendência geral sugere uma participação relativamente equilibrada entre os gêneros, com variações mínimas entre os anos. Isso indica uma certa estabilidade na composição de gênero da força de trabalho durante o período analisado, dentro das Administrações Regionais do DF.

Embora os números absolutos possam variar anualmente, a proporção de servidores do sexo feminino em relação aos do sexo masculino permaneceu relativamente constante ao longo do tempo. Essa consistência pode ser interpretada como um reflexo do crescente compromisso das organizações com a promoção da igualdade de gênero e a garantia de oportunidades justas de emprego e progressão profissional para ambos os sexos.

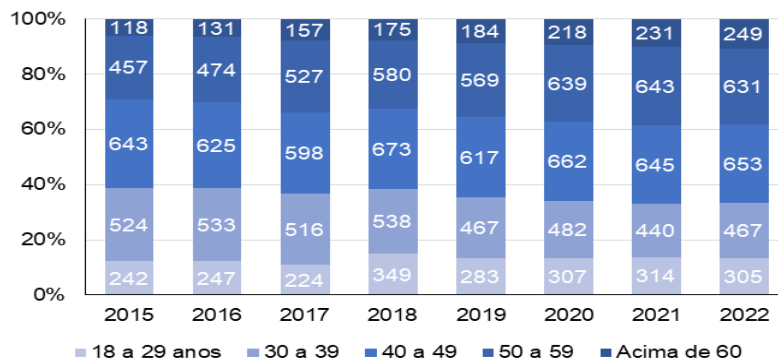
Figura 170 – Todas as ARs: número de servidores por ano e sexo (2015-2022)



Com relação a idade, a Figura 171 exibe a distribuição etária da força de trabalho ao longo dos anos, dividida em diferentes faixas etárias. Nota-se uma distribuição relativamente uniforme entre as diferentes faixas etárias, embora ocorram algumas variações ao longo do tempo.

É notável o aumento consistente no número de servidores nas faixas etárias mais avançadas ao longo dos anos, especialmente nas faixas entre 50 e 59 anos e acima de 60 anos. Essa tendência sugere um envelhecimento gradual da força de trabalho. Por outro lado, embora as faixas etárias mais jovens também tenham experimentado flutuações, a tendência geral mostra uma estabilidade ou um leve aumento no número de servidores nessas faixas.

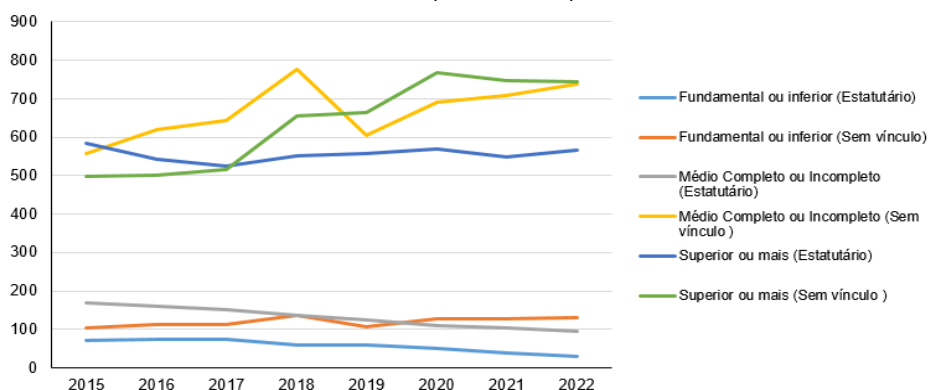
Figura 171 – Todas as ARs: faixas etárias por ano (2015-2022)



Com relação à formação acadêmica a Figura 172 oferece uma visão da distribuição educacional dos servidores ao longo dos anos, categorizados por diferentes níveis de formação acadêmica e tipos de vínculo empregatício. Uma análise revela que, em geral, houve uma diminuição consistente no número de servidores com níveis de escolaridade mais baixos, como aqueles com formação fundamental ou inferior, tanto no setor estatutário quanto no sem vínculo. Esse declínio pode refletir uma tendência de exigência crescente de qualificação para ingresso no serviço público.

Por outro lado, observa-se um aumento no número de servidores com educação superior ou mais em todas as categorias de vínculo empregatício ao longo dos anos. Esse aumento pode indicar uma valorização da educação superior no mercado de trabalho, impulsionada pela demanda por habilidades mais especializadas e pela necessidade de adaptação às mudanças tecnológicas e organizacionais.

Figura 172 – Todas as ARs: distribuição dos níveis de escolaridade dos servidores por ano (2015-2022)



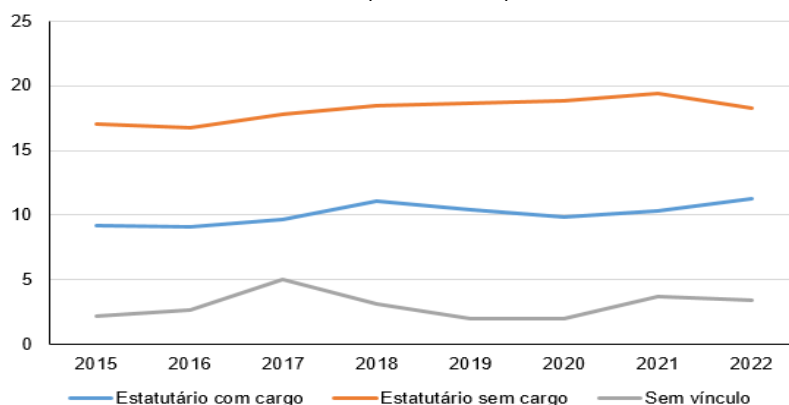
Com relação ao tempo de serviço, os dados apresentados na Figura 173 oferecem uma análise abrangente da distribuição dos servidores, categorizados por regime e cargo, ao longo de vários anos.

No regime Estatutário, tanto para os servidores com cargo quanto para aqueles sem, é perceptível uma tendência de aumento gradual no tempo de serviço ao longo do período analisado. Esse padrão sugere uma maior estabilidade e fidelidade dos servidores nessa categoria, refletindo uma tendência de permanência mais duradoura dentro da organização.

Por outro lado, no regime Militar, os servidores exibem um tempo de serviço relativamente estável, com algumas flutuações ao longo dos anos. Esse comportamento pode indicar uma consistência na permanência dos militares na força de trabalho, mantendo certa estabilidade em relação ao tempo de serviço.

Em contrapartida, para os sem vínculos o tempo de serviço tende a ser geralmente mais baixo em comparação com os regimes Estatutários. Essa disparidade pode sugerir uma maior rotatividade ou uma natureza mais temporária dos empregos nessa categoria, refletindo uma dinâmica diferente seleção e permanência na organização.

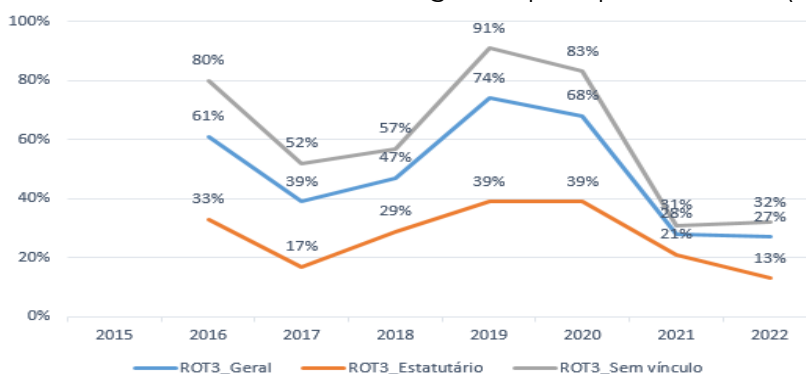
Figura 173 – Todas as ARs: número médio do tempo de serviço dos servidores por ano (2015-2022)



A Figura 174 oferece uma perspectiva abrangente da rotatividade dos servidores ao longo dos anos, destacando diferenças significativas entre os grupos, como estatutários, e os sem vínculos. Em 2016, a taxa de rotatividade geral foi de 61%, com os servidores estatutários apresentando uma taxa de 33%, enquanto os servidores sem vínculo registraram taxas mais altas de 80% e 100%, respectivamente. Nos anos seguintes, a tendência geral de rotatividade seguiu trajetórias diversas, com flutuações notáveis em diferentes grupos.

Em 2019, ano que marcou o início da gestão Ibaneis Rocha, ocorreu um aumento significativo na rotatividade geral, atingindo 74%, com taxas particularmente altas entre os servidores CLT (91%) e militares (100%). Em contrapartida, em 2021, houve uma queda na rotatividade geral para 28%, com os servidores estatutários mantendo uma taxa relativamente estável de 21%, enquanto os sem vínculo formal apresentaram taxas de 31%.

Figura 174 – Todas as ARs: rotatividade geral e por tipo de vínculo (2016-2022)



Os dados disponíveis na Tabela 67 apresentam uma detalhada distribuição de servidores por regime, função e ano. O conjunto de dados é abrangente, englobando diferentes categorias de regime empregatício, como Estatutário, e sem vínculo, e uma variedade de funções. Ao analisar os números ao longo dos anos, observa-se certa estabilidade na distribuição de servidores em algumas funções específicas, enquanto outras apresentam variações significativas de um ano para outro.

No regime Estatutário, o item "Sem Função" mostra uma tendência de declínio gradual de 2015 a 2022, visto que houve uma diminuição do número de servidores nesta categoria. Por outro lado, outras funções como "CNE 06" e "CNE 07" demonstram flutuações mais pronunciadas ao longo do período analisado. Na categoria dos sem vínculo, as funções como "CC 04" e "CNE 071" mostram um aumento consistente ao longo dos anos, enquanto outras, como "CC 021" e "CC 061", parecem oscilar mais.

De modo geral nota-se ainda que na categoria dos estatutários, para o período analisado em média 72% dos servidores não possuem cargo de direção, chefia ou assessoramento. O que demonstra por uma preferência de busca de profissionais que não tem vínculo com a administração pública para a ocupação dessas funções.

Tabela 67 – Todas as ARs: distribuição de servidores por função e ano (2015-2022)

Regime	Funçãc	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
E s t a t u t á r i o	Sem Fu	600	620	603	518	502	478	459	459
	00 00	1	0	0	0	0	0	0	0
	CC 02	0	0	0	0	0	1	0	0
	CC 06	0	0	0	0	0	1	0	0
	CC 08	0	0	0	0	0	8	0	0
	CNE05	19	5	4	5	3	1	0	0
	CNE06	19	10	11	14	28	2	0	0
	CNE07	3	29	28	54	31	6	0	0
	CNE08	0	0	0	0	0	4	0	0
	CNP04	5	9	3	9	4	7	8	6
	CPC01	0	0	0	0	0	1	0	0
	CPC02	0	0	0	0	0	4	5	6
	CPC03	0	0	0	0	0	1	3	2
	CPC04	0	0	0	0	0	2	1	3
	CPC06	0	0	0	0	0	30	29	31
	CPC08	0	0	0	0	0	102	103	104
	CPE05	0	0	0	0	0	5	2	4
	CPE06	0	0	0	0	0	22	21	22
	CPE07	0	0	0	0	0	21	27	24
	CPE08	0	0	0	0	0	26	31	30
	DFA06	11	1	1	1	1	0	0	0
	DFA08	9	7	9	8	6	0	0	0
	DFA10	23	13	8	6	3	0	0	0
	DFA11	2	0	0	0	0	0	0	0
	DFA12	2	5	0	2	4	0	0	0
	DFA14	4	4	2	2	4	0	0	0
	DFG12	37	10	16	30	31	0	0	0
DFG14	5	55	63	98	98	0	0	0	
DFG16	0	0	0	0	26	0	0	0	
DFG17	58	0	0	0	0	0	0	0	
M i l i t á r o	Sem Fu	4	1	2	0	0	0	0	1
	CNE05z	5	1	0	0	0	0	0	0
	CNE06z	5	4	0	0	0	0	0	0
	CNE07z	3	1	0	0	0	0	0	0
	CNP04z	0	0	0	1	1	2	1	0
	DFA14z	6	1	0	0	0	0	0	0
	DFG14z	1	1	0	0	0	0	0	0
	DFG17z	3	0	0	0	0	0	0	0
Total Estatutários		825	777	750	748	742	724	690	692

Nºo Cód:	32	35	53	90	98	116	77	104
CC 01	0	0	0	0	0	2	2	2
CC 021	0	0	0	0	0	92	84	77
CC 03	0	0	0	0	0	2	4	10
CC 04	0	0	0	0	0	319	334	330
CC 05	0	0	0	0	0	43	48	45
CC 061	0	0	0	0	0	281	296	293
CC 07	0	0	0	0	0	4	4	7
CC 081	0	0	0	0	0	369	374	379
CNE05	44	17	19	26	27	27	29	30
CNE06	85	51	48	66	58	73	78	76
CNE07	66	130	123	175	190	215	213	217
CNE08	0	0	0	0	0	7	7	7
CNP04	16	14	22	21	28	24	23	25
CPC011	0	0	0	0	0	0	1	1
CPC02	0	0	0	0	0	1	0	0
CPC06	0	0	0	0	0	5	3	2
CPC08	0	0	0	0	0	3	4	5
CPE06	0	0	0	0	0	1	1	1
CPE08	0	0	0	0	0	0	1	2
DFA05	2	0	0	0	0	0	0	0
DFA06	62	2	1	3	2	0	0	0
DFA07	1	0	0	0	0	0	0	0
DFA08	55	115	120	138	89	0	0	0
DFA09	0	1	1	1	1	0	0	0
DFA101	291	309	317	391	306	0	0	0
DFA111	20	0	0	1	2	0	0	0
DFA121	49	184	199	231	176	0	0	0
DFA13	0	0	1	2	2	0	0	0
DFA141	83	99	112	113	105	0	0	0
DFA15	0	0	0	3	2	0	0	0
DFA17	26	0	0	0	0	0	0	0
DFG121	232	63	48	57	58	0	0	0
DFG141	27	213	208	249	231	0	0	0
DFG161	0	0	0	0	3	0	0	0
DFG171	68	0	0	0	0	0	0	0
Total Sem	1159	1233	1272	1567	1378	1584	1583	1613
Total Servidores	1984	2010	2022	2315	2120	2308	2273	2305

A Tabela 68 oferece uma visão detalhada da distribuição de servidores por regime e carreira ao longo do período analisado.

Dentro do regime Estatutário, destaca-se a carreira de "Analista em Políticas Públicas e Gestão Governamental" que domina em termos de número de servidores em todos os anos examinados. É importante observar uma tendência de leve declínio a partir de 2019, ano que marca o início do Governo Ibaneis, nessa carreira específica. Por outro lado, carreiras como "Gestor em Políticas Públicas e Gestão Governamental" demonstram uma relativa estabilidade ao longo do período, sem variações significativas. No entanto, outras carreiras dentro deste regime apresentam flutuações mais marcantes, indicando possíveis mudanças nas demandas organizacionais ao longo do tempo.

Para os servidores sem vínculo, é notável um aumento gradual no número de servidores ao longo dos anos, sugerindo uma expansão da força de trabalho nesse regime específico.

Já no regime Militar o número de servidores está bastante reduzido em comparação aos outros regimes. Isso sugere uma estrutura organizacional diferenciada e mais enxuta neste contexto específico.

Tabela 68 – Todas as ARs: distribuição de servidores por carreira e ano (2015-2022)

Regime	Carreira	Ano							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Estatutário	Outras Carreiras	117	129	133	148	165	181	170	198
	Analista De Planejamento Urbano e Infraestrutura	26	29	28	26	28	26	25	22
	Analista Em Pol Publ e Gestão Governamental	332	303	292	291	278	260	253	239
	Gestor Em Pol Publ e Gestão Governamental	88	91	89	92	96	96	94	93
	Técnico De Planejamento Urbano e Infraestrutura	41	41	38	35	35	31	30	30
	Técnico Em Pol Publ e Gestão Governamental	194	175	168	155	142	128	117	109
Sem vínculo ou CLT		1159	1233	1272	1567	1378	1584	1583	1613
Militar		27	9	2	1	1	2	1	1
Total de Servidores		1984	2010	2022	2315	2123	2308	2273	2305

A Tabela 69 proporciona uma análise detalhada da distribuição do percentual dos servidores por tipo de vínculo empregatício e por ano, abrangendo cada uma das Administrações Regionais. Este levantamento não apenas mapeia a composição do quadro de pessoal ao longo do período estudado, mas também destaca as dinâmicas e transformações ocorridas nesse contexto. Observa-se, ao longo do período analisado, um aumento significativo no percentual de servidores que não possuem vínculo com a administração, tendência que se manifesta em quase todas as Administrações Regionais. Esta elevação no número de servidores temporários aponta para uma mudança estrutural importante na gestão pessoas, sugerindo um deslocamento em direção a modelos de contratação mais flexíveis e sem critérios claros e objetivos.

Tabela 69 – Todas as ARs: percentual de servidores por regime jurídico e por ano (2015-2022)

Administração Regional	Vínculo Empregatício	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Plano Piloto	% Sem vínculo	69%	68%	68%	74%	69%	69%	68%	70%
	% Estatutário	31%	32%	33%	26%	31%	31%	32%	30%
Gama	% Sem vínculo	43%	44%	45%	51%	47%	53%	54%	50%
	% Estatutário	57%	56%	55%	49%	53%	47%	46%	50%
Taguatinga	% Sem vínculo	75%	73%	71%	68%	69%	65%	64%	64%
	% Estatutário	25%	27%	29%	32%	31%	35%	36%	36%
Brazlândia	% Sem vínculo	70%	67%	66%	63%	61%	57%	57%	57%
	% Estatutário	30%	33%	34%	37%	39%	43%	43%	43%
Sobradinho	% Sem vínculo	75%	71%	68%	65%	68%	64%	62%	63%
	% Estatutário	25%	29%	32%	35%	32%	36%	38%	37%
Planaltina	% Sem vínculo	62%	61%	61%	59%	61%	61%	60%	60%
	% Estatutário	38%	39%	39%	41%	39%	39%	40%	40%
Paranoá	% Sem vínculo	55%	55%	53%	55%	59%	58%	57%	58%
	% Estatutário	45%	45%	47%	45%	41%	43%	43%	42%
Núcleo Bandeirante	% Sem vínculo	66%	65%	62%	61%	59%	58%	57%	56%
	% Estatutário	34%	35%	38%	39%	41%	42%	43%	44%
Ceilândia	% Sem vínculo	68%	67%	67%	63%	61%	60%	60%	59%
	% Estatutário	32%	33%	33%	37%	39%	40%	40%	41%
Guará	% Sem vínculo	42%	40%	42%	57%	53%	57%	59%	60%
	% Estatutário	58%	60%	58%	43%	47%	43%	41%	40%
Cruzeiro	% Sem vínculo	73%	75%	80%	83%	75%	81%	67%	73%
	% Estatutário	27%	25%	20%	17%	25%	19%	33%	27%
Samambaia	% Sem vínculo	53%	57%	58%	58%	60%	63%	68%	65%
	% Estatutário	47%	43%	43%	42%	40%	37%	32%	35%
Santa Maria	% Sem vínculo	57%	59%	58%	60%	62%	65%	68%	68%
	% Estatutário	43%	41%	42%	40%	38%	35%	32%	32%
São Sebastião	% Sem vínculo	79%	77%	77%	78%	66%	71%	71%	78%
	% Estatutário	21%	23%	23%	22%	34%	29%	29%	22%
Recanto das Emas	% Sem vínculo	82%	80%	80%	78%	67%	71%	71%	76%
	% Estatutário	18%	20%	20%	22%	33%	29%	29%	24%
Lago Sul	% Sem vínculo	74%	65%	68%	69%	74%	73%	73%	73%
	% Estatutário	26%	35%	32%	31%	26%	27%	27%	27%
Riacho Fundo	% Sem vínculo	72%	68%	70%	71%	74%	74%	75%	76%
	% Estatutário	28%	32%	30%	29%	26%	26%	25%	24%
Lago Norte	% Sem vínculo	55%	61%	60%	59%	62%	66%	65%	66%
	% Estatutário	45%	39%	40%	41%	38%	34%	35%	34%
Candangolândia	% Sem vínculo	38%	69%	70%	78%	80%	82%	84%	81%
	% Estatutário	62%	31%	30%	22%	20%	18%	16%	19%
Águas Claras	% Sem vínculo	54%	58%	62%	67%	58%	58%	58%	56%
	% Estatutário	46%	42%	38%	33%	42%	42%	42%	44%
Riacho Fundo II	% Sem vínculo	84%	88%	91%	86%	78%	77%	82%	85%
	% Estatutário	16%	12%	9%	14%	22%	23%	18%	15%
Sudoeste/ Octogonal	% Sem vínculo	61%	71%	79%	81%	78%	73%	71%	69%
	% Estatutário	39%	29%	21%	19%	22%	27%	29%	31%
Varjão	% Sem vínculo	76%	97%	92%	87%	81%	81%	88%	77%
	% Estatutário	24%	3%	8%	13%	19%	19%	12%	23%
Park Way	% Sem vínculo	55%	67%	65%	71%	79%	77%	76%	82%
	% Estatutário	45%	33%	35%	29%	21%	23%	24%	18%
SCIA	% Sem vínculo	86%	91%	94%	94%	78%	77%	80%	82%
	% Estatutário	14%	9%	6%	6%	23%	23%	20%	18%
Sobradinho II	% Sem vínculo	76%	86%	83%	86%	79%	83%	83%	85%
	% Estatutário	24%	14%	17%	14%	21%	17%	17%	15%
Jardim Botânico	% Sem vínculo	0%	33%	34%	59%	65%	62%	65%	66%
	% Estatutário	100%	67%	66%	41%	35%	38%	35%	34%
Itapõa	% Sem vínculo	79%	86%	88%	90%	87%	78%	79%	81%
	% Estatutário	21%	14%	12%	10%	13%	22%	21%	19%
SIA	% Sem vínculo	70%	82%	84%	82%	72%	74%	79%	72%
	% Estatutário	30%	18%	16%	18%	28%	26%	21%	28%
Vicente Pires	% Sem vínculo	75%	65%	63%	70%	69%	69%	70%	71%
	% Estatutário	25%	35%	37%	30%	31%	31%	30%	29%
Fercal	% Sem vínculo	40%	83%	83%	82%	85%	84%	84%	84%
	% Estatutário	60%	17%	17%	18%	15%	16%	16%	16%
Arnuqueiras	% Sem vínculo	0%	0%	0%	0%	0%	0%	86%	83%
	% Estatutário	0%	0%	0%	0%	0%	0%	14%	17%
Sol Nascente	% Sem vínculo	0%	0%	0%	0%	100%	93%	97%	91%
	% Estatutário	0%	0%	0%	0%	0%	7%	3%	9%
Todas RA's	% Sem vínculo	58%	61%	63%	68%	65%	69%	70%	70%
	% Estatutário	42%	39%	37%	32%	35%	31%	30%	30%

A Tabela 70 proporciona uma análise detalhada do percentual da rotatividade dos servidores por tipo de vínculo empregatício e por ano, abrangendo cada uma das Administrações Regionais. Este



levantamento demonstra uma alta rotatividade entre os servidores ao longo do período analisado.



Tabela 70 – Todas as ARs: percentual rotatividade geral e por ano (2015-2022)

Administração Regional	Vínculo Empregatício	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Plano Piloto	ROT3_Geral		61%	45%	66%	75%	80%	42%	39%
	ROT3_Estatutário		42%	22%	38%	41%	58%	30%	13%
	ROT3_Sem vínculo		69%	56%	79%	87%	90%	47%	51%
Gama	ROT3_Geral		49%	14%	39%	57%	49%	21%	24%
	ROT3_Estatutário		28%	9%	18%	29%	21%	10%	2%
	ROT3_Sem vínculo		77%	19%	67%	91%	80%	31%	42%
Taguatinga	ROT3_Geral		41%	38%	39%	49%	51%	23%	20%
	ROT3_Estatutário		24%	9%	14%	20%	22%	19%	11%
	ROT3_Sem vínculo		76%	86%	75%	87%	85%	27%	27%
Brazlândia	ROT3_Geral		39%	15%	24%	72%	61%	19%	16%
	ROT3_Estatutário		31%	11%	29%	42%	47%	18%	10%
	ROT3_Sem vínculo		50%	19%	19%	93%	70%	20%	18%
Sobradinho	ROT3_Geral		60%	44%	13%	73%	61%	55%	20%
	ROT3_Estatutário		43%	26%	5%	47%	47%	39%	21%
	ROT3_Sem vínculo		95%	68%	21%	95%	77%	66%	22%
Planaltina	ROT3_Geral		52%	16%	35%	80%	57%	11%	28%
	ROT3_Estatutário		18%	0%	28%	37%	17%	15%	13%
	ROT3_Sem vínculo		75%	26%	38%	100%	93%	8%	35%
Paranoá	ROT3_Geral		85%	67%	87%	93%	62%	22%	30%
	ROT3_Estatutário		70%	22%	71%	57%	50%	25%	50%
	ROT3_Sem vínculo		88%	76%	90%	100%	67%	21%	24%
Núcleo Bandeirante	ROT3_Geral		66%	57%	67%	81%	75%	35%	41%
	ROT3_Estatutário		32%	30%	64%	62%	52%	35%	33%
	ROT3_Sem vínculo		87%	69%	69%	90%	85%	35%	43%
Ceilândia	ROT3_Geral		55%	23%	33%	73%	71%	33%	37%
	ROT3_Estatutário		31%	15%	22%	39%	30%	27%	19%
	ROT3_Sem vínculo		83%	33%	45%	96%	94%	36%	45%
Guará	ROT3_Geral		43%	36%	35%	73%	59%	14%	15%
	ROT3_Estatutário		17%	14%	28%	49%	35%	17%	9%
	ROT3_Sem vínculo		80%	61%	43%	90%	83%	11%	19%
Cruzeiro	ROT3_Geral		75%	68%	30%	89%	89%	47%	45%
	ROT3_Estatutário		50%	36%	18%	36%	71%	21%	19%
	ROT3_Sem vínculo		84%	79%	33%	100%	95%	53%	57%
Samambaia	ROT3_Geral		42%	34%	70%	73%	67%	25%	31%
	ROT3_Estatutário		22%	12%	45%	49%	33%	17%	8%
	ROT3_Sem vínculo		57%	53%	88%	91%	88%	30%	41%
Santa Maria	ROT3_Geral		69%	27%	40%	66%	66%	23%	36%
	ROT3_Estatutário		27%	0%	21%	26%	38%	25%	13%
	ROT3_Sem vínculo		98%	46%	55%	90%	84%	22%	46%
São Sebastião	ROT3_Geral		80%	57%	76%	90%	63%	27%	34%
	ROT3_Estatutário		53%	23%	57%	64%	58%	13%	31%
	ROT3_Sem vínculo		88%	66%	81%	96%	67%	33%	35%
Recanto das Emas	ROT3_Geral		75%	70%	52%	86%	63%	9%	27%
	ROT3_Estatutário		17%	57%	8%	59%	38%	0%	33%
	ROT3_Sem vínculo		88%	73%	63%	93%	75%	13%	24%
Lago Sul	ROT3_Geral		96%	44%	67%	84%	80%	31%	18%
	ROT3_Estatutário		83%	27%	38%	60%	67%	0%	15%
	ROT3_Sem vínculo		100%	54%	80%	94%	85%	43%	19%
Riacho Fundo	ROT3_Geral		87%	54%	25%	74%	74%	43%	16%
	ROT3_Estatutário		50%	44%	31%	40%	39%	17%	11%
	ROT3_Sem vínculo		100%	62%	26%	88%	86%	52%	18%
Lago Norte	ROT3_Geral		76%	20%	27%	68%	76%	25%	10%
	ROT3_Estatutário		65%	10%	29%	43%	58%	6%	11%
	ROT3_Sem vínculo		84%	27%	26%	85%	87%	34%	9%
Candangolândia	ROT3_Geral		70%	54%	74%	88%	79%	42%	37%
	ROT3_Estatutário		50%	38%	88%	78%	88%	25%	14%
	ROT3_Sem vínculo		75%	61%	68%	94%	77%	46%	42%
Águas Clara	ROT3_Geral		64%	27%	54%	73%	71%	29%	16%
	ROT3_Estatutário		43%	26%	54%	22%	38%	26%	12%
	ROT3_Sem vínculo		81%	28%	54%	93%	96%	32%	20%
Riacho Fundo II	ROT3_Geral		82%	49%	87%	95%	64%	49%	27%
	ROT3_Estatutário		50%	17%	40%	63%	45%	64%	25%
	ROT3_Sem vínculo		85%	53%	94%	100%	69%	44%	32%
Sudoeste/ Octogonal	ROT3_Geral		71%	70%	34%	88%	76%	67%	45%
	ROT3_Estatutário		50%	44%	25%	45%	40%	47%	23%
	ROT3_Sem vínculo		85%	82%	37%	98%	86%	74%	53%
Varjão	ROT3_Geral		97%	36%	34%	87%	97%	41%	21%
	ROT3_Estatutário		100%	0%	0%	50%	100%	71%	0%
	ROT3_Sem vínculo		96%	37%	38%	92%	97%	33%	23%
Park Way	ROT3_Geral		79%	63%	54%	84%	83%	42%	42%
	ROT3_Estatutário		25%	38%	22%	67%	56%	33%	33%
	ROT3_Sem vínculo		90%	75%	71%	91%	91%	45%	42%
SCIA	ROT3_Geral		65%	68%	91%	100%	75%	34%	44%
	ROT3_Estatutário		57%	25%	100%	100%	56%	50%	33%
	ROT3_Sem vínculo		66%	72%	91%	100%	81%	29%	47%
Sobradinho II	ROT3_Geral		73%	70%	68%	90%	83%	7%	19%
	ROT3_Estatutário		50%	50%	71%	57%	89%	14%	29%
	ROT3_Sem vínculo		77%	73%	68%	95%	82%	5%	18%
Jardim Botânico	ROT3_Geral		43%	32%	80%	89%	66%	48%	27%
	ROT3_Estatutário		43%	25%	81%	74%	56%	38%	17%
	ROT3_Sem vínculo		0%	44%	78%	95%	73%	53%	32%
Itapõa	ROT3_Geral		93%	50%	79%	94%	91%	46%	23%
	ROT3_Estatutário		40%	20%	50%	75%	50%	55%	33%
	ROT3_Sem vínculo		100%	56%	82%	95%	98%	43%	21%
SIA	ROT3_Geral		92%	46%	44%	85%	90%	17%	18%
	ROT3_Estatutário		75%	60%	50%	57%	78%	22%	14%
	ROT3_Sem vínculo		100%	43%	43%	91%	95%	15%	19%
Vicente Pires	ROT3_Geral		85%	57%	38%	80%	72%	17%	44%
	ROT3_Estatutário		60%	43%	50%	29%	53%	28%	12%
	ROT3_Sem vínculo		100%	64%	32%	100%	81%	13%	58%
Fercal	ROT3_Geral		100%	50%	67%	97%	73%	29%	14%
	ROT3_Estatutário		100%	0%	100%	83%	80%	17%	17%
	ROT3_Sem vínculo		100%	60%	60%	100%	71%	31%	17%
Arniqueira	ROT3_Geral					0%	0%	0%	46%
	ROT3_Estatutário					0%	0%	0%	57%
	ROT3_Sem vínculo					0%	0%	0%	44%
Pôr do Sol	ROT3_Geral					0%	70%	31%	41%
	ROT3_Estatutário					0%	0%	50%	0%
	ROT3_Sem vínculo					0%	70%	30%	42%
Todas Ars	ROT3_Geral		61%	39%	47%	74%	68%	28%	27%
	ROT3_Estatutário		33%	17%	29%	39%	39%	21%	13%
	ROT3_Sem vínculo		80%	52%	57%	91%	83%	31%	32%



5

**CONCLUSÕES – RAS – DISTRITO
FEDERAL-DF**

A presente pesquisa teve como objetivo investigar de que forma se configurou o perfil da força de trabalho nas Administrações Regionais do Distrito Federal durante o período de 2015 a 2022. Para tanto, buscou informações administrativas armazenadas na base de dados do GDF, pelo Sistema SIGRH, e foram analisadas as características sociodemográficas dos servidores incluindo sete critérios a seguir: i) quantitativo de servidores, ii) regime jurídico, iii) média do tempo de serviço, iv) formação acadêmica, v) cargo/função ocupada vi) carreira e vii) rotatividade.

