

LUCIANA FABIANO
FERNANDA KELLY VIEIRA LOPES



**ANÁLISE DOS RECURSOS HUMANOS DE
UMA UNIDADE DE CONSERVAÇÃO DE
USO SUSTENTÁVEL NA AMAZÔNIA
RESERVA EXTRATIVISTA DO RIO OURO PRETO**

LUCIANA FABIANO
FERNANDA KELLY VIEIRA LOPES



**ANÁLISE DOS RECURSOS HUMANOS DE
UMA UNIDADE DE CONSERVAÇÃO DE
USO SUSTENTÁVEL NA AMAZÔNIA
RESERVA EXTRATIVISTA DO RIO OURO PRETO**

2021 - Editora Amplla

Copyright © Editora Amplla

Editor Chefe: Leonardo Pereira Tavares

Design da Capa: Editora Amplla

Fotos da Capa e Contracapa: Barracão do Pompeu localizado no “Lago do Pompeu” às margens do rio Ouro Preto – RESEX ROP em Rondônia, por Luciana Fabiano.

Diagramação: Higor Costa de Brito

Análise dos recursos humanos de uma unidade de conservação de uso sustentável na Amazônia: Reserva Extrativista do Rio Ouro Preto está licenciado sob CC BY 4.0.



Esta licença exige que as reutilizações deem crédito as criadoras. Ele permite que os reutilizadores distribuam, remixem, adaptem e construam o material em qualquer meio ou formato, mesmo para fins comerciais. O conteúdo da obra e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva das autoras, não representando a posição oficial da Editora Amplla. É permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos as autoras. Todos os direitos para esta edição foram cedidos à Editora Amplla.

ISBN: 978-65-88332-87-0

DOI: 10.51859/amplla.arh870.1121-0

Editora Amplla

Campina Grande – PB – Brasil

[contato@ampllaeditora.com.br](mailto: contato@ampllaeditora.com.br)

www.ampllaeditora.com.br

CONSELHO EDITORIAL

Andréa Cátia Leal Badaró – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Andréia Monique Lermen – Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Antoniele Silvana de Melo Souza – Universidade Estadual do Ceará
Aryane de Azevedo Pinheiro – Universidade Federal do Ceará
Bergson Rodrigo Siqueira de Melo – Universidade Estadual do Ceará
Bruna Beatriz da Rocha – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais
Bruno Ferreira – Universidade Federal da Bahia
Caio César Costa Santos – Universidade Federal de Sergipe
Carina Alexandra Rondini – Universidade Estadual Paulista
Carla Caroline Alves Carvalho – Universidade Federal de Campina Grande
Carlos Augusto Trojaner – Prefeitura de Venâncio Aires
Carolina Carbonell Demori – Universidade Federal de Pelotas
Cícero Batista do Nascimento Filho – Universidade Federal do Ceará
Clécio Danilo Dias da Silva – Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Daniela de Freitas Lima – Universidade Federal de Campina Grande
Darlei Gutierrez Dantas Bernardo Oliveira – Universidade Estadual da Paraíba
Denise Barguil Nepomuceno – Universidade Federal de Minas Gerais
Dylan Ávila Alves – Instituto Federal Goiano
Edson Lourenço da Silva – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí
Elane da Silva Barbosa – Universidade Estadual do Ceará
Érica Rios de Carvalho – Universidade Católica do Salvador
Gabriel Gomes de Oliveira – Universidade Estadual de Campinas
Gilberto de Melo Junior – Instituto Federal do Pará
Givanildo de Oliveira Santos – Instituto Brasileiro de Educação e Cultura
Higor Costa de Brito – Universidade Federal de Campina Grande
Isane Vera Karsburg – Universidade do Estado de Mato Grosso
Israel Gondres Torné – Universidade do Estado do Amazonas
Italan Carneiro Bezerra – Instituto Federal da Paraíba

Ivo Batista Conde – Universidade Estadual do Ceará
Jaqueleine Rocha Borges dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Jessica Wanderley Souza do Nascimento – Instituto de Especialização do Amazonas
João Henrique de Sousa Júnior – Universidade Federal de Santa Catarina
João Manoel Da Silva – Universidade Federal de Alagoas
João Vitor Andrade – Universidade de São Paulo
Joilson Silva de Sousa – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
José Cândido Rodrigues Neto – Universidade Estadual da Paraíba
Jose Henrique de Lacerda Furtado – Instituto Federal do Rio de Janeiro
Josenita Luiz da Silva – Faculdade Frassinetti do Recife
Josiney Farias de Araújo – Universidade Federal do Pará
Karina de Araújo Dias – SME/Prefeitura Municipal de Florianópolis
Katia Fernanda Alves Moreira – Universidade Federal de Rondônia
Laíze Lantyer Luz – Universidade Católica do Salvador
Lindon Johnson Pontes Portela – Universidade Federal do Oeste do Pará
Lucas Araújo Ferreira – Universidade Federal do Pará
Lucas Capita Quarto – Universidade Federal do Oeste do Pará
Lúcia Magnólia Albuquerque Soares de Camargo – Unifacisa Centro Universitário
Luciana de Jesus Botelho Sodré dos Santos – Universidade Estadual do Maranhão
Luís Paulo Souza e Souza – Universidade Federal do Amazonas
Luiza Catarina Sobreira de Souza – Faculdade de Ciências Humanas do Sertão Central
Manoel Mariano Neto da Silva – Universidade Federal de Campina Grande
Marcelo Alves Pereira Eufrasio – Centro Universitário Unifacisa
Marcelo Williams Oliveira de Souza – Universidade Federal do Pará
Marcos Pereira dos Santos – Faculdade Rachel de Queiroz
Marcus Vinicius Peralva Santos – Universidade Federal da Bahia
Marina Magalhães de Moraes – Universidade Federal de Campina Grande
Michele Antunes – Universidade Feevale

Milena Roberta Freire da Silva – Universidade Federal de Pernambuco
Nadja Maria Mourão – Universidade do Estado de Minas Gerais
Natan Galves Santana – Universidade Paranaense
Nathalia Bezerra da Silva Ferreira – Universidade do Estado do Rio Grande do Norte
Neide Kazue Sakugawa Shinohara – Universidade Federal Rural de Pernambuco
Neudson Johnson Martinho – Faculdade de Medicina da Universidade Federal de Mato Grosso
Patrícia Appelt – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Paula Milena Melo Casais – Universidade Federal da Bahia
Paulo Henrique Matos de Jesus – Universidade Federal do Maranhão
Rafael Rodrigues Gomides – Faculdade de Quatro Marcos
Reângela Cíntia Rodrigues de Oliveira Lima – Universidade Federal do Ceará
Rebeca Freitas Ivanicska – Universidade Federal de Lavras
Renan Gustavo Pacheco Soares – Autarquia do Ensino Superior de Garanhuns
Renan Monteiro do Nascimento – Universidade de Brasília
Ricardo Leoni Gonçalves Bastos – Universidade Federal do Ceará
Rodrigo da Rosa Pereira – Universidade Federal do Rio Grande

Sabrynnna Brito Oliveira – Universidade Federal de Minas Gerais
Samuel Miranda Mattos – Universidade Estadual do Ceará
Shirley Santos Nascimento – Universidade Estadual Do Sudoeste Da Bahia
Silvana Carloto Andres – Universidade Federal de Santa Maria
Silvio de Almeida Junior – Universidade de Franca
Tatiana Paschoalette Rodrigues Bachur – Universidade Estadual do Ceará
Telma Regina Stroparo – Universidade Estadual do Centro-Oeste
Thayla Amorim Santino – Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Virgínia Maia de Araújo Oliveira – Instituto Federal da Paraíba
Virginia Tomaz Machado – Faculdade Santa Maria de Cajazeiras
Walmir Fernandes Pereira – Miami University of Science and Technology
Wanessa Dunga de Assis – Universidade Federal de Campina Grande
Wellington Alves Silva – Universidade Estadual de Roraima
Yáscara Maia Araújo de Brito – Universidade Federal de Campina Grande
Yasmin da Silva Santos – Fundação Oswaldo Cruz
Yuciara Barbosa Costa Ferreira – Universidade Federal de Campina Grande

2021 - Editora Amplia
Copyright © Editora Amplia
Editor Chefe: Leonardo Pereira Tavares
Design da Capa: Editora Amplia
Projeto Gráfico e Diagramação: Higor Costa de Brito

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Fabiano, Luciana

Análise dos recursos humanos de uma unidade de conservação de uso sustentável na Amazônia [livro eletrônico]: reserva extrativista do Rio Ouro Preto / Luciana Fabiano, Fernanda Kelly Vieira Lopes. -- Campina Grande : Editora Amplia, 2021.

70 p.

Formato: PDF

ISBN: 978-65-88332-87-0

1. Recursos humanos. 2. Reserva extrativista do Rio Ouro Preto (AM). 3. Plano de manejo 4. Método RAPPAM.
I. Lopes, Fernanda Kelly Vieira. II. Título.

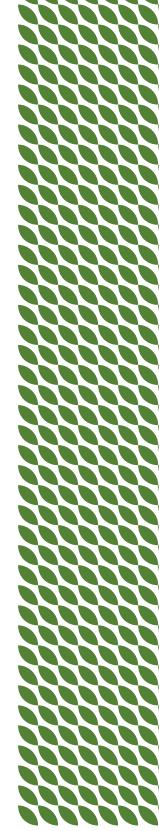
CDD-333.72

Sueli Costa - Bibliotecária - CRB-8/5213
(SC Assessoria Editorial, SP, Brasil)

Índices para catálogo sistemático:

1. Áreas naturais protegidas : Reservas 333.72

Editora Amplia
Campina Grande - PB - Brasil
 contato@ampliaeditora.com.br
 www.ampliaeditora.com.br



A gestão eficaz dos recursos humanos e a implantação de boas práticas tornaram-se essenciais para a sobrevivência das organizações (VIANA et al., 2017, p. 123).

RESUMO

Tema: A presente pesquisa buscou responder a seguinte problematização: “O que o plano de manejo (documento norteador sobre a gestão de UCs) indica sobre os recursos humanos de uma UC de uso sustentável, segundo os indicadores do ‘Módulo 09 – Recursos Humanos’ do método RAPPAM – método referência mundial em avaliação da efetividade de gestão de UCs?”. **Metodologia:** A pesquisa é caracterizada como descritiva, haja vista detalhar seu objeto de estudo; documental, por utilizar documentos institucionais para o seu desenvolvimento e qualitativa, no sentido de interpretar o fenômeno. **Objetivo:** Analisar o que o “Plano de Manejo – 2014” da RESEX ROP indica sobre a caracterização dos recursos humanos de uma UC de uso sustentável, segundo os indicadores do “Módulo 09 – Recursos Humanos” do método RAPPAM. **Conclusão:** a pesquisa obteve os seguintes resultados: a) o indicador “recursos humanos” na UC apontou uma lacuna existente pela falta de profissionais em número suficiente para atender as demandas da unidade; b) em relação às “habilidades adequadas” dos funcionários para a realização dos trabalhos foi constatado a adequada qualificação do único funcionário da Resex; c) o indicador “capacitação e desenvolvimento da equipe” gestora revelou que o plano de manejo apresenta programas voltados à capacitação permanente de funcionários com o objetivo de atender as demandas da área protegida; d) a respeito do indicador “avaliação periódica” dos funcionários observou-se que o plano não contempla ou faz menção a esse item, por fim, no que se refere ao indicador “condições de trabalho” disponíveis, a equipe exibe resultado pouco significativo, tendo em vista a infraestrutura inadequada apontada no plano de manejo. Significa dizer que são necessários investimentos para o desenvolvimento da estruturação da UC. A pesquisa preconiza a importância em se obter um quadro amplo de servidores em UCs brasileiras, devido à relevância de tais áreas no quesito recursos naturais. A questão de recursos humanos nas áreas protegidas é essencial para a gestão efetiva, fiscalização, atendimento a comunidade, e principalmente, a pesquisa enfatiza a participação comunitária como forma de contribuir diretamente na gestão das áreas protegidas. Como sugestão para contribuir na solução do problema pesquisado, este estudo aponta para a possibilidade de ser implantada a gestão compartilhada na RESEX ROP, a exemplo de outras experiências em unidades de conservação.

Palavras-chave: 1 Recursos Humanos. 2 Unidades de Conservação de Uso Sustentável. 3 Reserva Extrativista. 4 Plano de Manejo. 5 Método RAPPAM.

SUMMARY

Topic: The present research sought to answer the following question: "What does the management plan (guiding document on the management of PAs) indicate about the human resources of a sustainable use CU, according to the indicators of 'Module 09 - Human Resources' of the RAPPAM method - world reference method in evaluating the effectiveness of management of PAs? ". Methodology: The research is characterized as descriptive, in view of detailing its object of study; documentary, for using institutional documents for its development and qualitative, in the sense of interpreting the phenomenon. Objective: To analyze what the ROP RESEX "Management Plan - 2014" indicates about the characterization of the human resources of a sustainable use CU, according to the indicators of "Module 09 - Human Resources" of the RAPPAM method. Conclusion: the research obtained the following results: a) the indicator "human resources" in the UC pointed to a gap that exists due to the lack of sufficient professionals to meet the unit's demands; b) in relation to the "appropriate skills" of the employees to carry out the work was verified the proper qualification of the only employee of Resex; c) the indicator "training and development of the management team" revealed that the management plan presents programs aimed at the permanent training of employees in order to meet the demands of the protected area; d) Regarding the "periodic evaluation" indicator of the employees, it was observed that the plan does not contemplate or refers to this item, finally, with regard to the indicator "working conditions" available, the team shows little significant result, in view of the inadequate infrastructure indicated in the management plan. It means that investments are needed to develop the structuring of the CU. The research advocates the importance of obtaining a broad framework of servers in Brazilian UCs, due to the relevance of such areas in the area of natural resources. The issue of human resources in protected areas is essential for effective management, monitoring, community service, and especially, research emphasizes community participation as a way of directly contributing to the management of protected areas. As a suggestion to contribute to the solution of the problem researched, this study points to the possibility of being implemented the shared management in RESEX ROP, like other experiences in conservation units.

Keywords: 1 Human Resources. 2 Sustainable Use Conservation Units. 3 Extractive Reserve. 4 Management Plan. 5 RAPPAM method.

AMAZÔNIA, NATUREZA E SOCIEDADE (PREFÁCIO)

A Amazônia reúne uma exuberante diversidade biológica mundialmente reconhecida e igualmente importante para a vida humana. Nesta região, múltiplas experiências de proteção e convívio com a natureza são experienciadas nos inúmeros territórios dos povos originários e comunidades tradicionais. São experiências que asseguraram por séculos a vida social na floresta, cujos etnoconhecimentos comunitários contribuem tanto à permanência dos povos, quanto ao uso sustentável e proteção da natureza.

A virada de curso e seus desdobramentos mais transformadores, do ponto de vista da destruição do bioma amazônico, ocorreu a partir da década de 1960, quando a região passou a ser objeto de políticas públicas territoriais que a reconfiguram como fronteira agrícola. A Amazônia se tornou uma região de grandes intervenções governamentais, com transformações sociais e territoriais que ainda se fazem presente em seu curso histórico.

As políticas territoriais, a exemplo dos polos agropecuários e minerais, construção de hidrelétricas, eixos rodoviários, colonização agrícola, migração populacional, expansão urbana, alicerçaram o modelo econômico regional assentado na extração dos recursos naturais, ou seja, na intensa mercantilização da natureza. Rondônia é produto desse processo, tornando-se um verdadeiro laboratório geopolítico do Estado brasileiro, quando foram mobilizados fatores estratégicos a uma nova lógica de ocupação espacial: população, território e recurso.

Assim, o estado de Rondônia reproduziu a lógica da modernização amazônica, traduzida na expansão urbana, economia extractiva, impactos ambientais, violência e desterritorialização dos povos amazônicos. A resposta institucional, dado os graves efeitos socioambientais desse processo, foi a institucionalização de políticas de ordenamento territorial e ambiental que pudessem assegurar a proteção da natureza e o direito ao território dos povos amazônicos.

Fruto das lutas dos seringueiros do Acre e do movimento dos seringueiros da Amazônia nas décadas de 1970/1980, que custou a vida do líder Chico Mendes, foi a criação das Reservas Extrativistas como território comunitário das comunidades tradicionais (seringueiros, extrativistas, dentre outros) e à defesa da natureza. Uma

proposta de propriedade pública de uso coletivo dos seringueiros, que servisse à reprodução social e às experiências de trabalho sustentável na floresta.

Todavia, toda política ambiental precisa de recursos orçamentário e humano para ser efetivamente implementada. Na ausência destes, forma-se um conjunto de fragilidades institucionais que enfraquecem as Áreas Protegidas, como atualmente se constata nas Resex's de Rondônia.

É bom recordar que Rondônia foi o primeiro (1991) estado amazônico a institucionalizar a principal política de ordenamento territorial — o Zoneamento Ecológico-Econômico (ZEE) — que resultou na criação de Áreas Protegidas (Unidades de Conservação, Terras Indígenas, Áreas Quilombolas). Passados três décadas, as políticas ambientais e a proteção da natureza vivem retrocessos institucionais absurdos, que encontra legitimidade em setores da sociedade ligados a expansão do desmatamento e a pilhagem ambiental.

Tais situações são evidenciadas no âmbito da agrobandidagem, com a grilagem de terras, invasões sistemáticas de Áreas Protegidas e roubo de madeiras; no campo da institucionalidade encontrar respaldo quando o Governo de Rondônia e a Assembleia Legislativa se empenham em acabar, ou como diz o termo técnico “revogar” e “fazer a desintrusão”, com várias Unidades de Conservação. Esse processo é tão perceptível, que nas últimas eleições para governador a temática ambiental não compôs as propostas dos candidatos, não apareceu nos debates.

Há que se fazer um esforço social e institucional para problematizar e ampliar a importância econômica, social e cultural das Áreas Protegidas. O que parece ser óbvio no campo científico quanto a importância da “floresta em pé”, no debate social em Rondônia, que se configura em uma sociedade de fronteira, cujo motor é a economia extractiva (madeira, agropecuária, agronegócio, mineração, hidrelétrica e mercado de terra), defender a natureza passou a ser irracional.

O livro proposto pelas pesquisadoras Luciana Fabiano e Fernanda Kelly Vieira Lopes (Universidade Federal de Rondônia) contribuiu com o debate ao estudar as limitações institucionais e de recursos humanos na Reserva Extrativista do Rio Ouro Preto, localizado nos municípios de Nova Mamoré e Guajará-Mirim, região de recente expansão da fronteira agropecuária e de territórios culturais. Esperamos que nos anos vindouros possamos ter uma nova geografia, em que a

natureza e os povos amazônicos possam ser respeitados em seus territórios, no direito a viver sua cultura, sua história.

Ricardo Gilson da Costa Silva

*Professor da Universidade Federal de Rondônia – UNIR
Doutor em Geografia Humana - USP*

SUMÁRIO

AMAZÔNIA, NATUREZA E SOCIEDADE (PREFÁCIO) por Ricardo Gilson Da Costa Silva.....	9
CAPÍTULO I - INTRODUÇÃO	13
CAPÍTULO II - A IMPORTÂNCIA DAS UNIDADES DE CONSERVAÇÃO	15
2.1 Principais contribuições das Unidades de Conservação	15
CAPÍTULO III - TIPOS DE UNIDADES DE CONSERVAÇÃO	18
3.1 As UCs do grupo de proteção integral dividem-se em:.....	18
3.2 As UCs do grupo de uso sustentável dividem-se em:.....	19
CAPÍTULO IV - HISTÓRICO DA RESERVA EXTRATIVISTA DO RIO OURO PRETO	21
CAPÍTULO V - METODOLOGIA	23
5.1 Segundo seus objetivos é uma - Pesquisa Descritiva	24
5.2 Segundo seus procedimentos de coleta de dados é uma – Pesquisa Documental	24
5.3 Segundo as fontes de informação é uma - Pesquisa Documental.....	26
5.4 Segundo a natureza dos dados é uma - Pesquisa Qualitativa	26
5.5 Sobre o Método RAPPAM:.....	27
CAPÍTULO VI - ANÁLISE DO “MÓDULO 9 – RECURSOS HUMANOS” DO MÉTODO RAPPAM	31
6.1 Pergunta “A” do “Módulo 9 – Recursos Humanos” do Método RAPPAM: Há recursos humanos em número suficiente para gestão efetiva da unidade de conservação?.....	32
6.2 Pergunta “B” do “Módulo 9 – Recursos Humanos” do Método RAPPAM: Os funcionários possuem habilidades adequadas para realizar as ações de gestão?.....	38
6.3 Pergunta “C” do “Módulo 9 – Recursos Humanos” do Método RAPPAM: Há oportunidades de capacitação e desenvolvimento da equipe, apropriadas às necessidades da UC?	41
6.4 Pergunta “D” do “Módulo 9 – Recursos Humanos” do Método RAPPAM: Há avaliação periódica do desempenho e do progresso dos funcionários?	44
6.5 Pergunta “E” do “Módulo 9 – Recursos Humanos” do Método RAPPAM: As condições de trabalho são suficientes para manter uma equipe adequada aos objetivos da UC?.....	47
CAPÍTULO VII - IMPORTÂNCIA DOS RECURSOS HUMANOS EM UNIDADES DE CONSERVAÇÃO	50
CAPÍTULO VIII - GESTÃO DE ÁREAS PROTEGIDAS NO BRASIL	57
CAPÍTULO IX - PROGRAMA DE GESTÃO COMPARTILHADA DO PARQUE ESTADUAL DE GUAJARÁ-MIRIM (RONDÔNIA)	61
CAPÍTULO X - CONSIDERAÇÕES FINAIS	64
REFERÊNCIAS	66
SOBRE AS AUTORAS	69



CAPÍTULO I

INTRODUÇÃO

Esta obra apresenta a análise dos recursos humanos de uma unidade de conservação (UC): a Reserva Extrativista Rio Ouro Preto (RESEX ROP), localizada no estado de Rondônia, região Norte do Brasil.

A pesquisa sistematizada buscou responder 5 (cinco) questões sobre “recursos humanos” de UCs:

- a) *Há recursos humanos em número suficiente para a gestão efetiva da UC?*
- b) *Os funcionários possuem habilidades adequadas para realizar as ações de gestão?*
- c) *Há oportunidades de capacitação e desenvolvimento da equipe, apropriadas às necessidades da UC?*
- d) *Há avaliação periódica do desempenho e do progresso dos funcionários?*
- e) *As condições de trabalho são suficientes para manter uma equipe adequada aos objetivos da UC?*

As perguntas supracitadas foram propostas através do método conhecido mundialmente como *“Rapid Assessment and Prioritization of Protected Area Management”* - Avaliação Rápida e Priorização da Gestão de Áreas Protegidas - (RAPPAM), o método já foi aplicado na Ásia, América Latina, Caribe e outros. O documento norteador para responder as questões mencionadas acima é o denominado “Plano de manejo Reserva Extrativista do Rio Ouro Preto/RO – 2014”, considerado o documento basilar da gestão da RESEX ROP. O método RAPPAM é uma ferramenta que tem auxiliado a avaliação da gestão de áreas protegidas de forma eficaz.

O estudo pesquisa a seguinte problematização:

“O que o plano de manejo (documento norteador sobre a gestão de UCs) indica sobre os recursos humanos de uma UC de uso sustentável, segundo os indicadores do ‘Módulo 09 – Recursos Humanos’ do método RAPPAM – método referência mundial em avaliação da efetividade de gestão de UCs?”.

O plano de manejo da RESEX ROP foi designado como objeto de estudo amostragem para representar o problema. A partir daí o problema estudado apresenta o seguinte questionamento: “O que o “Plano de manejo – 2014” da RESEX



ROP indica sobre os recursos humanos desta UC, segundo os indicadores do “Módulo – Recursos Humanos” do Método RAPPAM?”

Cabe destacar a relevância da pesquisa uma vez que o estudo pode contribuir nas seguintes perspectivas: I – aperfeiçoar o plano de manejo da RESEX ROP e servir de referência para outras UCs em todo o país ou em todo o planeta; II – servir de diretriz para implantação de políticas públicas voltadas para o fomento de recursos humanos em UCs de uso sustentável; e por fim, III – contribuir para o melhoramento da qualidade de vida das comunidades das UCs, que delas se beneficiam de forma direta, bem como, de toda a sociedade que usufrui dos serviços ambientais viabilizados pelas UCs de forma indireta.

A pesquisa pode ainda auxiliar em futuras atualizações do Plano de manejo da RESEX ROP, uma vez que o plano pode ser atualizado de 5 em 5 anos. O plano estudado e analisado foi publicado em 2014, encontra-se atualmente (2021) aguardando por atualização desde 2019, com vistas a modificações ou aprimoramentos para cumprimento dos objetivos da unidade.

O estudo fundamenta-se nos cuidados com a preservação do meio ambiente, os quais atingem amplamente, não só a população global, como o próprio ambiente físico de todo o planeta Terra. O estudo contribui para a sobrevivência da vida no planeta e preservação do próprio globo terrestre.



CAPÍTULO II

A IMPORTÂNCIA DAS UNIDADES DE CONSERVAÇÃO

As áreas protegidas trazem vários proveitos aos seres humanos, principalmente a conservação do ambiente, contudo, as vantagens desses espaços protegidos vão além, de acordo com as medidas de criação das Unidades de Conservação (UCs), envolve também a ordenação do crescimento regional, a manutenção da fauna silvestre, qualidade do ar e da água, a proteção dos sítios históricos ou culturais, e, também, a conservação dos recursos hídricos e das belezas cênicas, entre outros benefícios.

Sobre os objetivos econômicos que envolvem uma UC:

As áreas protegidas também têm objetivos econômicos embutidos em sua criação. Algumas iniciativas já demonstram na prática como se pode aumentar frentes de trabalho e renda com a criação de novas áreas protegidas, as quais devem ser bem gerenciadas, tendo-se como princípios o uso ordenado e o respeito à capacidade de suporte dos ambientes. Talvez o exemplo mais típico de aproveitamento econômico seja o do turismo, bastante adotado, sobretudo pelos Parques Nacionais que recebem um grande número de turistas anualmente. (HASSELER, 2005, p. 87).

Como citado acima, as áreas protegidas são responsáveis por diversas contribuições: tanto para o meio ambiente como para os seres humanos que utilizamos recursos ambientais e são beneficiados direta ou indiretamente com a preservação e conservação das UCs. Cabe destacar os principais benefícios das áreas protegidas.

2.1 Principais contribuições das Unidades de Conservação:

- a) Regulação da quantidade e qualidade de água para consumo;
- b) Fertilidade dos solos e estabilidade das encostas (relevo);
- c) Equilíbrio climático e manutenção da qualidade do ar;
- d) Alimentos saudáveis e diversificados;
- e) Base para produção de medicamentos para doenças atuais e futuras;
- f) Áreas verdes para lazer, educação, cultura e religião;
- g) Fornecimento de matéria-prima para diversas utilidades.



Existe outro ponto positivo sobre as UCs que cabe ressaltar, é a geração de renda, além de despertar o desenvolvimento regional e local, contemplando programas de turismo sustentável, criação de cooperativas de ecoprodutos, entre outros, estimulando atividades de pesquisa científica e processos instrutivos.

As categorias de UCs ou de espaços protegidos são criados para uma função própria, tendo como base, características que evidenciam a sua proteção. Podem ser utilizadas de duas formas distintas:

- a) no que se refere a proteger a beleza natural ou artificial, dessa forma, mantendo a vegetação ou vida animal, até mesmo a cultura humana;
- b) o uso para lazer ou entretenimento, conhecimento e trabalhos científicos.

A administração pública tem papel fundamental na conservação do meio ambiente, pois através dela é possível criar mecanismos de fiscalização e punição para envolvidos em crimes ambientais em áreas protegidas. Atualmente grande parte dos órgãos públicos e também da sociedade já perceberam a necessidade de preservação e conservação do ambiente para garantir a qualidade de vida da população atual e para as próximas gerações.

Sobre a importância das administrações públicas municipais como base de proteção aos recursos ambientais (ÁVILA; MALHEIROS, 2012; BRUSCHI; RIBEIRO; PEIXOTO; SANTOS; FRANCO, 2002; TACHIZAWA, 2019), as mesmas têm papel imprescindível por estarem mais próximas dos cidadãos e de processos ecológicos mais frágeis. Elas devem compreender a problematização ambiental e principalmente considerá-la como um aspecto de suma importância, tomando algumas medidas imediatas de gerenciamento no setor, por exemplo: associar grupos ambientalistas e segmentos ambientais de empresas criando um sistema de monitoramento do meio ambiente, trabalhando também programas de educação ambiental em escolas municipais e estaduais. Outra medida é investir na capacitação de recursos humanos que estejam envolvidos na área ambiental.

Em síntese, é possível afirmar que as UCs disponibilizam vantagens que ultrapassam suas fronteiras. Fica evidente, portanto, a necessidade de conscientização por parte da administração pública sobre a importância dessas áreas protegidas, para que os ecossistemas permaneçam saudáveis, visando



benefícios aos seres humanos, às empresas sustentáveis, proporcionando economias sólidas e, por fim, resultando no almejado desenvolvimento sustentável.



CAPÍTULO III

TIPOS DE UNIDADES DE CONSERVAÇÃO

A lei nº 9.985, de 18 de julho de 2000 instituiu o Sistema Nacional de Unidades de Conservação da Natureza (SNUC). Segundo a referida lei, unidades de conservação referem-se às áreas naturais passíveis de proteção por suas características especiais. Sobre o conceito de UC definido pelo SNUC:

São espaços territoriais e seus recursos ambientais, incluindo as águas jurisdicionais, com características naturais relevantes, legalmente instituídos pelo poder público, com objetivos de conservação e limites definidos, sob regime especial de administração, ao qual se aplicam garantias adequadas de proteção da lei. (BRASIL, 2000, p. 01).

A divisão estabelecida pelo SNUC às unidades de conservação recai sob dois grupos, respeitando seus objetivos e tipos de uso, sendo eles:

- a) proteção integral;
 - b) uso sustentável.
-
- a) Unidades de conservação de proteção integral: O grupo de proteção de integral tem como principal propósito a preservação da natureza. O uso dos recursos naturais é indireto, é aquele que não admite consumo, coleta ou danos aos recursos naturais, pode-se citar como exemplo: as atividades em contato com a natureza, turismo ecológico, a pesquisa científica, educação e interpretação ambiental, entre outras atividades.
 - b) Unidades de conservação de uso sustentável: As unidades do grupo de uso sustentável objetivam conciliar a conservação da natureza com o uso sustentável dos recursos ambientais, associando a presença humana nas áreas protegidas. Diferentemente do grupo anterior, as atividades que envolvem coleta e uso dos recursos naturais são aceitas, efetuadas de modo que os recursos ambientais renováveis e processos ecológicos sejam mantidos contínuos.

3.1 As UCs do grupo de proteção integral dividem-se em:

- a) Estação Ecológica (ESEC);



- b) Reserva Biológica (REBIO);
- c) Parque Nacional (PARNA);
- d) Monumento Natural (MONA);
- e) Refúgio de Vida Silvestre (REVIS).

Sobre os objetivos relacionados às unidades de conservação do grupo de proteção integral:

- a) Estação Ecológica (ESEC):

Tem como finalidade a preservação da natureza e a realização de pesquisas científicas;

- b) Reserva Biológica (REBIO):

Objetiva a preservação e recuperação do equilíbrio natural, a diversidade biológica e os processos ecológicos naturais, sem interferência humana direta ou modificações ambientais;

- c) Parque Nacional (PARNA):

Busca a preservação de ecossistemas naturais e suas paisagens. Propicia pesquisas científicas, educação ambiental e turismo ecológico;

- d) Monumento Natural (MONA):

Tem a função de preservar sítios naturais raros ou de grande beleza cênica;

- e) Refúgio de Vida Silvestre (REVIS):

É responsável por proteger ambientes naturais para reprodução da flora e da fauna residente ou migratória.

3.2 As UCs do grupo de uso sustentável dividem-se em:

- a) Área de Proteção Ambiental (APA);
- b) Área de Relevante Interesse Ecológico (ARIE);
- c) Floresta Nacional (FLONA);
- d) Reserva Extrativista (RESEX);
- e) Reserva de Fauna (REFAU);
- f) Reserva de Desenvolvimento Sustentável (RDS);
- g) Reserva Particular do Patrimônio Natural (RPPN).

Sobre os objetivos relacionados às unidades de conservação do grupo de uso sustentável:



a) Área de Proteção Ambiental (APA):

Tem a função de proteger a diversidade biológica, regular o processo de ocupação humana e garantir a sustentabilidade do uso dos recursos naturais;

b) Área de Relevante Interesse Ecológico (ARIE):

É responsável por manter os ecossistemas e disciplinar o uso dessas áreas com características naturais extraordinárias ou que contém exemplares raros da biota regional;

c) Floresta Nacional (FLONA):

Tem a função de promover o uso múltiplo sustentável dos recursos florestais, a pesquisa científica e a visitação pública, com destaque em métodos para exploração sustentável de florestas nativas;

d) Reserva Extrativista (RESEX):

Tem como finalidade proteger os meios de vida e a cultura de populações tradicionais e garantir o uso sustentável dos recursos naturais;

e) Reserva de Fauna (REFAU):

É responsável por promover estudos sobre o manejo sustentável de recursos faunísticos;

f) Reserva de Desenvolvimento Sustentável (RDS):

Objetiva a preservação da natureza e as condições para a melhoria da qualidade de vida das populações tradicionais;

g) Reserva Particular do Patrimônio Natural (RPPN):

Busca conservar a diversidade biológica em áreas privadas.



CAPÍTULO IV

HISTÓRICO DA RESERVA EXTRATIVISTA DO RIO OURO PRETO

A Reserva Extrativista do Rio Ouro Preto (RESEX ROP) está entre as primeiras unidades de conservação do grupo de uso sustentável criadas no Brasil. Sua localização estende-se pelos municípios de Guajará-Mirim e Nova Mamoré, no estado de Rondônia, e é integrante do maior bloco de área protegida do estado.

Em Guajará-Mirim, chega-se à Reserva pelos rios Mamoré e Ouro Preto ou por estrada, por meio de um ramal de 40 Km que leva até o “Lago do Pompeu” às margens do rio Ouro Preto. A RESEX ROP tem uma área aproximada de 204.583 (duzentos e quatro mil, quinhentos e oitenta e três) hectares, limita-se ao Norte com a terra indígena Igarapé Lage¹ e o Parque Estadual de Guajará-Mirim; a Leste com a terra indígena Uru-Eu-Wau-Wau²; a Sul e Oeste com a Reserva Biológica Estadual do Rio Ouro Preto e a Floresta Estadual Extrativista do Pacaás Novos.

O I encontro dos seringueiros de Guajará-Mirim, em fevereiro de 1989, foi um destaque para a criação da RESEX, o propósito do encontro era de debater os problemas referentes aos seringueiros do município e escolher representantes para o II encontro nacional dos seringueiros. Naquele período não existia nenhuma forma de organização política dos seringueiros no município.

Segundo Wawzyniak (1989; 2003), estiveram presentes no encontro 278 (duzentos e setenta e oito) seringueiros, dos quais 167 (cento e sessenta e sete) eram do Rio Ouro Preto, contou também com representantes de organizações governamentais e não governamentais. O encontro dos seringueiros significou uma oportunidade de debater os principais problemas enfrentados pela população, sendo eles:

¹ Área: 107.321,1789 ha. Abrange os municípios de Guajará-Mirim e Nova Mamoré no estado de Rondônia. Abriga os povos indígenas Pakaanova ou Oro Wari (Ministério Público Federal - MPF, Procuradoria da República em Rondônia, [s. d.]). Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/ro/atuacao/indigenas-e-minorias/relacao-das-terras-indigenas-de-rondonia>

² Área: 1.867,117,8 ha. Abrange os municípios de Alvorada d'Oeste, Cacaúlândia, Campo Novo de Rondônia, Costa Marques, Governador Jorge Teixeira, Guajará-Mirim, Jaru, Mirante da Serra, Monte Negro, Nova Mamoré, São Miguel do Guaporé e Seringueiras, no estado de Rondônia. Abriga os povos indígenas Uru-Eu-Wau-Wau, Amondawa e Jupau (Ministério Público Federal - MPF, Procuradoria da República em Rondônia, [s. d.]). Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/ro/atuacao/indigenas-e-minorias/relacao-das-terras-indigenas-de-rondonia>



- a) falta de garantia sobre as colocações;
- b) baixo preço da borracha e alto preço das mercadorias;
- c) pagamento da renda e falta de assistência de saúde e educação;
- d) desmatamento.

De todas as reivindicações apontadas pelos seringueiros, as principais foram: melhor preço da borracha, garantia de permanência nas colocações, fim do pagamento da renda, criação de uma cooperativa e assistência de saúde e educação.

No decorrer do encontro foi criada uma comissão municipal com a incumbência de estender a organização e enviar as reivindicações.

No fim do ano de 1989, o Instituto Estadual de Florestas (IEF) sugeriu a criação de uma área protegida com 54.000 (cinquenta e quatro mil) hectares. Porém, através de um mapa apresentado, constatou-se que ela representava uma pequena faixa situada nas margens do rio, não abrangendo áreas de terra firme, os poucos castanhais existentes e igarapés ocupados por seringueiros. Após as análises, o IEF estendeu a área para 204.583 (duzentos e quatro mil, quinhentos e oitenta e três) hectares.