A análise dos dados revelou resultados significativos, apontando para uma repetição de padrões no perfil dos servidores em diversas ARs. As Administrações Regionais compartilham características políticas e administrativas semelhantes, diferenciando-se apenas pelas suas competências territoriais. Essa correspondência na estrutura pode resultar em práticas administrativas e padrões de gestão semelhantes entre as diferentes ARs, mesmo em contextos geográficos distintos.

Essa recorrência pode ser explicada por diversos fatores, tendo como destaque a nomeação dos Administradores Regionais que é feita por indicação do chefe do executivo local. Essa prática, frequentemente decorrente de acordos políticos, influencia diretamente a composição da força de trabalho atuam nas ARs.

No entanto, uma análise mais aprofundada revela que esses padrões refletem, em grande medida, a falta de um processo de seleção de servidores com regras de seleção que sejam claras e objetivas dentro das ARs. Este fenômeno sugere que as nomeações para cargos comissionados frequentemente não obedecem a critérios mínimos essenciais para assegurar os princípios da Administração Pública, tais como impessoalidade e eficiência. A falta de transparência nesse processo de seleção pode comprometer a qualidade e a imparcialidade das decisões tomadas pelas ARs, minando a confiança da sociedade nessas instituições públicas.

É importante destacar que o artigo 19, inciso V da Lei Orgânica do Distrito Federal (LODF), estipula que o preenchimento desses cargos

deve seguir condições previstas em lei específica. Contudo, até o momento, essa legislação ainda não foi promulgada pelo Poder Legislativo Distrital. Essa lacuna legal resulta na ausência de critérios claros de seleção, o que muitas vezes permite a escolha de pessoas que não tem qualificação técnica e nem formação profissional.

Sem uma base legal sólida para orientar o processo de seleção e nomeação, abre espaço para escolhas arbitrárias que comprometem a meritocracia e a imparcialidade, fatores essenciais para assegurar a eficiência e a eficácia na gestão pública. Esse cenário não só prejudica a implementação de políticas públicas eficazes, mas também enfraquece a confiança da população na integridade e competência das Administrações Regionais do Distrito Federal.

Dessa forma fazendo uma análise geral das 35 AR, verifica-se que quanto ao “gênero”, observa-se uma proporção equitativa entre os servidores do sexo feminino e masculino, para o período analisado, a força de trabalho, em média, é composta por 52% por homens. No entanto, seria interessante, futuramente, aprofundar a pesquisa sobre os fatores que podem influenciar esses números. Questões como representatividade em cargos de liderança, políticas de recrutamento inclusivas e equidade salarial desempenham um papel significativo na configuração da distribuição de gênero dentro das RA. Uma análise mais detalhada desses fatores é essencial para promover um ambiente de trabalho mais inclusivo e com equidade entre homens e mulheres, principalmente para que se haja um equilíbrio para os cargos de direção, chefia e assessoramento.

Entender os desafios e as oportunidades relacionados à representatividade de gênero nas ARs pode contribuir para a implementação de medidas e políticas mais eficazes de promoção da igualdade de gênero. Isso não só beneficiará os servidores individualmente, ao garantir oportunidades iguais de progresso na carreira, mas também fortalecerá as instituições públicas como um todo, ao garantir uma liderança diversificada e representativa, capaz de refletir e atender às necessidades da população.

No que diz respeito à faixa etária, observa-se, de maneira geral, que as amostras analisadas no período se concentram principalmente nas faixas etárias entre 50 e 59 anos, bem como acima de 60 anos. Esta distribuição etária pode acarretar importantes implicações para as Administrações Regionais (ARs), destacando-se a necessidade de

adaptação das políticas de gestão de pessoas. É crucial direcionar essas políticas para a gestão do conhecimento, a fim de aproveitar toda a experiência e expertise de uma força de trabalho mais madura. Ao mesmo tempo, é essencial considerar estratégias para atrair e reter talentos mais jovens, de modo a permitir que os profissionais mais experientes possam transmitir seu conhecimento e experiência, preservando assim a memória institucional das RAs.

Dessa forma, a análise da distribuição etária dos servidores nas ARs revela a necessidade de uma abordagem de gestão de pessoas mais abrangente e inclusiva, que reconheça e valorize tanto a experiência dos profissionais mais maduros quanto o potencial e a energia dos mais jovens. A harmonização desses dois grupos demográficos pode promover um ambiente de trabalho mais dinâmico e produtivo, contribuindo para o alcance dos objetivos institucionais e o atendimento eficiente às demandas da sociedade. Estudos mais aprofundados desses números podem fornecer dados significativos para o planejamento da força de trabalho e o desenvolvimento organizacional das RAs.

Para o quesito tempo de serviço, nota-se que os servidores comissionados tendem a permanecer no período de um ciclo eleitoral. Pois ao contrário dos cargos efetivos, o cargo em comissão é de ocupação passageira, e o caráter desses cargos impede que os titulares adquiram estabilidade, pois o art. 37, II, CF os considera de livre nomeação e exoneração (CARVALHO FILHO, 2019). É importante ressaltar que a média de tempo de serviço é uma métrica importante para compreender a estabilidade da força de trabalho, a experiência acumulada e as possíveis mudanças na dinâmica das Administrações Regionais,

Dessa forma nota-se que embora o número de servidores estatutários seja menor, as médias de tempo de serviço, dessa categoria, são sempre mais elevadas, podendo chegar a 18 anos de trabalho, é o que mostra a análise dos dados na junção das 35 RAs, o que já esperado, devido às características desses cargos serem de caráter efetivo e permanente. Esse é um dado que se repete na análise de praticamente todas as RAs, desde as mais antigas como a de Taguatinga, por exemplo, onde os servidores estatutários tem média de tempo de serviço de 15 anos e os sem vínculo tem uma média dois anos. Mesmo em Administrações mais novas como Arqueiras que os

servidores estatutários têm em média quatro anos e já os sem vínculo não chegam a nem um ano de serviço.

Na análise da formação acadêmica dos servidores lotados nas ARs verifica-se que em 2015 apenas 43% dos 1.159 servidores sem vínculo tinha formação superior, enquanto para os estatutários 69% dos 825 servidores tinham formação acadêmica de nível superior, fazendo esse mesmo comparativo em 2022, verifica-se que na categoria sem vínculo, de uma população de 1.613 servidores apenas 46% tem nível superior e já para os estatutários naquele mesmo ano para um efetivo de 692 servidores 82% possui nível superior completo. Mesmo quando analisamos de forma individualizada as ARs verificamos que esses números se repetem, como por exemplo, Planaltina que em 2022 contava com 61 servidores sem vínculo e desses apenas 27 tinha nível superior, ou seja, 44% da força de trabalho, enquanto os servidores estatutários dos 31 servidores, 25 tinham nível superior completo, ou seja, 80% da força de trabalho dessa categoria possuía formação superior.

Neste aspecto, mais uma vez deparamo-nos com um desrespeito aos preceitos constitucionais, uma vez que um número considerável de servidores sem vínculos empregatícios não possui formação superior. Tal situação contradiz o propósito dos cargos em comissão, os quais, por sua natureza de provimento temporário, demandam profissionais com conhecimento e habilidades técnicas adequadas, além de capacidade de gestão e liderança.

A ausência de formação superior entre os ocupantes desses cargos representa um contrassenso, visto que a finalidade dessas posições é assegurar a inovação e o aprimoramento contínuo dos serviços públicos. É fundamental que os ocupantes de cargos em comissão possuam o conhecimento e a competência necessários para desempenhar suas funções de forma eficaz, contribuindo para a eficiência e a qualidade da gestão pública.

Segundo Graef (2008), a administração pública deve ser conduzida por profissionais especializados que tenham formação específica com experiência comprovada, profissionais que sejam da própria administração, e escolhidos com base no princípio do mérito profissional. Sem falar que as atividades permanentes, rotineiras e operacionais também devem ser exercidas por servidores ocupantes de cargos efetivos, mediante prévia aprovação de concurso público. É

claro que estudos mais aprofundados sobre a qualidade dessa força de trabalho se faz necessário, visto que o GDF não possui um sistema que registre o detalhamento da qualificação técnica dos seus servidores, mas, no entanto, os números apresentados nesta pesquisa já apontam indicadores que podem nortear estudos futuros.

Mas, diante desse cenário, de forma geral, o que mais chama atenção, no período analisado, foi o aumento significativo no número de servidores sem vínculo dentro das Administrações Regionais, em 2015, no início do Governo Rollemberg, o SIGRH registrou que 59% da força de trabalho nas ARs eram de servidores sem vínculo, já em 2022, final do primeiro mandato do Governo de Ibaneis Rocha, esse número chega a um percentual de 70%, ou seja, de um efetivo de 2.305 servidores ativos lotados e distribuídos nas 35 ARs, em 2022, apenas 692 são servidores efetivos de carreira. Neste sentido a literatura frisa que a alocação de cargos públicos sendo utilizada como moeda de troca nas negociações com os partidos que fazem parte da coalizão é uma realidade dentro da Administração Pública (Valadares, 2012), o que abre margens para o clientelismo e troca de favores, gerando um cenário de partidarização da burocracia o que acarreta custos que envolvem a seleção de pessoal pouco qualificado para os cargos. (Lopez, 2015, p. 14).

Outro número alarmante e que chama atenção é que em 2022, somente 33% dos servidores estatutários possuíam cargo de direção, chefia ou assessoramento, ou seja, dos 692 servidores efetivos apenas 233 estavam nomeados para tais funções. O que demonstra por uma preferência de busca de profissionais que não tem vínculo com a administração pública. Vale destacar aqui que o artigo 19 da LODF estabelece que pelo menos 50% das funções de chefia, direção e assessoramento devem ser exercidos por servidores públicos que tenham vínculo com a Administração.

Ainda no quesito do vínculo empregatício, a legislação também cita que a “obrigatoriedade de concurso público, ressalvadas as exceções constitucionais, é instrumento de efetivação de servidores públicos, e devem levar em consideração os princípios da igualdade, da impessoalidade e da moralidade administrativa, princípios estes que são garantidores do acesso aos cargos públicos aos cidadãos” (Martins, 2015). A não submissão ao concurso público deve ser uma exceção restrita aos cargos que necessitam de confiança pessoal da autoridade pública no servidor nomeado. E, contudo, deve-se atentar para o cumprimento do preceito constitucional inscrito no art. 37, inciso V, da

Constituição Federal, segundo o qual os cargos em comissão são destinados exclusivamente ao desempenho de funções de direção, chefia e assessoramento, devendo ser criados e extintos por lei local.

O MPDFT em seu relatório, que tramita na 6ª Vara da Fazenda Pública do DF, sob o processo judicial n. 0038118-61.2009.8.07.0001, contra o GDF, afirma que nas Administrações Regionais do DF “A maioria dos servidores ditos "comissionados" exerce funções ordinárias, típicas de servidores concursados. Desses, vários são pessoas humildes e/ou semi-letradas, que nem sequer conseguiram preencher formulários ou responder adequadamente às perguntas que lhes foram dirigidas”.

Neste contexto, percebe-se um número excessivo de cargos em comissão, dentro das AR, sem a devida observância das regras constitucionais, o que acarreta prejuízos significativos à administração pública. Como consequência, o serviço público torna-se ineficiente, uma vez que os servidores, frequentemente nomeados para as ARs não têm a aprovação em concurso público, e não estão adequadamente capacitados para desempenhar suas funções com competência e qualidade.

Cabe destacar que em 2015 as Administrações contavam com um efetivo de 1984 servidores e desses 1159 eram destinados a cargos em comissão de pessoas que não tinha vínculo com a Administração Pública, ou seja, 58% da força de trabalho, em 2022 o número de servidores dentro das ARs sobe para 2305 servidores e desses 1613 eram destinados aos sem vínculo, ou seja, 70% da força de trabalho destinados a cargo em comissão. Essa diferença fica ainda mais aparente principalmente nas análises das Administrações mais novas, aonde o número de cargos comissionado, em 2022 chegam 84% da força de trabalho na AR de Sobradinho II, e 90% na RA do Sol Nascente.

Dessa forma, Martins (2015), afirma que criação indiscriminada de cargos comissionados, sem critérios claros, resulta diretamente em serviço público de baixa qualidade. A nomeação desses servidores frequentemente ocorre sem avaliação de méritos ou habilidades, muita das vezes favorecendo pessoas com relações próximas ou que apoiaram a eleição da autoridade responsável pela nomeação.

Essa prática é extremamente prejudicial à administração pública, pois conforme demonstrado anteriormente, a proliferação desenfreada de cargos comissionados juntamente com o despreparo

dos nomeados, desencadeia uma situação caótica, pois compromete a eficiência e a imparcialidade dos serviços prestados, refletindo negativamente no desempenho e na qualidade das Políticas Públicas. Portanto, é crucial que sejam adotadas por parte do GDF, medidas para garantir a seleção criteriosa e a capacitação adequada dos ocupantes de cargos comissionados, visando à retenção de talentos para que seja garantido o bom funcionamento das ARs.

Outro quesito importante a ser analisado é que a rotatividade⁹ de servidores dentro das Administrações Regionais que é bem alta, resultado de um ambiente altamente politizado, onde a maioria dos servidores são pessoas que não tem vínculo com a administração e foram indicadas, geralmente por critérios políticos. Dessa forma observa-se que a comparação média da rotatividade ano a ano, aponta uma rotatividade maior no ano de 2019, um ano marcado por um período pós-eleição, onde se teve o início do Governo do Ibaneis Rocha, neste ano a rotatividade geral (de todas as RAs) dos servidores sem vínculo chegou a 91%, já dos servidores estatutário foi de 39%.

Segundo Lopez, Bugarin e Bugarin (2015), é esperado que haja uma maior rotatividade no primeiro ano de mandato do chefe do executivo, com uma redução gradual ao longo dos anos subsequentes, alcançando seu nível mais baixo no último ano de mandato. Essa dinâmica sugere uma tendência natural de ajuste e estabilização das equipes governamentais ao longo do tempo. No entanto, de acordo com Lopes, Palotti e Gomide (2023), essa alta rotatividade muitas vezes acarreta em descontinuidade na implementação das políticas públicas. A constante troca de equipe pode dificultar a continuidade e a efetividade das iniciativas governamentais, prejudicando a capacidade do governo de alcançar seus objetivos e atender às demandas da sociedade de forma consistente.

É importante ressaltar que os riscos de descontinuidade na implementação das políticas públicas podem ser reduzidos quando existe uma maior homogeneidade entre os servidores estatutários e os servidores sem vínculo. Um exemplo disso é observado na

⁹Para a rotatividade é importante mencionar que em 2020 os cargos em comissão passaram por uma reorganização e uma mudança de nomenclatura, por esse motivo o ano de 2020 deve ser desconsiderado para o critério de rotatividade. Decreto nº 40.610, de 08 de abril de 2020 dispõe sobre a reorganização dos Cargos de Natureza Especial e em Comissão do Distrito Federal e dá outras providências. Disponível em <https://www.economia.df.gov.br/tabela-cargos-comissionados>. Acessado em maio/2024.

Administração Regional do Gama, onde se constata que o número de servidores estatutários mantém uma média de 49% do total da força de trabalho ao longo do período analisado. No ano de 2019, especificamente, a rotatividade dos servidores sem vínculo foi de 91%, o que significa que apenas seis permaneceram na RA. Por outro lado, a rotatividade dos servidores estatutários na RA do Gama foi de 29%. Ou seja, dos 64 servidores efetivos, 37 permaneceram na RA II mesmo com a troca de governo.

Esses dados sugerem que a presença de uma proporção significativa de servidores estatutários pode proporcionar uma maior estabilidade e continuidade na equipe, mitigando os impactos da rotatividade e promovendo uma maior coesão institucional. Isso porque os servidores estatutários tendem a permanecer no cargo independentemente das de governo, o que contribui para a preservação da memória institucional e para uma implementação mais consistente das políticas públicas ao longo do tempo. Portanto, investir na manutenção de uma força de trabalho estável e equilibrada entre estatutários e não estatutários pode ser uma estratégia eficaz para garantir a continuidade e efetividade das ações governamentais.

Neste contexto, a análise dos dados da Administração Regional do Itapoã chama atenção, primeiro pelo quantitativo muito baixo de servidores efetivos, ao longo de todo período analisado, em 2019, por exemplo, dos 47 servidores apenas seis eram estatutários, ou seja, um efetivo de apenas 12% do total da força de trabalho. Neste mesmo ano observamos também que a rotatividade dos servidores sem vínculo foi de 95%, ou seja, dos 41 sem vínculo apenas três permaneceram, já os servidores estatutários a rotatividade chegou a 75% ou seja, dos seis servidores efetivos apenas dois permaneceram na RA XXVIII.

Dessa forma Lopes, Palotti e Gomide (2023), ressaltam a importância da estabilidade das pessoas no serviço público. Essa estabilidade não apenas contribui para a redução das interrupções nas políticas públicas, mas também desempenha um papel fundamental na preservação da memória institucional dentro dos órgãos governamentais. É crucial compreender que a continuidade das políticas públicas está intrinsecamente ligada à continuidade do serviço público e à expertise dos servidores.

Quando os profissionais mantêm uma permanência significativa em suas posições, acumulam conhecimento e experiência ao longo do

tempo, o que é essencial para garantir uma transição suave e eficaz nas mudanças de governo e na continuidade da implementação de políticas públicas. Além disso, a estabilidade proporciona uma base sólida para o desenvolvimento de relações de confiança com os cidadãos e demais instituições, fortalecendo assim a legitimidade e a eficácia das ações governamentais.

Neste cenário Lopes e Praça (2018, p. 156) afirmam que a rotatividade quando é muito elevada e trazem consequências deletérias para a gestão – por exemplo, problemas no fluxo de informações, retrabalhos, descontinuidade dos serviços públicos, perda de memória institucional, impedimentos à construção de espírito de equipe. Neste sentido é fundamental priorizar a seleção e promoção de profissionais com base em mérito, competência técnica e expertise na área, garantindo assim uma gestão mais qualificada e alinhada com os objetivos e necessidades da sociedade. Segundo Graef (2018) a profissionalização da administração é essencial para sua modernização e melhoria das suas ações administrativas, ou seja, fazer investimentos nos servidores de carreira se torna essencial para garantir profissionais mais qualificados.

Desse modo, quando analisamos as carreiras¹⁰ dentro das ARs, é importante ressaltar que os servidores efetivos, estão distribuídos em diversas carreiras. Contudo, duas carreiras, se fazem presente e merecem posição de destaque: A primeira Carreira é a de Planejamento Urbano e Infraestrutura (PUI), que é voltada para as atividades de planejamento e gestão urbana, que conforme disposto na Lei nº 4.463 de 13/01/2010¹¹ compreende as atividades técnicas de nível superior realizadas por profissionais graduados em Arquitetura, Geografia, Engenharia Civil, Engenharia de Agrimensura e Geologia relacionadas ao planejamento, elaboração, gerenciamento, acompanhamento e execução de programas, projetos e obras de arquitetura, urbanismo, engenharia civil e paisagismo.

E a área de suporte técnico-operacional, que compreende atividades de apoio ao planejamento e à gestão urbana, realizadas por profissionais com curso técnico em Agrimensura ou Topografia, em

¹⁰ No quesito carreiras, o Sistema SIGRH não traz o detalhamento da carreira do servidor quando este é disponibilizado para órgão na figura da Sessão.

¹¹ Lei nº 4.463 de 13/01/2010 que instituiu a carreira de Planejamento Urbano e Infraestrutura - PUI. Disponível em: https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/62190/Lei_4463_2010.html. Acesso em: 10/04/2024.

Edificação e em Desenho, em ambos os casos os profissionais devem ser registrados no Conselho Regional de Engenharia e Agronomia-CREA.

E a segunda carreira de destaque é a de Políticas Públicas e Gestão Governamental (PPGG), essa um pouco mais expressiva que a primeira, dentro das ARs, contendo um número de servidores um pouco maior, é uma carreira voltada para as atividades do ciclo de gestão, tendo por responsabilidade à elaboração, a implantação, a implementação e a avaliação das políticas públicas e a gestão pública, conforme o disposto na Lei n 5.190 de 25/07/2013¹². Os servidores de ambas as carreiras são de nível tático e operacional, embora os seus integrantes também possam compor a burocracia de médio e alto escalão no caso de ocuparem cargos de direção, chefia, e ou assessoramento, pois ambas as carreiras são categorizadas como transversais e em ambos os casos têm mobilidade para atuar em qualquer dos órgãos da Administração Direta do GDF.

É importante destacar que, independente de ocuparem cargos de chefia ou desempenharem atividades técnicas ou operacionais a presença dessas carreiras, mesmo que de forma modesta, é um indicador de uma maior estabilidade na composição da força de trabalho dentro das RAs. Portanto é importante que o governo invista em capacitação profissional a fim de qualificar e desenvolver as competências necessárias, desses servidores, para assumirem os cargos de direção, chefia e assessoramento. Nesse sentido, Lopes, Palotti e Gomide (2023) mencionam que a adoção de burocracias profissionais, selecionadas mediante critérios de mérito, surge como requisito fundamental para a melhoria da qualidade governamental, bem como para conferir maior eficácia e eficiência à implementação das políticas públicas.

Dessa forma, diante o exposto verifica-se que o cenário atual vem desafiando o Governo do Distrito Federal, a desenvolver métodos e técnicas de planejamento da força de trabalho que integrem as perspectivas táticas e estratégicas da Administração Pública, objetivando respaldar as políticas públicas de Gestão de Pessoas, tendo como pressupostos básicos a eficiência, eficácia, efetividade e

¹² Lei n 5.190 de 25/07/2013 que instituiu a carreira de Políticas Públicas e Gestão Governamental. Disponível em: https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/75140/Lei_5190_25_09_2013.html. Acessado em 10/04/2024.

economicidade dos serviços públicos do Distrito Federal. No caso das Administrações Regionais a combinação do excesso de servidores sem vínculo com a alta rotatividade dos servidores é um desafio que requer uma análise mais aprofundada.

É importante ressaltar que, de acordo com Lopes e Praça (2018), a rotatividade no serviço público nem sempre é vista como prejudicial para a formulação e implementação das políticas públicas. Pelo contrário, ela pode ser benéfica ao proporcionar uma circulação constante de novas ideias e soluções inovadoras, além de atrair profissionais de outras esferas da burocracia e mesmo de fora do serviço público. No entanto, é fundamental que essa inserção de novos agentes seja conduzida dentro de um contexto que respeite as regras e os princípios constitucionais, e que haja critérios claros e objetivos para a seleção desses profissionais.

A nomeação indiscriminada de servidores, sem uma avaliação adequada de méritos ou habilidades, juntamente com a ausência de políticas transparentes para seleção e promoção baseadas em mérito e competência técnica, contribui para a perpetuação de um cenário onde a burocracia não é profissionalizada. Isso resulta em desafios significativos para a eficiência e qualidade dos serviços públicos, uma vez que a falta de profissionalismo pode prejudicar a execução eficaz das políticas governamentais e o atendimento às demandas da sociedade. Assim, é essencial adotar práticas de gestão de pessoas que valorizem o mérito e promovam a profissionalização da burocracia, garantindo um serviço público mais eficiente e de qualidade. Dessa forma, é possível maximizar os benefícios da rotatividade no serviço público, ao mesmo tempo em que se preserva a eficácia e a credibilidade das instituições governamentais.

Nesse contexto, além da necessidade de estabelecer critérios claros para a seleção de profissionais, sugere-se que o GDF leve em consideração a importância de realizar o dimensionamento adequado da força de trabalho dentro das Regiões Administrativas (RAs), conforme já previsto no Planejamento Estratégico de 2019 que visa “garantir que a força de trabalho seja dimensionada e alocada nos lugares certos, de modo a atender às necessidades do cidadão” (GDF, 2019). Isso implica em avaliar não apenas a quantidade de servidores necessários em cada RA, mas também as competências e habilidades específicas demandadas para atender às necessidades locais de forma eficiente e eficaz. Um dimensionamento preciso da força de trabalho

não só otimiza os recursos disponíveis, mas também contribui para uma melhor prestação de serviços públicos e uma gestão mais efetiva em nível regional.

Portanto, seria necessário integrar às ações governamentais uma agenda de pesquisa dedicada a detalhar e compreender mais profundamente qual seria o perfil mais adequado e quais as competências ideais para os servidores lotados nas Administrações Regionais. Tal iniciativa permitiria uma análise criteriosa das demandas específicas de cada Região Administrativa, levando em conta suas peculiaridades, desafios e necessidades. Ao identificar e definir com precisão o perfil e as competências requeridas, o governo estaria mais bem preparado para realizar seleções mais assertivas e construir equipes de trabalho mais capacitadas e alinhadas com os objetivos estratégicos de cada RA do Distrito Federal.

Essa abordagem visa não apenas a profissionalização da força de trabalho, mas também a otimização dos recursos públicos e a melhoria dos resultados, alinhando políticas públicas, processos e metodologias relacionadas às necessidades da Administração Pública. O planejamento da força de trabalho, com a adoção de ferramentas de gestão que subsidiem o gestor público com informações relevantes para a tomada de decisão, é essencial para garantir a excelência dos serviços prestados ao cidadão.