A propagação da ideia de RESEX aborda a garantia de permanência nas colocações, debatida durante o I encontro dos seringueiros de Guajará-Mirim (RO). É possível notar que a RESEX beneficia um projeto de autonomia; percebe-se isto através da mudança no modo de vida dos seringueiros que atualmente são donos de suas próprias colocações, ou seja, não precisam ser submetidos ao patrão.

Nota-se que o trabalho extrativista nem sempre esteve como centro da fonte de economia local, ou como base de geração de renda. Verifica-se que desde a criação da RESEX, ano de 1990, até hoje, o extrativismo do látex sofreu um declínio como principal fonte de sobrevivência. Desse modo, a atividade extrativista assumiu segunda posição como fonte de renda na unidade, o trabalho agrícola ganhou destaque, e, de forma adicional, a caça e pesca de subsistência, em uma perspectiva de aproveitamento diversificado dos recursos. As atividades acontecem de forma concomitante ou alternadamente no decorrer do ano, condicionado a fatores ambientais ou socioeconômicos.



CAPÍTULO V

METODOLOGIA

O Plano de manejo da RESEX ROP foi criado no ano de 2014, ou seja, é um marco legal considerado recente. Por ser um documento de grande relevância para a gestão da UC, esta pesquisa analisou o que o referido plano aborda sobre a questão de recursos humanos. A análise foi realizada com intuito de responder as perguntas contidas no “Módulo 9 – Recursos Humanos” do método RAPPAM. O documento abordado trata-se do “Plano de manejo da Reserva Extrativista do Rio Ouro Preto/RO 2014” a partir da análise do documento supracitado foi possível responder aos questionamentos do método RAPPAM, tendo em vista o documento englobar os pontos referentes às normas legais de gestão da UC.

O presente estudo fez uma análise de uma das mais importantes unidades de conservação no cenário da região Amazônica no Brasil: a RESEX ROP. Cabe ressaltar que a referida UC foi uma das primeiras da sua modalidade criada no Brasil (em 13/03/1990). A primeira RESEX criada no Brasil foi a de Alto Juruá (Acre - em 23/01/1990); a segunda, também localizada no Acre, a RESEX Chico Mendes (12/03/1990) e a terceira foi criada no Amapá: a RESEX Rio Cajari (12/03/1990). (BRASIL, 2014). A RESEX ROP está localizada em uma área fronteiriça do Brasil com a Bolívia, por essa questão cabe precaução por parte do órgão responsável pela gestão devido às ameaças as quais a área está exposta, pode-se citar, por exemplo, a exploração e depredação do seu meio ambiente, como também pressões de invasão (BRASIL, 2014). Pelos motivos expostos nota-se que a UC necessita de atenção como forma de prevenir impactos negativos.

A pesquisa foi desenvolvida com a finalidade de analisar o seguinte questionamento: O que o “Plano de manejo – 2014” da RESEX ROP indica sobre a caracterização dos recursos humanos de uma UC de uso sustentável, segundo os indicadores do “Módulo 9 – Recursos Humanos” do Método RAPPAM?

Sobre a metodologia utilizada para fornecer os dados analisados, baseiam-se nos fundamentos teóricos de Gonsalves (2007). A autora classifica as pesquisas com base nos segmentos que as estruturam, sendo eles:



- a) seus objetivos;
- b) seus procedimentos de coleta de dados;
- c) suas fontes de informação;
- d) a natureza dos dados coletados.

Desta forma, esta pesquisa constitui-se das seguintes classificações:

5.1 Segundo seus objetivos é uma - Pesquisa Descritiva

A presente pesquisa através dos seus objetivos é classificada como uma pesquisa descritiva significa dizer que seu objeto de estudo é analisado por descrições. Sendo assim, faz-se uma análise de forma objetiva, ou seja, uma abordagem descritiva do objeto de estudo em foco.

Vale salientar que esse tipo de pesquisa é de grande relevância tendo em vista a existência escassa de estudos sobre o objeto de estudo. Através da descrição das características do tema abordado propicia dados que podem ser utilizados como forma de contribuição para outras análises sobre o objeto de estudo.

O objeto a ser descrito desta pesquisa são os recursos humanos da RESEX ROP a partir do seu Plano de Manejo (2014), com a finalidade de responder as questões apresentadas no questionário do método RAPPAM, contendo 5 (cinco) perguntas do módulo 9 intitulado “Módulo 9 – Recursos Humanos”.

5.2 Segundo seus procedimentos de coleta de dados é uma - Pesquisa Documental

Os procedimentos utilizados para produzir dados sobre esta pesquisa foram baseados nas seguintes etapas:

1^a etapa - estudo do documento 1 (um) intitulado “Plano de manejo Reserva Extrativista Rio Ouro Preto/RO - 2014” para identificar todas as partes do plano que abordam sobre os recursos humanos da RESEX ROP;

2^a etapa - estudos de aprofundamento dos documentos 2 (dois) e 3 (três) intitulados:

- I. documento 2: “Efetividade de Gestão das Unidades de Conservação Federais - avaliação comparada das aplicações do método RAPPAM



nas unidades de conservação federais, nos ciclos 2005-2006 e 2010 – Relatório em versão integral – fevereiro de 2012 (ICMBIO; WWF-BRASIL, 2012);

- II. documento 3: Avaliação da Gestão das Unidades de Conservação: métodos RAPPAM (2015) e SAMGe (2016).

3^a etapa - aplicação do “Módulo 9 – Recursos humanos” do questionário do método RAPPAM: busca de respostas no documento 1 supracitado, o Plano de manejo, norteada pelos 5 indicadores encontrados nas perguntas do questionário do método RAPPAM:

- a) Há **recursos humanos** em número suficiente para a gestão efetiva da UC?
- b) Os funcionários possuem **habilidades adequadas** para realizar as ações de gestão?
- c) Há oportunidades de **capacitação e desenvolvimento da equipe**, apropriadas às necessidades da UC?
- d) Há **avaliação periódica** do desempenho e do progresso dos funcionários?
- e) As **condições de trabalho** são suficientes para manter uma equipe adequada aos objetivos da UC?

4^a etapa – descrição das respostas encontradas no plano de manejo sobre os objetivos da UC RESEX ROP;

5^a etapa – registro, junto à descrição da etapa anterior, de aportes teóricos externos ao Plano de manejo (livros, artigos científicos, teses, dissertações) com o intuito de confrontar os dados obtidos.

Nota-se que 4 etapas citadas acima tomaram por base a utilização de documentos institucionais, conhecidos como fontes primárias, significa dizer que são documentos elaborados por organizações ou órgãos governamentais, por esse motivo a presente pesquisa é classificada como pesquisa documental.



5.3 Segundo as fontes de informação é uma - Pesquisa Documental

A pesquisa é caracterizada como sendo do tipo documental em função da fonte de onde as informações foram obtidas, ou seja, vai de encontro ao mesmo motivo apresentado no parágrafo anterior a este subtítulo, utilizaram-se publicações originais de órgãos institucionais. Através das informações obtidas a partir do Plano de manejo da RESEX ROP, os dados foram processados e analisados.

5.4 Segundo a natureza dos dados é uma - Pesquisa Qualitativa

Em síntese, os dados apresentados podem ser classificados de duas formas com base em sua natureza: dados qualitativos ou dados quantitativos.

No que se refere aos dados de ordem quantitativa são aqueles que apontam características numéricas, estatísticas ou em percentuais os experimentos, por meio desses dados são atribuídos valores, portanto, confere uma ordem numérica aos mesmos. Outra característica dos dados de ordem quantitativa que cabe ressaltar é a dedução, na análise da causa dos fenômenos. Sendo assim a utilização dos experimentos é realizada de forma controlada, a fim de que se possa comprovar e validar os resultados obtidos mesmo que para isso sejam necessários inúmeros testes das hipóteses e suas variantes. A presente pesquisa é uma pesquisa de natureza qualitativa, em contraposição à pesquisa quantitativa.

No que diz respeito aos dados qualitativos são aqueles que fazem uma análise da interpretação do fenômeno, ou seja, busca estabelecer uma conexão como meio do qual faz parte, além disto, estabelece relações deste com a percepção que os indivíduos têm do fenômeno e do meio no qual está inserido.

Nota-se que pelos motivos expostos no parágrafo anterior, a presente pesquisa se define como uma pesquisa qualitativa, haja vista foram realizadas interpretações de conteúdos e princípios presentes em composições legais, em específico no documento norteador da pesquisa denominado: "Plano de manejo da Reserva Extrativista do Rio Ouro Preto/RO 2014". Pelos motivos supracitados, evidenciou-se, portanto, o fato de o estudo tomar a forma de uma abordagem hermenêutica.

A contribuição da comunidade na formulação do texto sobre o Plano de manejo da RESEX ROP ocorreu a partir das suas práticas, das suas relações com a



UC, ou seja, do conhecimento e vivência da realidade que os mesmos possuem. Sendo este um ponto semelhante ao tipo de pesquisa qualitativa.

5.5 Sobre o Método RAPPAM:

A Comissão Mundial de Áreas Protegidas (World Commission on Protected Areas – WCPA/UICN) no ano de 1995 estabeleceu uma reunião com pesquisadores de diversas especialidades com objetivo de discutir e elaborar métodos voltados para a proteção ambiental. A partir dessa reunião e com as informações obtidas foi criado um quadro que se tornou modelo para o desenvolvimento de métodos capazes de avaliar a gestão das unidades de conservação, considerando três pilares: a) planejamento; b) implementação e c) avaliação.

O método RAPPAM surgiu com base nesse modelo exposto no parágrafo anterior, sendo assim o World Wide Fund for Nature (WWF) desenvolveu o Rapid Assessment and Priorization of Protected Area Management (RAPPAM), um dispositivo que tem por finalidade auxiliar os gestores das áreas protegidas. O método RAPPAM permite uma avaliação rápida e eficiente das UCs, sendo assim, ele é capaz de identificar pontos positivos e negativos que merecem atenção pelos gestores, ou seja, contribui para a análise desses pontos e, também, serve de base para o desenvolvimento de políticas públicas compatíveis a proteção dos recursos naturais das unidades.

O WWF-Brasil é uma organização não governamental brasileira que se dedica a conservação da natureza, tem como objetivo minimizar impactos negativos decorrentes de atividades humanas atuando desta forma na proteção da diversidade biológica brasileira. A proteção ambiental em áreas protegidas é um desafio para os gestores, contudo, pela importância que tais áreas possuem, não é somente uma preocupação aqueles que estão diretamente responsáveis pela gestão, merecem atenção também de instituições do mundo todo, por exemplo, o WWF. O assunto sobre a proteção das áreas protegidas é tão relevante que é um tema discutido de forma recorrente em congressos e estudos científicos do mundo todo.

Cabe destacar a importância do WWF-Brasil desde sua criação no ano de 1996, em conjunto com ONGs e outras instituições foram realizados vários projetos dedicados às causas de proteção ambiental. A instituição contempla estudos sobre a



degradação ambiental e aponta o desenvolvimento de pesquisas para solucionar o problema. (ICMBIO; WWF-BRASIL, 2012).

O método RAPPAM constitui uma importante ferramenta para a avaliação da efetividade de gestão em UCs, criado em 2002, o RAPPAM já foi aplicado em diversos países devido aos bons resultados obtidos. No Brasil o método foi aplicado pela primeira vez em 2004, o objetivo foi avaliar algumas unidades de conservação, sendo elas: UCs do Vale do Paraíba, Vale do Ribeira, Serra da Mantiqueira, Alto Paranapanema e Região Metropolitana da capital, em São Paulo. A partir do ano de 2005 iniciou a aplicação do método nas unidades federais localizadas na Amazônia.

A parceria entre o WWF-Brasil e o IBAMA tornou possível a aplicação nos anos de 2005 e 2006 do RAPPAM em unidades de conservação federais, mais especificamente, localizadas na região amazônica. Nos ciclos de aplicação dos anos 2005, 2010 e 2015 a RESEX ROP foi avaliada pelo método supracitado.

Em síntese a avaliação da efetividade de gestão através do método RAPPAM analisa se as atividades desenvolvidas são compatíveis às necessidades das áreas protegidas, com o objetivo de assegurar que seus objetivos sejam obtidos. Para tanto o RAPPAM elenca uma estrutura de seu questionário que é composta por cinco elementos do ciclo de gestão, planejamento, avaliação (insumos, contexto, planejamento, processos e resultados), desta forma cada elemento citado aborda um tema diferente que é trabalhado como módulos temáticos.

O RAPPAM é um instrumento reconhecido mundialmente por conter uma estrutura de avaliação de gestão das áreas protegidas de forma rápida e eficiente, o método conta também com uma fórmula matemática responsável por obter o índice da efetividade da gestão. Contudo, a pesquisa abordou o módulo temático de Recursos Humanos. Desta forma, o estudo teve como foco responder as perguntas abordadas sobre o módulo supracitado contidas no questionário do RAPPAM.

A seguir a imagem demonstra a classificação de cada módulo temático a partir dos elementos expostos:



Quadro 1 - Estrutura do questionário RAPPAM

Elemento	Módulo temático
Contexto	1. <i>Perfil</i>
	2. <i>Pressões e ameaças</i>
	3. <i>Importância biológica</i>
	4. <i>Importância socioeconômica</i>
	5. <i>Vulnerabilidade</i>
Planejamento	6. <i>Objetivos</i>
	7. <i>Amparo legal</i>
	8. <i>Desenho e planejamento da área</i>
Insumos	9. <i>Recursos humanos</i>
	10. <i>Comunicação e informação</i>
	11. <i>Infraestrutura</i>
	12. <i>Recursos financeiros</i>
Processos	13. <i>Planejamento</i>
	14. <i>Processo de tomada de decisão</i>
	15. <i>Pesquisa, avaliação e monitoramento</i>
Resultados	16. <i>Resultados</i>

Fonte: ICMBio; WWF-Brasil, 2012, p. 6.

Por meio do questionário do método RAPPAM dividido em 5 (cinco) elementos descritos acima é possível analisar fatores que são pertinentes a gestão das áreas protegidas. O fato interessante é que as perguntas do questionário são aplicadas diretamente aos funcionários e a comunidade, isso atribui um grau de confiabilidade, haja vista são pessoas que diariamente vivenciam a realidade, conhecem os problemas e anseios dessas áreas.

Na estrutura do questionário RAPPAM o elemento “Insumos” contém quatro módulos temáticos, sendo eles:

- a) Módulo 9 – Recursos humanos;
- b) Módulo 10 – Comunicação e informação;
- c) Módulo 11 – Infraestrutura e
- d) Módulo 12 – Recursos financeiros.

Como estudo central deste trabalho foi escolhido o módulo temático 9 – “Recursos Humanos”, este módulo por sua vez aborda os seguintes questionamentos:

- a) Há recursos humanos em número suficiente para a gestão efetiva da UC?



- b) Os funcionários possuem habilidades adequadas para realizar as ações de gestão?
- c) Há oportunidades de capacitação e desenvolvimento da equipe, apropriadas às necessidades da UC?
- d) Há avaliação periódica do desempenho e do progresso dos funcionários?
- e) As condições de trabalho são suficientes para manter uma equipe adequada aos objetivos da UC?

A partir do capítulo 6 a seguir serão abordadas cada uma das perguntas do “Módulo 9 – Recursos Humanos” com o resultado encontrado no Plano de manejo da RESEX ROP em forma de respostas às indagações propostas. Cada pergunta foi transformada em um subtítulo do capítulo 6.



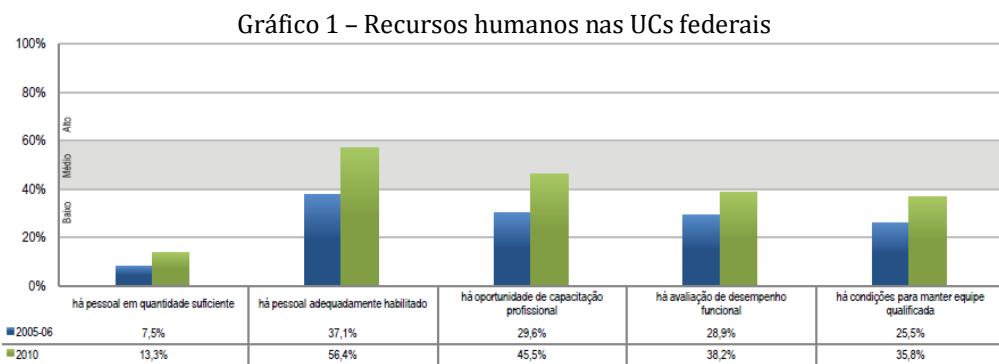
CAPÍTULO VI

ANÁLISE DO “MÓDULO 9 – RECURSOS HUMANOS” DO MÉTODO RAPPAM

Três gráficos foram considerados nesta análise: o primeiro referente às unidades de conservação federais, o segundo referente às unidades de conservação federais de uso sustentável e o terceiro e último sobre as reservas extrativistas. Todas localizadas no Brasil. Os dados foram extraídos dos relatórios da WWF, IBAMA e ICMBio, sobre a avaliação da efetividade de gestão de áreas protegidas, realizadas via método RAPPAM, ciclos 2005/2006 e 2010.

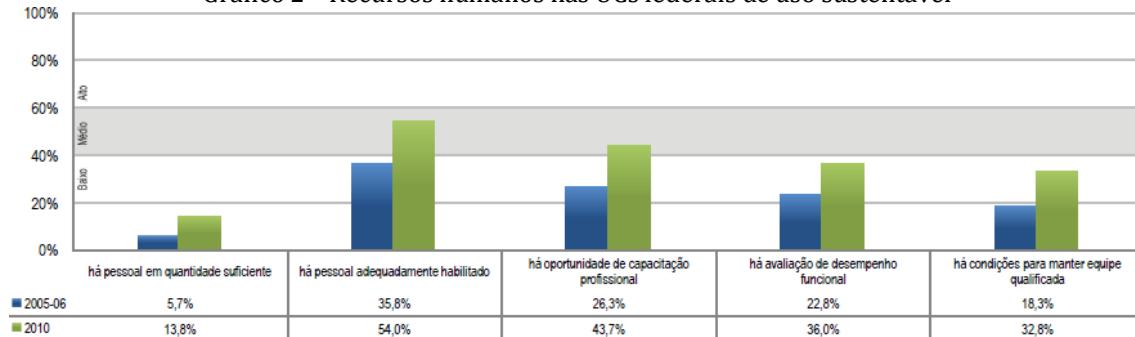
Os gráficos do ciclo 2015 do método RAPPAM não foram disponibilizados. O relatório sofreu uma modificação que alterou sua apresentação: foi emitido junto a outro método de avaliação da efetividade de gestão, de autoria do governo brasileiro: o Sistema de Análise e Monitoramento de Gestão (SANGe). Essa parceria terminou por suprimir os gráficos detalhados antes exibidos pelos relatórios dos ciclos 2005/2006 e 2010. Além disso, o RAPPAM foi aplicado em 2015, o SANGe em 2016 e a divulgação de ambos relatórios foram publicados e disponibilizados pelo governo brasileiro somente em novembro de 2017 (WWF-BRASIL, 2017).

Os 03 (três) gráficos a seguir foram utilizados para analisar o “Módulo 9 – Recursos Humanos” do método RAPPAM aplicados à RESEX ROP. Na sequência são dispostas e discutidas as 06 (questões) apresentadas pelo método RAPPAM através das quais este estudo busca referenciar e contextualizar a realidade de uma unidade de conservação federal de uso sustentável, do tipo reserva extrativista.



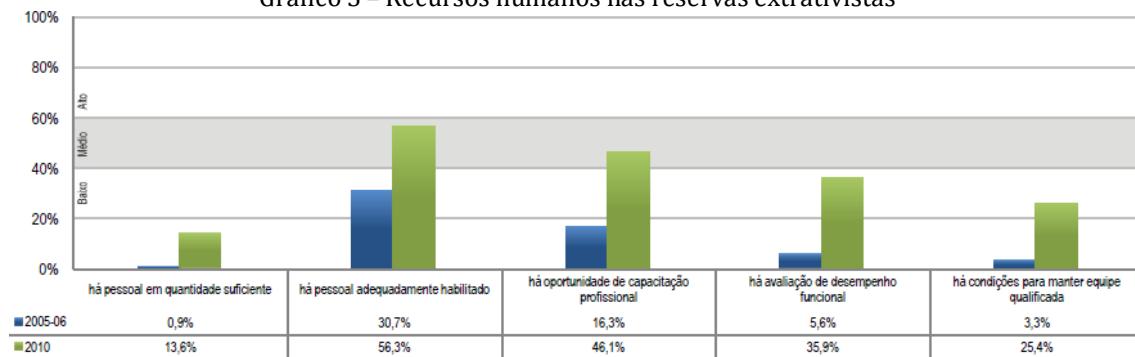
Fonte: Relatório RAPPAM ciclo 2005/2010 (ICMBio; WWF-Brasil, 2012)

Gráfico 2 – Recursos humanos nas UCs federais de uso sustentável



Fonte: Relatório RAPPAM ciclo 2005/2010 (ICMBio; WWF-Brasil, 2012)

Gráfico 3 – Recursos humanos nas reservas extrativistas



Fonte: Relatório RAPPAM ciclo 2005/2010 (ICMBio; WWF-Brasil, 2012)

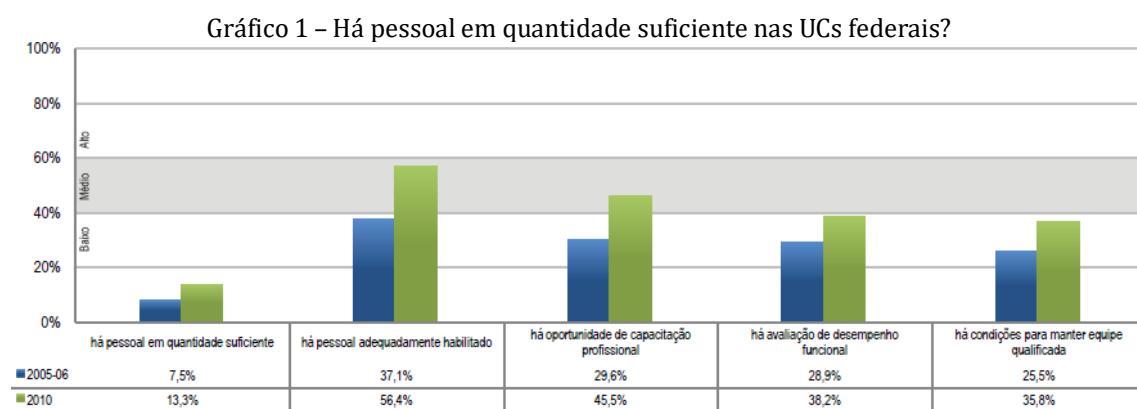
6.1 PERGUNTA “A” DO “MÓDULO 9 – RECURSOS HUMANOS” DO MÉTODO RAPPAM:

HÁ RECURSOS HUMANOS EM NÚMERO SUFICIENTE PARA GESTÃO EFETIVA DA UNIDADE DE CONSERVAÇÃO?

Conforme a análise do plano de manejo da RESEX ROP 2014 o número de recursos humanos disponíveis para a gestão da unidade é escasso: apenas 1 (um) funcionário para atender toda a Resex. Contudo, o documento apresenta o mapa estratégico da UC, nele estão elencados os objetivos para o futuro, especificamente em um prazo de 5 (cinco) anos. Um dos objetivos apresentados é ampliar o número de servidores e colaboradores. Portanto, a quantidade de recursos humanos para a gestão da área não é suficiente, porém, o diagnóstico feito resultou em objetivos estratégicos apontados pelo plano de manejo. Tendo em vista o ano de elaboração do plano de manejo (2014) há de se pensar quais resultados foram alcançados e o que ainda precisa ser melhorado.

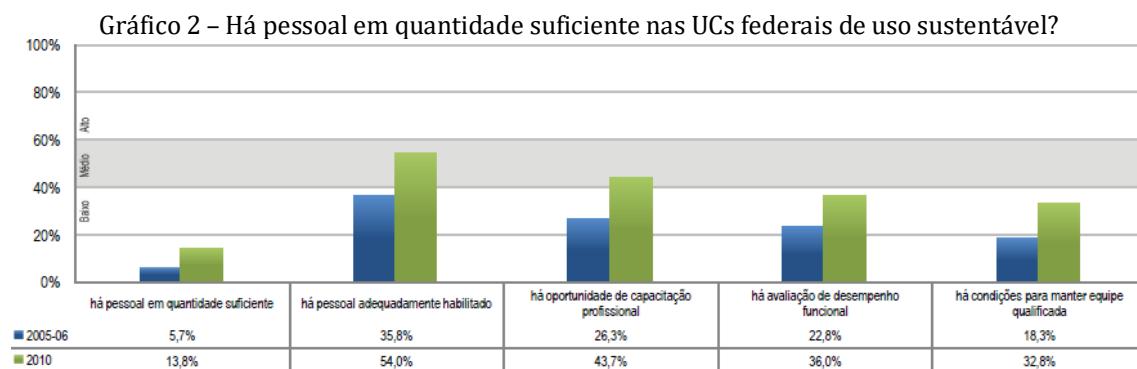


O método de Avaliação Rápida e Priorização da Gestão de Áreas Protegidas (RAPPAM) aplicado nos anos 2005/2006/2010 abordou questões importantes sobre a avaliação da efetividade da gestão em unidades de conservação federais e estaduais. A partir de uma análise comparativa nota-se que em relação aos outros módulos avaliados através do método RAPPAM o item referente a recursos humanos foi o que apresentou avanços relativos entre os ciclos de aplicação, contudo, os resultados ainda não são satisfatórios.



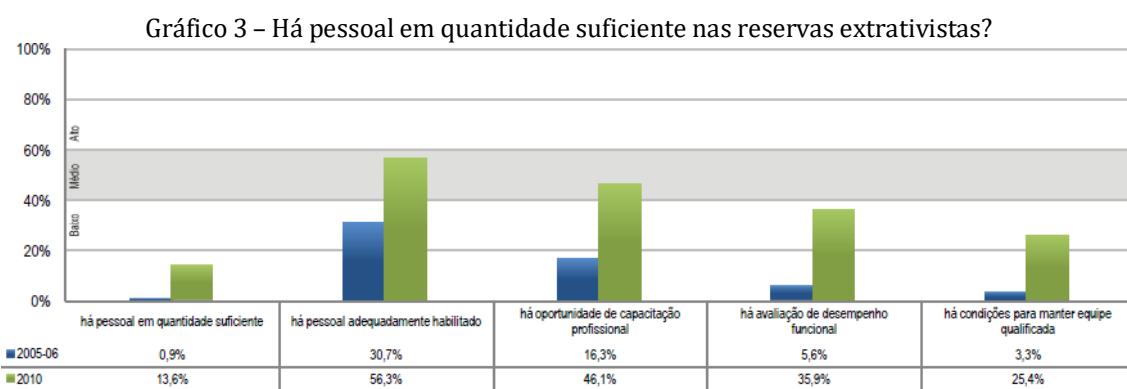
Fonte: Relatório RAPPAM ciclo 2005/2010 (ICMBio; WWF-Brasil, 2012)

O gráfico 1 refere-se aos recursos humanos nas UCs federais como um todo, percebe-se que nos ciclos de 2005/2006 do RAPPAM sobre o item “Há pessoal em quantidade suficiente”, de 7,5% em 2010, o índice subiu para 13,3% o que significa um aumento de 5,8%. Foi um avanço pouco significativo, ou seja, é um item que necessita de mais investimentos.



Fonte: Relatório RAPPAM ciclo 2005/2010 (ICMBio; WWF-Brasil, 2012)

O método RAPPAM fez uma avaliação sobre os recursos humanos especificamente nas “UCs federais da categoria de uso sustentável”. O gráfico 2 aponta que nos ciclos de 2005/2006 a quantidade de pessoal em número suficiente nas unidades era de 5,7% sendo este um índice extremamente preocupante, já no ano de 2010 o percentual subiu para 13,8%, percebe-se que o aumento foi baixo: de apenas 8,1%. É importante destacar que esse item se encontra no nível de efetividade baixa, ou seja, menor que 40%. Esses dados representam uma questão relevante do ponto de vista da gestão das UCs, pois, afeta diretamente a conservação desses ambientes.



Fonte: Relatório RAPPAM ciclo 2005/2010 (ICMBio; WWF-Brasil, 2012)

Na perspectiva de “recursos humanos nas reservas extrativistas” o método também apontou os percentuais sobre recursos humanos. No gráfico 3 os índices preocupantes continuam: a quantidade de pessoal em número suficiente nas Resex nos ciclos de aplicação 2005/2006 apontava apenas 0,9%, ou seja, um percentual baixo, já no ano de 2010 a quantidade passou para 13,6%, um avanço de 12,7%. Sem dúvidas é um item que precisa ser analisado por órgãos gestores das áreas protegidas. É muito importante que esses dados sejam sempre monitorados, como forma de contribuir para reversão da situação crítica na qual se encontra, para um quadro satisfatório e de qualidade.

Pelas análises feitas através da avaliação do RAPPAM em nível de UCs federais, as de uso sustentável e por fim, em específico nas reservas extrativistas, pode-se perceber que predomina percentuais extremamente baixos sobre a quantidade de pessoal em UCs. Isso representa uma lacuna na gestão efetiva de



áreas protegidas que dispõem de poucos recursos humanos para realizar o monitoramento de tais ambientes.

A RESEX ROP é gerida pelo Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade (ICMBio), em parceria com duas associações de moradores, sendo elas: a Associação de Seringueiros e Agroextrativistas do Baixo Ouro Preto (ASAEX) e a Associação dos Seringueiros do Rio Ouro Preto (ASROP). Vale ressaltar a importância das referidas associações, considerando o fato de ambas desempenharem funções de grande relevância aos moradores das comunidades da UC, elas representam os associados, na luta pelos direitos socioeconômicos e intercedem a favor de uma política para a borracha e outros produtos extrativistas.

O acordo de gestão da RESEX foi criado a partir de oficinas nas comunidades e assembleia geral, de forma participativa. Esse acordo visa garantir a autossustentabilidade da UC, tendo como finalidade estabelecer uma regulamentação pela qual esteja assegurada a utilização de recursos naturais, e dos deveres a serem cumpridos pelos moradores. Através desse acordo é possível ter um controle de gestão da UC, visto que, as pessoas que ali residem serão as responsáveis por cumprir as normas e também monitorar os demais moradores, pode-se considerar isto um ponto positivo na gestão da reserva extrativista.

A RESEX ROP dispõe de um conselho deliberativo, o qual tem participação de 26 (vinte e seis) membros, é dirigido pelo ICMBio, sendo o órgão responsável pela gestão da mesma. Os participantes do conselho são compostos por diversos setores como: órgãos públicos, sociedade civil e populações tradicionais. Cabe destacar a importância do conselho, pois, por meio dele é possível buscar a junção da UC com as demais unidades e espaços protegidos. Os integrantes do conselho são os seguintes:

- I. Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade, sendo um titular e um suplente;
- II. Secretaria de Estado do Desenvolvimento Ambiental - SEDAM/RO, sendo um titular e um suplente;
- III. Prefeitura do Município de Nova Mamoré/RO, sendo um titular e um suplente;
- IV. Fundação Nacional do Índio - FUNAI/Coordenação Regional de Guajará-Mirim/RO, sendo um titular e um suplente;
- V. Prefeitura Municipal de Guajará-Mirim/Secretaria Municipal do Meio Ambiente - SEMMA, sendo um titular e um suplente;



- VI. Delegacia de Polícia Federal em Guajará-Mirim/Superintendência Regional em Rondônia/Departamento de Polícia Federal, sendo um titular e um suplente;
- VII. Polícia Militar do Estado de Rondônia/Batalhão de Polícia Ambiental, sendo um titular e um suplente;
- VIII. INCRA - Superintendência Regional do Estado de Rondônia-SR-17/RO;
- IX. Associação de Assistência e Extensão Rural do Estado de Rondônia - EMATER, sendo um titular e um suplente;
- X. Associação dos Seringueiros e Agro-Extrativistas do Baixo Rio OuroPreto - ASAEX, sendo um titular e um suplente;
- XI. Comunidade Nova Esperança, sendo um titular e um suplente;
- XII. Organização dos Seringueiros de Rondônia - O.S.R, sendo um titular e um suplente;
- XIII. Associação dos Seringueiros da Reserva Extrativista do Rio OuroPreto - ASROP, sendo um titular e um suplente;
- XIV. Comunidade Nova Colônia, sendo um titular e um suplente;
- XV. Comunidade Ramal dos Macacos, sendo um titular e um suplente;
- XVI. Comunidade Bom Jesus, sendo um titular e um suplente;
- XVII. Comunidade Petrópolis, sendo um titular e um suplente;
- XVIII. Comunidade Ouro Negro, sendo um titular e um suplente;
- XIX. Comunidade Floresta, sendo um titular e um suplente;
- XX. Conselho Nacional das populações Extrativistas - CNS, sendo um titular e um suplente;
- XXI. Comunidade Divino Espírito Santo, sendo um titular e um suplente;
- XXII. Comunidade Três Josés, sendo um titular e um suplente;
- XXIII. Comunidade Pompeu, sendo um titular e um suplente;
- XXIV. Comunidade Sepetiba, sendo um titular e um suplente;
- XXV. Comunidade Nossa Senhora dos Seringueiros;
- XXVI. Associação dos Açaizeiros Agroextrativista de Guajará-Mirim - ASAGUAM, sendo um titular e um suplente. (BRASIL, 2014, p. 103).

Em 1991, os moradores da UC RESEX ROP, da Reserva Estadual do Rio Pacaás Novos e do Rio Novo, participavam da Associação de Seringueiros de Guajará-Mirim (ASGM). Naquela época a ASGM representava todos os seringueiros das diversas áreas. Porém, alguns anos mais tarde, o Centro Nacional de Pesquisa e Conservação da Sóciobiodiversidade (CNPT) e o Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (IBAMA) perceberam a necessidade de uma Associação específica para a RESEX Rio Ouro Preto. Neste sentido foi criada a ASROP, devido à necessidade de os repasses de verbas serem diferenciados, ou seja,



repasses de natureza federal para reserva federal e repasses de natureza estadual para reserva estadual; assim, não poderiam ser consideradas no mesmo grupo.

Depois da criação da ASROP, surgiu outra associação, também parte da RESEX ROP, a ASAEX. A princípio não havia uma divisão territorial das duas associações, um dos critérios utilizados pelos moradores para serem associados a elas era de relação política.

Já no ano de 2002, foi definido o espaço de abrangência de cada Associação no rio. Compreende como entidade representativa do alto rio a ASROP, e do baixo rio a ASAEX. O que motivou a definição da territorialização das associações é referente à prestação de contas que ambas devem apresentar pelo uso de recursos em projetos. Tais entidades representativas estão diretamente ligadas em discussões no meio político externo e interno e participam de assuntos que são de suas competências, são membros do conselho deliberativo da RESEX e auxiliam na elaboração do plano de manejo.

No ano de 2007, foi realizado pelo ICMBio um levantamento socioeconômico com a finalidade de quantificar a população da RESEX. Contabilizando 583 (quinhentos e oitenta e três) habitantes e 157 (cento e cinquenta e sete) famílias. Sendo 56,6% homens e 43,4% mulheres. De acordo com o ICMBio a área da reserva é de 204.631,55 (duzentos e quatro mil, seiscentos e trinta e um hectares e cinco mil e quinhentos metros quadrados), assim pode-se ressaltar a necessidade de haver recursos humanos em grande número para a gestão da UC. É uma área significativa em abrangência e que conta com poucos habitantes, sendo que estes têm um papel fundamental, agindo como monitores e por muitas vezes fiscais de tal ambiente. Mais recursos humanos poderiam contribuir com o órgão gestor da unidade, que sozinho encontra dificuldades na fiscalização de uma área tão grande.

Em relação aos próximos anos, o plano de manejo da RESEX ROP traçou objetivos estratégicos e missão para o futuro estipulando um prazo de 5 (cinco) anos, para o cumprimento destes. O plano de manejo enfatiza a necessidade de aumentar o número de servidores e colaboradores, para que assim seja exercida uma gestão eficiente. Apesar de existir o conselho deliberativo, com vários membros, este não é suficiente para suprir a demanda da RESEX, pois, cada um deles é responsável por uma função distinta. Ou seja, existe 1 (um) membro para representar as prefeituras de Guajará-Mirim e Nova Mamoré, 1 (um) representante



do ICMBio e assim acontece com todos os outros representantes do conselho; existe apenas 1 (um) titular por cadeira no Conselho.

Os recursos humanos na RESEX são primordiais, visto que há uma carência em fiscalização dos recursos ambientais, ou seja, com um maior número de colaboradores seria possível um controle mais rigoroso sobre a utilização das UCs e proteção a esses ambientes.

6.2 PERGUNTA “B” DO “MÓDULO 9 – RECURSOS HUMANOS” DO MÉTODO RAPPAM:

OS FUNCIONÁRIOS POSSUEM HABILIDADES ADEQUADAS PARA REALIZAR AS AÇÕES DE GESTÃO?