É importante ressaltar que o estudo foi conduzido utilizando uma abordagem quantitativa, de forma que algumas limitações importantes devem ser consideradas. Primeiramente, há a possibilidade de existirem imprecisões nos dados fornecidos pelo Sistema (SIGRH), o que pode comprometer a exatidão das análises realizadas. Além disso, o sistema não oferece informações mais detalhadas, como por exemplo, a experiência profissional e o perfil comportamental, o que representa uma lacuna para uma compreensão mais abrangente do perfil desses servidores. O segundo fator que contribuiu para a limitação da pesquisa foi a escassez de referencial teórico específico sobre as Administrações Regionais. A ausência de literatura mais robusta sobre o tema e estudos nessa área também dificultaram a construção de uma base teórica, para uma maior fundamentação e aprofundamento das análises.

E por último um outro fator limitador do estudo foi à falta de tempo hábil para conduzir uma pesquisa qualitativa complementar,

que envolvesse uma coleta de dados por meio de reuniões, e/ou entrevistas e o uso de instrumentos específicos para avaliar o panorama geral das Administrações Regionais. Uma pesquisa qualitativa poderia proporcionar informações valiosas sobre o funcionamento interno dessas instituições, mapeando os processos de trabalho e analisando os resultados entregues à sociedade. Assim, embora o estudo quantitativo ofereça uma visão inicial significativa, é fundamental reconhecer essas limitações para uma interpretação adequada dos resultados. Sendo assim, é recomendável que pesquisas futuras abordem essas lacunas, pois isso contribuirá significativamente para uma compreensão mais abrangente e aprofundada das dinâmicas políticas e administrativas nas Administrações Regionais.

Ante ao exposto conclui-se que esta pesquisa atendeu a pergunta de pesquisa e alcançou o seu objetivo geral e específico quanto a investigar de que forma se configurou o perfil da força de trabalho nas Administrações Regionais do Distrito Federal durante o período de 2015 a 2022, proporcionando uma compreensão mais clara dessa dinâmica ao longo do tempo.

No entanto, os resultados também indicam a necessidade de estudos mais aprofundados tanto para a adoção de critérios claros e rigorosos no processo de seleção dos servidores que compõem a força de trabalho das Administrações Regionais, como para a adoção de ferramentas mais eficazes de Gestão de Pessoas. Ferramentas estas que proporcionarão ao gestor público as informações necessárias para embasar suas decisões de forma mais rápida e sólida.

Dessa forma ressalta a importância de políticas de seleção eficazes e transparentes, que não apenas melhorem a qualidade da gestão pública, mas também fortaleçam as instituições no âmbito do Distrito Federal. Pois a implementação de critérios e ferramentas mais robustos não apenas beneficia a eficiência administrativa, mas também promove um ambiente de trabalho mais justo e meritocrático, resultando em uma administração mais competente e responsável, com um corpo burocrático profissionalizado e mais bem preparado.



REFERÊNCIAS

REFERÊNCIAS

REFERÊNCIAS

Araújo, Suely M V Guimaraes, Pinheiro, Adriana de Oliveira (2019). Federalismo, Descentralização e Política local: Descentralização Administrativa na Capital Brasileira: O Caso do Distrito Federal. Disponível em: 293-vaz-19.pdf (alacip.org), acessado em 08 ago.2023.

Araújo, Suely M V Guimaraes, Pinheiro, Adriana de Oliveira. (2018). Distrito Federal, centralidade urbana e descentralização administrativa. Descentralização intramunicipal nas capitais brasileiras: as políticas, a política e a participação/org. Eduardo José Grin, Camila Romero Lameirão, Fernando Luiz Abrucio e Mário Aquino Alves. Rio de Janeiro: Konrad Adenauer Stiftung, 298 p; 24 cm.

Arretche, Marta. T. S. (1996). Mitos da descentralização: mais democracia e eficiência nas políticas públicas. Revista Brasileira de Ciências Sociais, 11 (31), 44-66. Públicas. Revista Brasileira de Ciências Sociais, 11 (31), 44-66.

Brasil. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 2023. Disponível em https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/623234/CF88_EC129_livro.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acessado em set/2023.

Brasil. Lei Orgânica do Distrito Federal (LODF). Promulgada em 08 de junho de 1993. Publicada no Diário Oficial do Distrito Federal (DODF) de 09 de junho de 1993. Disponível em <http://www.fazenda.df.gov.br/aplicacoes/legislacao/legislacao/TelaSaidaDocumento.cfm?txtNumero=0&txtAno=0&txtTipo=290&txtParte=>. Acessado em set/2023.

BERGUE, Sandro Trescastro; CAMÕES, Marizaura R. de Souza; PANTOJA, Maria Júlia. (2010). Gestão de Pessoas: bases teóricas e experiências no setor público. Brasília, ENAP. Disponível no sítio: www.ena.gov.br

Cardoso, André Luis Rabelo. (2019). Sucesso e Fracassos na Gestão Pública Municipal: Uma análise comparada de características e práticas institucionais que condicionam seu desempenho, 227 f. Orientador: André Marengo. Tese (Doutorado) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Porto Alegre, BR.

Carvalho, Antônio Ivo (2009). *Escolas de Governo e gestão por competências: mesa-redonda de pesquisa-ação* / Antônio Ivo de Carvalho ... et al – Brasília: ENAP.

Carvalho Filho, José dos Santos (2019). *Manual de Direito Administrativo*. 33. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Atlas.

Chiavenato, Idalberto. (2008). *Administração Geral e Pública* / Idalberto Chiavenato - 2 ed. -Rio de Janeiro: Elsevier.

Chiavenato, Idalberto. (2008). *Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações* /Idalberto Chiavenato. 3. ed. - Rio de Janeiro: Elsevier.

COSTA, Graciete Guerra da (2011). *As Regiões Administrativas do Distrito Federal de 1960 a 2011* /Brasília: UnB. 2011. 536 p. Orientador Professor Doutor Andrey Rosenthal Schlee. Tese (doutorado) - Universidade de Brasília, Faculdade de Arquitetura e Urbanismo, Programa de pesquisa e Pós-Graduação em Arquitetura e Urbanismo, 2011.

CODEPLAN, Companhia de Planejamento do Distrito Federal (2021). *PDAD, Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílio*. Disponível em <https://pdad2021.ipe.df.gov.br/#downloads-section>. Acessado em 07/12/2023.

FERREIRA, A. C (2002). *Responsabilidade civil por atos administrativos*. São Paulo: Lejus.

CRUZ, Rosana Evangelista da (2009). *Pacto federativo e financiamento da educação: a função supletiva e redistributiva da União – o FNDE em destaque*. Tese de Doutorado- Universidade de São Paulo, São Paulo.

GDF, Governo do Distrito Federal. (2015) *História: Brasília a cidade - sonho*. Disponível em <https://www.df.gov.br/historia> Acessado em 08 ago. 2023.

GDF, Governo do Distrito Federal. (2019). *Plano Estratégico Distrito Federal 2019 -2060*. Edição Revisada 2023. Disponível em: https://planoestrategico.df.gov.br/documentos/BOOK_PLANO ESTRATEGICO_DF.pdf. Acessado em maio/2024.

GIL, Antônio Carlos, 1946 - *Como elaborar projetos de pesquisa*/ Antônio Carlos Gil. - 4. ed. - São Paulo: Atlas, 2002.

GRAEF. (2018) A. Cargos em comissão e funções de confiança: diferenças conceituais e práticas. Res Pública, v. 7, n. 2, p. 61-72. Disponível em https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/servidor/carreiras/gestao-estrategica/estudos/graef_2008_respvblica_cargos_comissao.pdf.

Acessado em set/2023

GRIN, E. J., Lameirão, C. R., Abrucio, F. L., & Alves, M. A. (Orgs.). (2018). Descentralização intramunicipal nas capitais brasileiras: as políticas, a política e a participação. Rio de Janeiro: Konrad Adenauer Stiftung.12.

IPEA, 2010. Estado, instituições e democracia: república / Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. – Brasília: Ipea, 2010. v.1 (552 p.) : gráfs., mapas, tabs. (Série Eixos Estratégicos do Desenvolvimento Brasileiro; Fortalecimento do Estado, das Instituições e da Democracia; Livro 9

IPEA, 2011. Burocracia e ocupação no setor público brasileiro / Organizador: José Celso Cardoso Jr. - Rio de Janeiro: Ipea, 2011. v. 5 (445 p.) : gráfs., tabs. – (Diálogos para o Desenvolvimento)

Lara Henrique. (2016) Brasília, Uma Cidade Centenária. Texto para Discussão n.º 13/maio de 2016. Brasília: Companhia de Planejamento do Distrito Federal (CODEPLAN), 2016.

Lopez, Felix. (2022). Instabilidade das burocracias decisórias, planejamento e ineficiência no ciclo das políticas públicas. CADERNOS DE GESTÃO PÚBLICA, v. 27, p. 1-11.

Lopez, Felix. (2015) Cargos de Confiança no Presidencialismo Brasileiro. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), 2015. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/4613>. Acessado em 11/04/2024.

Lopez, F.; Bugarin, M.; Bugarin, K (2015). Mudanças político-partidárias e rotatividade dos cargos de confiança (1999-2013). In: Lopez, F. (Org.). Cargos de confiança no presidencialismo de coalizão brasileiro. Brasília: Ipea.

Lopez, Felix, Cardoso Júnior, José Cardoso. (2023) Trajetórias da Nova República: Heterogeneidades, Desigualdades e Perspectivas (1985-2020) / organizadores: Felix G. Lopez, José Celso Cardoso Junior. – Brasília: IPEA, 2023.

Lopez, Felix; Palotti, Pedro; Gomide, Alexandre. (2023) Patronagem e profissionalização da burocracia: o que nos dizem os estados brasileiros? In: Palotti, Pedro; Licio, Elaine Cristina; Gomes, Sandra; Segatto, Catarina Ianni; SILVA, André Luís Nogueira da (org.). E os Estados? Federalismo, relações intergovernamentais e políticas públicas no Brasil contemporâneo. Rio de Janeiro, RJ: Ipea, p. 387-424. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/12026>. Acessado em 12/03/2024

Lopez, Felix, Moreira, Thiago. (2022). O Carrossel Burocrático dos Cargos de Confiança: Análise de Sobrevivência dos Cargos de Direção (DAS) do Executivo Federal Brasileiro (1999-2017). DADOS – Revista de Ciências Sociais, v. 65, p. 1-30.

Lopez, Felix, Praça Sérgio. (2018). Cargos de Confiança e Políticas Públicas no Executivo Federal. Burocracia e Políticas Públicas no Brasil: interseções analíticas /organizadores: Roberto Pires, Gabriela Lotta, Vanessa Elias de Oliveira, -Brasília: Ipea: Enap.

Martins, M. A. S. (2015). Cargos em Comissão na Administração Pública: Limites à sua Criação e Utilização Indevida. Revista Controle - Doutrina E Artigos, 13(1), 346-3701. Disponível em: DOI: 10.32586/rcda.v13i1.35. Acessado em abril/2024.

Mello, Marcus André. (1996). Crise Federativa, Guerra Fiscal e “Hobbesianismo Municipal” efeitos perversos da descentralização? Disponível em: http://produtos.seade.gov.br/produtos/spp/v10n03/v10n03_02.pdf. Acessado em set/2023.

TJDFT Tribunal de Justiça do Distrito Federal (2013). Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 2013 00 2 016227-6. Relator: -Giordano Resende Costa. Data da decisão: 24/08/2010.

Oliveira, V. E. DE. (2007) O Municipalismo Brasileiro e a Provisão Local de Políticas Sociais: O caso dos serviços de saúde nos municípios paulistas. 237 f. Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação para obtenção do título de doutora em ciência política – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo – São Paulo.

Pires, Valdemir. (2016). Municipalismo no Brasil: origens, avanços pós-1988 e desafios atuais. Cadernos Adenauer XVII, nº3. Disponível em

https://www.kas.de/documents/265553/265602/7_file_storage_file_21288_5.pdf/4092f52b-2f68-7ea8-f270-e60951d7303d. Acessado em set/2023.

R Core Team (2023). R: A language and environment for statistical computing. R Foundation for Statistical Computing, Vienna. Available in: <<https://www.R-project.org>>.

Santos, L. A. (2009) Burocracia profissional e a livre nomeação para cargos de confiança no Brasil e nos EUA. *Revista do Serviço Público*, v. 60, n. 1, p. 5-28.

Silva, Francielle Molon da; Mello, Simone Portella Teixeira de. (2013). A implantação da Gestão por Competências: práticas e resistências no setor público. *Revista Eletrônica de Administração e Turismo (ReAT)*, v. 2, n.1, p. 110-127.

SIU, Marx Chi Kong (2011). Accountability no Setor Público: uma reflexão sobre transparência governamental no combate à corrupção. *Revista do TCU*. Disponível em: <https://revista.tcu.gov.br/ojs/index.php/RTCU/article/view/197>. Acessado em out/2023.

Szklarowsky, Leon Frejda (2001). Distrito Federal: Município ou Estado e a Lei de Responsabilidade Fiscal. *Revista TCU: R. TCU, Brasília*, v. 32, n. 89. Disponível em <https://revista.tcu.gov.br/ojs/index.php/RTCU/article/view/888>. Acesso em 08 ago 2023.

Valadares, Josiel Lopes, Emmendoerfer, Magnus Luiz. (2012). Cargos de Livre Nomeação: Reflexões com Base no Empreendedor Público em um Estado-Membro do Brasil. *Revista de Administração Pública*. Disponível em <https://www.scielo.br/j/rac/a/tYYcwxwfw4hqmDYzPdncFgw/?lang=pt#>, acessado em 21.08.2023



APÊNDICES

APÊNDICES

APÊNDICES

ANEXO A - LISTA DAS ADMINISTRAÇÕES REGIONAIS.¹³

RA	CIDADE	ANIVERSÁRIO CIDADE	LEI	ADMINISTRADOR ATUAL
I	PLANO PILOTO	21/04/1960	criação: LEI Nº 2.874, DE 19 DE SETEMBRO DE 1956, QUE DISPÕE SOBRE A MUDANÇA DA CAPITAL FEDERAL. A LEI Nº 1.648, DE 16 DE SETEMBRO DE 1997, DEU NOVA DENOMINAÇÃO À REGIÃO ADMINISTRATIVA I – BRASÍLIA PASSA A DENOMINAR-SE REGIÃO ADMINISTRATIVA PLANO PILOTO, RA I.	VALDEMAR ARAÚJO DE MEDEIROS
II	GAMA	12/10/1960	criação: A CIDADE FOI FUNDADA NO DIA 12 DE OUTUBRO DE 1960, MAS SOMENTE FOI OFICIALIZADA PELO DECRETO Nº 571, DE 19 DE JANEIRO DE 1967. TORNOU-SE A 2ª RA POR MEIO DA LEI Nº 49, DE 25 DE OUTUBRO DE 1989, E DO DECRETO Nº 11.921, DE 25 DE OUTUBRO DE 1989, QUE FIXA OS NOVOS LIMITES DAS REGIÕES ADMINISTRATIVAS DO DISTRITO FEDERAL.	JOSEANE ARAÚJO FEITOSA MONTEIRO
III	TAGUATINGA	05/06/1958	criação: A CIDADE FOI FUNDADA NO DIA 5 DE JUNHO DE 1958, MAS SOMENTE FOI OFICIALIZADA PELO DECRETO Nº 571, DE 19 DE JANEIRO DE 1967. TORNOU-SE A 3ª RA POR MEIO DA LEI Nº 49, DE 25 DE OUTUBRO DE 1989, E DO DECRETO Nº 11.921, DE 25 DE OUTUBRO DE 1989, QUE FIXA OS NOVOS LIMITES DAS REGIÕES ADMINISTRATIVAS DO DISTRITO FEDERAL.	RENATO ANDRADE DOS SANTOS
IV	BRAZLÂNDIA	05/06/1963	criação: A CIDADE FOI INCORPORADA AO DISTRITO FEDERAL EM 10 DE DEZEMBRO DE 1964, PELA LEI Nº 4.545. TORNOU-SE A 4ª RA POR MEIO DA LEI Nº 49, DE 25 DE OUTUBRO DE 1989, E DO DECRETO Nº 11.921, DE 25 DE	MARCELO GONÇALVES DA CUNHA

¹³ Fonte: <https://segov.df.gov.br/category/administracoes-regionais>

			OUTUBRO DE 1989, QUE FIXA OS NOVOS LIMITES DAS REGIÕES ADMINISTRATIVAS DO DISTRITO FEDERAL.	
V	SOBRADINHO	13/05/1960	<p>criação: A cidade foi fundada no dia 13 de maio de 1960, mas somente foi oficializada pelo Decreto nº 571, de 19 de janeiro de 1967.</p> <p>Tornou-se a 5ª RA por meio da Lei nº 49, de 25 de outubro de 1989, e do Decreto nº 11.921, de 25 de outubro de 1989, que fixa os novos limites das regiões administrativas do Distrito Federal.</p>	GUTEMBERG TOSATTE GOMES
VI	PLANALTINA	19/08/1859	<p>criação: A região administrativa de Planaltina (RA VI) foi criada em 19 de agosto de 1859 pela Lei nº 03 da Assembleia Provincial de Goiás.</p> <p>Foi incorporada ao Distrito Federal em 10 de dezembro de 1964, pela Lei nº 4.545, mas foi pelo Decreto nº 11.921, de 25 de outubro de 1989, que se tornou a 6ª região administrativa do DF.</p>	WESLEY FONSECA FRAGA
VII	PARANOÁ	25/10/1957	criação: pela Lei nº 4.545, de 10 de dezembro de 1964.	WELLINGTON CARDOSO DE SANTANA
VIII	NÚCLEO BANDEIRANTE	19/12/1956	<p>criação: A cidade foi fundada no dia 19 de novembro de 1956, mas somente foi oficializada pelo Decreto nº 571, de 19 de janeiro de 1967.</p> <p>Tornou-se a 8ª RA por meio da Lei nº 49, de 25 de outubro de 1989, e do Decreto nº 11.921, de 25 de outubro de 1989, que fixa os novos limites das regiões administrativas do Distrito Federal.</p>	CLÁUDIO MÁRCIO DE OLIVEIRA
IX	CEILÂNDIA	27/03/1971	criação: Decreto nº 2.943, de 27 de junho de 1975, criou a administração de Ceilândia, vinculada a administração regional de Taguatinga. Em 25 de outubro de 1989, a Lei nº 11.921	DILSON RESENDE DE ALMEIDA

			CRIOU A REGIÃO ADMINISTRATIVA DE CEILÂNDIA – RA IX. O ANIVERSÁRIO DE CEILÂNDIA É COMEMORADO NO DIA 27 DE MARÇO, POR FORÇA DO DECRETO N.º 10.348, DE 28 DE ABRIL DE 1987.	
X	GUARÁ	05/05/1969	CRIAÇÃO: A REGIÃO ADMINISTRATIVA DO GUARÁ FOI FUNDADA NO DIA 5 DE MAIO DE 1969. EM 1973, PELO DECRETO N.º 2.356, DE 29 DE AGOSTO, FOI CRIADA A ADMINISTRAÇÃO REGIONAL X, COMPOSTA PELO GUARÁ I, GUARÁ II E O SETOR INDÚSTRIA E ABASTECIMENTO – SIA.	ARTUR NOGUEIRA
XI	CRUZEIRO	30/11/1969	CRIAÇÃO: A CIDADE FOI CRIADA PELA LEI N.º 49, DE 25 DE OUTUBRO DE 1989, E TORNOU-SE A 11ª REGIÃO ADMINISTRATIVA PELO DECRETO N.º 11.921, DE 25 DE OUTUBRO DE 1989.	GUSTAVO DE ALMEIDA AIRES
XII	SAMAMBAIA	25/10/1989	CRIAÇÃO: A CIDADE FOI CRIADA PELA LEI N.º 49, DE 25 DE OUTUBRO DE 1989, E TORNOU-SE A 12ª REGIÃO ADMINISTRATIVA PELO DECRETO N.º 11.921, DE 25 DE OUTUBRO DE 1989.	MARCOS LEITE DE ARAÚJO
XIII	SANTA MARIA	10/02/1993	CRIAÇÃO: TORNOU-SE A 13ª RA POR MEIO DO DECRETO N.º 14.604, DE 10 DE FEVEREIRO DE 1993.	JOSIEL FRANÇA PENHA NETO
XIV	SÃO SEBASTIÃO	25/06/1993	CRIAÇÃO: TORNOU-SE A 14ª REGIÃO ADMINISTRATIVA POR MEIO DA LEI N.º 467, DE 25 DE JUNHO DE 1993.	ROBERTO MEDEIROS SANTOS
XV	RECANTO DAS EMAS	28/07/1993	CRIAÇÃO: TORNOU-SE A 15ª REGIÃO ADMINISTRATIVA POR MEIO DA LEI N.º 510, DE 28 DE JULHO DE 1993, REGULAMENTADA PELO DECRETO N.º 15.046, DE 22 DE SETEMBRO DE 1993.	CARLOS DALVAN SOARES DE OLIVEIRA
XVI	LAGO SUL	30/08/1994	CRIAÇÃO: A CIDADE FOI CRIADA PELA LEI N.º 643, DE 10 DE JANEIRO 1994, REGULAMENTADA PELO DECRETO N.º 15.515, DE 17 DE MARÇO DE 1994, QUE A TORNOU A 16ª RA.	RUBENS SANTORO NETO

XVII	RIACHO FUNDO	13/03/1990	CRIAÇÃO: TORNOU-SE A 17ª RA PELA LEI Nº 620, DE 15 DE DEZEMBRO DE 1993, E O DECRETO Nº 15.514, DE 17 DE MARÇO DE 1994.	FERNANDO SIQUEIRA GUIMARÃES
XVIII	LAGO NORTE	10/01/1960	CRIAÇÃO: LEI Nº 641, DE 10 DE JANEIRO DE 1994, REGULAMENTADA PELO DECRETO Nº 15.516/94, QUE A TORNOU A 18ª RA.	MARCELO FERREIRA DA SILVA
XIX	CANDANGOLÂNDIA	03/11/1956	TORNOU-SE A 19ª REGIÃO ADMINISTRATIVA PELA LEI Nº 658, DE 27 DE JANEIRO DE 1994.	MARCOS PAULO ALVES DA SILVA
XX	ÁGUAS CLARAS	06/05/2003	TORNOU-SE A 20ª REGIÃO ADMINISTRATIVA POR MEIO DA LEI N.º 3.153, DE 06 DE MAIO DE 2003.	MÁRIO HENRIQUE FURTADO ROCHA DE SOUSA
XXI	RIACHO FUNDO 2	06/05/1995	CRIAÇÃO: TORNOU-SE A 21ª RA PELA LEI Nº 3.153, DE 6 DE MAIO DE 2003.	ANA MARIA DA SILVA
XXII	SUDOESTE	06/05/2003	CRIAÇÃO: TORNOU-SE A 22ª RA PELA LEI Nº 3.153, DE 6 DE MAIO DE 2003.	REGINALDO SARDINHA
XXIII	VARJÃO	06/05/2003	CRIAÇÃO: O DECRETO Nº 13.132, DE 19 DE ABRIL DE 1991, CRIOU A VILA VARJÃO, QUE SE TORNOU A 23ª RA PELA LEI Nº 3.153, DE 6 DE MAIO DE 2003.	DANIEL DAMASCENO O CREPALDI
XXIV	PARK WAY	13/03/1961	CRIAÇÃO: TORNOU-SE A 24ª RA PELA LEI Nº 3.255, DE 29 DE DEZEMBRO DE 2003.	DEUSDETE SOARES BENEVIDES
XXV	SCIA /ESTRUTURAL (SCIA)	27/01/2004	CRIAÇÃO: TORNOU-SE A 25ª REGIÃO ADMINISTRATIVA POR MEIO DA LEI N.º 3.315, DE 27 DE JANEIRO DE 2004.	ALCEU PRESTES DE MATTOS
XXVI	SOBRADINHO II	11/10/1991	CRIAÇÃO: A CIDADE FOI CRIADA POR MEIO DA LEI Nº 3.314, DE 27 DE JANEIRO DE 2004.	DIEGO RODRIGUES RAFAEL MATOS

XXVI I	JARDIM BOTÂNICO	01/09/20 04	CRIAÇÃO: TORNOU-SE A 27ª REGIÃO ADMINISTRATIVA PELA LEI Nº 3.435, DE 31 DE AGOSTO DE 2004.	ADERIVALD O MARTINS CARDOSO
XXVI II	ITAPOÃ	07/07/20 05	CRIAÇÃO: PELA LEI Nº 4.545, DE 10 DE DEZEMBRO DE 1964.	DILSON BULHÕES
XXIX	SIA	14/07/200 5	CRIAÇÃO: TORNOU-SE A 29ª REGIÃO ADMINISTRATIVA POR MEIO DA LEI Nº 3.618, DE 14 DE JULHO DE 2005	RAPHAEL EUGÊNIO MARQUES HONORATO ASSUNÇÃO
XXX	VICENTE PIRES	26/05/20 09	CRIAÇÃO: A CIDADE FOI CRIADA POR MEIO DA LEI Nº 4.327, DE 26 DE MAIO DE 2009.	GILVANDO GALDINO FERNANDE S
XXXI	FERCAL	11/09/1956	TORNOU-SE A 31ª REGIÃO ADMINISTRATIVA POR MEIO DA LEI Nº 4.745, DE 29 DE JANEIRO DE 2012.	FERNANDO GUSTAVO LIMA DA SILVA
XXXI I	SOL NASCENTE E PÔR DO SOL	14/08/201 9	CRIAÇÃO: A CIDADE FOI CRIADA PELA LEI Nº 6.359, DE 14 DE AGOSTO DE 2019.	CLÁUDIO FERREIRA DOMINGUE S
XXXI II	ARNIQUEIRA	01/10/201 9	TORNOU-SE A 33ª REGIÃO ADMINISTRATIVA POR MEIO DA LEI Nº 6.391, DE 30 DE SETEMBRO DE 2019.	TELMA RUFINO ALVES
XXXI V	ARAPOANGA	21/12/202 2	TORNOU-SE A 34ª REGIÃO ADMINISTRATIVA POR MEIO DA LEI Nº 7.190, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2022.	SÉRGIO DE ARAÚJO
XXX V	ÁGUA QUENTE	21/12/202 2	TORNOU-SE A 35ª REGIÃO ADMINISTRATIVA POR MEIO DA LEI Nº 7.191, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2022.	LÚCIA GOMES DA SILVA

ANEXO B - VARIÁVEIS: SISTEMA ÚNICO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS - SIGRH/GDF

CAMPO / VARIÁVEIS	DESCRIÇÃO DO CAMPO
MATRÍCULA	MATRÍCULA DE IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR
ÓRGÃO	INFORMA A QUAL ÓRGÃO O SERVIDOR PERTENCE (LOTAÇÃO)
NOME	NOME DO SERVIDOR
CÔNJUGE	NOME DO CÔNJUGE
MÃE	NOME DA MÃE
PAI	NOME DO PAI
NR-CPF	NÚMERO CPF
RG	NÚMERO DE IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR
DC-CARGO	NOME DO CARGO
DC-CARRE	NOME DA CARREIRA
DC-CATEG	CATEGORIA DO CARGO
DC-FUNÇÃO	DESCRIÇÃO DA FUNÇÃO
SB-FUNÇÃO	SUB-FUNÇÃO
SIT-OCUP	COM OU SEM VÍNCULO
CD-LOTAÇÃO	LOTAÇÃO DENTRO O ÓRGÃO QUE O SERVIDOR TRABALHA
DT-ADMISSÃO	DATA DE ADMISSÃO
TEMPO SERV	TEMPO DE SERVIÇO
DC-SIT-FUNC	INFORMA SE É ATIVO, APOSENTADO, PENSIONISTA
SIT-FUNC-GR	INFORMA O REGIME DO SERVIDOR (ESTATUTÁRIO, CLT, MILITAR...)
CARGA-HOR	INFORMA A CARGA HORÁRIA (40 HS, 30 HS, 20 HS)
DT-NASC	DATA DE NASCIMENTO DO SERVIDOR
IDADE	IDADE DO SERVIDOR

ENDEREÇO	ENDEREÇO DO SERVIDOR
BAIRRO	BAIRRO QUE O SERVIDOR MORA
UF-END	MUNICÍPIO (UNIDADE DA FEDERAÇÃO)
CEP-END	CEP DO SERVIDOR
DDD	DDD
TELEFONE	TELEFONE DO SERVIDOR
E-MAIL	E-MAIL DO SERVIDOR
SEXO	GÊNERO DO SERVIDOR
DC-ESTADO-CIVIL	ESTADO CIVIL DO SERVIDOR
TP-MORADIA	TIPO DE MORADIA (PRÓPRIA, ALUGADA ...)
DC-GRAU-INST	DESCRIÇÃO DO GRAU DE INSTRUÇÃO (ENSINO SUPERIOR, ENSINO MÉDIO ...)
REMUNERAÇÃO* VL_BRUTO	VALOR BRUTO PAGO AO SERVIDOR
VL DESCONTOS	VALOR DOS DESCONTOS
VL LÍQUIDO	VALOR LÍQUIDO PAGO AO SERVIDOR
REF -ANO	ANO DE REFERÊNCIA DO PAGAMENTO
REF -MÊS	MÊS DE REFERÊNCIA DO PAGAMENTO

Quadro 5 - As etapas da pesquisa baseada em Levantamento

REMUNERAÇÃO*	CAMPOS (DETALHAMENTO DA REMUNERAÇÃO)
REM-BÁSICOS	RENDIMENTOS BÁSICOS
REM TEMPO	REMUNERAÇÃO TEMPO DE SERVIÇO
REM GRAT	REMUNERAÇÃO DE GRATIFICAÇÃO
REM ABONO	REMUNERAÇÃO ABONO PERMANÊNCIA
REM FUNÇÕES	REMUNERAÇÃO FUNÇÃO
REM DÉCIMO	REMUNERAÇÃO DÉCIMO TERCEIRO
REM FÉRIAS	REMUNERAÇÃO FÉRIAS
REM ADICIONAL	REMUNERAÇÃO ADICIONAL

REM AUXÍLIO	REMUNERAÇÃO AUXÍLIO
REM INDENIZAÇÕES	REMUNERAÇÃO INDENIZAÇÕES
REM JUDICIAL	REMUNERAÇÃO JUDICIAL
REM JETON	REMUNERAÇÃO JETON
REM OUTROS	REMUNERAÇÃO OUTROS

ANEXO C – E-MAIL DE SOLICITAÇÃO DOS DADOS DO SISTEMA SIGRH

Andrea Moreira Carvalho

De: Andrea Moreira Carvalho
Enviado em: terça-feira, 5 de dezembro de 2023 12:00
Para: 'rafaeldslins@gmail.com'
Cc: 'andreamoreiracarvalho@hotmail.com'
Assunto: ENC: Extrator das informações SIGRH - Administrações Regionais 2015 a 2022
Anexos: Administrações Regionais 2015 a 2022.xlsx

Bom dia Rafael,

Conforme conversa telefônica, segue as informações da Administrações Regionais, para a análises estatística.