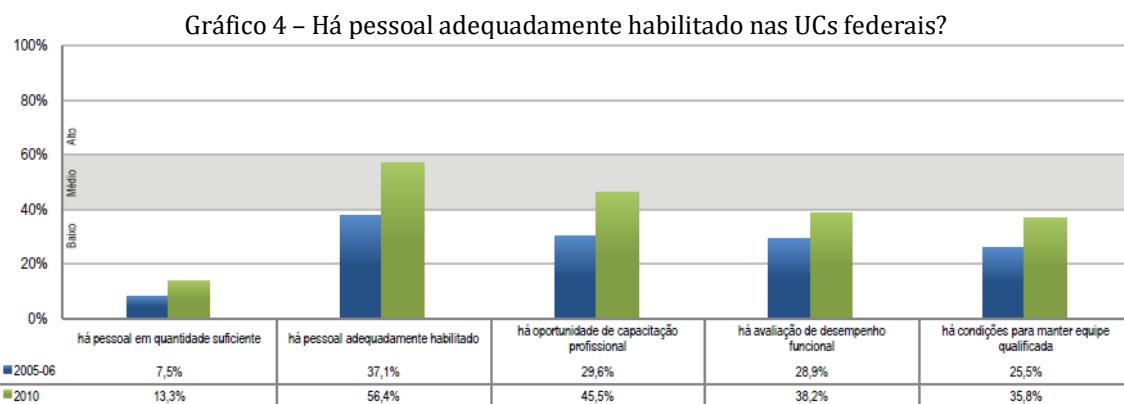
A reserva possui apenas 1 (um) funcionário, o senhor Albino Batista Gomes. Ele pertence ao quadro efetivo do ICMBio, é funcionário de carreira lotado no estado de Minas Gerais e exerce cargo comissionado (Cargo de Confiança do ICMBio, destinado a Unidade de Conservação, nível: Chefia DAS) de Chefe da RESEX ROP com lotação no município de Guajará-Mirim, estado de Rondônia, no qual está localizada a RESEX ROP.

O único funcionário da Resex é Especialista em Meio Ambiente desde 1982, possui mestrado e doutorado na área de Ensino e Aprendizagem. Ele participou de diferentes capacitações viabilizadas pelo ICMBio direcionadas para as funções as quais desenvolve enquanto Chefe da RESEX ROP. Entretanto, apenas 1 funcionário é insuficiente para legitimar as ações de gestão da Resex como sendo de cunho adequado.

Por outro lado, o órgão responsável pela gestão da RESEX ROP, por ser uma UC federal é o ICMBio, a unidade dispõe de um conselho deliberativo composto de representantes de diversos segmentos da sociedade, desta forma, nota-se que os responsáveis pela gestão da área protegida possuem competências para a função.

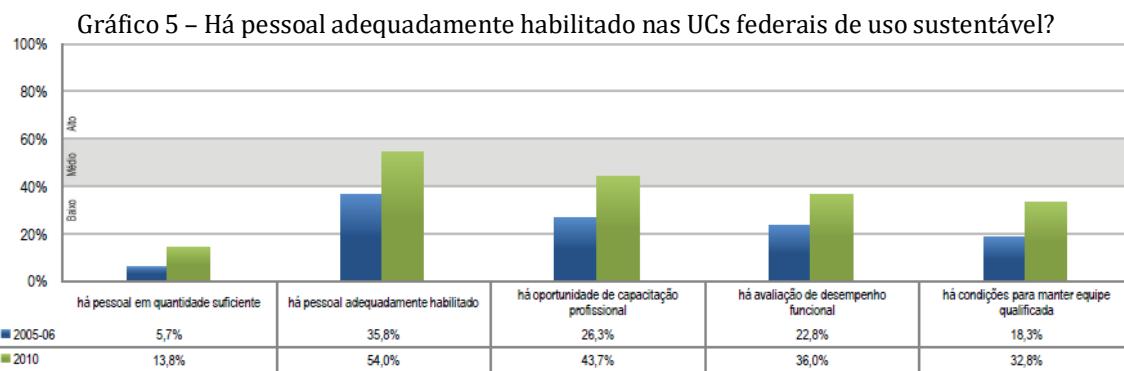
Os representantes do conselho deliberativo são pessoas que são experientes para o cargo por possuírem vínculo empregatício com órgãos públicos os quais eles representam dentro do conselho, tais como: universidades, secretarias municipais, secretarias estaduais, prefeituras, instituições indígenas, polícia federal, polícia militar, associações, entre outros. A comunidade da reserva também faz parte do

conselho, ou seja, são pessoas que possuem capacidade para a realização de ações e projetos com a finalidade de gestão efetiva da UC.



Fonte: Relatório RAPPAM ciclo 2005/2010 (ICMBio; WWF-Brasil, 2012)

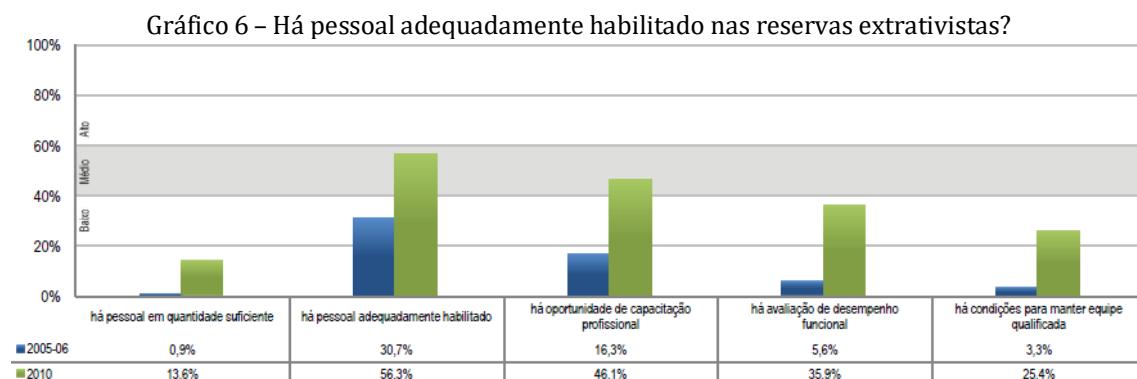
Em relação ao tópico “Há pessoal adequadamente habilitado” para realizar os trabalhos nas UCs federais, nos anos de 2005/2006 totalizava 37,1%, já no ano de 2010 o percentual se elevou para 56,4%, ou seja, aumentou em 19,3%em 5 (cinco) anos. Cabe ressaltar que esse não é o resultado esperado por se enquadrar no índice de efetividade média (entre 40% e 60%), enquanto o ideal seria estar acima de 60%, considerado o nível de efetividade alta. No entanto, ainda assim são avanços importantes para a gestão das UCs.



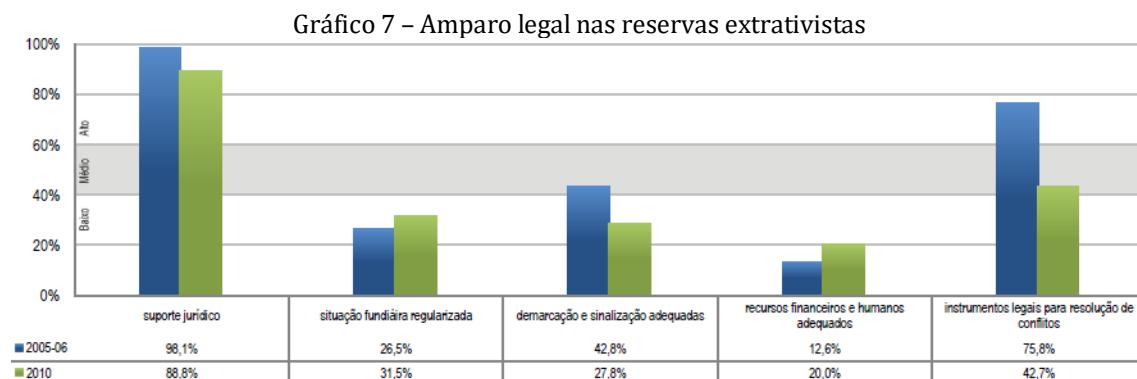
Fonte: Relatório RAPPAM ciclo 2005/2010 (ICMBio; WWF-Brasil, 2012)

Sobre o quesito “Há pessoal adequadamente habilitado” nas UCs de uso sustentável, nos anos de 2005/2006 era de 35,8%, já em 2010 o índice cresceu para 54%, obtendo um aumento de 18% entre os períodos analisados. O aumento é inexpressivo se considerado a importância do quesito analisado. O despreparo

profissional pode comprometer uma gestão inteira por falta de conhecimento técnico adequado.



Fonte: Relatório RAPPAM ciclo 2005/2010 (ICMBio; WWF-Brasil, 2012)



Fonte: Relatório RAPPAM ciclo 2005/2010 (ICMBio; WWF-Brasil, 2012)

O gráfico 7 aponta a questão da legislação nas reservas extrativistas expondo se existem *“recursos financeiros e humanos adequados”* nessas unidades. A avaliação do RAPPAM expôs que em 2005/2006 a quantidade era de 12,6%, entende-se que nesse período as RESEX tinham pouco suporte nesse sentido, visto que como amparo legal existia um número insuficiente de recursos humanos e financeiros adequados para as demandas. Em 2010 o quantitativo passou para 20%, obtendo um crescimento de 7,4%.

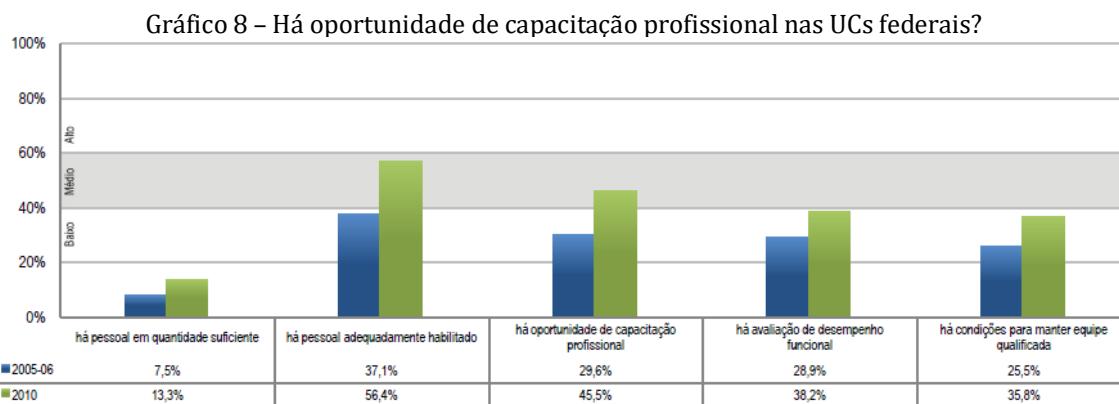


6.3 PERGUNTA “C” DO “MÓDULO 9 – RECURSOS HUMANOS” DO MÉTODO RAPPAM:

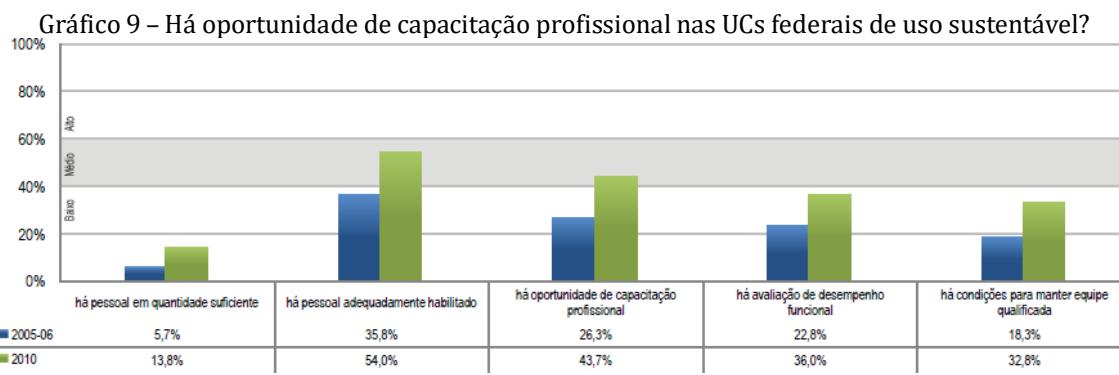
HÁ OPORTUNIDADES DE CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DA EQUIPE, APROPRIADAS ÀS NECESSIDADES DA UC?

O plano de manejo aponta um programa sobre gestão e administração, por sua vez, através do subprograma de infraestrutura e pessoal elencou ações prioritárias a serem desenvolvidas, dentre elas, enfatiza a permanente capacitação da equipe de servidores do ICMBio com prioridade para assuntos relevantes a UC. O documento aborda também a necessidade de apoio à capacitação de diretores das associações citando a ASAEX e a ASROP, ou seja, existe uma preocupação além da capacitação, que se estende por meio de cursos aos funcionários da RESEX ROP.

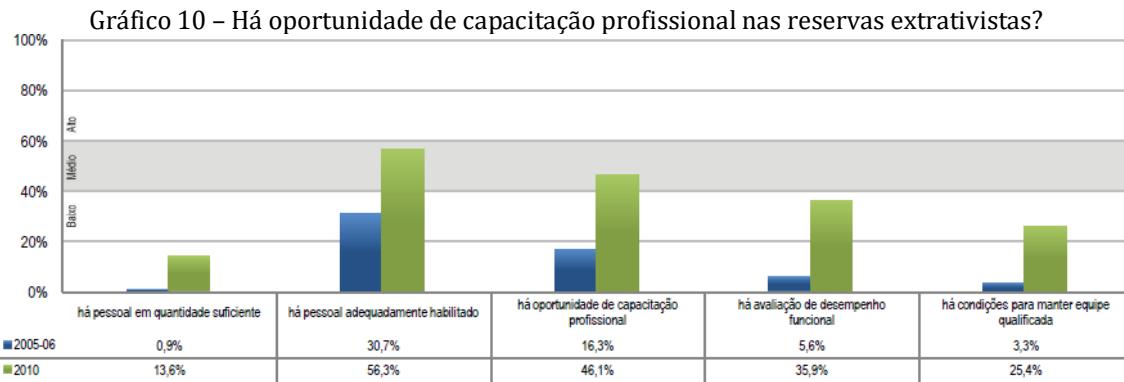
Nota-se que o plano faz referência a todos que direta ou indiretamente contribuem para a gestão da unidade, e que, portanto, necessitam de habilidades adequadas para a realização de ações de gestão.



Fonte: Relatório RAPPAM ciclo 2005/2010 (ICMBio; WWF-Brasil, 2012)

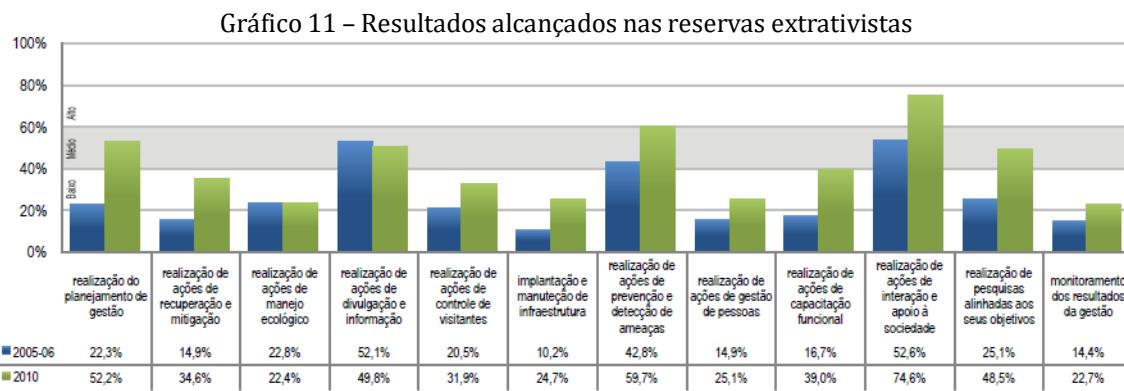


Fonte: Relatório RAPPAM ciclo 2005/2010 (ICMBio; WWF-Brasil, 2012)



Fonte: Relatório RAPPAM ciclo 2005/2010 (ICMBio; WWF-Brasil, 2012)

O tópico sobre “*oportunidade de capacitação profissional*” tem o objetivo de evidenciar se os profissionais que trabalham em órgãos gestores de reservas extrativistas recebem preparação por meio de cursos, palestras, oficinas. De acordo com o gráfico 10 a oportunidade de capacitação em 2005/2006 era de 16,3%, isto é, praticamente os funcionários não recebiam qualquer tipo de treinamento. No ano de 2010 o quantitativo foi para 46,1%, ou seja, no referido ano esse tópico ficou na média apontada pelo RAPPAM que é caracterizada a partir de 40% a 60%, significa dizer que no decorrer de 5 (cinco) anos ocorreu um aumento de 29,8%.



Fonte: Relatório RAPPAM ciclo 2005/2010 (ICMBio; WWF-Brasil, 2012)

Os ciclos do RAPPAM 2005/2006 apresentaram no gráfico 11 “*Resultados alcançados nas reservas extrativistas*” o indicador: “*realização de ações de gestão de pessoas*”, isto é, se os responsáveis pela gestão das áreas de reservas fazem algum tipo de trabalho com as comunidades, se existe interação entre moradores e equipe gestora. Nos anos já mencionados o resultado foi de 14,9%, já em 2010



obteve 25,1%, gerando um aumento de 10,2%. Essas ações de gestão de pessoas ocorrem em percentuais enquadrados no índice baixo de efetividade de gestão, segundo o RAPPAM, inferiores a 40%.

Sobre a “realização de ações de capacitação funcional” o quantitativo desse item nos anos de 2005/2006 era de 16,7%, em 2010 o percentual foi para 39% totalizando um crescimento de 22,3%. Comparando com o item do parágrafo anterior as ações de capacitação funcional obtiveram melhores resultados nas aplicações dos dois ciclos do método RAPPAM, significa dizer que as qualificações para os funcionários ocorreram com maior frequência nos anos citados acima em relação ao número de ações de gestão de pessoas nas próprias reservas extrativistas.

Apesar do exposto acima, o investimento na capacitação e desenvolvimento da equipe nas Resex é insatisfatório e preocupante, a julgar pelos índices abaixo de 40% no gráfico 11, indicando uma efetividade de gestão de nível baixo.

O plano de manejo da RESEX ROP 2014 contempla o chamado “Programa de Gestão e Administração”. Por meio do referido programa existem ações prioritárias, tais como:

- a) promover a capacitação permanente dos servidores do ICMBio, priorizando assuntos referentes a RESEX ROP.
- b) buscar apoio para os diretores das associações ASAEX e ASROP com o objetivo de que possam ser realizados os trabalhos de base na RESEX, para isso faz-se necessário um suporte logístico, financeiro, organizacional e de capacitação.
- c) garantir uma melhoria nas reuniões do conselho deliberativo da RESEX ROP promovendo assistência de custo, tendo em vista os encontros dos conselheiros. (BRASIL, 2014, p. 135).

Nota-se que os itens que o programa traz são de grande relevância para suprir as necessidades da UC em relação à capacitação e desenvolvimento da equipe. Através das ações prioritárias supracitadas percebe-se que existe a preocupação em equipar a RESEX ROP com infraestrutura e recursos humanos apropriados, ou seja, capacitados para uma boa gestão.

Vale ressaltar que o plano de manejo da RESEX ROP torna evidente como será realizada a capacitação dos servidores do ICMBio, de forma permanente, ou seja, o objetivo é que os funcionários sejam capacitados continuamente, sendo esse um ponto positivo para o desenvolvimento da equipe.



Outro item que merece destaque é o de proporcionar condições aos representantes das associações em participar das reuniões do conselho deliberativo. As reuniões do conselho também são formas de desenvolver e capacitar a equipe, considerando os debates e problemáticas discutidas nos encontros.

6.4 PERGUNTA “D” DO “MÓDULO 9 – RECURSOS HUMANOS” DO MÉTODO RAPPAM:

HÁ AVALIAÇÃO PERIÓDICA DO DESEMPENHO E DO PROGRESSO DOS FUNCIONÁRIOS?

A avaliação do único funcionário da Resex segue o padrão do governo federal, na qual o funcionário recebe pontuação proveniente de duas modalidades: a) uma avaliação institucional e b) uma avaliação individual. O funcionário é obrigado a fazer um Plano de Trabalho Individual (PTI) com metas e registros de todas as ações funcionais planejadas. A avaliação segue uma periodicidade anual.

O método de avaliação de desempenho dos funcionários das UCs é realizado da seguinte maneira:

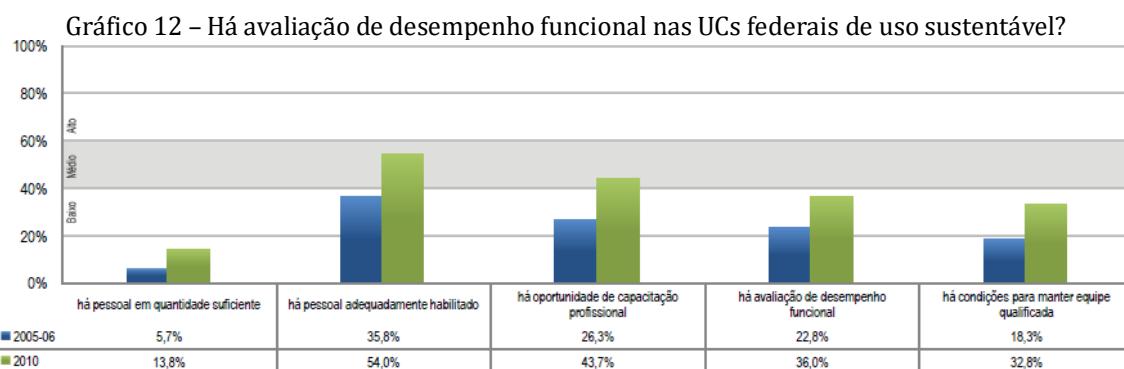
- a) o funcionário recebe 3 avaliações: uma emitida pela sua chefia imediata, uma realizada pelos colegas de trabalho e uma última feita pelo próprio funcionário que se auto avalia. A média das notas obtidas pelas 3 avaliações constitui a nota final do servidor;
- b) a avaliação recebe pontuações percentuais. Por exemplo: o regimento interno do conselho deliberativo prevê que os responsáveis por unidades de conservação devem realizar ao menos 2 (duas) reuniões ordinárias por ano. No caso do Chefe da UC realizar apenas 1 (uma) reunião, a pontuação que lhe será atribuída é 50% do valor total estimado. Se no PTI do funcionário constar que ele deve emitir, “em tempo hábil”, todas as autorizações SISBIO, e por um acaso ele não cumpre a meta, deixa atrasar as autorizações, ou perde o prazo de dar as licenças, nesse item da avaliação ele não recebe pontuação. Outro exemplo são ações de missões de fiscalização. Se estiver previsto 4 por ano o mínimo que o funcionário deve realizar são as 4 previstas no sistema. Todos os dados constam em sistema

digital, todas as reuniões de conselho têm uma padronização ritual de procedimentos: convite, chamativa, etc;

- c) a avaliação é composta por 10 itens que podem valer de 1 a 5. O funcionário para não perder salário deve alcançar uma pontuação mínima de 80%.

O plano de manejo não faz menção a métodos de avaliação referentes ao desempenho dos funcionários, contudo, como já foi dito, existe o conselho deliberativo que também é responsável pela gestão da RESEX ROP. Há também a participação e apoio das duas associações a ASAEX e a ASROP, no caso das associações que representam a comunidade da reserva, a avaliação acontece pelos próprios representantes e também pelos moradores. Cada qual cumpre o papel de avaliar se as funções que lhes são atribuídas, de fato estão sendo cumpridas. O plano de manejo comprova isso através dos itens 31 e 34 registrados no “Acordo de Gestão” transcrito pelo plano.

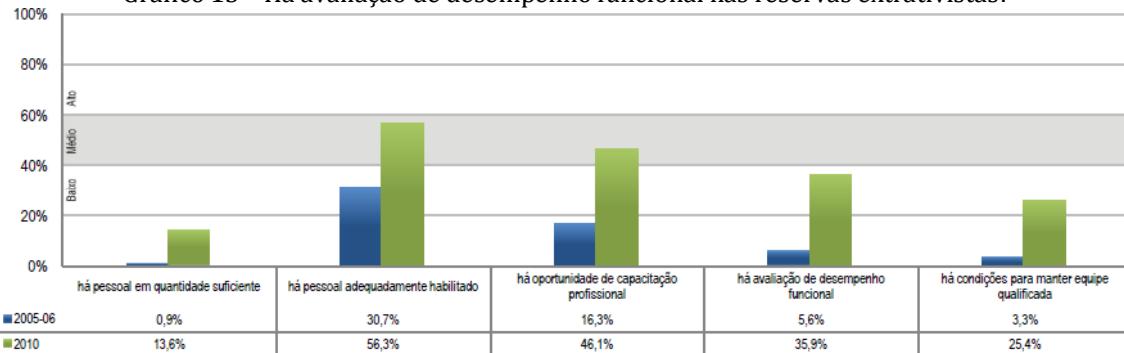
Conforme contato telefônico com o atual chefe do ICMBio no município de Guajará-Mirim (RO), o Sr. Albino Batista Gomes, as reuniões do conselho deliberativo da RESEX ROP ocorrem duas vezes ao ano e caso haja necessidade, também podem ser feitas reuniões extraordinárias.



Fonte: Relatório RAPPAM ciclo 2005/2010 (ICMBio; WWF-Brasil, 2012)

Sobre a “avaliação de desempenho funcional” o gráfico 12 aponta que em 2005/2006 o percentual era de 22,8%, em 2010 o índice cresceu para 36%, resultando em um aumento de 13,2%. O item apontado é interessante, pois apresenta a produtividade dos funcionários nas UCs, se os mesmos estão desempenhando suas atividades de forma satisfatória ou não. Como era de se esperar, o baixo investimento na capacitação ocasiona recursos humanos com baixos índices de desempenho.

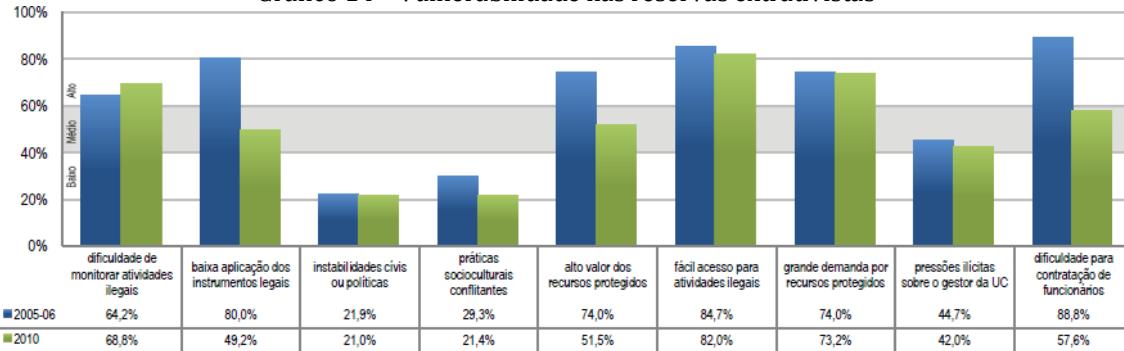
Gráfico 13 – Há avaliação de desempenho funcional nas reservas extrativistas?



Fonte: Relatório RAPPAM ciclo 2005/2010 (ICMBio; WWF-Brasil, 2012)

Outro item que merece destaque no gráfico 13 referente a “*avaliação de desempenho funcional*” é o ínfimo resultado de 5,6% no ciclo 2005/2006. Já em 2010 o mesmo indicativo analisado passou para 35,9%, totalizando um crescimento de 30,3%. Sem dúvida é um tópico que teve avanços significativos, contudo, distante em termos percentuais da média.

Gráfico 14 – Vulnerabilidade nas reservas extrativistas



Fonte: Relatório RAPPAM ciclo 2005/2010 (ICMBio; WWF-Brasil, 2012)

Em relação a vulnerabilidade nas RESEX o gráfico 14 aponta números preocupantes sobre o tópico “*dificuldade para contratação de funcionários*”. Nos ciclos de 2005/2006 o resultado para esse item era de 88,8%, quer dizer que no período analisado pelo RAPPAM o percentual estava no nível alto, o que vai de encontro com as análises feitas anteriormente sobre a “*quantidade de pessoal nas UCs* as quais obtiveram índices baixos. Isso significa uma falha grave e compromete a gestão das áreas protegidas, isto é, órgãos gestores não dispõem de um quadro de



funcionários senão amplo, ao menos satisfatório, para suprir as necessidades das reservas extrativistas.

Em 2010 o índice caiu para 57,6%, o que totaliza uma diminuição de 31,2% nos períodos abordados, contudo, o resultado ainda não é considerado satisfatório, pois o índice indica um percentual maior que 50% em uma área que deveria dispor de mão de obra qualificada e necessária para todas as atividades relacionadas às UCs.

6.5 PERGUNTA “E” DO “MÓDULO 9 – RECURSOS HUMANOS” DO MÉTODO RAPPAM:

AS CONDIÇÕES DE TRABALHO SÃO SUFICIENTES PARA MANTER UMA EQUIPE ADEQUADA AOS OBJETIVOS DA UC?

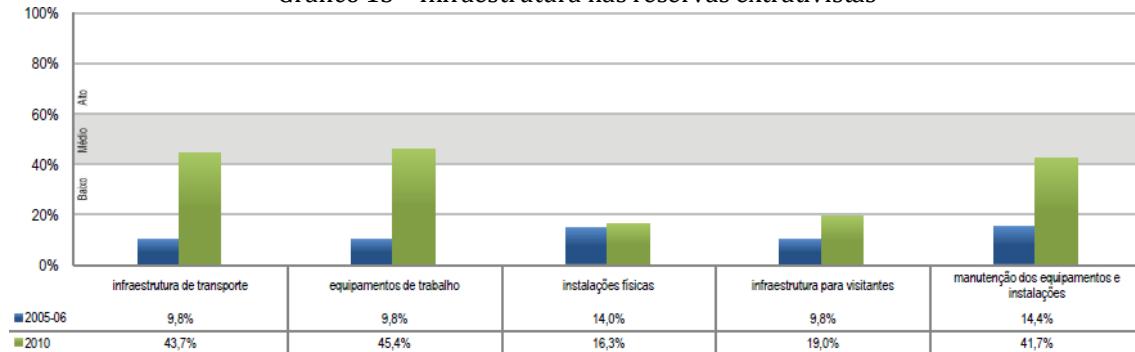
Não, o plano indica que a infraestrutura da RESEX ROP não possui condição adequada às necessidades da mesma, contando apenas com o barracão comunitário dentro da UC. No plano ainda é apontada também a importância da construção de uma base de apoio para as comunidades, com a capacidade de guardar, por exemplo, embarcações ou outros objetos.

Segundo o Sr. Albino Batista Gomes, Chefe da RESEX ROP, ainda existe o barracão do Pompeu, local no qual acontecem as reuniões com a comunidade e que atualmente (2021) passa por reformas. O plano de manejo ainda chama a atenção para a necessidade de escritórios próprios para as associações.

Na época em que o plano foi elaborado, em 2014, o escritório do ICMBio encontrava-se instalado em uma casa alugada, localizado no bairro Centro, em Guajará-Mirim (RO), área urbana do município ao qual a Resex pertence.

Atualmente a sede administrativa encontra-se instalada no antigo prédio do IBAMA, localizado na Av. Dos Seringueiros, Nº 1343, bairro: Liberdade, no município de Guajará-Mirim (RO).

Gráfico 15 – Infraestrutura nas reservas extrativistas



Fonte: Relatório RAPPAM ciclo 2005/2010 (ICMBio; WWF-Brasil, 2012)

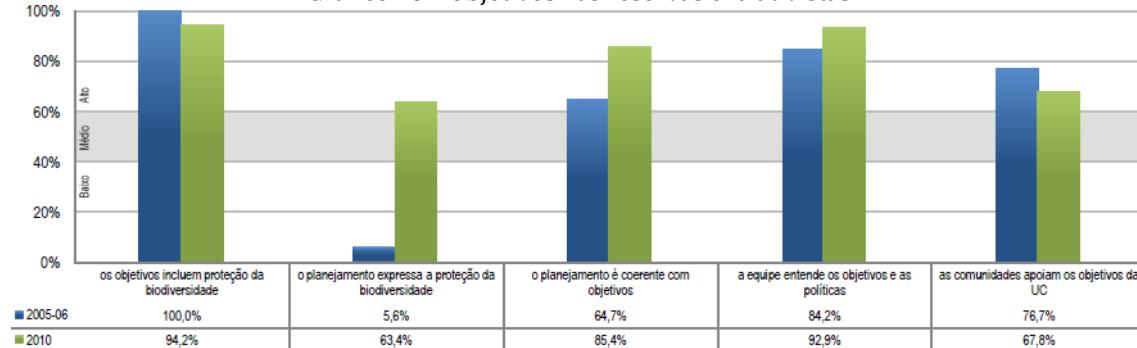
Sobre “*infraestrutura de transportes*” a aplicação do RAPPAM, avaliação nos anos 2005/2006 resultou no percentual de 9,8%, isto é, nesse período a locomoção nas RESEX era de difícil acesso devido a questões como: falta de combustível, falta de veículos ou embarcações de pequeno porte, entre outros. Todos esses pontos citados acarretam um quantitativo baixo no tópico abordado. Em 2010 o quantitativo elevou-se para 43,7%, representando um aumento de 33,9%.

Sobre os “*equipamentos de trabalho*” o método RAPPAM apontou através do gráfico 15 que um índice de 9,8% nos ciclos 2005/2006, indicando que os moradores e também a equipe gestora não detinham ferramentas necessárias para realizar seus trabalhos. Já em 2010 o mesmo item passou para 45,4%, revelando um aumento significativo de 35,6%. Isso representa um avanço relevante para o tópico supracitado.

No que diz respeito ao item “*instalações físicas*” nas reservas extrativistas, isto é, estruturas que atendam adequadamente as necessidades dos moradores e gestores das unidades, o gráfico 15 apresenta resultados com índices demasiadamente baixos. De acordo com os ciclos de avaliação 2005/2006 o quantitativo era de 14%, e em 2010 aumentou para 16,3%, o que representou um avanço de apenas 2,3%. Observa-se que existem dificuldades para que as RESEX possuam instalações físicas adequadas, o pequeno aumento no decorrer dos períodos abordados não representa melhorias para essa área.



Gráfico 16 – Objetivos nas reservas extrativistas



Fonte: Relatório RAPPAM ciclo 2005/2010 (ICMBio; WWF-Brasil, 2012)

Em relação ao tópico que aborda se “a equipe entende os objetivos e as políticas” das reservas extrativistas, o gráfico 16 evidencia pontos positivos no item supracitado. Nos ciclos de 2005/2006 o resultado era de 84,2%, um resultado alto e satisfatório do ponto de visto quantitativo. Em 2010 o percentual aumentou ainda mais, indo para 92,9%, isto é, um crescimento de 8,7% no decorrer dos anos analisados. Esses dados da avaliação do método RAPPAM demonstram um avanço significativo e positivo para o trabalho em equipe desenvolvido nas UCs, ou seja, equipes que de fato compreendem os objetivos das RESEX e, portanto, podem trabalhar em prol do cumprimento da finalidade das UCs.



CAPÍTULO VII

IMPORTÂNCIA DOS RECURSOS HUMANOS EM UNIDADES DE CONSERVAÇÃO

A partir da leitura da obra *Gestão de unidades de conservação: compartilhando uma experiência de capacitação* (MIRANDA, 2012), buscou-se analisar a importância dos recursos humanos em UCs.

No capítulo intitulado *Instrumentos Para Participação Comunitária*, o trabalho de Miranda (2012) chama a atenção para os benefícios do trabalho integrado, isto é, por meio de um sistema de gestão mais humanizado e cooperativo.

Sobre a importância dos recursos humanos em UCs a autora afirma que:

A participação comunitária em unidades de conservação decorre da necessidade de melhorar sua gestão e buscar a criação de alianças com as comunidades do entorno, parcerias que colaborem no processo de conservação dessas importantes áreas. A participação comunitária se faz necessária vez que a imposição legal não é suficiente para que o país tenha sucesso no desafio da conservação de áreas naturais por vezes tão vastas quanto as que encontramos no Brasil. (MIRANDA, 2012, p. 240).

Cabe destacar o papel do gestor das UCs abordado no livro, sendo este caracterizado como um empreendedor, isto é, o texto aponta o mesmo como um líder e que para tal são necessárias algumas iniciativas para uma boa gestão da unidade, uma delas é a capacidade de ouvir e entender as necessidades dos moradores. Desta forma Miranda (2012) diz que:

percebeu-se a importância da participação das populações em decisões políticas públicas, outrora criadas exclusivamente nos gabinetes, causando distorções nos objetivos iniciais que, por muitas vezes, resultou na postura de ignorar as realidades locais. (2012, p. 241)

A partir dos conhecimentos dos recursos humanos nas UCs são possíveis mudanças no cenário das áreas protegidas no sentido de atender as necessidades das comunidades locais. São as comunidades que vivenciam, conhecem e possuem saberes empíricos da realidade das unidades. O trabalho em cooperação possibilita alcançar uma gestão eficaz, constituída por troca de experiências entre equipe gestora e residentes das UCs. É de grande relevância considerar a vivência das



populações da área, e, também, discutir com os moradores questões pertinentes as unidades.

A bibliografia referente à importância dos recursos humanos em UCs ainda é muito tímida, o que configura um cenário escasso de pesquisas a respeito do tema abordado. Cabe destacar, nesse sentido, a necessidade de estudos científicos acerca do tema supracitado.

Para o gerenciamento de UCs faz-se necessários fatores como: infraestrutura adequada, pessoal capacitado, com ênfase principalmente em um número de recursos humanos suficientes para o tamanho de tais áreas. O papel das áreas protegidas só será realizado com aproveitamento se a soma dos fatores mencionados for implementada de fato nas unidades, para que elas possam realizar com êxito o papel da preservação e conservação da biodiversidade.