Atenciosamente,

Andréa Moreira de Carvalho
Gestora em Políticas Públicas e Gestão Governamental.
(61) 3312-8424

De: Andrea Moreira Carvalho
Enviada em: terça-feira, 28 de novembro de 2023 09:07
Para: Marcus Vinícius de Araújo Lima <marcus.lima@economia.df.gov.br>
Assunto: Extrator das informações SIGRH

Bom dia!
Marcus,

Solicito um extrator do Sistema Único de Gestão de Recurso Humanos das 35 Administrações Regionais do Distrito Federal listadas abaixo, na referência de jan./2015 a dez/2022 (mês a mês), com os seguintes campos:

- Empresa/ Órgão
- Nome dos servidores,
- CPF
- Matrícula
- Gênero,
- Data de nascimento (idade),
- Carreira,
- Cargo,
- Função
- Tempo na função
- Remuneração,
- Tempo de Serviço,
- Formação acadêmica,
- Servidor ativo,
- Regime (Estatutário ou CLT)
- Vínculo empregatício(com e sem vínculo).
- Endereço (bairro)

ADMINISTRAÇÕES REGIONAIS:

1. 072 ADMINISTRACAO REGIONAL DO PLANO PILOTO
2. 073 ADMINISTRACAO REGIONAL DO GAMA
3. 074 ADMINISTRACAO REGIONAL DE TAGUATINGA
4. 075 ADMINISTRACAO REGIONAL DE BRAZLANDIA
5. 076 ADMINISTRACAO REGIONAL DE SOBRADINHO
6. 077 ADMINISTRACAO REGIONAL DE PLANALTINA
7. 078 ADMINISTRACAO REGIONAL DO PARANOA
8. 079 ADMINISTRACAO REGIONAL DO NUCLEO BANDEIRANTE
9. 080 ADMINISTRACAO REGIONAL DE CEILANDIA
10. 081 ADMINISTRACAO REGIONAL DO GUARA
11. 082 ADMINISTRACAO REGIONAL DO CRUZEIRO
12. 083 ADMINISTRACAO REGIONAL DE SAMAMBAIA
13. 084 ADMINISTRACAO REGIONAL DE SANTA MARIA
14. 085 ADMINISTRACAO REGIONAL DE SAO SEBASTIAO
15. 086 ADMINISTRACAO REGIONAL DO RECANTO DAS EMAS
16. 087 ADMINISTRACAO REGIONAL DO LAGO SUL
17. 088 ADMINISTRACAO REGIONAL DO RIACHO FUNDO
18. 089 ADMINISTRACAO REGIONAL DO LAGO NORTE
19. 090 ADMINISTRACAO REGIONAL DA CANDANGOLANDIA
20. 091 ADMINISTRACAO REGIONAL DE AGUAS CLARAS
21. 092 ADMINISTRACAO REGIONAL DO RIACHO FUNDO II
22. 093 ADMINISTRACAO REGIONAL DO SUDOESTE/OCTOGONAL
23. 094 ADMINISTRACAO REGIONAL DO VARJAO
24. 095 ADMINISTRACAO REGIONAL DO PARK WAY
25. 096 ADMINISTRACAO REGIONAL DO SETOR COMPL. DE INDUSTRIA E ABASTE
26. 097 ADMINISTRACAO REGIONAL DE SOBRADINHO II
27. 098 ADMINISTRACAO REGIONAL DO JARDIM BOTANICO
28. 099 ADMINISTRACAO REGIONAL DO ITAPOA
29. 101 ADMINISTRACAO REGIONAL DO SETOR DE INDUSTRIA E ABASTECIMENTO
30. 102 ADMINISTRACAO REGIONAL DE VICENTE PIRES
31. 103 ADMINISTRACAO REGIONAL DA FERCAL
32. 104 ADMINISTRACAO REGIONAL DE ARNIQUEIRA
33. 105 ADMINISTRACAO REGIONAL DO SOL NASCENTE/POR DO SOL
34. 000 ADMINISTRACAO REGIONAL DE ARAPONGA**
35. 000 ADMINISTRACAO REGIONAL DE ÁGUA QUENTE**

* por favor disponibilizar o arquivo em TXT.

Obs.: Declaro que os dados solicitados serão estritamente utilizados para os propósitos da pesquisa acadêmica mencionada. Comprometo-me a garantir a confidencialidade e a segurança desses dados, em total consonância com as disposições da Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD. Este compromisso abrange a não divulgação de qualquer informação de maneira individualizada, assegurando a total anonimização dos dados pessoais conforme estipulado no art. 11, inciso II, letra C da LGPD.

Atenciosamente,

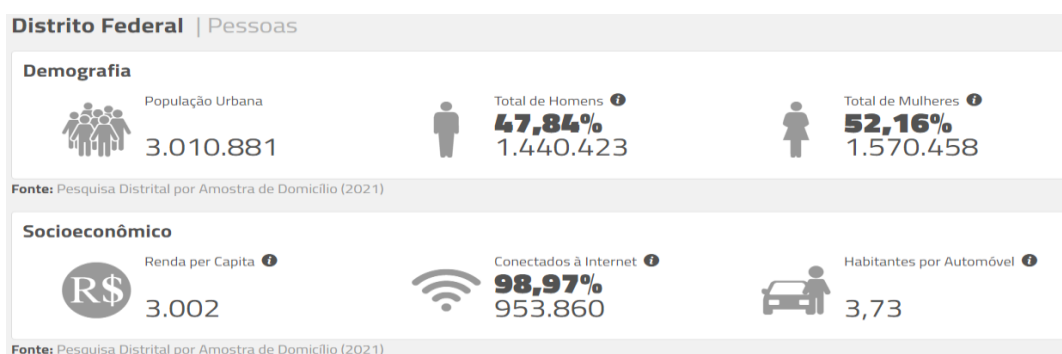
Andréa Moreira de Carvalho
Gestora em Políticas Públicas e Gestão Governamental.

ANEXO D - REGIÕES ADMINISTRATIVAS (INDICADORES SOCIODEMOGRÁFICO E RENDA)

DISTRITO FEDERAL

O crescimento do número de RAs acompanhou o crescimento da População do DF. Em 1991 haviam 1.598.415 habitantes, em 2000 eram 2.043.16980, distribuídos em 19 RAs. Já em 2010, a população era de 2.570.16081 e, em 2021, o IBGE estimou a população do DF em 3.091.667 habitantes, habitando em 33 Regiões Administrativas. Para 2024 a estimativa do IBGE¹⁴ chega a 3.204.070 habitantes, distribuídos nas atuais 35 RAs.

Segundo a Companhia de Planejamento do Distrito Federal - Codeplan a população urbana do Distrito Federal, em 2021, era de 3.010.881, sendo 52,16% do sexo de feminino. A idade média era de 34 anos. Já a renda per capita estimada por pessoa é de R\$ 3.002,00. Quanto à desigualdade, o índice de Gini¹⁵ da renda foi de 0,53. Pessoas com acesso a internet temos um índice de 98,97%, e 3,73 é o número de habitantes por automóvel.

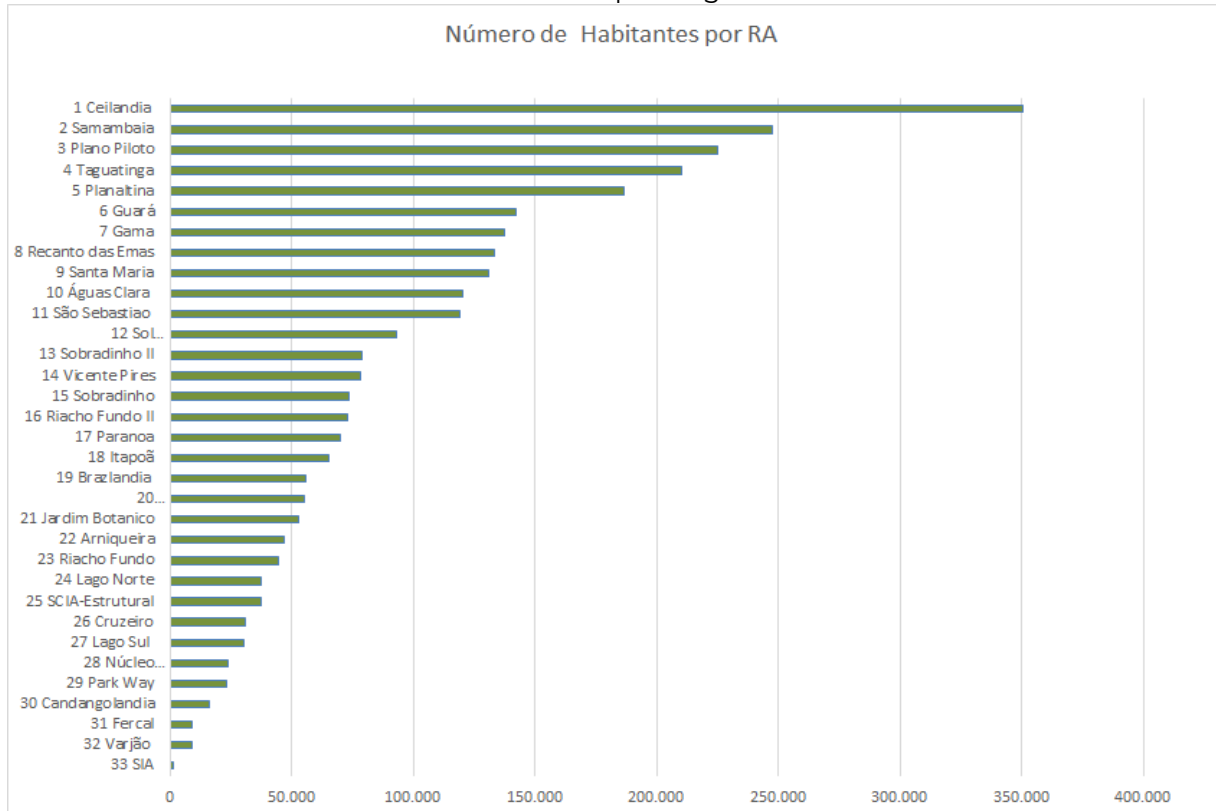


Fonte: <https://brasiliametropolitana.ipe.df.gov.br/#/distrito-federal/pessoas>.

¹⁴ IBGE. Projeções Populacionais. 2018. Disponível em: [projecoes_2018_populacao_2010_2060_20200406.xls](#) (live.com) . Acesso em: 17/02/2024.

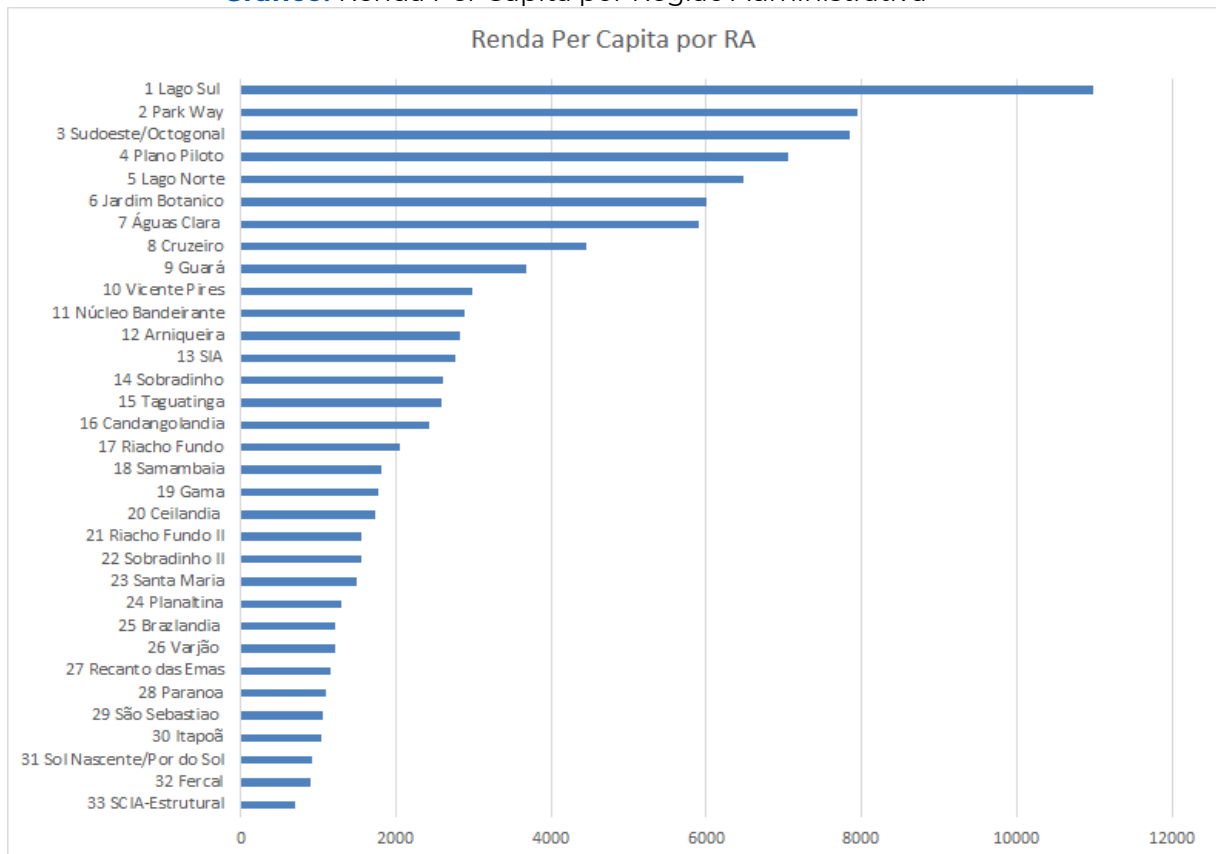
¹⁵ O coeficiente de Gini é uma medida de desigualdade que varia entre 0 e 1, em que o valor nulo indica igualdade total e o valor unitário indica desigualdade total.

Gráfico: Número de Habitantes por Região Administrativa



Fonte: <https://brasiliametropolitana.ipe.df.gov.br/#/distrito-federal/pessoas>

Gráfico: Renda Per Capita por Região Administrativa



Fonte: <https://brasiliametropolitana.ipe.df.gov.br/#/distrito-federal/pessoas>

D.1. REGIÃO ADMINISTRATIVA DO PLANO PILOTO (RA I)

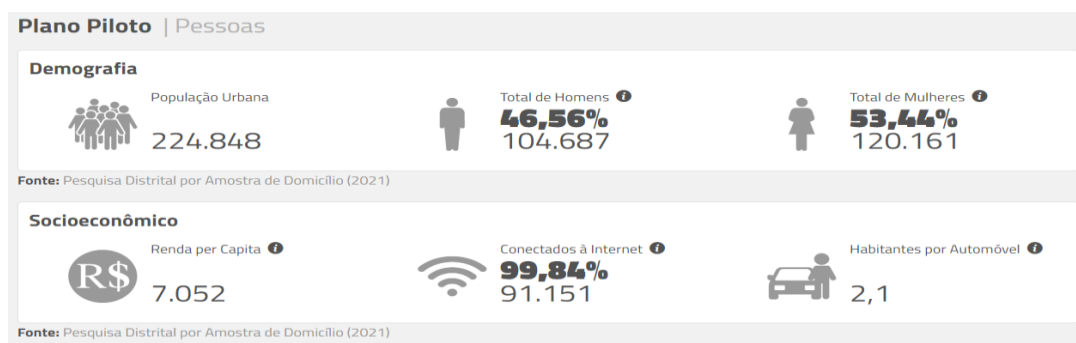
A Região Administrativa do Plano Piloto - RA I¹⁶ - celebra seu 64º aniversário em 21 de abril de 2024. Com uma extensão de 43.720,14 hectares, essa região é popularmente conhecida como "cidade-parque", não apenas por sua concepção urbanística por Lúcio Costa, que integra a vegetação e o céu à paisagem urbana, mas também por abrigar diversas Unidades de Conservação. Neste ponto, destaca-se o Parque Nacional de Brasília - PNB, também chamado de Água Mineral, com uma área de 42.355,54 hectares. E o Parque Dona Sarah Kubitschek, conhecido como Parque da Cidade, que figura entre os maiores parques urbanos do mundo, abrangendo 4,2 quilômetros quadrados. Este parque é muito conhecido por atividades de lazer ao ar livre, práticas esportivas e eventos culturais.

Atualmente, a RA I é formada pela Asa Norte, Asa Sul, Setor Militar Urbano, Setor de Clubes, Setor de Garagens e Oficinas, Noroeste, Eixo Monumental, Esplanada dos Ministérios, Setor de Embaixadas Sul e Norte, Vila Planalto, Vila Telebrasil, Setor de áreas Isoladas Norte e a Parque Nacional de Brasília (Água Mineral de Brasília), além de sediar os três poderes da República: Executivo, Legislativo e Judiciário.

Segundo a Companhia de Planejamento do Distrito Federal - Codeplan a população urbana da RA Plano Piloto, em 2021, era de 224.848 pessoas, sendo 53,44% do sexo de nascimento feminino. A idade média era de 40,3 anos. Já a renda per capita estimada por pessoa é de R\$ 7.051,60. Quanto à desigualdade, o índice de Gini¹⁷ da renda foi de 0,38. Pessoas com acesso a internet temos um índice de 99,84%, e 2,1 é o número de habitantes por automóvel.

¹⁶ Dados da Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios (PDAD) realizada pela Companhia de Planejamento do Distrito Federal (Codeplan) em 2021 https://pdad2021.ipe.df.gov.br/static/downloads/relatorios/plano_piloto.pdf, acessado em 07/12/2023.

¹⁷ O coeficiente de Gini é uma medida de desigualdade que varia entre 0 e 1, em que o valor nulo indica igualdade total e o valor unitário indica desigualdade total.



Fonte: <https://brasiliametropolitana.ipe.df.gov.br/#/plano-piloto/pessoas>.

D.2. REGIÃO ADMINISTRATIVA DO GAMA (RA II)

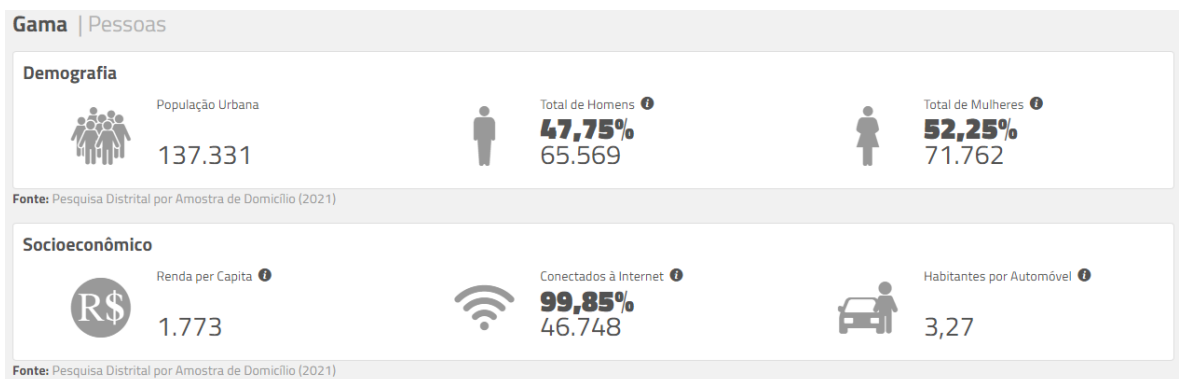
A Região Administrativa do Gama - RA II¹⁸ - com seus 27.605,34 hectares, alcançará 64 anos em 12 de outubro de 2024. Esta RA representa um importante polo econômico e exerce influência sobre municípios e áreas periféricas da região metropolitana de Brasília, incluindo localidades como Novo Gama, Valparaíso, Cidade Ocidental, Luziânia, Santo Antônio do Descoberto, Céu Azul, Engenho das Lages e Pedregal.

Entre seus principais atrativos turísticos estão a Casa Velha do Gama, o Museu do Catetinho e a Capela São Francisco de Assis. A região também se destaca por seu patrimônio ambiental, abrigando três parques ecológicos: o Parque Recreativo do Gama (Prainha), atravessado por corredeiras e cachoeiras do Ribeirão Gama, o Parque Ecológico e Vivencial da Ponte Alta, e o Parque Urbano e Vivencial do Gama, além de uma Reserva Ecológica.

A RA II é formada por áreas urbanas e rurais. Sua área urbana é subdividida em seis setores: Norte, Sul, Leste, Oeste, Central e Industrial. O desenho da cidade se assemelha ao padrão de uma colmeia, onde as quadras adotam uma configuração hexagonal e, internamente, um padrão triangular, comportando em média de 96 a 100 lotes. Cada triângulo abriga uma área comercial. Já a área rural compreende o Núcleo Rural Monjolo, a Colônia Agrícola Ponte Alta, o Córrego Crispim, o Núcleo Rural Ponte Alta de Baixo, Ponte Alta Norte e Alagado.

¹⁸Dados da Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios (PDAD) realizada pela Companhia de Planejamento do Distrito Federal (Codeplan) em 2021 <https://pdad2021.ipe.df.gov.br/static/downloads/relatorios/gama.pdf>, acessado em 07/12/2023.

Segundo dados da CODEPLAN em 2021, a população urbana da RA Gama era de 137.331 pessoas, sendo 52,25% do sexo de nascimento feminino. A idade média era de 35,4 anos, e a renda per capita estimada por pessoa é de R\$ 1.773,00. Quanto à desigualdade, o índice de Gini da renda por pessoa foi de 0,4. Pessoas com acesso a internet temos um índice de 99,85%, e 3,27 é o número de habitantes por automóvel.



Fonte: <https://brasiliametropolitana.ipe.df.gov.br/#/gama/pessoas>.

D.3. REGIÃO ADMINISTRATIVA DE TAGUATINGA (RA III)

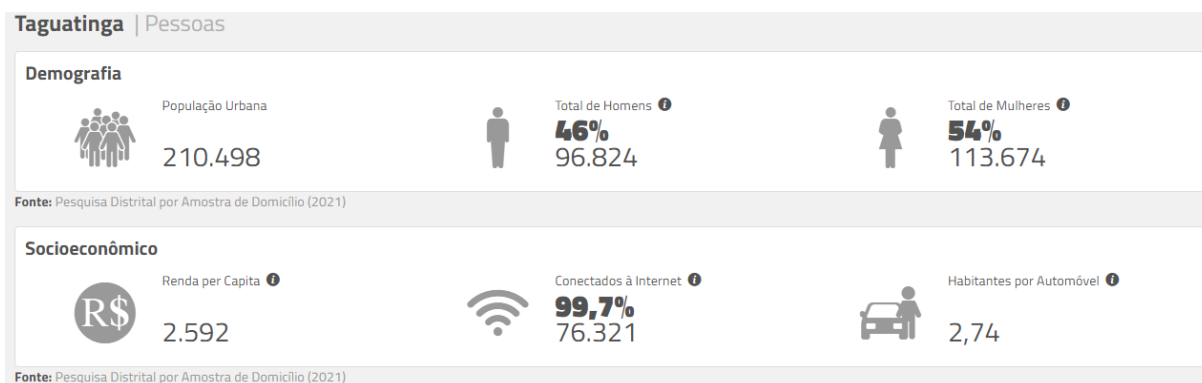
A denominação Taguatinga¹⁹ adveio de uma fazenda de mesmo nome, localizada na região hoje ocupada pela cidade de Taguatinga. É um vocabulário oriundo da língua tupi, composto para designar “terra Branca” (de cal) ou “barro branco”. A RA III completa 66 anos no dia 05 de junho de 2024, e conta com uma área de 6.304,46 hectares.

Os símbolos de Taguatinga são: o Relógio da Praça Central, a Praça do DI, o Parque Saburo Onoyama, o Taguaparque e o Estádio Elmo Serejo Farias (Serejão). Conta com um comércio bastante diversificado que atrai consumidores das cidades próximas, os principais pontos são a Avenida Comercial Norte, Taguacenter e a Feira dos Goianos. A RA também conta com as Feiras Livre da Praça do Bicalho, que funciona aos domingos, a Permanente de Taguatinga na QNL 05, que funciona de terça a domingo e a Feira do Sítio Geranium aberta de terça à sexta.

A PDAD 2021 aponta que a população urbana da localidade Taguatinga era de 210.498 pessoas, sendo 54 % do sexo de nascimento

¹⁹ Dados da Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios (PDAD) realizada pela Companhia de Planejamento do Distrito Federal (Codeplan) em 2021. <https://pdad2021.ipe.df.gov.br/static/downloads/relatorios/taguatinga.pdf>, acessado em 07/12/2023.

feminino. A idade média era de 37,5 anos. Já a renda per capita estimada por pessoa é de R\$ 2.592,00. Quanto à desigualdade, o índice de Gini da renda por pessoa foi de 0,41. Pessoas com acesso a internet temos um índice de 99,7%, e 2,74 é o número de habitantes por automóvel.



Fonte: <https://brasiliametropolitana.ipe.df.gov.br/#/taguatinga/pessoas>

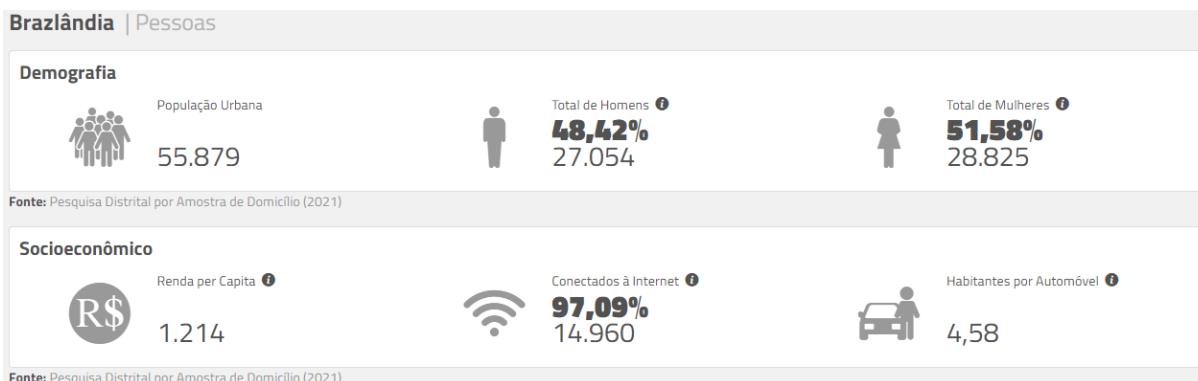
D.4. REGIÃO ADMINISTRATIVA DE BRAZLÂNDIA (RA IV)

A Região Administrativa de Brasília – RA IV²⁰ – celebra seus 91 anos em 05 de junho de 2024, abrangendo uma área de 47.018,36 hectares. O município conta com diversas feiras, como a Feira da CEPROAN, ativa de terça a sexta-feira, a Feira Livre da Vila São José, em funcionamento de quinta a sábado, e a Feira Permanente de Brasília, aberta de terça a domingo. Reconhecida por suas festas tradicionais, como as do Divino, Morango, Goiaba, Carnaval e Via Sacra, Brasília se destaca pelo turismo rural e religioso, artesanato e sua atmosfera tranquila e cercada por áreas verdes. Integra um dos principais polos agrícolas da região, sendo produtor de morango, goiaba, leite e hortifrutigranjeiros.