Em síntese pode-se afirmar que os problemas a envolverem as UCs não estão apenas refletidos na falta de recursos humanos, deve-se compreender que a infraestrutura, os órgãos públicos, a participação comunitária, também são pontos que contribuem para a gestão efetiva de áreas protegidas. Significa dizer que todas essas questões devem ser levadas em consideração para solucionar os obstáculos enfrentados pelas UCs.

Sobre os problemas enfrentados em UCs no Brasil:

No entanto, apenas a contratação de pessoal capacitado, provavelmente não solucionará os problemas por que passam as áreas de preservação no Brasil, visto que são necessários estudos básicos nas UCs através de parcerias com as Universidades e Institutos de Pesquisa e uma definição da infra-estrutura de cada uma delas, tanto no que se refere aos recursos humanos e materiais bem como de obras e instalações. (HENRY-SILVA, 2005, p. 148).

Os esforços para a manutenção das unidades são primordiais no processo de implementação das UCs, pode-se citar como exemplo o fortalecimento do manejo nas áreas protegidas, ou seja, é uma forma de obter o uso correto das áreas protegidas contribuindo assim para minimizar os impactos ambientais negativos em tais áreas.

Outro fator relevante que deve ser considerado é que a pouca infraestrutura instalada é de baixa qualidade e precária nas UCs. A falta de infraestrutura adequada dificulta os trabalhos realizados nas áreas protegidas e também comprometem a



gestão da mesma. Podem-se citar alguns exemplos de ações que são prejudicadas devido a carência do fator supracitado: a fiscalização, o monitoramento, as pesquisas científicas, entre outros. A soma desses fatores decorre de forma direta ou indireta da deficiência em infraestrutura. Pode-se ainda fazer a seguinte análise: a falta de transporte compromete o serviço demonitoramento e fiscalização das UCs. Um outro item importante refere-se às pesquisas científicas para o desenvolvimento. Como forma de facilitar os estudos dentro das unidades, seriam viáveis alojamentos para os pesquisadores, isso facilitaria o andamento dos trabalhos. Serviria como incentivo a contribuir de forma direta nos estudos que auxiliam o aprimoramento do manejo nas UCs.

Através de uma análise sobre os desafios das áreas protegidas, Maganhotto retrata o seguinte cenário:

O grande desafio das unidades não está na sua criação, mas no processo de implementação, o qual requer a existência e aprimoramento de diferentes ações, como a definição e estabelecimento do plano de manejo, a regularização fundiária o mais breve possível, a disponibilização de recursos humanos, a implantação de infraestrutura básica e a busca de sustentabilidade financeira, minimizando as ameaças à conservação dos recursos inseridos na área. (MAGANHOTTO, 2014, p. 216).

Sem dúvidas o SNUC é um importante instrumento de gestão das UCs no Brasil, ele estabelece critérios e normas para a criação, implantação e gestão das unidades de conservação. Contudo, apesar dos benefícios que o referido sistema proporciona às áreas protegidas, nota-se que as diretrizes elencadas no SNUC necessitam de implementação para que se possa ter uma ferramenta de conservação de UCs eficaz, além de atender sua finalidade principal: proteger e preservar a natureza.

O SNUC encontra fragilidade no que diz respeito ao apoio de órgãos de governo que possam disponibilizar dispositivos adequados para manejo e proteção das áreas protegidas. São necessários investimentos capazes de suprir as necessidades do sistema, de forma que as UCs consigam realizar devidamente a missão de proteger as riquezas naturais.

Em relação a falta de recursos humanos, Schiavetti; Magro e Santos (2012) também caracterizam outros pontos que dificultam a gestão dessas áreas:



O SNUC representa uma política pública de fortalecimento da capacidade de planejar e manejar apropriadamente as unidades de conservação (UC). Todavia, essa ferramenta de proteção tem sido criticada devido a algumas deficiências de implementação e de efetividade para a conservação. Entre os principais problemas relacionados à implementação, destacam-se situação fundiária indefinida, invasões, ausência de recursos humanos e financeiros e de uma base de informações confiável sobre a rede de unidades de conservação. (SCHIAVETTI et al., 2012, p. 612).

Um estudo sobre as UCs realizado no Corredor Central da Mata Atlântica (CCMA), no Estado da Bahia, abordou questões como: instrumentos de manejo, infraestrutura, equipamentos de trabalho e situação fundiária em áreas protegidas. Foram analisadas 48 unidades de conservação em níveis federais e estaduais, nas categorias de proteção integral e uso sustentável. No que diz respeito aos recursos humanos nas UCs, Schiavetti et al. apontam dados preocupantes:

Quanto aos recursos humanos, os dados indicaram que pouco mais da metade das UCs do CCMA (56,6%) possuíam até três funcionários para o cumprimento das diversas atividades, e 13,33% informaram possuir apenas o gestor. (SCHIAVETTI et al., 2012, p. 617).

Um dos pontos que a ausência de recursos humanos afeta diretamente é a fiscalização das unidades que possuem vastos territórios e contam com poucos funcionários na gestão. Em todo o Brasil a situação de funcionários nas UCs encontra-se escassa, significa dizer que apesar da importância das áreas não existe uma base de monitoramento adequada.

O Brasil possui vastas riquezas naturais e é através das áreas protegidas que se torna possível a conservação dessa diversidade biológica. Portanto a deficiência no quantitativo de profissionais capacitados para fiscalização compromete o propósito das UCs, prejudica a gestão efetiva afetando também as comunidades locais. Uma alternativa para esse quadro seria a realização de concursos públicos com o objetivo de suprir a carência de recursos humanos, o que poderia fortalecer as equipes de trabalho.

Sobre a fiscalização de UCs, a nível nacional, Reis e Magalhães (2008) afirmam sobre a escassez de recursos humanos e Schiavetti et al. (2012) complementam:

As UCs estudadas confirmam a realidade nacional quanto ao número insatisfatório de recursos humanos no âmbito ambiental, já que no país a média é pouco menos de quatro fiscais por cada mil km². (REIS; MAGALHÃES, 2008, não paginado)



O quadro de funcionários é um importante quesito de avaliação da implementação, pois está diretamente relacionado com o principal objetivo dessas áreas: conservação dos recursos naturais, os quais demandam fiscalização. (SCHIAVETTI et al., 2012, p. 620).

As áreas protegidas necessitam de mecanismos que possibilitem a sua implementação efetiva. Cabe salientar, para que isso ocorra, primeiramente é necessário o mapeamento dos pontos negativos da UC; com isso torna-se possível verificar o que precisa ser implantado, modificado ou inserido no cenário estudado.

Contudo, existem itens que estão diretamente ligados a gestão das áreas protegidas, por exemplo: a situação fundiária, o quadro de funcionários disponíveis etambém realização de trabalhos com as comunidades.

Para Schiavetti et al. (2012) os seguintes quesitos devem ser considerados para a efetivação da gestão em áreas protegidas:

A regularização fundiária, a existência de instrumento de manejo, a contratação de gestores e a presença de recursos humanos e financeiros, bem como de infraestrutura, são imprescindíveis para o alcance da implementação efetiva. (SCHIAVETTI et al., 2012, p. 621).

Segundo Leite (2015), o método RAPPAM representa um dos instrumentos recorrentes na avaliação da eficácia de áreas protegidas, isto é, o autor aponta a relevância da metodologia para o estudo e aplicação em UCs. Ressalta ainda que através de uma análise a nível global o método supracitado apresentou cinco itens que representam lacunas no gerenciamento das unidades, sendo eles: recursos humanos, financiamento, pesquisa, relações com a comunidade e monitoramento. Desta forma devido às carências dos itens mencionados acima são ocasionados problemas para as áreas protegidas, tais como: extração de madeira, invasões biológicas e a caça furtiva.

Ao estudar o modelo de gestão das UCs brasileiras, Leite afirma que:

No que concerne ao atual modelo de gerenciamento e, quando considerados os recursos humanos existentes para as unidades de conservação, a capacidade de monitoramento foi, de forma geral, insuficiente para garantir o manejo efetivo dos ecossistemas. Nesse sentido, os principais entraves identificados se relacionaram às estratégias destinadas para ampliar a capacidade de fiscalização e de educação das populações localizadas no entorno das UCs. (LEITE, 2015, p. 125).



A ideia de mosaico em UCs constitui uma perspectiva de integração de diversos setores da sociedade. Esse modelo propõe uma gestão integrada, participativa e intersetorial que possibilita o trabalho em conjunto, em prol das áreas protegidas, tendo em vista o alcance de melhores resultados. Percebe-se nas características concernentes aos mosaicos, a apresentação de benefícios para as UCs, tendo como base o fortalecimento da gestão.

Existem barreiras para a criação e consolidação de mosaicos em áreas protegidas, são necessários projetos complexos que possam garantir o engajamento dos diversos setores públicos, ou seja, é um campo que precisa de avanços, contudo há um grande potencial estratégico que norteia a questão dos mosaicos.

De acordo com Melo e Irving os recursos humanos contribuem para processos de integração das áreas protegidas, o autor aponta:

A assimetria no grau de implantação das unidades de conservação envolvidas e o nível de disponibilidade de recursos humanos e financeiros para tal podem representar, portanto, aspectos importantes para o processo de integração da gestão das áreas protegidas, em uma perspectiva estratégica de mosaicos. (MELO; IRVING, 2014, p. 52).

A questão da visitação em áreas protegidas, citando, por exemplo, as relacionadas aos parques nacionais, envolve alguns fatores imprescindíveis para que ocorra de forma positiva: um desses fatores é o apoio dos recursos humanos. Os parques têm a função da conservação da diversidade biológica, contudo, nesse espaço também é possível a realização de atividades de educação ambiental, recreação e turismo em contato com a natureza, ou seja, todos os itens citados contribuem para que de fato essa categoria de UC cumpra a sua finalidade e fortaleça o papel da mesma.

Sobre a ausência de recursos humanos nas UCs, Rodrigues e Godoy (2013) apontam alguns fatores que dificultam a visitação em áreas protegidas:

A carência de recursos humanos e financeiros é um fato recorrente na rotina de gestão das unidades de conservação, ainda mais quando se trata de implementar e qualificar a infraestrutura de apoio à visitação. Assim, dependendo do formato e da viabilidade econômica da concessão, é necessária a consolidação de equipamentos e infraestrutura com recursos injetados pelo próprio concessionário. (RODRIGUES; GODOY, 2013, p. 86).



Um dos principais problemas que afeta diretamente as áreas protegidas, pela falta de recursos humanos, são os impactos negativos que podem acontecer devido a falta de fiscalização, ou seja, a degradação ambiental a que estão sujeitas tais áreas. Para o bom funcionamento da gestão das UCs faz-se necessário a organização dos órgãos públicos responsáveis e também ações que garantam a preservação dos recursos naturais.

Algumas ações são capazes de minimizar os impactos negativos dentro das UCs, sendo elas: a capacitação dos funcionários, programas de educação ambiental e desenvolvimento regional. Todas essas questões serão realizadas com êxito se as unidades estiverem com o suporte adequado de recursos humanos para a realização dos trabalhos.

Na visão de Pires e Bueno (2015) a falta de recursos humanos dificulta a estrutura da gestão das áreas protegidas, o autor constata:

As dificuldades financeiras e de recursos humanos, imprimem especial dificuldades à efetiva implantação das unidades de conservação, além disso, coloca como um problema central à degradação das unidades a inexistência de políticas para a gestão das unidades e a desestruturação dos órgãos públicos responsáveis. (PIRES; BUENO, 2015, p. 147).



CAPÍTULO VIII

GESTÃO DE ÁREAS PROTEGIDAS NO BRASIL

Com base em pesquisas realizadas no site do ICMBio, através também da pesquisa em publicações, verificou-se a importância de projetos participativos que envolvam a comunidade na gestão de UCs no Brasil. Neste sentido pode-se citar como exemplos:

- a) APA de Cairuçu (Rio de Janeiro) através do projeto “Teatro do Oprimido”;
- b) APA das Ilhas e Várzeas do Rio Paraná através da gestão compartilhada, integrada e participativa;
- c) Parna da Chapada dos Veadeiros (Goiás) e REBIO de Contagem (Distrito Federal) através da restauração florestal, utilizada como meio de educação ambiental e envolvimento com as comunidades;
- d) Parna do Iguaçu através da educação ambiental como estratégia de fortalecimento da gestão em UCs.

Sobre os projetos participativos supracitados que envolvem as comunidades:

- a) APA de Cairuçu:

A unidade de conservação de Cairuçu desenvolveu um projeto chamado “Teatro do Oprimido,” criado pelo ICMBio no ano de 2014. Por meio do projeto tornou-se possível um ambiente de diálogo entre as comunidades tradicionais e as equipes responsáveis pela administração da UC.

O objetivo do projeto é o de promover a oportunidade de debate e reflexão a respeito dos interesses das comunidades e também questões relacionadas à própria gestão da UC. Foram realizadas oficinas, exercícios, jogos e técnicas teatrais, onde os participantes tiveram a oportunidade de debater questões coletivas e com apoio da equipe gestora da UC, buscar possíveis soluções. O resultado do projeto demonstrou a relevância de iniciativas como essa: as comunidades tradicionais passaram a ter uma nova perspectiva sobre o papel do conselho consultivo da APA, percebeu-se também a participação mais ativa das



populações na revisão do plano de manejo, ou seja, contribuiu como estímulo para o debate de questões que afetam todos na APA e que devem ser solucionadas.

Cabe ressaltar que as oficinas não auxiliaram apenas os moradores, mas também, as equipes gestoras da UC. A troca de conhecimentos com a população trouxe uma nova visão sobre o papel da instituição, da equipe e da APA de Cairuçu.

b) APA das Ilhas e Várzeas:

A unidade está localizada em Umuarama (Paraná), é uma área com vasto território, abrange 25 (vinte e cinco) municípios em 3 (três) estados (Mato Grosso do Sul, São Paulo e Paraná). Com o objetivo de gerir uma unidade tão abrangente, o ICMBio criou um modelo de administração classificado de “Gestão Compartilhada, Integrada e Participativa (GCIP)”. A ideia é a de empenhar-se juntamente com instituições locais em benefício da gestão da APA. Através das parcerias firmadas entre prefeituras municipais, consórcios intermunicipais e conselho gestor da APA resultaram em muitos benefícios para a UC, como exemplo:

- I. Apoio na elaboração do plano de manejo;
- II. Maior agilidade na tomada de decisão dos assuntos referentes à APA;
- III. Diminuição de custos com infraestrutura e recursos humanos.

Verificou-se a importância do modelo de gestão (GCIP) tendo em vista o projeto garantir a integração de instituições em prol da administração da APA, proporcionando o contato direto com as comunidades, ou seja, beneficiando a gestão da UC.

c) Parna da Chapada dos veadeiros e REBIO de Contagem:

O projeto de restauração florestal surgiu da necessidade de impedir o avanço de gramíneas exóticas que geram modificações nos ecossistemas, acarretando em impactos ambientais decorrentes das alterações na vegetação nativa.

A iniciativa teve parceria com os alunos da Universidade de Brasília e da Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (EMBRAPA), pesquisas foram realizadas no sentido de encontrar técnicas para um manejo adequado.

Um ponto positivo observado no decorrer do projeto foi o envolvimento da comunidade nas etapas do trabalho, a população contribuiu desde a fase da coleta



até o plantio e monitoramento dos experimentos, ou seja, teve participação em todas as etapas do projeto. A interação da comunidade com o processo de restauração florestal colaborou como uma forma de educação ambiental trouxe conhecimento sobre o Cerrado de forma direta para gestão da UC.

d) PARNA do Iguaçu:

A UC do Iguaçu tem o propósito de proteger as espécies de fauna e flora brasileira provenientes da Mata Atlântica. O objetivo do projeto foi encontrar meios para proteger o PARNA do Iguaçu das pressões de caça e uso inadequado dos solos e poluição das águas.

A UC encontra-se no entorno de 14 municípios. Devido a todas as ameaças à biodiversidade, o PARNA do Iguaçu com ajuda de professores de escolas públicas, técnicos das Secretarias de Educação e Meio Ambiente ofertou o curso de Educação ambiental em UCs. O principal propósito do curso foi o de mostrar a população que ela tem papel fundamental na proteção da UC e simultaneamente expor o valor dos serviços ambientais prestados pelo PARNA do Iguaçu.

A educação ambiental contribuiu para a capacitação da comunidade em identificar problemas que afetam a UC, ações que pudessem beneficiar a área protegida e também atuou com processos educativos no entorno da mesma.

Os projetos participativos citados acima contribuem significativamente no sentido de auxiliar a administração das UCs. O envolvimento das comunidades proporciona um ambiente de troca de conhecimentos e ideias, a população possui saberes locais, conhecem a realidade da UC a qual está inserida e pode colaborar para a melhoria da gestão. A gestão de áreas protegidas é um grande desafio, levando-se em consideração a dimensão territorial, diversidade cultural, social e ambiental que possuem.

Vale ressaltar que os gestores das UCs são responsáveis em sensibilizar as comunidades sobre a importância em participar de assuntos referentes às áreas protegidas. Palestras, oficinas, cursos, são formas de a equipe gestora interagir com a população. A soma do trabalho coletivo torna a gestão das unidades efetiva, as comunidades têm a oportunidade de debater problemas referentes à UC, propor alternativas para resolução, entender a importância da preservação da biodiversidade. Os gestores também são beneficiados por meio dos conhecimentos



locais da população, além disso, ao capacitar os moradores das UCs com a educação ambiental, eles tornam-se multiplicadores dessa ideia e auxiliam também como fiscais das áreas protegidas, suprindo a falta de recursos humanos na gestão das áreas.



CAPÍTULO IX

PROGRAMA DE GESTÃO COMPARTILHADA DO PARQUE ESTADUAL DE GUAJARÁ-MIRIM (RONDÔNIA)

O Parque Estadual de Guajará-Mirim (PEGM) está localizado no extremo oeste do estado de Rondônia, com uma área de aproximadamente 258.813 (duzentos e cinquenta e oito mil, oitocentos e treze) hectares, compreende os municípios de Buritis, Campo Novo, Guajará-Mirim e Nova Mamoré. A UC está inserida em um contexto ambiental de grande relevância por possuir alta diversidade de espécies vegetais e animais ocorrentes em diversos ecossistemas e por estar localizado nas proximidades das Terras Indígenas Karipunas, Uru-Eu-Wau-Wau, Ribeirão, Laje e RESEX Rio Pacaás Novos.

O programa de gestão compartilhada do PEGM foi desenvolvido pela Secretaria de Estado do Desenvolvimento Ambiental (SEDAM), com o objetivo de estabelecer uma estrutura participativa, ou seja, implantar e incentivar programas de educação ambiental, turismo ecológico e realização de pesquisas científicas. O modelo de gestão compartilhada teve como base experiências benéficas realizadas em parques nacionais e na Bolívia. Em síntese, a ideia central desse modelo seria o de celebrar convênios com organizações não governamentais, sendo as referidas organizações as responsáveis por realizar ações de gestão da UC, com apoio do Estado e da sociedade no sentido de avaliar antecipadamente tais ações.