A cidade está dividida em cinco setores: Setor Tradicional, Setor Sul, Setor Norte, Vila São José e Setor Veredas. O Parque Ecológico Veredinha abriga múltiplas nascentes de águas cristalinas, apresentando uma vegetação diversificada, com matas de galeria, cerrado típico, veredas úmidas e áreas de antigas pastagens, exploráveis através de trilhas estreitas.

²⁰ Dados da Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios (PDAD) realizada pela Companhia de Planejamento do Distrito Federal (Codeplan) em 2021. <https://pdad2021.ipe.df.gov.br/static/downloads/relatorios/brazil%C3%A2ndia.pdf>, acessado em 07/12/2023.

Segundo a CODEPLAN a população urbana da RA Brazlândia era de 55.879 pessoas, sendo 51,6% do sexo feminino. A idade média era de 32,5 anos. E a renda per capita estimada por pessoa é de R\$ 1.214,00. Em relação à desigualdade, o índice de Gini para a renda por pessoa foi de 0,4. Pessoas com acesso a internet temos um índice de 97,09%, e 4,58 é o número de habitantes por automóvel.



Fonte: <https://brasiliametropolitana.ipe.df.gov.br/#/brazlandia/pessoas>

D.5. REGIÃO ADMINISTRATIVA DE SOBRADINHO (RA V)

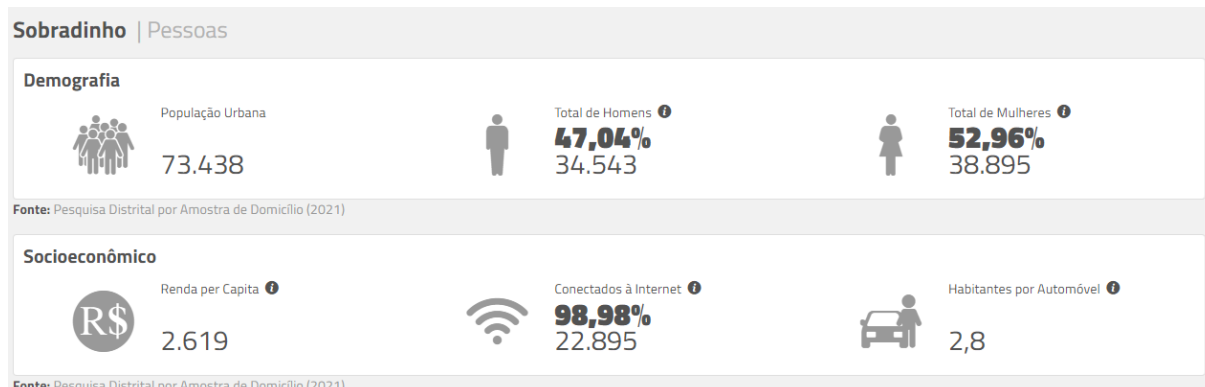
A Região Administrativa de Sobradinho – RA V²¹ completa 64 anos no dia 13 de maio de 2024, abarcando uma área de 19.352,65 hectares. Além disso, a região é conhecida pela Feira Modelo, operante de terça a domingo, oferecendo uma ampla gama de produtos, incluindo eletrônicos, vestuário, frutas, verduras, peixaria, lanchonetes, restaurantes e outros serviços. Sobradinho também é palco das feiras da Lua, às sextas-feiras, e do Padre, aberta aos domingos.

O destaque ambiental de Sobradinho inclui o Parque dos Jequitibás, com uma área de 306,44 hectares, onde a mata ripária é preservada ao longo do curso do Ribeirão Sobradinho. Árvores majestosas, como o Jequitibá, se somam a uma variedade de espécies, embelezando a área natural. O Parque Ecológico Canela de Ema, com seus 23,78 hectares, é outra unidade significativa na região, abrigando a Lagoa Canela de Ema, situada entre um campo de murundus e um buritizal, com notável importância ecológica.

A PDAD 2021 aponta que a população urbana da RA Sobradinho era de 73.438 pessoas, sendo 53% do sexo de nascimento feminino. A

²¹ Dados da Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios (PDAD) realizada pela Companhia de Planejamento do Distrito Federal (Codeplan) em 2021. <https://pdad2021.ipe.df.gov.br/static/downloads/relatorios/sobradinho.pdf>. Acessado em 07/12/2021

idade média era de 36,1 anos. Já a renda per capita estimada por pessoa é de R\$ 2.619,00. Quanto à desigualdade, o índice de Gini da renda por pessoa foi de 0,47. Pessoas com acesso a internet temos um índice de 98,98%, e 2,8 é o número de habitantes por automóvel.



Fonte: <https://brasiliametropolitana.ipe.df.gov.br/#/sobradinho/pessoas>

D.6. REGIÃO ADMINISTRATIVA DE PLANALTINA (RA VI)

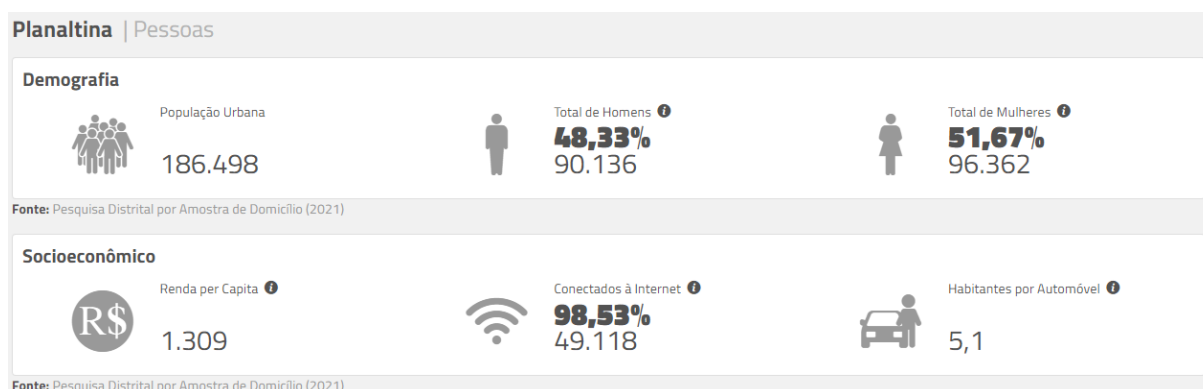
A Região Administrativa de Planaltina – RA VI²² celebra 165 anos em 19 de agosto de 2023, abrangendo uma área de 153.140,07 hectares. Planaltina é não apenas a maior em extensão no Distrito Federal, mas também a mais antiga entre as RAs, fundada em 1859. Inicialmente parte da Vila de Santa Luzia (Luziânia), ainda preserva em suas ruas estreitas casarões centenários. Conhecida anteriormente como Vila Mestre D’Armas, o local ganhou esse nome devido a um armeiro que residia na região, servindo como ponto de escoamento do ouro proveniente de Goiás.

A RA XI abriga a Feira Permanente de Planaltina, aberta de terça a domingo, o Mercado do Produtor de Planaltina, em funcionamento de terça a sexta, e a Feira de Orgânicos, que atende à população aos sábados. A cidade possui um extenso calendário de eventos. Os visitantes têm a oportunidade de participar de festas tradicionais como a Folia do Divino Espírito Santo e a Via Sacra, encenada por atores locais, atraindo público de todo o Distrito Federal e região durante as celebrações da Semana Santa. No cenário urbano, os principais pontos de interesse incluem a Igreja de São Sebastião, a Igreja Matriz e o Museu Histórico e Artístico de Planaltina, que preserva a memória da

²² Dados da Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios (PDAD) realizada pela Companhia de Planejamento do Distrito Federal (Codeplan) em 2021. <https://pdad2021.ipe.df.gov.br/static/downloads/relatorios/planaltina.pdf> Acessado em 07/12/2023.

cidade e oferece aos visitantes artesanato local, com destaque para a cerâmica e a tapeçaria.

Segundo dados da CODEPLAN de 2021, a população urbana de Planaltina era de 186.498 habitantes, com 51,67% do sexo de nascimento feminino. A idade média registrada foi de 32,8 anos. Já a renda per capita estimada por pessoa é de R\$ 1.309,00 por pessoa. Em relação à desigualdade, o índice de Gini para a renda individual foi de 0,47. Pessoas com acesso a internet temos um índice de 98,53%, e 5,1 é o número de habitantes por automóvel.



Fonte <https://brasiliametropolitana.ipe.df.gov.br/#/planaltina/pessoas>

D.7. REGIÃO ADMINISTRATIVA DO PARANOÁ (RA VII)

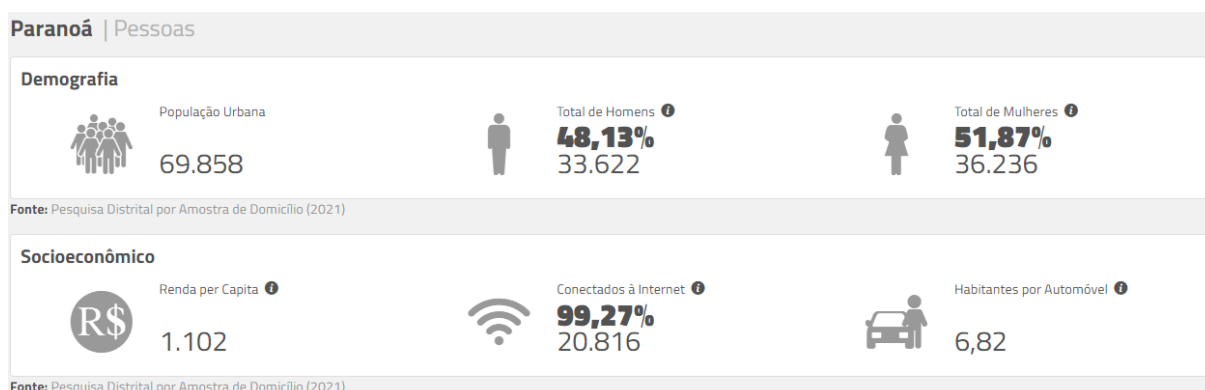
A Região Administrativa do Paranoá – RA VII²³ – completa 67 anos em 25 de outubro de 2024 e ocupa uma extensão territorial de 83.120,99 hectares. Ela é composta por propriedades de produtores rurais organizados em Cooperativas Agrícolas, Associações, Federações e outras entidades rurais. Segundo dados da Secretaria de Estado de Agricultura do Distrito Federal – SEAPA, a área agricultável alcança 53.000 hectares, posicionando-se como a segunda maior região produtora, logo atrás de Planaltina. Essa área gera aproximadamente 5.000 empregos no setor rural, distribuídos em 1.926 propriedades. Os principais núcleos rurais são Jardim e Sobradinho dos Melos, mantendo curiosamente os mesmos nomes do início da ocupação da região.

O território do Paranoá abriga diversas Unidades de Conservação, como as Áreas de Proteção Ambiental (APAs) do Lago

²³ Dados da Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios (PDAD) realizada pela Companhia de Planejamento do Distrito Federal (Codeplan) em 2021. <https://pdad2021.ipe.df.gov.br/static/downloads/relatorios/parano%C3%A1.pdf>. Acessado em 07/12/2021.

Paranoá e do Planalto Central, e a Área de Relevante Interesse Ecológico (ARIE) do Paranoá Sul. Após a fixação da região do Paranoá, a área que antes era um acampamento se transformou em um parque ecológico, instituído pela Lei nº 1.438, de 21 de maio de 1997, conhecido como Parque Vivencial do Paranoá. Este local é rico em árvores frutíferas, legado do antigo acampamento, e hoje oferece quadras esportivas, parquinhos infantis, amplos espaços para recreação e trilhas largas, proporcionando lazer confortável aos visitantes. Além deste parque, o território também inclui o Parque Ecológico da Cachoeirinha, o Parque de Uso Múltiplo das Esculturas e o Parque Vivencial dos Pinheiros.

De acordo com os dados do PDAD 2021, a população urbana da RA Paranoá era de 69.858 habitantes, sendo 51,87% do sexo feminino. A idade média registrada foi de 30,8 anos. Já a renda per capita estimada por pessoa é de 1.102,30. Quanto à desigualdade, o índice de Gini para a renda por pessoa foi de 0,43. Pessoas com acesso a internet temos um índice de 99,27%, e 6,82 é o número de habitantes por automóvel.



Fonte: <https://brasiliametropolitana.ipe.df.gov.br/#/paranoá/pessoas>

D.8. REGIÃO ADMINISTRATIVA DO NÚCLEO BANDEIRANTE (RA VIII)

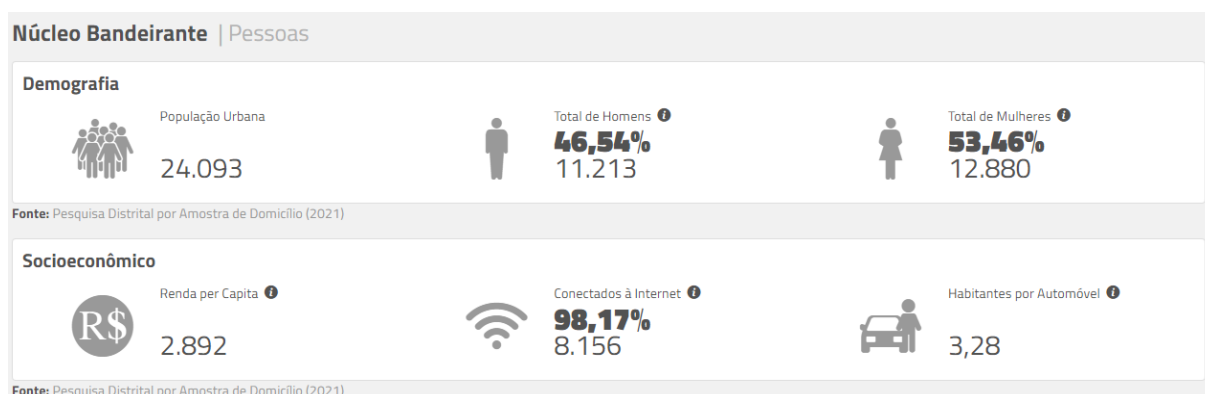
Com uma área de 504,67 hectares, a Região Administrativa do Núcleo Bandeirante – RA VIII²⁴ – completa 68 anos no dia 19 de dezembro de 2024. Os destaques turísticos do Núcleo Bandeirante incluem a Casa do Pioneiro, a estação ferroviária Bernardo Sayão, a Paróquia Dom Bosco e o Museu Vivo da Memória Candanga. O antigo

²⁴Dados da Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios (PDAD) realizada pela Companhia de Planejamento do Distrito Federal (Codeplan) em 2021. https://pdad2021.ipe.df.gov.br/static/downloads/relatorios/n%C3%BAcleo_bandeirante.pdf. Acessado em 07/12/2023.

Parque Vivencial do Núcleo Bandeirante passou para a gestão da Secretaria de Educação e, em 2021, foi iniciada a reformulação do espaço para abrigar a Escola Parque da Natureza e Esporte, visando atender a uma capacidade de 5 mil alunos da região. O projeto inclui instalações como piscinas, quadras esportivas, pistas para corrida e ciclismo, além de outras estruturas.

Os setores que compõem o Núcleo Bandeirante atualmente são: Núcleo Bandeirante Tradicional, Metropolitana, Setor de Mansões Park Way, Setor Industrial Bernardo Sayão, Setor de Postos e Motéis Sul (EPIA), Setor de Postos e Motéis Sul (Rodovia Brasília/Anápolis - EPNB), Setor Placa da Mercedes, Área de Desenvolvimento Econômico, Núcleos Rurais Vargem Bonita, Córrego da Onça, Colônias Agrícolas NBI, NB 2, Coqueiros, Arniqueira (parte) e Bernardo Sayão. Os principais pontos turísticos do Núcleo Bandeirante incluem a Casa do Pioneiro, a estação ferroviária Bernardo Sayão, a Paróquia Dom Bosco e o Museu Vivo da Memória Candanga.

Segundo os dados da PDAD 2021, a população urbana da RA Núcleo Bandeirante totalizava 24.093 habitantes, com 53,46% do sexo feminino. A idade média registrada foi de 36,1 anos. A renda per capita estimada é de R\$ 2.892,00 por pessoa. Quanto à desigualdade, o índice de Gini para a renda individual foi de 0,36. Pessoas com acesso a internet têm se um índice de 98,17%, e 3,28 é o número de habitantes por automóvel.



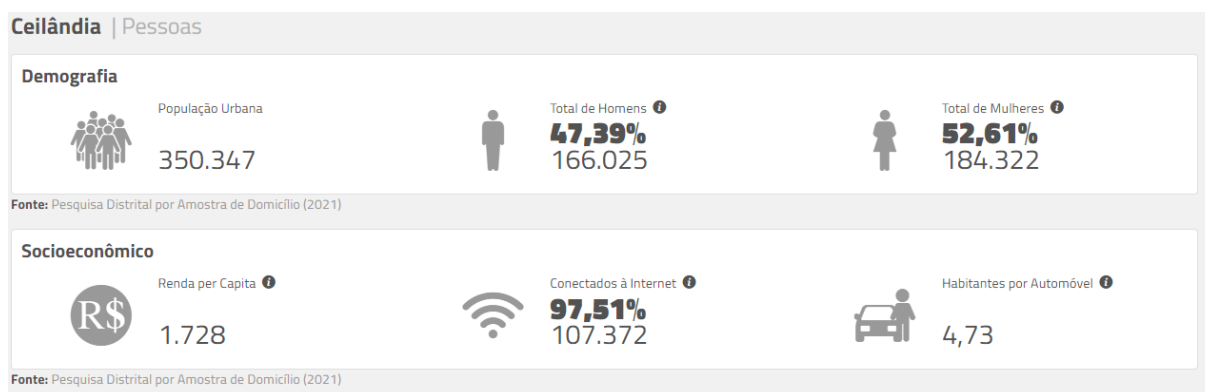
Fonte: <https://brasiliametropolitana.ipe.df.gov.br/#/nucleo-bandeirante/pessoas>

D.9. REGIÃO ADMINISTRATIVA DE CEILÂNDIA (RA IX)

A Região Administrativa de Ceilândia – RA IX²⁵ – alcançou 53 anos em 27 de março de 2024, cobrindo uma área de 19.265,69 hectares. Esta RA é uma das poucas no Distrito Federal, fora do Plano Piloto, a abrigar uma obra de Oscar Niemeyer: a Casa do Cantador. Inaugurada em 9 de novembro de 1986, é reconhecida como o Palácio da Poesia e da Literatura de Cordel na região. Este local é conhecido por sediar apresentações de grandes nomes da cultura nordestina, como cantores de repente e embolada, além de promover a culinária típica nordestina, oficinas musicais e programas de inclusão digital.

Outro ícone da cidade é a Caixa d'Água, inaugurada no terceiro aniversário de Ceilândia, em 27 de março de 1974, tornando-se imediatamente um marco na paisagem urbana. Em 2013, a Caixa d'Água de Ceilândia foi oficialmente reconhecida como um símbolo da luta das primeiras famílias que conquistaram a estabilidade e permanência na cidade, através do Decreto de Tombamento n° 34.845, de 18 de novembro de 2013.

Dados da CODEPLAN 2021 aponta que a população urbana da RA Ceilândia era de 350.347 pessoas, sendo 52,61% do sexo de nascimento feminino. A idade média era de 34,3 anos. Já a renda por pessoa foi estimada em R\$ 1.727,50. Quanto à desigualdade, o índice de Gini da renda por pessoa foi de 0,49. Pessoas com acesso a internet temos um índice de 97,51%, e 4,73 é o número de habitantes por automóvel.



Fonte: <https://brasiliametropolitana.ipe.df.gov.br/#/ceilandia/pessoas>

²⁵Dados da Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios (PDAD) realizada pela Companhia de Planejamento do Distrito Federal (Codeplan) em 2021. <https://pdad2021.ipe.df.gov.br/static/downloads/relatorios/ceil%C3%A2ndia.pdf>. Acessado em 08/12/2023.

D.10. REGIÃO ADMINISTRATIVA DO GUARÁ (RA X)

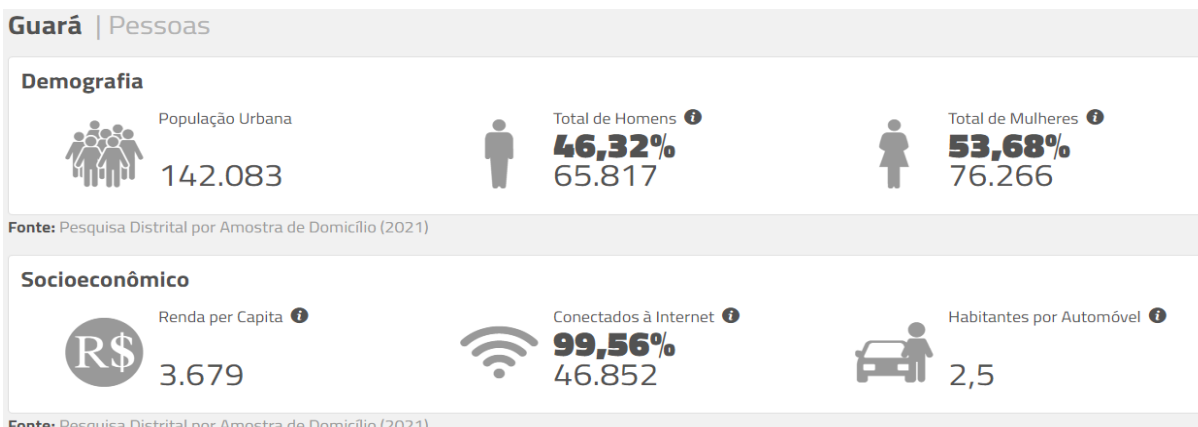
A Região Administrativa do Guar´ – RA X²⁶ – completa 56 anos em 05 de maio de 2024. A Região Administrativa abrange uma ´rea de 2.522,34 hectares. O Guar´ possui um Centro Administrativo, Vivencial e Esportivo (CAVE), abrigando a Administra¸o Regional do Guar´ e a Feira do Guar´. Adicionalmente, dispõe de um amplo complexo esportivo, englobando um est´dio de futebol, um gin´asio poliesportivo, um kartdromo e v´rias quadras poliesportivas.

Na primeira metade da década de 2010, as modifica¸ões no Plano Diretor do Guar´ possibilitaram a constru¸o de edif´cios mais altos, fora do n´cleo central do Guar´ II, e viabilizaram a cria¸o de novas quadras residenciais em ´reas próximas à Candangolªndia e N´cleo Bandeirante. Em 1997, teve in´cio a implementa¸o da ´rea de Desenvolvimento Econômico – ADE do Guar´, reconhecida como Polo de Moda. Nessa mesma ´poca, ocorreu a ocupa¸o da QE 23, com a instala¸o do SESI próximo ao Parque Ecológico Ezechias Heringer. Com a expansão da ´rea urbana do Guar´, espera-se um aumento significativo na popula¸o da cidade, gerando impactos na infraestrutura dispon´vel.

Atualmente, a região abrange a ´rea urbana constitu´da pelo Guar´ I e II (considerados bairros do Guar´), juntamente com as Quadras Econmicas L´cio Costa, o Setor de Oficinas Sul, o Park Sul, o Setor de Clubes e Est´dios Esportivos Sul, e o Setor de ´reas Isoladas Sudoeste. A cidade ´ caracterizada por quadras residenciais, que incluem residências particulares e blocos de apartamentos, além de espa¸os designados para atividades comerciais, oficinas e pequenas ind´strias.

A PDAD 2021 aponta que a popula¸o urbana da cidade do Guar´ era de 142.083 pessoas, sendo 53,68% do sexo de nascimento feminino. A idade média era de 36,6 anos. J´ a renda per capita estimada por pessoa ´ de R\$ 3.679,00. Quanto à desigualdade, o ´ndice de Gini da renda por pessoa foi de 0,41. Pessoas com acesso a internet temos um ´ndice de 99,56%, e 2,5 ´ o n´mero de habitantes por automóvel.

²⁶ Dados da Pesquisa Distrital por Amostra de Domic´lios (PDAD) realizada pela Companhia de Planejamento do Distrito Federal (Codeplan) em 2021. <https://pdad2021.ipe.df.gov.br/static/downloads/relatorios/guar%C3%A1.pdf>. Acessado em 08/12/2023.



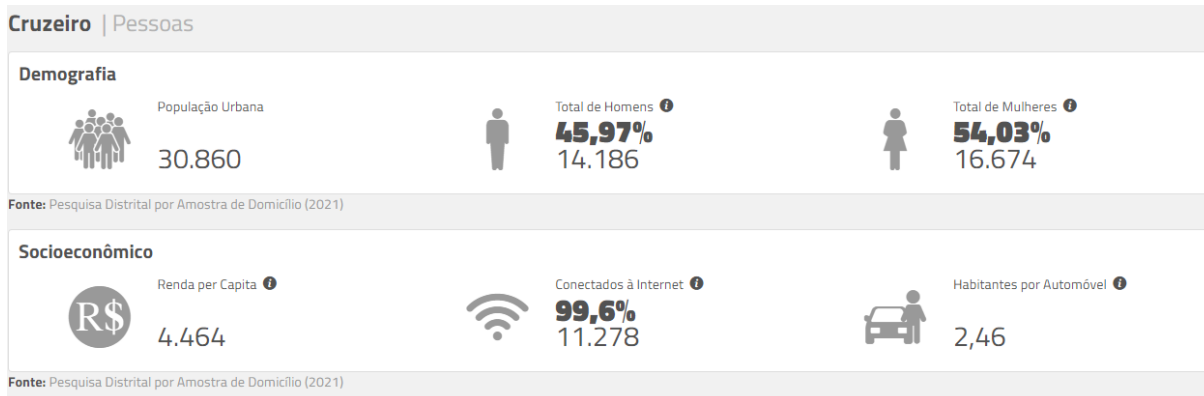
Fonte: <https://brasiliametropolitana.ipe.df.gov.br/#/guara/pessoas>.

D.II. REGIÃO ADMINISTRATIVA DO CRUZEIRO (RA XI)

A Região Administrativa do Cruzeiro – RA XI²⁷ celebrará seus 65 anos em 30 de novembro de 2024, ocupando uma área de 319,12 hectares. Esta região está situada dentro da Poligonal de tombamento do Plano Piloto e, desde 1992, é reconhecida como Patrimônio Histórico e Artístico da Humanidade, conforme estabelecido pelo Decreto Lei nº 25 de 30/11/37 e pela Portaria nº 314 de 08/10/92 do Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional (IPHAN). Além disso, possui pontos emblemáticos onde a comunidade se reúne, como a Feira Permanente do Cruzeiro Velho, que teve início em 1970 para atender às demandas dos trabalhadores locais. Por muito tempo, funcionou em solo batido, com barracas de madeira, mas atualmente conta com 80 boxes e uma estrutura metálica. A Feira está disponível ao público de terça a domingo, localizada na quadra 811 do Cruzeiro Novo.

A dados da CODEPLAN aponta que a população urbana da RA Cruzeiro era de 30.860 pessoas, em 2021, sendo 54,03% do sexo de nascimento feminino e a idade média era de 39,7 anos. Já a renda por pessoa resulta em um valor médio de R\$ 4.464,00. Quanto à desigualdade, o índice de Gini da renda por pessoa foi de 0,39. Pessoas com acesso a internet temos um índice de 99,6%, e 2,46 é o número de habitantes por automóvel.

²⁷ Dados da Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios (PDAD) realizada pela Companhia de Planejamento do Distrito Federal (Codeplan) em 2021. <https://pdad2021.ipe.df.gov.br/static/downloads/relatorios/cruzeiro.pdf>. Acessado em 08/12/2023.



Fonte: <https://brasiliametropolitana.ipe.df.gov.br/#/cruzeiro/pessoas>

D.12. REGIÃO ADMINISTRATIVA DE SAMAMBAIA (RA XII)

A Região Administrativa de Samambaia – RA XII²⁸ – completa 35 anos em 25 de outubro de 2024, ocupando uma área de 9.999,23 hectares. A região é sede do campus do Instituto Federal de Brasília – IFB, que disponibiliza uma gama de cursos, incluindo graduação em Educação Profissional e Tecnologia em Design, especialização em Gestão Ambiental, e cursos técnicos em controle ambiental, design de móveis, edificações, além de um curso básico para cuidador de idosos.