A implantação da gestão compartilhada na UC teve alguns desafios por parte de órgãos ambientais referentes ao fornecimento de recursos para os programas; outro obstáculo encontrado foi pertinente à complexidade de regras de licitação o que ocasionou a desistência de muitas empresas que inicialmente manifestaram interesse em participar do programa.

A participação dos moradores do entorno do PEGM foi fundamental para alcançar resultados positivos no programa, ou seja, contribuindo na manutenção da unidade de conservação. Através dessa união entre equipe gestora e moradores do entorno tornou-se possível à criação de um conselho consultivo e a formação de Guarda Parques, sendo este último formado pela própria comunidade de localidades próximas.



No ano de 2004 o Parque foi contemplado com o Programa de Áreas Protegidas da Amazônia (ARPA), com apoio do Fundo Brasileiro para Biodiversidade (FUNBIO) acelerou significativamente a realização da gestão participativa, mediante o conselho consultivo do Parque. A inserção do Parque Estadual no programa ARPA gerou outras ações voltadas aos moradores do entorno, tais como: levantamento fundiário do entorno, formação da Brigada de Combate a Incêndios Florestais, entre outras.

A gestão compartilhada do UC demonstrou a importância da organização social e do trabalho em conjunto. A partir da mobilização social e da contribuição de moradores do entorno da UC foi possível à criação do conselho consultivo, sendo um ponto positivo para a gestão do Parque. Cabe destacar que o comprometimento e trabalho em conjunto dos moradores do entorno do PEGM e órgãos ambientais proporcionaram aprendizados e buscas constantes a melhores alternativas de aperfeiçoar a gestão, com a finalidade de manutenção e proteção da UC.

Através do exemplo do PEGM citado acima pode-se também pensar em um programa de gestão compartilhada para a RESEX ROP, ou seja, um modelo de gestão da unidade de forma participativa com apoio de organizações não governamentais, comunidades locais e órgãos ambientais.

O acordo de gestão da RESEX ROP prevê a participação popular em assuntos referentes à UC, e também contribuições de associações e órgãos ambientais que estão envolvidos nesse acordo com direitos e deveres expressamente definidos.

No que se refere à fiscalização da reserva o plano de manejo apresenta algumas medidas citadas no acordo de gestão, tais como:

Cabe às associações e às comunidades realizar o monitoramento da Reserva. Cabe ao ICMBio realizar a fiscalização da Reserva;

Cada seringueiro é responsável por sua colocação e pelas outras colocações, cabendo a ele não só zelar por sua colocação, mas também observar para que os recursos da Reserva sejam zelados pelos outros;

O comportamento e as ações das visitas em relação aos recursos naturais e benfeitorias na RESEX são responsabilidade de quem as recebe. Os prejuízos que as visitas possam causar na RESEX deverão ser resarcidos por quem convidou. (BRASIL, 2014, p. 111).

Cabe salientar que a proposta aqui mencionada, trabalho com parcerias de comunidades locais, gestores e órgãos públicos na RESEX ROP, é uma forma de



gestão da UC para maior eficácia da proteção dos recursos ambientais. Os benefícios desse modelo são de grande importância tanto para a população quanto para órgãos ambientais.

As comunidades locais desempenham um papel fundamental na gestão da UC elas podem auxiliar em constatar problemas ambientais nas áreas protegidas, por exemplo: identificar desmatamentos, fiscalizar outros moradores da área e comunicar a equipe responsável se houver suspeita de crimes ambientais. Com base na aplicação da avaliação da efetividade de gestão pelo método RAPPAM nos ciclos 2005/2006/2010, pôde-se constatar que o ICMBio não dispõe de um número de servidores suficientes para a fiscalização da UC, portanto, o apoio e integração da população neste sentido é de suma importância para a gestão da RESEX ROP.

O fortalecimento de políticas públicas no sentido de proteger o modo de vida das populações tradicionais, a busca por melhorias na qualidade de acesso a serviços básicos das comunidades locais e também o incentivo aos mais jovens em capacitar-los para permanecerem desenvolvendo trabalhos dentro da UC, são formas de gerir a unidade e assim manter a conservação dos recursos naturais e melhorar a qualidade de vida dos beneficiários.



CAPÍTULO X

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os recursos humanos são essenciais para a boa gestão das áreas protegidas no Brasil, apesar da lacuna existente pela falta destes profissionais em número suficiente, foram demonstrados nesta pesquisa alguns caminhos para amenizar os danos causados por essa problemática.

Um caminho apontado é a maior participação comunitária na gestão das UCs. A contribuição popular auxilia e é de grande importância para a efetividade da administração das áreas, haja vista que o trabalho em conjunto entre órgãos gestores e comunidade é uma forma de atender as reais necessidades da UC. Os moradores devem ser ouvidos por quem está diretamente envolvido na proteção das áreas protegidas, cabe destacar que a construção do plano de manejo da RESEX ROP, como já foi dito, teve grande parcela de participação dos moradores, ou seja, um trabalho conjunto com o intuito de atender e compreender o que a realidade local necessita, e buscar melhorias nas questões pertinentes.

O Brasil, por ser um país rico em recursos naturais, possui grande importância à preservação e conservação das UCs que abrigam grande parte da biodiversidade do globo. Sendo assim, a gestão deve ser vista como prioritária, tanto por órgãos responsáveis por tais áreas, como também pela comunidade de áreas protegidas, e sociedade em geral. A cada um cabe uma parcela de contribuição em prol da gestão efetiva nas unidades. Neste sentido nota-se a relevância do plano de manejo da RESEX ROP, que aponta formas de proteção à unidade e também demonstra caminhos para assegurar que os objetivos da mesma sejam cumpridos. Por exemplo: o conselho deliberativo, os objetivos estratégicos, os programas e subprogramas voltados à conservação ambiental, manejo, valorização das populações tradicionais entre outros elencados no plano.

O questionário do método RAPPAM, utilizado como base para essa pesquisa, auxiliou o desenvolvimento e contextualização da problemática apontada. O instrumento pode ser considerado uma forma eficaz de avaliar os planos de manejo de áreas protegidas, de forma rápida. Serve ainda como ferramenta para gestores



de UCs, no sentido de apontar a situação das áreas protegidas sobre diversos temas, possibilitando desta forma uma análise do que precisa ser corrigido.

Apesar da pouca bibliografia sobre recursos humanos em unidades de conservação observou-se que os autores referenciados nesta pesquisa apresentam a importância de ter um quadro de servidores maior e suficiente disponíveis para o tamanho das áreas protegidas no Brasil. É possível perceber também, a partir desta pesquisa, a relevância de mais estudos sobre o tema supracitado, no sentido de contribuir para a gestão das UCs.

Por fim, cabe ressaltar que o conselho deliberativo da RESEX ROP é um importante instrumento de gestão da unidade, visto que apesar do número baixo de servidores, a unidade funciona de forma a suprir essa lacuna. A Resex dispõe do conselho mencionado, e isso caracteriza um ponto positivo no sentido de cooperar na função de proteger a unidade.

Como sugestão, este estudo aponta para a possibilidade de ser implantada a gestão compartilhada na RESEX ROP, a exemplo de outras experiências em unidades de conservação, conforme relatado no capítulo 9 deste trabalho. A alternativa pode contribuir para amenizar em muito o desfalque provocado pela falta de recursos humanos na reserva. De qualquer forma, há que se consultar primeiro a comunidade da UC, sobre a sua aquiescência ou não. Estando de comum acordo todos os interessados e envolvidos, poderá, por último, fazer constar a referida opção na próxima atualização do plano de manejo.



REFERÊNCIAS

ÁVILA, Rafael Doñate; MALHEIROS, Tadeu Fabrício. O sistema municipal de meio ambiente no Brasil: avanços e desafios. **Saúde Soc.** São Paulo, v. 21, supl. 3, p. 33-47, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/HkvXK6Yzg39hD6pwYWmkY7G/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 28 abr. 2021.

BRASIL. **Lei nº 9.985 de 18 de julho de 2000.** Regulamenta o art. 225, § 1º, incisos I, II, III e VII da Constituição Federal, institui o Sistema Nacional de Unidades de Conservação da Natureza e dá outras providências. Brasília: [s. n.], 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19985.htm. Acesso em 4 fev. 2021.

_____. **Plano de Manejo Reserva Extrativista do Rio Ouro Preto/RO.** Brasília: [s. n.], 2014. Disponível em: https://www.icmbio.gov.br/portal/images/stories/imgs-unidades-conservacao/Versao_completa_21_08_2014_com_mapas.pdf. Acesso em: 27 nov. 2020.

BRUSCHI, Denise Marília; RIBEIRO, Maurício Andrés; PEIXOTO, Mônica Campolina Diniz; SANTOS, Rita de Cássia Soares; FRANCO, Roberto Messias. **Manual de saneamento e proteção ambiental para os municípios:** município e meio ambiente. 3. ed. Belo Horizonte: FEAM, 2002. Disponível em: https://www.terrabrasilis.org.br/ecotecadigital/pdf/manual_20de_20saneamento_municipios_feam_2002.pdf. Acesso em: 11 jan. 2021.

GONSALVES, Elisa Pereira. **Conversas sobre iniciação à pesquisa científica.** 4. ed. rev. e amp. Campinas, SP: Alínea, 2007.

HASSLER, M. L. A Importância das unidades de conservação no Brasil. In: **Revista Sociedade & Natureza.** Uberlândia, v. 17, n. 33, p. 79 – 89, dez. 2005. Disponível em: <http://www.seer.ufu.br/index.php/sociedadenatureza/article/download/9204/5666/0>. Acesso em: 29 jan. 2021.

HENRY-SILVA, Gustavo Gonzaga. A importância das unidades de conservação na preservação da diversidade biológica. São Paulo: **Revista LOGOS**, n. 12, p. 127-151, 2005. Disponível em: <https://silo.tips/download/a-importancia-das-unidades-de-conservacao-na-preservacao-da-diversidade-biologica>. Acesso em: 23 jan. 2021.

ICMBIO; WWF-BRASIL. **Efetividade de gestão das unidades de conservação federais.** Avaliação comparada das aplicações do método Rappam nas unidades de conservação federais, nos ciclos 2005-06 e 2010. Relatório em versão integral. Brasília: [s. n.], fev. 2012. Disponível em: <https://www.icmbio.gov.br/portal/images/stories/comunicacao/downloa>



ds/relatrio%20rappam%202005%20x%202010%20-%20verso%20integral.pdf. Acesso em: 3 fev. 2021.

LEITE, Vinicius Rocha. **Análise da efetividade de unidades de conservação para proteção de ecossistemas localizados em paisagens fragmentadas e sob intensa pressão antrópica no bioma da mata atlântica.** Tese de Doutorado em Ecologia e Recursos Naturais. Rio de Janeiro: [s. n.], 2015. Disponível em: <https://uenf.br/posgraduacao/ecologia-recursosnaturais/wp-content/uploads/sites/7/2015/11/Vinicius-Leite-TESE-2015.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2021.

MAGANHOTTO, R. F. **Unidades de conservação:** limitações e contribuições para a conservação da natureza. Brasília: [s. n.], 2014. Disponível em: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:H6eOP2vXYokJ:https://periodicos.unb.br/index.php/sust/article/download/15661/13984/26610+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 11 jan. 2021.

MELO, Gustavo Mendes de; IRVING, Marta de Azevedo. Mosaicos de unidades de conservação: desafios para a gestão integrada e participativa para a conservação da natureza. Belo Horizonte: **Revista Geografias**, v. 10, n. 2, p. 46-58, jul-dez, 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/geografias/article/view/13383/10615>. Acesso em: 29 mar. 2021.

MIRANDA. Neide Batista Gonçalves. Instrumentos para participação comunitária. In: WWF-BRASIL; IPÊ – Instituto de Pesquisas Ecológicas. **Gestão de unidades de conservação:** compartilhando uma experiência de capacitação. Brasília: WWF-Brasil, p. 239-250, 2012. Disponível em: https://d3nehc6yl9qzo4.cloudfront.net/downloads/gestao_de_unidades_de Conservacao.pdf. Acesso em: 23 fev. 2021.

PIRES, Gabriela Ferreira; BUENO, Fernando Protti. Unidades de conservação brasileiras: desafios da gestão. **Periódico Eletrônico Fórum Ambiental da Alta Paulista.** XI Fórum Ambiental da Alta Paulista, v. 11, n. 1, p. 146-151, [S. l.], 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.17271/19800827110120151081>. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/b791/4365643a3eb3f4c2e0b871866f47f7e3db7a.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2021.

REIS, Thiago; MAGALHÃES João Carlos. Fiscal do IBAMA cuida de área igual a 3 cidades de São Paulo. In: **Folha de S. Paulo.** Folha OnLine. Seção Poder. Colaborou Kátia Brasil, da Agência Folha, em Manaus (AM). São Paulo, 10 mar. 2008. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2008/03/380255-fiscal-do-ibama-cuida-de-area-igual-a-3-cidades-de-sao-paulo.shtml>. Acesso em: 15 dez. 2020.

RODRIGUES, Camila Gonçalves de Oliveira; GODOY, Larissa Ribeiro da Cruz. Atuação pública e privada na gestão de unidades de conservação: aspectos



socioeconômicos da prestação de serviços de apoio à visitação em parques nacionais. **Desenvolvimento e Meio Ambiente**, v. 28, p. 75-88, jul./dez. 2013. [S. l.]: UFPR, 2013. DOI: <http://dx.doi.org/10.5380/dma.v28i0.31280>. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/made/article/view/31280/21658>. Acesso em: 27 dez. 2020.

SCHIAVETTI, Alexandre; MAGRO, Teresa Cristina; SANTOS, Michele Silva. Implementação das unidades de conservação do corredor central da mata atlântica no estado da Bahia: desafios e limites. **Revista Árvore**, Viçosa - MG: v. 36, n. 4, p. 611-623, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rarv/a/yxhWSBQ36fLLfFPWjHB6bnd/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 15 dez. 2020.

TACHIZAWA Takeshy. **Gestão ambiental e responsabilidade social corporativa: os paradigmas do novo contexto empresarial**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

VIANA, Leonardo Tadeu da Silva Gomes; CORREA, Alzeleni Pio da Silva Tavares; SHIMOYA, Aldo; SANTOS, Ana Carla de Souza Gomes dos; DANTIER, Rui Manuel Pinto. Normalização da gestão de recursos humanos em organizações no Brasil. **Vértices**, Campos dos Goytacazes/RJ, v. 19, n. 2, p. 123-156, maio/ago. 2017. DOI: 10.5935/1809-2667.v19n22017p123-156. Disponível em: <https://essentiaeditora.iff.edu.br/index.php/vertices/article/view/7545/7581>. Acesso em: 12 abr. 2021.

WAWZYNIAK, João Valentin. **Relatório do I Encontro dos Seringueiros do Município de Guajará-Mirim**. Curitiba: IEA, 1989. Mimeo. Apud MEMORIAL CHICO MENDES. Reserva Extrativista Rio Ouro Preto. Manaus – AM: Conselho Nacional das Populações Extrativistas – CNS, 1994. Disponível em: <http://www.memorialchicomendes.org/reserva-extrativista-rio-ouro-preto/>. Acesso em: set. 2020.

WAWZYNIAK, João Valentin. Quem não quer de novo não cuida: processos de herança entre seringueiros de Rondônia. **Campos**, v. 4, p. 67-92, 2003. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/campos/article/viewFile/1599/1347>. Acesso em: 11 mar. 2021.

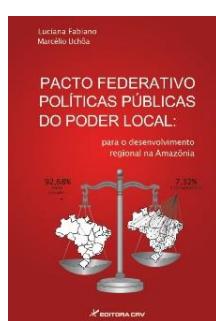
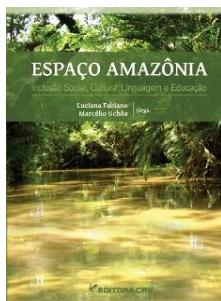
WWF-BRASIL. **Avaliação da gestão das unidades de conservação: métodos RAPPAM (2015) e SAMGE (2016)**. Brasília: WWF-Brasil, 2017. Disponível em: https://wwfbr.awsassets.panda.org/downloads/avaliacao_da_gestao_das_unidades_rappam_2015_samge_2016_.pdf. Acesso em: 19 dez. 2020.

SOBRE AS AUTORAS



Luciana Fabiano - Formação: Cursos Técnicos Profissionalizantes: Técnico em Magistério - Habilitação em Educação Infantil e Ensino Fundamental pelo Instituto Estadual de Educação Paulo Saldanha (1990). Técnico em Informática para Internet pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia/IFRO (2016). Graduações: Bacharelado em Gestão Ambiental pela Universidade Federal de Rondônia (2014). Pedagogia - Habilidades: Magistério de Ensino Médio e Supervisão Escolar de Ensino Fundamental e Médio pela Universidade Federal de Rondônia (2000). Pós-Graduações: Especialista em Gestão de Recursos Humanos (2001); Especialista em Ensino Superior (2002); Especialista em Linguagem e Educação (2004);

Especialista em Administração Pública (2009); todas pela Universidade Federal de Rondônia. Mestranda do Mestrado Profissional em Administração Pública - PROFIAP da Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior - ANDIFES/Brasil. Pesquisadora do Grupo de Pesquisa: Energia Renovável Sustentável - Linha de Pesquisa: Desenvolvimento Sustentável (GPERS/CNPq). Professora da Universidade Federal de Rondônia. Desenvolve pesquisas na área de: Legislação, Gestão Ambiental, Ecolinguística, Inovação e Inovações Tecnológicas. Autora dos livros (Clique e acesse):





Fernanda Kelly Vieira Lopes - Possui Bacharelado em Gestão Ambiental pela Universidade Federal de Rondônia (2019). Participou do Programa de Prestação Voluntária de Serviços Administrativos na Polícia Militar (PM) e Corpo de Bombeiros Militar (CBM) de Rondônia. Atuou desenvolvendo função administrativa, no ano de 2017, no 6º Batalhão de Polícia Militar de Fronteira - "Batalhão Mamoré", localizado no município de Guajará-Mirim, Estado de Rondônia, fronteira com a Bolívia. Sob o lema de "Guardião da Fronteira" o 6º BPM recebeu a denominação "Batalhão Mamoré" em homenagem ao rio que estabelece limite entre os dois países e banha o município. Atualmente é funcionária pública concursada (Concurso Público Edital 002/2017) da Prefeitura de Guajará-Mirim, na qual desenvolve atividades no cargo de Agente Comunitária de Saúde.



**ANÁLISE DOS RECURSOS HUMANOS DE
UMA UNIDADE DE CONSERVAÇÃO DE
USO SUSTENTÁVEL NA AMAZÔNIA
RESERVA EXTRATIVISTA DO RIO OURO PRETO**