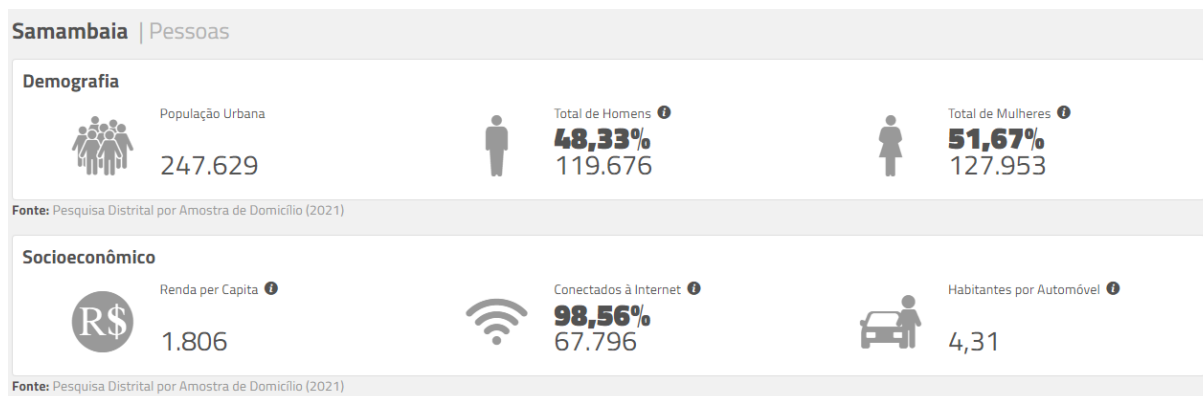
O Complexo Cultural Samambaia, inaugurado em 2018, ocupa uma área de quatro mil metros quadrados. Este espaço inclui o cine/teatro Verônica Moreno, uma biblioteca, cinco salas dedicadas a diferentes oficinas e um galpão multiuso, utilizado para a realização de variados workshops, palestras e atividades.

A área urbana de Samambaia se divide em quadras residenciais (QR), comerciais (QN e QS), industriais (QI), abrangendo desde as quadras 416 e 616 até os Setores de Mansões Sudeste (SMSE) e Leste (SML) e uma área rural, onde se encontram diversos condomínios e chácaras dedicados a atividades agropecuárias. A RA XII representa aproximadamente 8,01% da população total do Distrito Federal e está situada a 35 km do centro de Brasília.

A PDAD 2021 aponta que a população urbana da RA de Samambaia era de 247.629 pessoas, sendo 51,67% do sexo de nascimento feminino. A idade média era de 32 anos. A renda por pessoa

²⁸ Dados da Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios (PDAD) realizada pela Companhia de Planejamento do Distrito Federal (Codeplan) em 2021. <https://pdad2021.ipe.df.gov.br/static/downloads/relatorios/samambaia.pdf>. Acessado em 08/12/2023.

resulta em um valor médio de R\$ 1.806,40. Quanto à desigualdade, o índice de Gini da renda por pessoa foi de 0,47. Pessoas com acesso a internet temos um índice de 98,56%, e 4,31 é o número de habitantes por automóvel.



Fonte: <https://brasiliametropolitana.ipe.df.gov.br/#/samambaia/pessoas>

D.13. REGIÃO ADMINISTRATIVA DE SANTA MARIA (RA XIII)

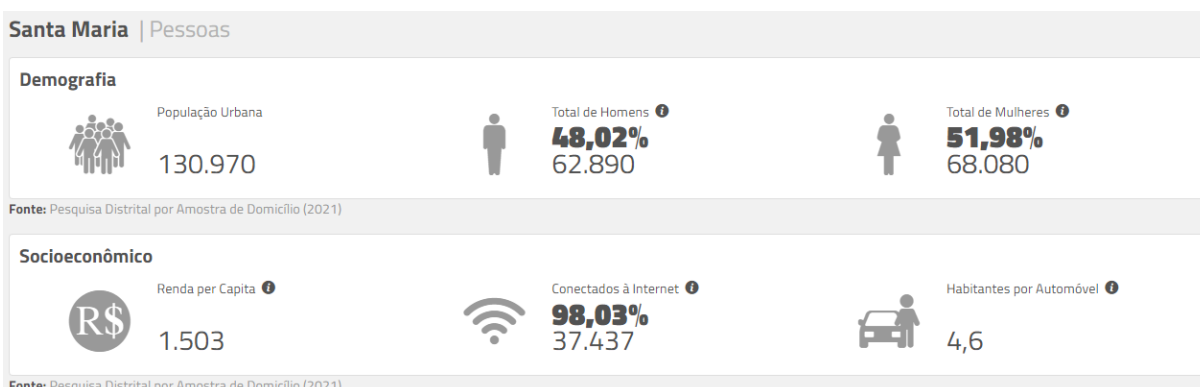
A Região administrativa de Santa Maria – RA XIII²⁹ – celebrou seu 31º aniversário em 10 de fevereiro de 2024. Esta área engloba a região da Marinha, Saia Velha e o Pólo JK. Com uma extensão de 13.158,31 hectares, Santa Maria abriga instalações militares, como o Centro Integrado de Defesa Aérea e Controle do Tráfego – CINDACTA do Ministério da Aeronáutica, além da Área Alfa do Ministério da Marinha. Além disso, essa região administrativa possui um considerável potencial de desenvolvimento econômico devido à sua localização estratégica próxima à Saída Sul e próximo ao Polo de Desenvolvimento JK.

O Polo JK abrange a região adjacente a Santa Maria, localizada às margens da BR-040, concentrando a maior parte das empresas voltadas para atividades industriais e logísticas. Esse local desempenha um papel fundamental como um importante corredor de conexão entre os municípios periféricos da Região Metropolitana de Brasília – RMB e o centro da cidade. Sua influência na base econômica do Distrito Federal é significativa.

²⁹ Dados da Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios (PDAD) realizada pela Companhia de Planejamento do Distrito Federal (Codeplan) em 2021. https://pdad2021.ipe.df.gov.br/static/downloads/relatorios/santa_maria.pdf. Acessado em 08/12/2023.

Em Santa Maria, destacam-se pontos turísticos como o Monumento Solarius, conhecido como o "chifrudo", uma escultura elaborada em aço com chapas galvanizadas, materiais plásticos e lã de vidro. No aspecto ambiental, encontra-se o Parque Ecológico do Tororó, onde uma trilha íngreme através do cerrado típico conduz os visitantes à Cachoeira do Tororó. Ademais, há o Parque Recreativo de Santa Maria. A região administrativa também abriga a Feira Permanente de Santa Maria, operando diariamente, e a Feira do Produtor, que funciona exclusivamente aos sábados.

A PDAD 2021 aponta que a população urbana da RA Santa Maria era de 130.970 pessoas, sendo 51,98% do sexo de nascimento feminino. A idade média era de 32,4 anos. Já a renda por pessoa teve uma média de R\$ 1.503,00. Quanto à desigualdade, o índice de Gini da renda por pessoa foi de 0,44. Pessoas com acesso a internet temos um índice de 98,03%, e 4,6 é o número de habitantes por automóvel.



Fonte: <https://brasiliametropolitana.ipe.df.gov.br/#/santa-maria/pessoas>

D.14. REGIÃO ADMINISTRATIVA DE SÃO SEBASTIÃO (RA XIV)

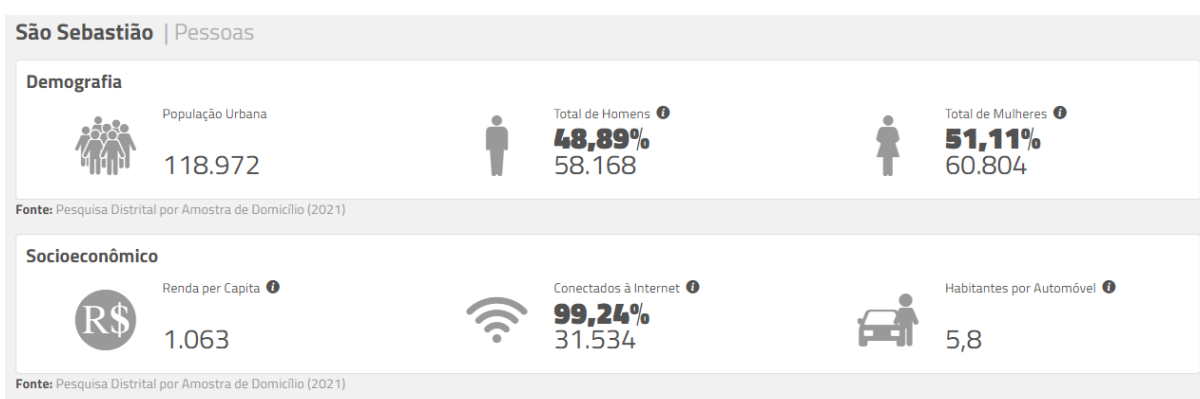
A Região Administrativa de São Sebastião – RA XIV³⁰ – completa 31 anos em 25 de junho de 2024, ocupando uma extensão territorial de 26.270,52 hectares. O nome São Sebastião é uma homenagem prestada a um dos primeiros comerciantes que chegaram à região. Sebastião de Azevedo Rodrigues, conhecido como Tião Areia, estabeleceu-se nas terras desapropriadas da fazenda Taboquinha e iniciou a extração de areia ao longo do rio São Bartolomeu. Através da Lei nº 467, de 25 de junho de 1993, a Região Administrativa de São Sebastião foi

³⁰ Dados da Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios (PDAD) realizada pela Companhia de Planejamento do Distrito Federal (Codeplan) em 2021. https://pdad2021.ipe.df.gov.br/static/downloads/relatorios/s%C3%A3o_sebasti%C3%A3o.pdf. Acessado em 08/12/2023.

oficialmente criada, estabelecendo essa data como o aniversário oficial da cidade, anteriormente integrada à RA VII – Paranoá.

Na RA encontram-se diversas feiras, incluindo a Feira Permanente e Livre de São Sebastião, a Feira do Produtor de São Sebastião, e a Feira do IFB Campus São Sebastião, conhecida como "Quitanda IFB", que apresenta produtos orgânicos provenientes da agricultura familiar, realizada aos sábados. O Campus do Instituto Federal de Brasília – IFB São Sebastião – oferece cursos de graduação em Licenciatura em Letras (Língua Portuguesa), Licenciatura em Pedagogia e Tecnológico em Secretariado, além de programas profissionalizantes em diversas áreas, como Auxiliar de Marketing, Assistente Administrativo, Formação Inicial em Desenvolvedora de Aplicativos e Sites, Monitor Infantil, Operador de Computador, Programador de Dispositivos Móveis, Qualificação Profissional em Operadora de Computador e Viveiricultura.

A PDAD 2021 aponta que a população urbana da localidade São Sebastião- Consolidado era de 118.972 pessoas, sendo 51,11% do sexo de nascimento feminino. A idade média era de 29,6 anos. A renda por pessoa foi estimada em R\$ 1.063,00. Quanto à desigualdade, o índice de Gini da renda per capita por pessoa foi de 0,4. Pessoas com acesso a internet temos um índice de 99,24%, e 5,8 é o número de habitantes por automóvel.



Fonte: <https://brasiliametropolitana.ipe.df.gov.br/#/sao-sebastiao/pessoas>

D.15. REGIÃO ADMINISTRATIVA DO RECANTO DAS EMAS (RA

XV)

A Região Administrativa do Recanto das Emas – RA XV³¹ – completa 29 anos no dia 28 de julho de 2022. Com uma área de 10.261,85 hectares, o Recanto das Emas é resultado da distribuição de lotes dentro do Programa Habitacional do Governo do Distrito Federal, com a desapropriação de chácaras que pertenciam à Fundação Zoobotânica. Inicialmente foram distribuídos 15.619 lotes, com previsão de 86 mil habitantes.

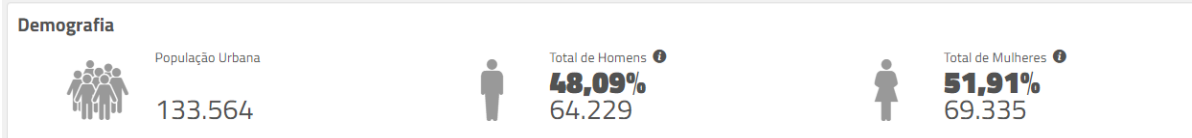
A RA XV conta com um campus do Instituto Federal de Brasília. Atualmente o campus oferece o curso Técnico em Produção de Áudio e Vídeo, curso a distância para operador de câmera e cursos de formação inicial de alfabetização para terceira idade, letras (inglês, espanhol), libras, musicalização e preparação para o ENEM.

O Recanto das Emas hoje é formado por 59 quadras residenciais. A principal referência da cidade é o monumento das Emas, localizado na entrada do Recanto. A obra foi transformada em cartão postal por ser considerada também um patrimônio da cidade. A cidade conta com belíssimas reservas naturais. Em 1996, por meio da lei 1.188 foi criado o Parque Ecológico e Vivencial do Recanto das Emas. No parque há duas cachoeiras, corredeiras, poços, paredões e nascentes. Essas características conferem grande valor paisagístico ao local, proporcionando à comunidade uma área destinada à conservação, visando à manutenção das espécies do cerrado e a garantia da qualidade dos recursos hídricos disponíveis, além da recreação e lazer em harmonia com a preservação do ecossistema da região.

A PDAD 2021 aponta que a população urbana da RA Recanto Das Emas era de 133.564 pessoas, sendo 51,91% do sexo de nascimento feminino. A idade média era de 31,9 anos. Já a renda per capita resulta em um valor médio por pessoa de R\$ 1.155,00. Quanto à desigualdade, o índice de Gini por pessoa foi de 0,42. Pessoas com acesso a internet temos um índice de 99,12%, e 4,69 é o número de habitantes por automóvel.

³¹ Dados da Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios (PDAD) realizada pela Companhia de Planejamento do Distrito Federal (Codeplan) em 2021. https://pdad2021.ipe.df.gov.br/static/downloads/relatorios/recanto_das_emas.pdf Acessado em 10/12/2023.

Recanto das Emas | Pessoas



Fonte: Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílio (2021)



Fonte: Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílio (2021)

Fonte: <https://brasiliametropolitana.ipe.df.gov.br/#/recanto-das-emas/pessoas>.

D.16. REGIÃO ADMINISTRATIVA DO LAGO SUL (RA XVI)

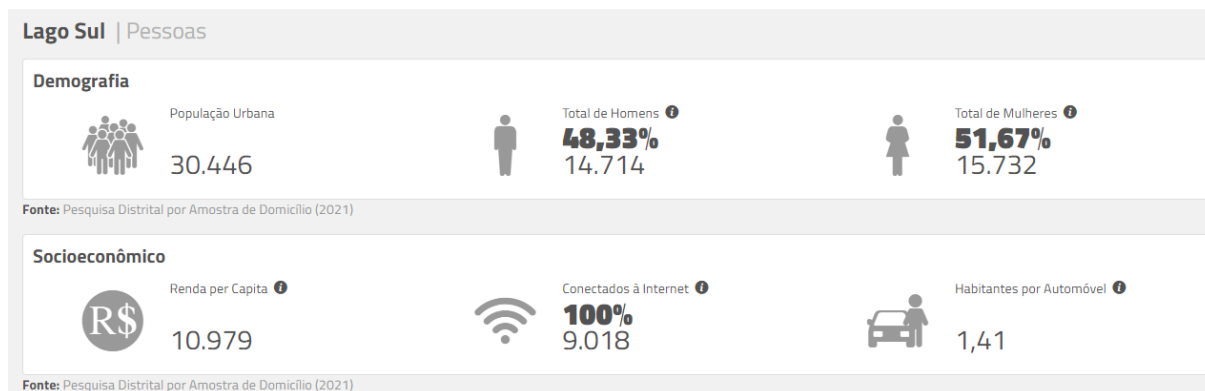
A Região Administrativa do Lago Sul – RA XVI ³²– completa 62 anos no dia 30 de agosto de 2022. O território da RA ocupa uma área de 7.604,87 hectares. A denominação Lago Sul originou-se da própria posição geográfica da área – margem Sul do Lago Paranoá. Foi desmembrada da RA I – Plano Piloto, continuando sujeita às diretrizes urbanísticas estabelecidas para Brasília, visto que o Lago Sul constitui um dos principais visuais do Plano Piloto, compondo o envoltório da paisagem do Conjunto Urbano Tombado, garantindo sua ambiência e compreensão. O lago Sul foi sendo ocupado e preferido, para atender as residências de autoridades, devido ao tamanho dos lotes, à vista do Lago Paranoá.

Localizado na beira do Lago Paranoá, perto da barragem, o Parque Ecológico Dom Bosco oferece aos seus visitantes paisagens exuberantes, além de trilhas dentro do cerrado nativo. Por possuir uma rua asfaltada bem inclinada, o local tornou-se ideal para a prática do Downhill sobre skate (descer uma ladeira andando de Skate, aproveitando toda sua extensão e largura executando manobras). Outro grande atrativo desta unidade é a Ermida Dom Bosco, tradicional monumento e ponto turístico de Brasília, que fica localizada exatamente sob o paralelo 15S, conforme o sonho do salesiano Dom Bosco, em 1883.

A PDAD 2021 aponta que a população urbana da RA Lago Sul era de 30.446 pessoas, sendo 51,67% do sexo de nascimento feminino. A

³² Dados da Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios (PDAD) realizada pela Companhia de Planejamento do Distrito Federal (Codeplan) em 2021. https://pdad2021.ipe.df.gov.br/static/downloads/relatorios/lago_sul.pdf. Acessado em 10/12/2023.

idade média era de 42,5 anos. A renda per capita resulta em um valor médio por pessoa de R\$ 10.979,00. Quanto à desigualdade, o índice de Gini da renda por pessoa foi de 0,34. Pessoas com acesso a internet temos um índice de 100%, e 1,41 é o número de habitantes por automóvel.



Fonte: <https://brasiliametropolitana.ipe.df.gov.br/#/lago-sul/pessoas>.

D.17. REGIÃO ADMINISTRATIVA DO RIACHO FUNDO (RA XVII)

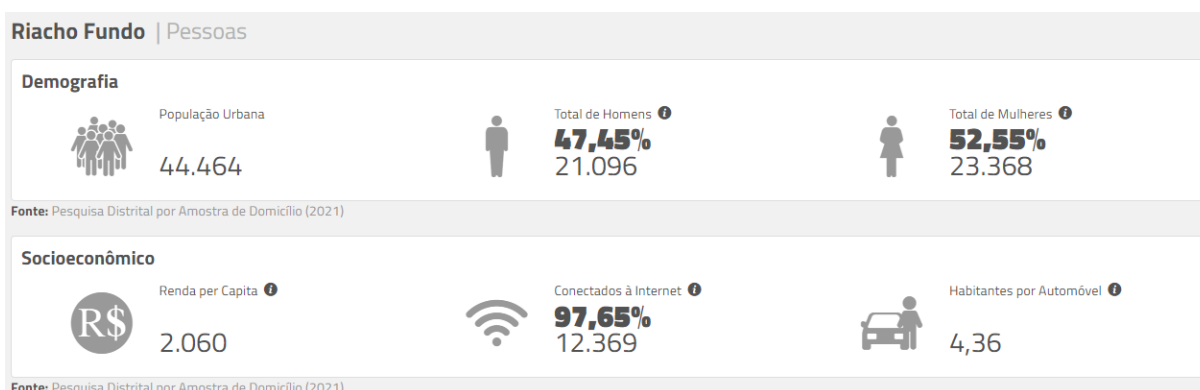
A Região Administrativa do Riacho Fundo – RA XVII³³ – celebrou 34 anos em 13 de março de 2024, com o Riacho Fundo ocupando uma área de 1.778,11 hectares. Originado da Granja de mesmo nome, situada às margens do ribeirão Riacho Fundo, o local foi estabelecido logo após a inauguração de Brasília, como uma vila residencial para funcionários. Em 13 de março de 1990, data do aniversário da cidade, como parte do programa de assentamento do governo para eliminar favelas na periferia, a Granja Riacho Fundo foi loteada, realocando moradores da invasão do Bairro Telebrasília e outras localidades do Distrito Federal.

Atualmente, a região é considerada uma Área de Preservação Ambiental (APA), devido à sua significativa contribuição ecológica. Abriga nascentes de diversos córregos, incluindo o próprio Córrego Riacho Fundo, que inspirou o nome da cidade, além de uma diversidade notável de fauna e flora nativas, ainda preservadas. A transformação em RA XVII ocorreu pela Lei nº 620/93 e o Decreto nº 15.514/94. A área rural engloba a Colônia Agrícola, o Combinado Agroubano – CAUB I e áreas isoladas, abrigando a Fundação Cidade da

³³ Dados da Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios (PDAD) realizada pela Companhia de Planejamento do Distrito Federal (Codeplan) em 2021. https://pdad2021.ipe.df.gov.br/static/downloads/relatorios/riacho_fundo.pdf. Acessado em 10/12/2023.

Paz, a sede da Universidade Holística Internacional e o setor de Pesquisa de Produção de Sementes da Empresa Brasileira de Pesquisa – EMBRAPA. A cidade oferece uma Feira Permanente, um Parque Ecológico, um Skate Park, Praças, diversas Quadras de Esportes, um Shopping e uma variedade de outras facilidades.

A PDAD 2021 aponta que a população urbana da RA Riacho Fundo era de 44.464 pessoas, sendo 52,55% do sexo de nascimento feminino. A idade média era de 33,9 anos. Já a renda per capita por pessoa resulta em um valor médio de R\$ 2.060,00. Quanto à desigualdade, o índice de Gini a renda por pessoa foi de 0,49. Pessoas com acesso a internet temos um índice de 97,65 %, e 4,36 é o número de habitantes por automóvel.



Fonte: <https://brasiliametropolitana.ipe.df.gov.br/#/riacho-fundo/pessoas>

D.18. REGIÃO ADMINISTRATIVA DO LAGO NORTE (RA XVIII)

A Região Administrativa Lago Norte – RA XVIII³⁴ – completou 62 anos no dia 10 de janeiro de 2022. O território da RA ocupa uma área de 7.549,17 hectares. A RA foi criada oficialmente pela Lei nº 641, de 10 de janeiro de 1994. Até então estava vinculada à RA I – Plano Piloto. Apesar de não estar incluído na poligonal de tombamento do conjunto urbanístico de Brasília, o Lago Norte está sujeito a restrições e parâmetros de ocupação decorrentes de sua proximidade e vinculação urbanística ao Plano Piloto.

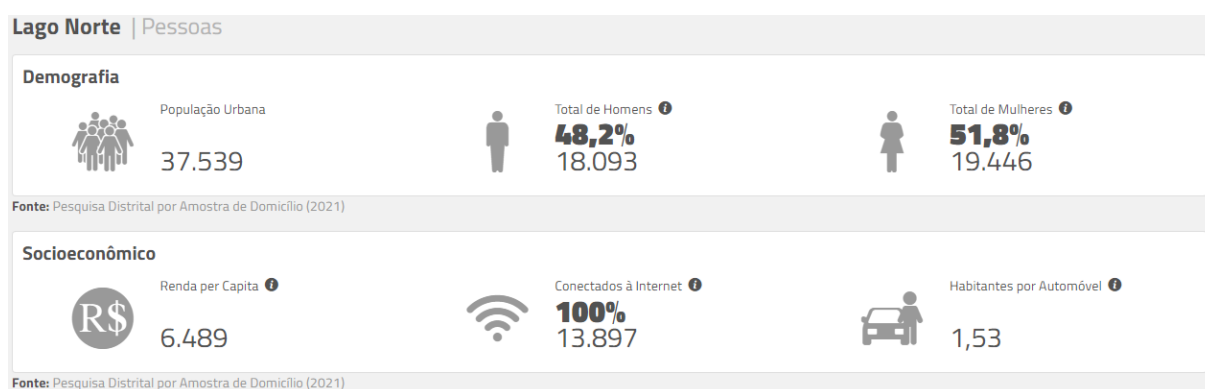
O Lago Norte envolve também o Setor Habitacional Taquari, o Centro de Atividade e os Núcleos Rurais Remanescentes, como o

³⁴ Dados da Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios (PDAD) realizada pela Companhia de Planejamento do Distrito Federal (Codeplan) em 2021. https://pdad2021.ipe.df.gov.br/static/downloads/relatorios/lago_norte.pdf. Acessado em 10/12/2023.

Núcleo Rural do Córrego do Torto, Núcleo Rural do Córrego Jerivá e Núcleo Rural do Córrego do Urubu. A RA conta com um centro de excelência em reabilitação motora da rede SARA, com parques ambientais e uma orla privilegiada com diversos pontos de prática de esporte e lazer. Atualmente, a RA conta com importante espaço turístico: a Torre de TV Digital, com projeto de Oscar Niemeyer.

O Parque de Uso Múltiplo do Lago Norte é composto por uma faixa verde ao longo do Lago Paranoá, com ciclovia sombreada que atrai inúmeras aves e pequenos mamíferos. Possui mesas de piquenique e áreas de lazer, onde o visitante pode se divertir curtindo a natureza. Na margem do lago há um píer de madeira, ideal para pescar e praticar esportes aquáticos como a canoagem. A cidade conta também com o Parque Ecológico das Garças, situado no final da Península, que, em 2022, receberá a infraestrutura de um circuito fechado de calçada partilhada com ciclovia, além de bancos de concreto e paraciclos – suportes onde se prendem bicicletas – e um conjunto de lixeiras.

A PDAD 2021 aponta que a população urbana da RA Lago Norte era de 37.539 pessoas, sendo 51,8% do sexo de nascimento feminino. A idade média era de 38,8 anos. Já a renda per capita resulta em um valor médio por pessoa de R\$ 6.489,00. Quanto à desigualdade, o índice de Gini da renda por pessoa foi de 0,42. Pessoas com acesso a internet temos um índice de 100 %, e 1,53 é o número de habitantes por automóvel.



Fonte: <https://brasiliametropolitana.ipe.df.gov.br/#/lago-norte/pessoas>

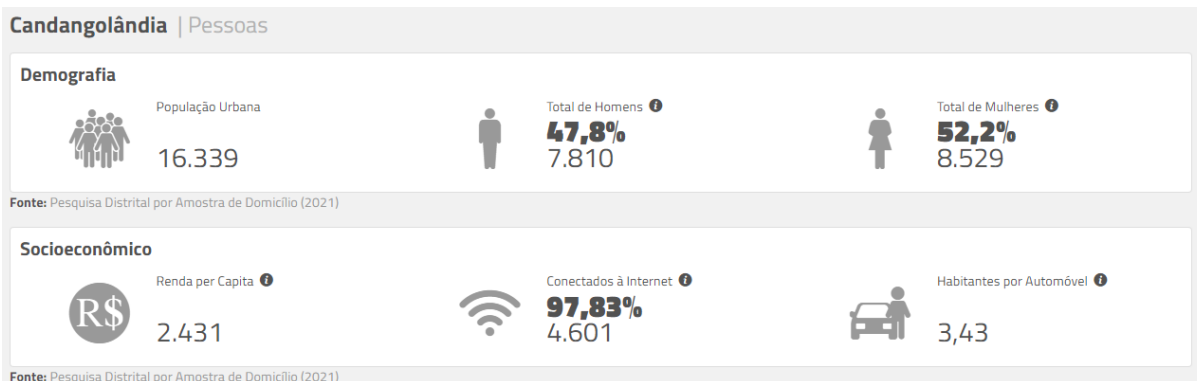
D.19. REGIÃO ADMINISTRATIVA DA CANDANGOLÂNDIA (RA XIX)

A Região Administrativa da Candangolândia – RA XIX³⁵ celebrará seu 68º aniversário em 3 de novembro de 2024. Com uma extensão territorial de 660,19 hectares, Candangolândia teve origem a partir do primeiro acampamento oficial construído em 1956 pela Companhia Urbanizadora da Nova Capital – NOVACAP, para dar suporte à edificação da capital. Este acampamento abrigava a sede da Companhia, residências das equipes técnicas e administrativas, caixa forte, posto de saúde, hospital, posto policial, dois restaurantes e uma escola para os filhos dos residentes. Inicialmente, esses acampamentos foram planejados como temporários, já que a intenção era construir Brasília de forma definitiva em concreto. Conseqüentemente, após a inauguração, os acampamentos estavam destinados a ser desativados, e os trabalhadores a retornar aos seus locais de origem.

A RA é considerada uma “ilha dentro de um corredor ecológico”, inserida no contexto do corredor verde delineado ao longo dos córregos Riacho Fundo, Córrego do Guará e Córrego Vicente Pires, todos com relevância estratégica na preservação e recuperação das águas do Lago Paranoá. Destaca-se a presença da Feira Permanente da Candangolândia, localizada na QR 01, lote 04, abrangendo uma área de 3.379 metros quadrados com 95 boxes. Inicialmente concebida como uma feira livre no Salão Comunitário, consolidou-se em sua localização atual em 1993 e opera para o público aos sábados.

A PDAD 2021 aponta que a população urbana da RA Candangolândia era de 16.339 pessoas, sendo 52,2% do sexo de nascimento feminino. A idade média era de 35,7 anos. Já a renda per capita resulta em um valor médio por pessoa de R\$ 2.430,60. Quanto à desigualdade, o índice de Gini a renda por pessoa foi de 0,43. Pessoas com acesso a internet temos um índice de 97,83%, e 3,43 é o número de habitantes por automóvel.

³⁵ Dados da Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios (PDAD) realizada pela Companhia de Planejamento do Distrito Federal (Codeplan) em 2021. <https://pdad2021.ipe.df.gov.br/static/downloads/relatorios/candangol%C3%A2ndia.pdf>. Acessado em 10/12/2023.



Fonte: <https://brasiliametropolitana.ipe.df.gov.br/#/candangolandia/pessoas>

D.20. REGIÃO ADMINISTRATIVA DE ÁGUAS CLARAS (RA XX)

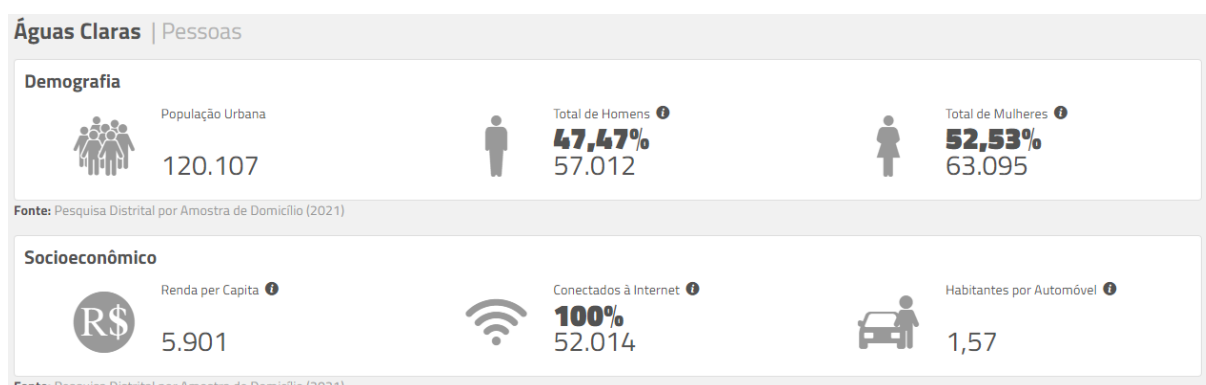
A Região Administrativa de Águas Claras – RA XX³⁶ completou 21 anos no dia 06 de maio de 2024. A RA estende-se por uma área de 918,66 hectares e está localizada a aproximadamente vinte quilômetros do Plano Piloto. Seu nome é uma homenagem ao córrego de Águas Claras, cuja nascente na região alimenta o Lago Paranoá. Águas Claras é atravessada pelos trilhos do Metrô do Distrito Federal, que divide a cidade em porções sul e norte, percorrendo-a de ponta a ponta. A cidade abriga quatro estações do metrô: Arniqueiras, Central Águas Claras, Concessionárias e Estrada Parque. O plano urbano do Setor 'Vertical' é marcado por avenidas e alamedas nomeadas em referência a árvores, como Araucárias, Castanheiras, Flamboyant e Ipê Amarelo. As praças receberam nomes inspirados na fauna do cerrado, como pardais, beija-flores, tizius, rouxinóis e faisões."

A RA abriga uma diversidade de áreas comerciais que oferecem diversas opções de entretenimento, apresentando uma crescente atividade noturna com bares e restaurantes, tornando-se pontos de encontro populares. Adicionalmente, o Parque Ecológico de Águas Claras, estabelecido por meio da Lei Complementar nº 287, de 15 de abril de 2000, ocupa uma extensão de 86,39 hectares. Este parque recebe, em média, aproximadamente três mil visitantes diariamente durante a semana, aumentando para oito mil nos fins de semana e feriados. Seus objetivos primordiais incluem a preservação do patrimônio genético da flora e fauna locais, a salvaguarda de nascentes e áreas de recarga de aquíferos, além de promover atividades voltadas

³⁶ Dados da Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios (PDAD) realizada pela Companhia de Planejamento do Distrito Federal (Codeplan) em 2021. https://pdad2021.ipe.df.gov.br/static/downloads/relatorios/%C3%A1guas_claras.pdf. Acessado em 10/12/2023.

para educação ambiental, cultural e recreativa, com foco no desenvolvimento de pesquisas ecológicas.

A PDAD 2021 aponta que a população urbana da RA Águas Claras era de 120.107 pessoas, sendo 52,5% do sexo de nascimento feminino. A idade média era de 31,6 anos. A renda per capita resulta em um valor médio por pessoa de R\$5.900,80. Quanto à desigualdade, o índice de Gini da renda por pessoa foi de 0,33. Pessoas com acesso a internet têm um índice de 100 %, e 1,57 é o número de habitantes por automóvel.



Fonte: <https://brasiliametropolitana.ipe.df.gov.br/#/aguas-claras/pessoas>

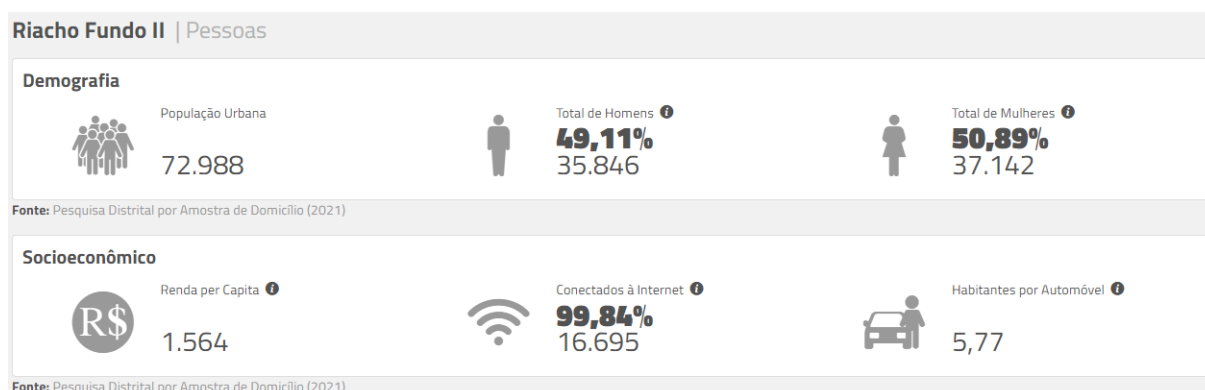
D.21. REGIÃO ADMINISTRATIVA DO RIACHO FUNDO II (RA XXI)

A Região Administrativa do Riacho Fundo II – RA XXI³⁷ – completa 29 anos em 6 de maio de 2024, ocupando uma área total de 3.846,72 hectares. O Riacho Fundo II foi estabelecido em consonância com o Programa de Assentamento do Governo do Distrito Federal de 1990. A parcelação dessa região foi aprovada através do Decreto nº 15.441, em 7 de fevereiro de 1994, integrando-se à área do Riacho Fundo. A ocupação teve seu início em 1995, com a instauração de um acampamento próximo ao balão do Recanto das Emas, às margens da rodovia Estrada Parque Contorno – EPCT (DF-001). O propósito do governo era estabelecer cerca de 17 mil moradores em 3.732 lotes, sendo que o primeiro deles foi entregue em maio de 1996. A RA XXI é designada como um 'espaço concedido', uma vez que sua ocupação não exigiu uma habitação prévia nesse local, e a maior parte dos loteamentos foi cedida a participantes de programas habitacionais do Distrito Federal.

³⁷ Dados da Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios (PDAD) realizada pela Companhia de Planejamento do Distrito Federal (Codeplan) em 2021. https://pdad2021.ipe.df.gov.br/static/downloads/relatorios/riacho_fundo_ii.pdf. Acessado em 10/12/2023.

No começo de 2001, o Governo do Distrito Federal instituiu a Subadministração Regional do Riacho Fundo II, conforme estabelecido pelo Decreto nº 21.909, datado de 17 de janeiro de 2001. A oficialização da Região Administrativa do Riacho Fundo II ocorreu por meio da Lei nº 3.153, em 6 de maio de 2003, quando seu território foi desmembrado da RA Riacho Fundo. A área urbana se divide em quadras industriais (QI), quadra norte (QN) e quadras centrais (QC), além das quadras sul (QS), que também abrigam os Conglomerados Agrourbanos de Brasília I e II – CAUB I e II.

A PDAD 2021 aponta que a população urbana da RA Riacho Fundo II era de 72.988 pessoas, sendo 50,89% do sexo de nascimento feminino. A idade média era de 30,9 anos. Já a renda per capita resulta em um valor médio por pessoa de R\$1.564,00. Quanto à desigualdade, o índice de Gini para a renda por pessoa foi de 0,43. Pessoas com acesso a internet têm um índice de 99,84%, e 5,77 é o número de habitantes por automóvel.



Fonte: <https://brasiliametropolitana.ipe.df.gov.br/#/riacho-fundo-ii/pessoas>

D.22. REGIÃO ADMINISTRATIVA DO SUDOESTE/OCTOGONAL (RA XXII)

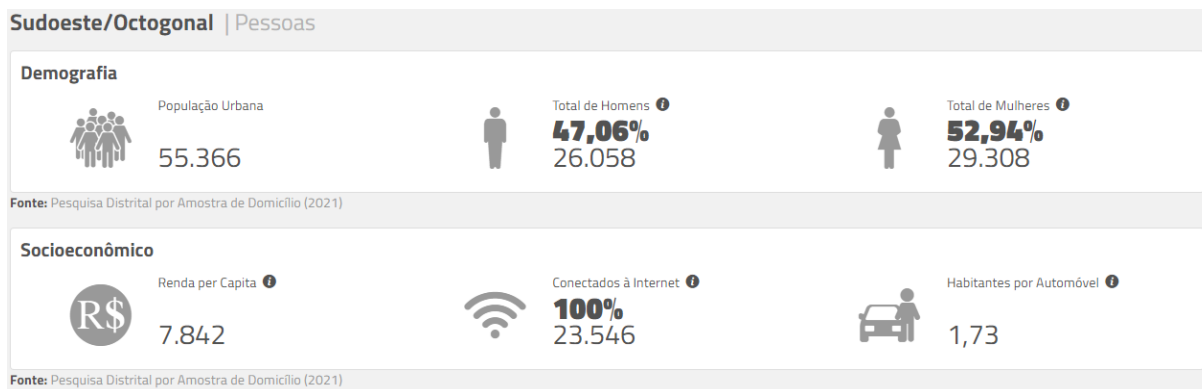
A Região Administrativa do Sudoeste/Octogonal – RA XXII³⁸ – completou 21 anos no dia 6 de maio de 2024. Sua extensão territorial abrange 646,74 hectares. Reconhecida pela UNESCO como um Patrimônio Cultural Mundial, essa região foi inserida na lista devido às suas características arquitetônicas e urbanísticas que remetem à época

³⁸ Dados da Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios (PDAD) realizada pela Companhia de Planejamento do Distrito Federal (Codeplan) em 2021. https://pdad2021.ipe.df.gov.br/static/downloads/relatorios/sudoeste_e_octogonal.pdf. Acessado em 10/12/2023.

de concepção da Nova Capital. Sua criação foi estabelecida pela Lei nº 3.153, resultando no desmembramento da área da RA XI – Cruzeiro. Sua estruturação se divide em dois setores distintos: o Setor Sudoeste e o Setor Octogonal. As Áreas Octogonais foram delineadas pelo Decreto nº 2.705, datado de 12 de setembro de 1974, consistindo em oito quadras organizadas em condomínios fechados. O Setor Sudoeste, por sua vez, foi concebido por Lúcio Costa no documento “Brasília Revisitada”, com a recomendação de que as Áreas Octogonais fossem ocupadas por edificações com altura máxima de 6 pavimentos sobre pilotis.

No Sudoeste, encontra-se a sede do Instituto Nacional de Meteorologia – INMET, entidade responsável por fornecer dados meteorológicos à sociedade brasileira. Com uma rede que abrange mais de 400 estações meteorológicas em todo o país, incluindo a estação localizada em sua sede, o INMET desempenha um papel crucial na disponibilização de informações meteorológicas. Além disso, na região do Sudoeste está situado o Hospital das Forças Armadas – HFA, estabelecimento criado pelo Decreto nº 1310, em 08 de agosto de 1962, e inaugurado em 1972. O HFA oferece assistência médico-hospitalar não apenas aos membros das Forças Armadas, mas também a outros conveniados. Com uma área de 7,88 hectares, o Parque Urbano Bosque do Sudoeste, um charmoso espaço localizado no centro do bairro, proporciona oportunidades de lazer e prática esportiva aos residentes, oferecendo uma infraestrutura que inclui pistas de cooper, além de quadras esportivas, e está acessível ao público das 6h às 22h diariamente.

A PDAD 2021 aponta que a população urbana da RA Sudoeste e Octogonal era de 55.366 pessoas, sendo 52,94% do sexo de nascimento feminino. A idade média era de 38,8 anos. Já a renda per capita foi estimada em R\$7.842,00 por pessoa. Quanto à desigualdade, o índice de Gini da renda por pessoa foi de 0,33. Pessoas com acesso a internet têm um índice de 100 %, e 1,73 é o número de habitantes por automóvel.



Fonte: <https://brasiliametropolitana.ipe.df.gov.br/#/sudoeste-octogonal/pessoas>

D.23. REGIÃO ADMINISTRATIVA DO VARJÃO (RA XXIII)

A Região administrativa Varjão – RA XXIII³⁹ completou 21 anos no dia 06 de maio de 2024. Com uma área de 162,95 hectares, Varjão representa a menor Região Administrativa em extensão territorial, sendo seu suprimento de água proveniente dos reservatórios do Torto, Santa Maria e Bananal.

A origem do povoamento da Vila Varjão remonta à década de 1960, quando um ocupante dividiu uma chácara em terras do Governo do Distrito Federal e as distribuiu entre alguns funcionários. Essas terras foram subsequentemente fragmentadas entre parentes e amigos de forma irregular e sem planejamento. Em 1984, a Secretaria de Serviços Sociais, em cooperação com o Grupo Executivo para o Assentamento de Favelas e Invasões (GEPAFI), estabeleceu como público-alvo para a ocupação do local as famílias residentes na Vila Varjão e aquelas a serem realocadas das invasões presentes na Península Norte.

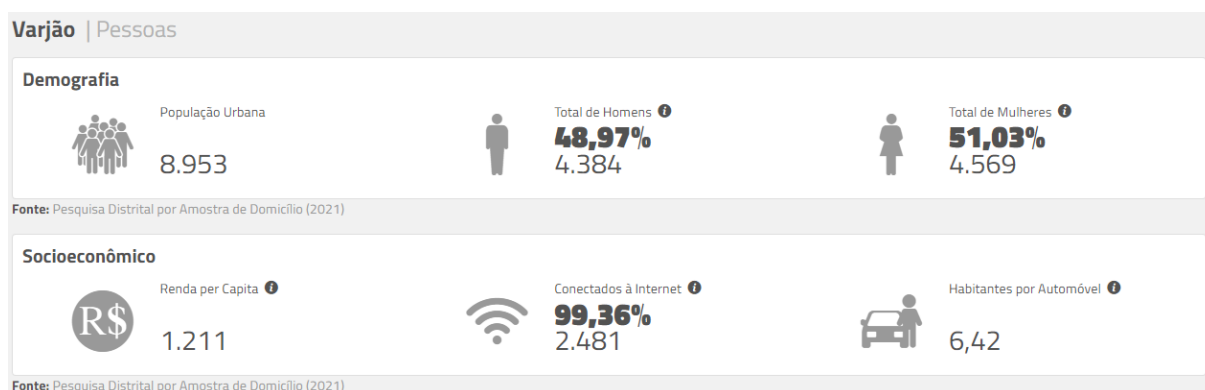
O Parque Ecológico e Vivencial da Vila Varjão, instituído em 1996, teve como propósito conter a expansão urbana da região administrativa sobre áreas de cerrado sensíveis. Apresentando trechos brejosos, o parque abriga o curso do Ribeirão do Torto, cuja nascente está situada no Parque Nacional de Brasília, constituindo um dos principais afluentes que deságuam no braço norte do Lago Paranoá.

A localização estratégica do Varjão, em proximidade ao Setor de Mansões do Lago Norte, juntamente com a melhoria dos indicadores sociais na cidade, contribuiu para a valorização dos imóveis locais. O

³⁹ Dados da Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios (PDAD) realizada pela Companhia de Planejamento do Distrito Federal (Codeplan) em 2021. <https://pdad2021.ipe.df.gov.br/static/downloads/relatorios/varj%C3%A3o.pdf>. Acessado em 10/12/2023.

comércio representa a principal atividade econômica, enquanto a cidade desempenha um papel significativo como fornecedora de mão de obra no setor de serviços. Destaca-se a Central de Reciclagem do Varjão, responsável pela coleta e reciclagem de aproximadamente cinco toneladas de resíduos por dia, provenientes tanto da cidade quanto do Lago Norte.

A PDAD 2021 aponta que a população urbana da RA Varjão era de 8.953 pessoas, sendo 51,03% do sexo de nascimento feminino. A idade média era de 29,2 anos. A renda per capita resulta em um valor médio por pessoa de R\$1.211,00. Quanto à desigualdade, o índice de Gini da renda por pessoa foi de 0,42. Pessoas com acesso a internet têm um índice de 99,36%, e 6,42 é o número de habitantes por automóvel.



Fonte: <https://brasiliametropolitana.ipe.df.gov.br/#/varjao/pessoas>

D.24. REGIÃO ADMINISTRATIVA DO PARK WAY (RA XXIV)

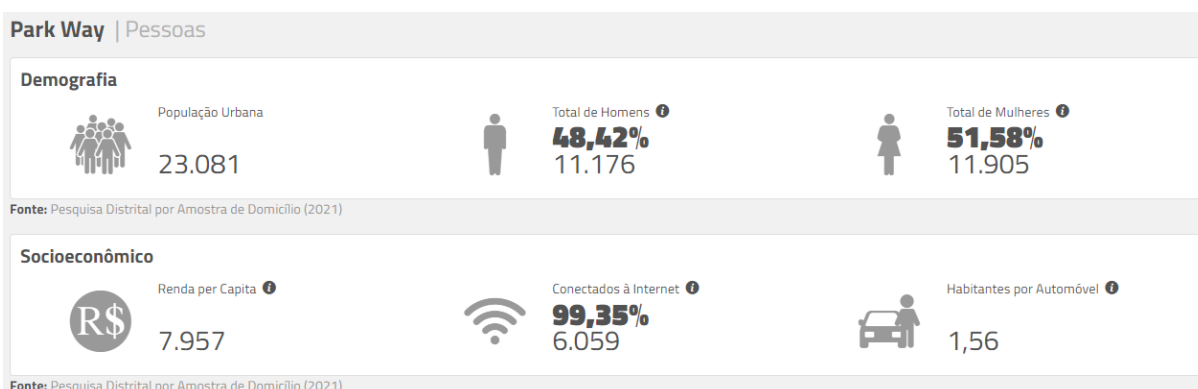
A Região administrativa do Park Way – RA XXIV⁴⁰ completou 63 anos no dia 13 de março de 2024. Com uma extensão territorial de 11.840,55 hectares, o Park Way tem seu abastecimento de água proveniente do reservatório do Descoberto. A Região Administrativa é caracterizada pela presença de quadras numeradas de 1 a 29, compreendendo condomínios fechados, mansões e residências. Sua divisão territorial separa as quadras 1 a 3, situadas entre as RAs Águas Claras e Guará, das quadras 4 a 29, localizadas em proximidade ao Aeroporto. A criação da RA do Park Way se deu por meio da Lei nº3.255,

⁴⁰ Dados da Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios (PDAD) realizada pela Companhia de Planejamento do Distrito Federal (Codeplan) em 2021. https://pdad2021.ipe.df.gov.br/static/downloads/relatorios/park_way.pdf. Acessado em 10/12/2023

datada de 29 de dezembro de 2003, anteriormente integrante da Região Administrativa do Núcleo Bandeirante.

A RA possui um valor significativo em sua oferta turística e cultural, destacando-se por monumentos e estruturas históricas protegidas, incluindo o Catetinho e a Casa Niemeyer. A Quadra 28 é um ponto de interesse, onde um residente e artista ornamentou a margem da estrada com esculturas de animais da fauna brasileira, todos feitos em concreto e fibra, em dimensões naturais. Reconhecida como a 'Quadra da Arte', em 14 de fevereiro de 2012, foi oficialmente designada como patrimônio cultural do Distrito Federal, conforme a Lei N° 4.759.

A PDAD 2021 aponta que a população urbana da RA Park Way era de 23.081 pessoas, sendo 51,58% do sexo de nascimento feminino. A idade média era de 38,7 anos. A renda domiciliar per capita resulta em um valor médio por pessoa de R\$7.957,40. Quanto à desigualdade, o índice de Gini da renda por pessoa foi de 0,44. Pessoas com acesso a internet têm um índice de 99,35%, e 1,56 é o número de habitantes por automóvel.



Fonte: <https://brasiliametropolitana.ipe.df.gov.br/#/park-way/pessoas>

D.25. REGIÃO ADMINISTRATIVA DO SETOR COMPL. DE INDÚSTRIA E ABASTECIMENTO - SCIA (RA XXV)

A Região Administrativa do SCIA-Estrutural – RA XXV⁴¹ comemorou 20 anos no dia 27 de janeiro de 2024 a RA abrange uma extensão de 738,66 hectares e obtém o fornecimento de água do reservatório do Descoberto. No início da década de 90, a área contava com menos de 100 barracos, com planos para sua remoção devido à

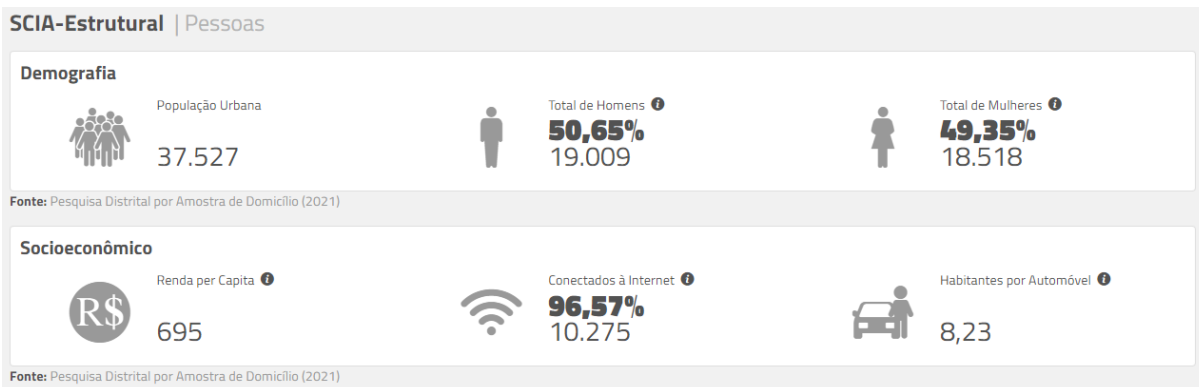
⁴¹ Dados da Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios (PDAD) realizada pela Companhia de Planejamento do Distrito Federal (Codeplan) em 2021. <https://pdad2021.ipe.df.gov.br/static/downloads/relatorios/scia.pdf>. Acessado em 10/12/2023

proximidade com o lixão e o Parque Nacional de Brasília, juntamente com a passagem do gasoduto da Petrobrás. No entanto, contrariando as expectativas, a ocupação irregular expandiu-se, resultando na formação da Vila Estrutural, parte integrante da Região Administrativa do Guará."

A RA dispõe do Centro Olímpico e Paralímpico da Estrutural, que oferece aulas em várias modalidades esportivas, incluindo ensino especial, como estimulação básica, essencial e global, além de outras modalidades esportivas adaptadas para pessoas com deficiência (PCDs). Para utilizar as instalações, os moradores precisam se matricular na Secretaria de Estado de Esporte e Lazer – SELDF, sem nenhum custo. Nos arredores do Centro Olímpico está localizada a Área de Relevante Interesse Ecológico – ARIE – da Vila Estrutural, uma unidade de conservação com uso sustentável, que anteriormente era um parque urbano aberto ao público.

A Regional de Ensino do Guará supervisiona as escolas públicas da área. Além disso, a Região Administrativa abriga um campus do Instituto Federal de Brasília – IFB, Campus Estrutural, oferecendo cursos de graduação em matemática, programas técnicos em manutenção automotiva e meio ambiente, bem como cursos de formação básica, como informática, línguas estrangeiras e administração. A Feira Livre da Estrutural, com 25 anos de existência, acontece aos domingos, reunindo cerca de 1.500 visitantes que circulam entre as barracas, com a participação de mais de 500 feirantes.

A PDAD 2021 aponta que a população urbana da RA SCIA era de 37.527 pessoas, sendo 49,35% do sexo de nascimento feminino. A idade média era de 27,5 anos. Já a renda per capita resulta em um valor médio por pessoa de R\$695,40. Quanto à desigualdade, o índice de Gini da renda por pessoa foi de 0,43. Pessoas com acesso a internet têm um índice de 96,57%, e 8,23 é o número de habitantes por automóvel.



Fonte: <https://brasiliametropolitana.ipe.df.gov.br/#/scia-estrutural/pessoas>

D.26. REGIÃO ADMINISTRATIVA DE SOBRADINHO II (RA XXVI)

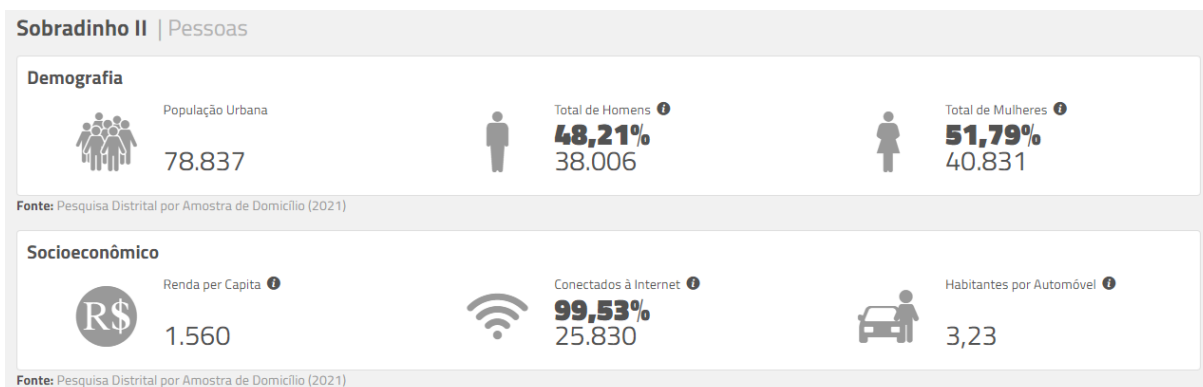
A Região Administrativa de Sobradinho II – RA XXVI⁴² completa 33 anos no dia 11 de outubro de 2024. A cidade abrange uma área de 18.135,21 hectares. Situada a aproximadamente 26 km do Plano Piloto, a região faz fronteira ao Norte com o cemitério da cidade e o Condomínio Setor de Mansões, ao Leste com o Ribeirão e Sobradinho, a Oeste e Noroeste com vários condomínios que surgiram na região, e ao Sul com o córrego Braço do Paranoazinho e chácaras.

A área é caracterizada por diversos riachos sazonais que surgem apenas durante os períodos chuvosos. Entre eles está o Sucuri, que atravessa várias comunidades locais e se torna um ponto de lazer apreciado. Sobradinho II é abençoada também por várias cachoeiras, sendo a mais famosa a do Ribeirão Sobradinho. Parte da Área de Proteção Ambiental – APA da Cafuringa abrange essa região. A topografia da cidade é notavelmente íngreme, com altitudes variando entre 800 e 1300 metros. Ao longo do tempo, as águas superficiais formaram várias cachoeiras na área, incluindo a Mumunhas, a Monjolo e o Poço Azul, impulsionando o crescimento do ecoturismo local. Além disso, Sobradinho II é contemplada pelo Parque Ecológico Sobradinho II e pelo Parque de Uso Múltiplo Centro de Lazer e Cultural Viva Sobradinho.

A PDAD 2021 aponta que a população urbana da RA Sobradinho II era de 78.837 pessoas, sendo 51,79% do sexo de nascimento feminino. A idade média era de 34,1 anos. A renda per capita por pessoa foi

⁴² Dados da Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios (PDAD) realizada pela Companhia de Planejamento do Distrito Federal (Codeplan) em 2021. https://pdad2021.ipe.df.gov.br/static/downloads/relatorios/sobradinho_ii.pdf. Acessado em 10/12/2023.

estimada em R\$1.560,00. Quanto à desigualdade, o índice de Gini da renda por pessoa foi de 0,4. Pessoas com acesso a internet têm um índice de 99,53%, e 3,23 é o número de habitantes por automóvel.



Fonte: <https://brasiliametropolitana.ipe.df.gov.br/#/sobradinho-ii/pessoas>

D.27. REGIÃO ADMINISTRATIVA DO JARDIM BOTÂNICO (RA XXVII)

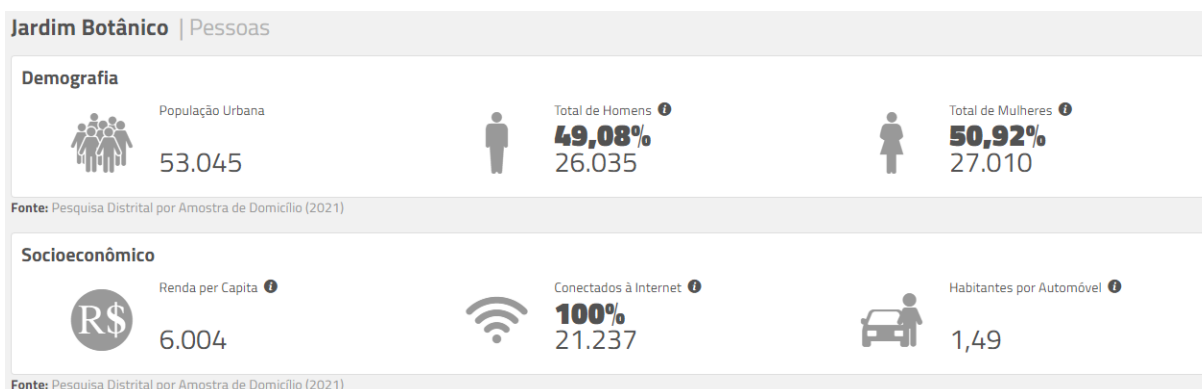
A Região Administrativa do Jardim Botânico – RA XXVII⁴³ – no dia 1º de setembro de 2024, a cidade celebra seu vigésimo aniversário. Atualmente, possui uma área abrangente de 29.217,99 hectares e é alimentado pelos reservatórios do Torto, Santa Maria, Bananal e Cabeça do Veado. A Coordenação Regional de Ensino Plano Piloto e Cruzeiro assume a responsabilidade de orientar e apoiar a gestão das escolas públicas na região do Jardim Botânico

A inauguração, da Ponte JK (3ª Ponte do Lago Sul) e da Estrada Parque Juscelino Kubitschek (DF-027), em 2002, gerou um aumento significativo na acessibilidade da região do Jardim Botânico. Isso reduziu consideravelmente o tempo de deslocamento até o centro da cidade, aumentando o apelo da área para a classe média alta e valorizando-a. Esse aumento de interesse resultou em maior pressão por novos loteamentos, principalmente irregulares. Conforme informações do Portal da Regularização Fundiária da Secretaria de Desenvolvimento Urbano e Habitação – SEDUH, o Jardim Botânico possui aproximadamente 67 condomínios em processo de regularização, sendo que 20 deles estão na fase final desse processo.

⁴³ Dados da Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios (PDAD) realizada pela Companhia de Planejamento do Distrito Federal (Codeplan) em 2021. https://pdad2021.ipe.df.gov.br/static/downloads/relatorios/jardim_bot%C3%A2nico.pdf. Acessado em 10/12/2023.

O nome da RA do Jardim Botânico tem origem no Parque Jardim Botânico de Brasília, que embora vizinho, está localizado na Região Administrativa do Lago Sul. Esse parque é uma área de preservação ambiental bastante reconhecida e frequentada pelos habitantes do Distrito Federal. A RA do Jardim Botânico inclui áreas como Setor Mangueiral, Tororó, Barreiros, Itaipu, São Bartolomeu e Altiplano Leste. Entre os atrativos, destaca-se a Feira Permanente do Jardim Botânico, funcionando exclusivamente aos sábados.

A PDAD 2021 aponta que a população urbana da localidade Jardim Botânico era de 53.045 pessoas, sendo 50,92% do sexo de nascimento feminino. A idade média era de 35,7 anos. Já a renda per capita resulta em um valor médio por pessoa de R\$6.004,00. Quanto à desigualdade, o índice de Gini da renda por pessoa foi de 0,4. Pessoas com acesso a internet têm um índice de 100%, e 1,49 é o número de habitantes por automóvel.



Fonte: <https://brasiliametropolitana.ipe.df.gov.br/#/jardim-botanico/pessoas>

D.28. REGIÃO ADMINISTRATIVA DO ITAPOÃ (RA XXVIII)

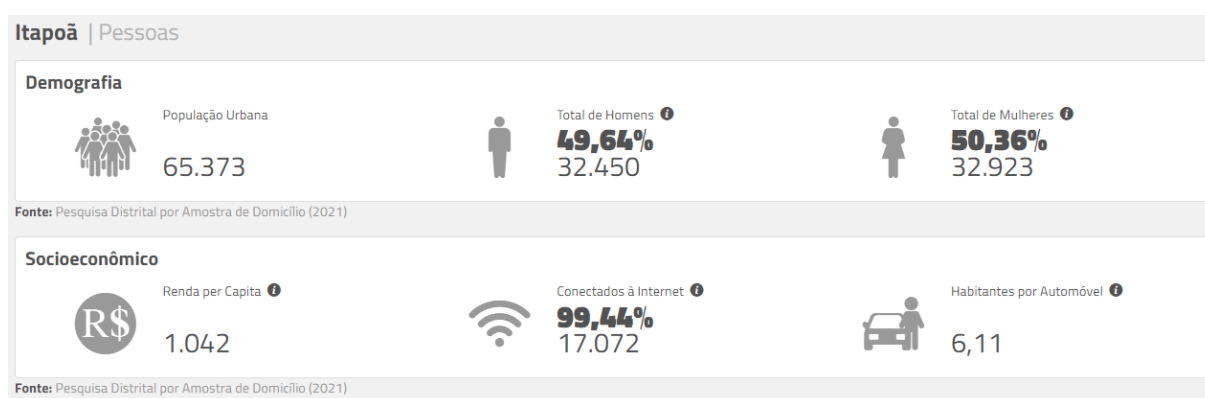
A Região Administrativa do Itapoã – RA XXVIII⁴⁴ – No dia 7 de julho de 2024, a RA completará 19 anos. Localizada entre Paranoá e Sobradinho, ela abrange uma área de 3.430,16 hectares, recebendo seu abastecimento dos reservatórios do Torto, Santa Maria, Bananal, Lago Paranoá e Cachoeirinha. A Coordenação Regional de Ensino responsável pelo Itapoã, fornecendo suporte e orientação à gestão escolar pública da RA, é a Regional de Ensino do Paranoá.

⁴⁴ Dados da Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios (PDAD) realizada pela Companhia de Planejamento do Distrito Federal (Codeplan) em 2021. <https://pdad2021.ipe.df.gov.br/static/downloads/relatorios/itapo%C3%A3.pdf>. Acessado em 10/12/2023.

A partir de 2001, o Itapoã vivenciou um rápido processo de ocupação irregular que culminou, em 2003, na criação da sub-administração do Itapoã, vinculada à Administração Regional do Paranoá. Em resposta ao crescimento acelerado da ocupação urbana, em novembro de 2004 foi estabelecida a Região Administrativa Itapoã – RA XXVIII, por meio da Lei 3.527, datada de 3 de janeiro de 2005, abrangendo as ocupações irregulares consolidadas que foram agrupadas e integradas à poligonal do Setor Habitacional Itapoã

No Itapoã, encontra-se em fase de construção o conjunto habitacional Itapoã Parque, composto por um total de 12.112 unidades, destinadas a atender mais de 12 mil famílias. Na primeira etapa, estão previstas a entrega de pouco mais de 6 mil unidades habitacionais para os beneficiários identificados pela Companhia de Desenvolvimento Habitacional do DF (Codhab). O projeto também contempla a implantação de três escolas de ensino fundamental, uma escola de ensino infantil e Centros de Referência em Assistência Social (CRAS) para atender à região do Itapoã Parque.

A PDAD 2021 aponta que a população urbana da RA Itapoã era de 65.373 pessoas, sendo 50,4% do sexo de nascimento feminino. A idade média era de 29,2 anos. Já a renda domiciliar per capita resulta em um valor médio por pessoa de R\$1.041,00. Quanto à desigualdade, o índice de Gini da renda por pessoa foi de 0,38. Pessoas com acesso a internet têm um índice de 99,44%, e 6,11 é o número de habitantes por automóvel.



Fonte: <https://brasiliametropolitana.ipe.df.gov.br/#/itapoa/pessoas>

D.29. REGIÃO ADMINISTRATIVA DO SETOR DE INDÚSTRIA E ABASTECIMENTO - SIA (RA XXIX)

A Região Administrativa do SIA – RA XXIX⁴⁵ Completa 19 anos em 14 de julho de 2024, a RA ocupa uma área de 2.905,1 hectares e obtém seu abastecimento de água dos mananciais do Torto, Santa Maria e Bananal. Os alunos das escolas públicas desta RA são atendidos pela Regional de Ensino do Guará. O Setor de Indústria e Abastecimento - SIA - foi concebido como parte do projeto original de Brasília, destinado a abrigar empresas que necessitavam de grandes áreas para suas operações e para fomentar as atividades industriais e de abastecimento do Distrito Federal.

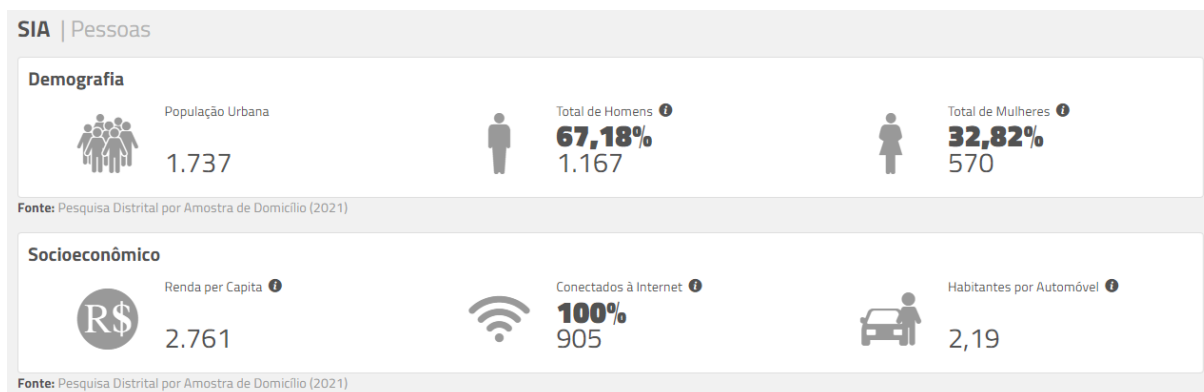
Na área está situada a Feira dos Importados, um destacado centro comercial da cidade que atrai um amplo fluxo de visitantes diariamente, gerando mais de 10 mil empregos diretos e indiretos. É reconhecida pela população como um dos maiores polos comerciais do DF, famoso por sua ampla variedade de produtos e serviços. No entanto, a Feira não é apenas um destino imperdível para os moradores de Brasília. Graças à sua importância histórica e econômica, a Feira dos Importados de Brasília se tornou parte integrante do roteiro turístico da cidade, solidificando-se como elemento fundamental da história e cultura da Capital Federal.

Além da Feira dos Importados, a Central de Abastecimento do Distrito Federal (Ceasa-DF) é uma empresa de economia mista que integra o complexo administrativo do GDF, dedicada a impulsionar a produtividade na distribuição de produtos hortifrutigranjeiros. Possui infraestrutura adequada para a comercialização de alimentos, produtos e insumos. Atualmente, a região administrativa inclui os seguintes setores: SIA, SAAN, Setor de Oficinas Norte (SOF Norte) e Setor de Cargas (STRC).

A PDAD 2021 aponta que a população urbana da RA SIA era de 1.737 pessoas, sendo 32,82% do sexo de nascimento feminino. A idade média era de 35,6 anos. Já a renda per capita resulta em um valor médio por pessoa de R\$2.761,00. Quanto à desigualdade, o índice de Gini da

⁴⁵ Dados da Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios (PDAD) realizada pela Companhia de Planejamento do Distrito Federal (Codeplan) em 2021. <https://pdad2021.ipe.df.gov.br/static/downloads/relatorios/sia.pdf>. Acessado em 10/12/2023.

renda por pessoa foi de 0,37. Pessoas com acesso a internet têm um índice de 100%, e 2,19 é o número de habitantes por automóvel.



Fonte: <https://brasiliametropolitana.ipe.df.gov.br/#/sia/pessoas>

D.30. REGIÃO ADMINISTRATIVA DE VICENTE PIRES (RA XXX)

A Região administrativa de Vicente Pires – RA XXX⁴⁶ completará 15 anos em 26 de maio de 2024, ocupando uma área de 4.287,80 hectares e recebendo abastecimento de água do Reservatório do Descoberto. Os alunos das escolas públicas residentes nessa RA são atendidos pela Regional de Ensino de Taguatinga.

No passado, a intenção primária da Região Administrativa Vicente Pires era funcionar como um polo agrícola de hortifrutigranjeiros, apoiado por atividades econômicas provenientes de pequenas propriedades familiares. Em 1989, um acordo entre o governo e a antiga Fundação Zoobotânica possibilitou que 360 proprietários de chácaras firmarem contratos de uso da terra para fins agrícolas, com um prazo inicial de 30 anos, com possibilidade de extensão e transferência desse direito para seus descendentes.

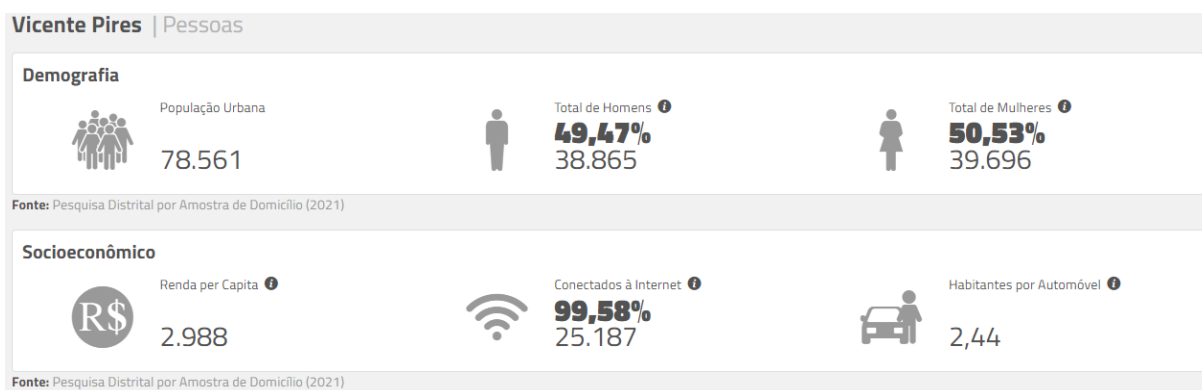
No entanto, a crescente procura por residências pela classe média em áreas próximas ao Plano Piloto, juntamente com a valorização substancial dos imóveis no Distrito Federal, resultou na subdivisão ilegal das chácaras de Vicente Pires em lotes vendidos diretamente aos compradores. Esse processo gradual de desvio de sua função original, a agricultura, combinado com desafios enfrentados pelos agricultores e a intensificação da pressão imobiliária a partir de

⁴⁶ Dados da Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios (PDAD) realizada pela Companhia de Planejamento do Distrito Federal (Codeplan) em 2021. https://pdad2021.ipe.df.gov.br/static/downloads/relatorios/vicente_pires.pdf. Acessado em 10/12/2023.

1980, acelerou a metamorfose da região, transformando-a em uma área predominantemente urbana.

O nome da Região Administrativa é derivado da Colônia Agrícola Vicente Pires, batizada devido à presença de um córrego na localidade. As principais vias de acesso à RA são a Estrada Parque Ceilândia – EPCL (DF-095), a Estrada Parque Taguatinga – EPTG (DF-085) e a Estrada Parque Vicente Pires – EPVP (DF-079)

A PDAD 2021 aponta que a população urbana da RA Vicente Pires era de 78.561 pessoas, sendo 50,5% do sexo de nascimento feminino. A idade média era de 34,8 anos. Já a renda per capita resulta em um valor médio por pessoa de R\$2.987,00. Quanto à desigualdade, o índice de Gini da renda por pessoa foi de 0,42. Pessoas com acesso a internet têm um índice de 99,58%, e 2,44 é o número de habitantes por automóvel.



Fonte: <https://brasiliametropolitana.ipe.df.gov.br/#/vicente-pires/pessoas>

D.31.REGIÃO ADMINISTRATIVA DA FERCAL (RA XXXI)

A Região Administrativa Fercal – RA XXXI⁴⁷ completará 68 anos no dia 11 de setembro de 2024 e nasceu antes de Brasília. Sua extensão abrange 15.438,01 hectares e é abastecida pelo reservatório do Descoberto. A Regional de Ensino de Sobradinho é responsável pelo atendimento dos alunos das escolas públicas nessa região. O nome da região tem origem na Sociedade Fertilizantes Calcários LTDA (Fercal), uma mineradora instalada na área, rica em recursos naturais, por decreto do Presidente Juscelino Kubitschek em 1961. A progressiva

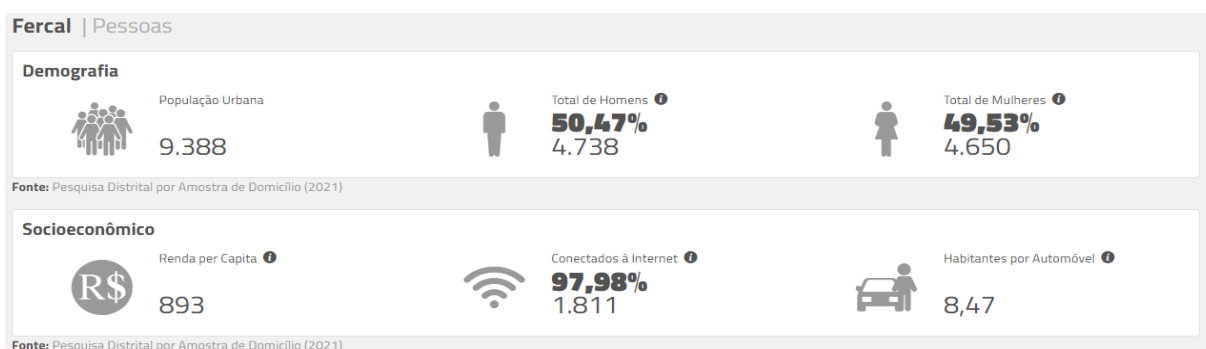
⁴⁷ Dados da Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios (PDAD) realizada pela Companhia de Planejamento do Distrito Federal (Codeplan) em 2021. <https://pdad2021.ipe.df.gov.br/static/downloads/relatorios/fercal.pdf>. Acessado em 10/12/2023.

ocupação da região foi impulsionada pela oferta de empregos, resultando na formação de 14 comunidades habitacionais: Rua do Mato, Queima Lençol, Bananal, Engenho Velho, Alto Bela Vista, Fercal Leste, Fercal Oeste, Boa Vista, Caatingueiro, Ribeirão, Lobeiral, P.A. Contagem, Córrego do Ouro e Sonhém de Cima.

A Fercal é conhecida por suas duas grandes fábricas de cimento: a CIPLAN, uma das principais produtoras de cimento do Centro-Oeste, estabelecida em 1968, e uma unidade da Votorantim Cimentos, fundada em 1972, que figura entre os dez maiores produtores de cimento do mundo. Além disso, a região abriga uma considerável concentração de usinas de asfalto e empresas mineradoras.

A abundância de recursos minerais, como o calcário, é um pilar fundamental para o crescimento socioeconômico da Fercal. Esses recursos impulsionam uma ampla rede de prestação de serviços e comércio, contribuindo para a economia local. Além disso, a beleza geográfica, as riquezas naturais e culturais, incluindo cachoeiras, grutas, cavernas, riachos, trilhas e áreas de preservação ambiental, constituem atrações turísticas na região.

A PDAD 2021 aponta que a população urbana da RA Fercal era de 9.388 pessoas, sendo 49,53% do sexo de nascimento feminino. A idade média era de 29,1 anos. Já a renda per capita resulta em um valor médio por pessoa de R\$892,00. Quanto à desigualdade, o índice de Gini da renda por pessoa foi de 0,37. Pessoas com acesso a internet têm um índice de 97,98%, e 8,47 é o número de habitantes por automóvel.



Fonte: <https://brasiliametropolitana.ipe.df.gov.br/#/fercal/pessoas>

D.32. REGIÃO ADMINISTRATIVA DE ARNIQUEIRA (RA XXXII)

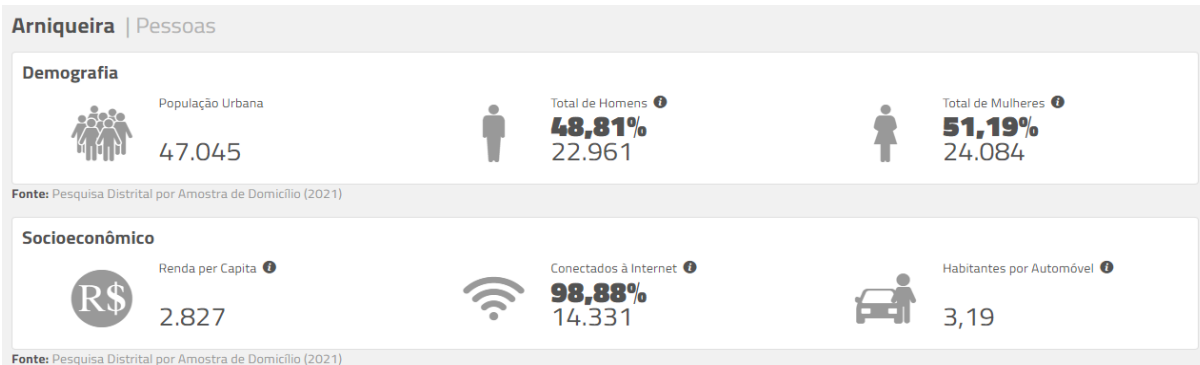
A Região Administrativa de Arniqueira – RA XXXIII⁴⁸ completará 5 anos no dia 01 de outubro de 2024. A área territorial da Região Administrativa ocupa 1.335,846 hectares e é abastecida pelo reservatório do Rio do Descoberto para o fornecimento de água. As escolas públicas nessa área são gerenciadas pela Regional de Ensino de Taguatinga.

Inicialmente destinado ao uso rural no Plano Diretor de Ordenamento Territorial de 1997 (PDOT/1997), o Setor Habitacional Arniqueira era uma região rural. Posteriormente, essas propriedades rurais foram divididas em parcelamentos informais para fins urbanos, muitos deles em formato de condomínios fechados, resultando em uma ocupação urbana fragmentada. Esses parcelamentos constituem a Área de Regularização de Interesse Específico (ARINE), consolidando o Setor Habitacional Arniqueira. A criação do Setor Habitacional Arniqueira (SHAr) foi estabelecida pela Lei Complementar nº 511/2002, tendo seus limites territoriais e características urbanísticas alterados pelo Plano Diretor de Ordenamento Territorial do Distrito Federal.

A implementação da Região Administrativa ocorreu por meio da Lei nº 6.391, separando o Setor Habitacional Arniqueira, Areal e a Área de Desenvolvimento Econômico (ADE) da Região Administrativa de Águas Claras. O Parque Ecológico do Areal, gerenciado pelo Instituto Brasília Ambiental (Ibram), possui uma infraestrutura que inclui guarita, sede administrativa, trilhas para caminhada, ciclovia, Ponto de Encontro Comunitário (PEC) e campo de futebol com grama sintética.

A PDAD 2021 aponta que a população urbana da RA Arniqueira era de 47.045 pessoas, sendo 51,19% do sexo de nascimento feminino. A idade média era de 32,9 anos. A renda per capita resulta em um valor médio por pessoa de R\$2.827,10. Quanto à desigualdade, o índice de Gini da renda por pessoa foi de 0,49. Pessoas com acesso a internet têm um índice de 98,88%, e 3,19 é o número de habitantes por automóvel.

⁴⁸ Dados da Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios (PDAD) realizada pela Companhia de Planejamento do Distrito Federal (Codeplan) em 2021. <https://pdad2021.ipe.df.gov.br/static/downloads/relatorios/arniqueira.pdf>. Acessado em 10/12/2023.



Fonte: <https://brasiliametropolitana.ipe.df.gov.br/#/arniqueira/pessoas>

D.33. REGIÃO ADMINISTRATIVA DO SOL NASCENTE/PÔR DO SOL (RA XXXIII)

A Região administrativa do Sol Nascente/Pôr do Sol – RA XXXII⁴⁹ completará 5 anos no dia 14 de agosto de 2024. Com uma área de 4.049,17 hectares, a população do Sol Nascente e Pôr do Sol obtém seu abastecimento de água do reservatório do Descoberto. A responsabilidade pelas escolas públicas dessa Região Administrativa recai sobre a Regional de Ensino de Ceilândia.

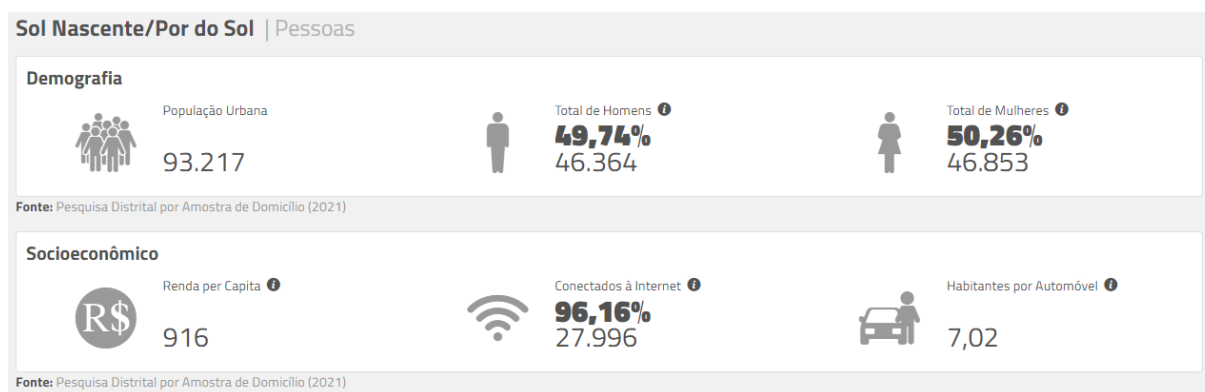
Esta RA é constituída por dois setores habitacionais distintos, o Sol Nascente e o Pôr do Sol, originados como extensões da cidade de Ceilândia. Esta última foi estabelecida no início da década de 1970 como parte de um amplo projeto de realocação de moradores de áreas não regulamentadas, por meio da Campanha de Erradicação de Invasões (CEI), resultando na denominação da região. A ocupação inicial do Setor Sol Nascente teve início de forma irregular nos anos 1990, com cerca de oitenta moradias. Posteriormente, essa ocupação se intensificou de maneira rápida e contínua, carecendo de infraestrutura mínima.

Somente em 2008, as duas grandes áreas que compõem atualmente a região foram oficialmente reconhecidas como setores habitacionais de Ceilândia, por meio da aprovação da Lei Complementar nº 785. Ambas as áreas foram então designadas como Áreas de Regularização de Interesse Social. O Pôr do Sol foi a primeira

⁴⁹ Dados da Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios (PDAD) realizada pela Companhia de Planejamento do Distrito Federal (Codeplan) em 2021. https://pdad2021.ipe.df.gov.br/static/downloads/relatorios/p%C3%B4r_do_sol.pdf. Acessado em 10/12/2023.

região a ser regularizada conforme a nova legislação de Regularização Fundiária Urbana de Interesse Social (Reurb-S), implementada em 2017.

A PDAD 2021 aponta que a população urbana da RA Sol Nascente/Pôr do Sol era de 93.217 pessoas, sendo 50,26% do sexo de nascimento feminino. A idade média era de 28,6 anos. A renda per capita resulta em um valor médio por pessoa de R\$915,50. Quanto à desigualdade, o índice de Gini da renda por pessoa foi de 0,39. Pessoas com acesso a internet têm um índice de 96,19%, e 7,02 é o número de habitantes por automóvel.



Fonte: <https://brasiliametropolitana.ipe.df.gov.br/#/sol-nascente-por-do-sol/pessoas>

D.34. REGIÃO ADMINISTRATIVA DE ARAPONGA (RA XXXIV)

A Pesquisa Domiciliar por Amostra de Domicílio (PDAD), foi realizada no ano de 2021, naquela época a Região Administrativa de Araponga ainda não havia sido desmembrada da RA de Planaltina, de forma que não há informações sobre essa RA na PDAD de 2021.

D.35. REGIÃO ADMINISTRATIVA DE ÁGUA QUENTE (RA XXXV)

A Pesquisa Domiciliar por Amostra de Domicílio (PDAD), foi realizada no ano de 2021, naquela época a Região Administrativa de Água Quente ainda não havia sido desmembrada da RA do Recanto das Emas, de forma que não há informações sobre essa RA na PDAD de 2021.



idp

Bo
pro
cit
ref
Ness
são e

idp

A ESCOLHA QUE
TRANSFORMA
O SEU CONHECIMENTO