



SENADO FEDERAL
SECRETARIA-GERAL DA MESA
SECRETARIA DE REGISTRO E REDAÇÃO PARLAMENTAR

REUNIÃO

08/12/2016 - 113ª - Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa

O SR. PRESIDENTE (Paulo Paim. Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Declaro aberta a 113ª Reunião da Comissão Permanente de Direitos Humanos e Legislação Participativa do Senado Federal da 2ª Sessão Legislativa Ordinária da 55ª Legislatura.

A audiência pública será realizada nos termos do Requerimento nº 147 desta Comissão, de nossa autoria, para debater a reestruturação do serviço exterior brasileiro.

Esta audiência pública será realizada em caráter interativo com a possibilidade de participação popular. Por isso as pessoas que tenham interesse em participar com comentários ou perguntas podem fazê-lo por meio do Portal e-Cidadania, no [link](http://www.senado.leg.br/ecidadania) www.senado.leg.br/ecidadania, e do Alô Senado, através do número 0800-612211.

Como é de praxe nesta Comissão, para situar inclusive aqueles que estão assistindo pela TV Senado, pela Rádio Senado, enfim, pelo sistema de comunicação do Senado, a gente apresenta aqui um documento feito pela Consultoria do Senado sobre o tema.

É com enorme satisfação que damos início à presente audiência pública proposta pelo Sindicato Nacional dos Servidores do Ministério das Relações Exteriores (Sinditamaraty), para debatermos a atual situação da reestruturação do serviço exterior brasileiro.

Gostaríamos, primeiro, de informar àqueles e àquelas que nos assistem e nos acompanham que, ao contrário do que o senso comum costuma apontar, o Itamaraty não é composto apenas de diplomatas. Assistentes de Chancelaria, Oficiais de Chancelaria e servidores do PCC/PGPE também são carreiras do serviço público que fazem parte do quadro funcional desse que é o principal órgão do Estado brasileiro, friso: Estado brasileiro, tanto para formulação e implementação de nossa política externa, quando para a essencial assistência consular aos nossos compatriotas.

Os servidores do Itamaraty nos revelam, senhoras e senhores, que é necessária e urgente a reestruturação das carreiras que compõem o serviço exterior brasileiro. Essa urgência pode ser evidenciada, por exemplo, pela recente greve de funcionários do Itamaraty, com adesão de servidores do Brasil e do exterior, o que é um fato raro na história do Ministério.

Apesar disso, vale ressaltar um pouco da agenda proposta pelo Movimento Avançou. O Ministro José Serra não recebeu as lideranças do sindicato. O reajuste salarial concedido às demais carreiras do Executivo não foi estendido ao Itamaraty. A equiparação dos subsídios de Assistente de Chancelaria, diplomatas e Oficiais de Chancelaria com as demais carreiras de Estado, uma das demandas mais antigas dos servidores, sequer foi considerada na negociação com o Ministério do Planejamento.

Nessa conjuntura, o que se testemunha é a manutenção de uma grande diferença salarial mesmo entre as próprias carreiras do serviço exterior e uma altíssima evasão de funcionários qualificados, sobretudo Assistentes e Oficiais de Chancelaria, em direção a outros órgãos públicos ou mesmo para a iniciativa privada. A remuneração nesses lugares chega a ser duas, três ou até quatro vezes maior do que a oferecida pelo Ministério das Relações Exteriores, apesar de as atribuições apresentarem níveis compatíveis de complexidade e exigirem doses similares de comprometimento funcional.

Mais preocupante ainda, senhoras e senhores, é que essa evasão não vem acompanhada de novos concursos e de consequente nomeação de aprovados. Não há concursos públicos para a carreira de Assistentes de Chancelaria desde 2008,

portanto, há oito anos. A diplomacia, embora mantenha a tradição de admissões anuais, teve uma substantiva redução do número de nomeados e a carreira de Oficial de Chancelaria, que já tem um concurso homologado há mais de seis meses, concurso que não só representou dispêndio de recursos públicos como também de esforços, tempo e atenção dos candidatos, ainda não obteve possíveis nomeações no curto prazo.

E todo esse cenário, senhoras e senhores, deve ser considerado ainda em um contexto de ampliação significativa das atribuições do Itamaraty e em número de embaixadas e consulados do Brasil nos últimos anos. Não raro, uma representação chega a dispor somente de um ou dois servidores, prejudicando não só a atuação diplomática e consular, mas também a própria qualidade de vida dos funcionários que ali estão.

Por isso é salutar e oportuna a realização desta audiência pública. Aqui poderemos ouvir, debater, opinar e apontar caminhos para a resolução dessa grave situação dos servidores do Itamaraty.

É inegável que a crise econômica que o País atravessa prejudica o empenho do Poder Público em negociar demanda dos servidores públicos, mas isso não pode ser justificativa para descaso e falta de diálogo com carreiras como as pertencentes ao serviço exterior brasileiro, carreiras que se mostram e se mostraram essenciais para o desenvolvimento nacional não só em um ou outro Governo, mas em todos aqueles da história da nossa República.

Com essas breves considerações para situar o eixo do debate de hoje, nós, de imediato, vamos para a formação da Mesa. Lembramos que esta é a 113ª Reunião desta Comissão neste ano.

Convidamos João Pedro Corrêa Costa, Ministro Diretor do Departamento do Serviço Exterior do Ministério das Relações Exteriores. Seja bem-vindo, Sr. João Pedro Corrêa! (*Palmas.*)

Convidamos a Ministra Sônia Regina Guimarães Gomes, Diretora do Departamento de Administração do Ministério das Relações Exteriores. Seja, também, bem-vinda! (*Palmas.*)

Convidamos a Presidente da Associação dos Servidores do Ministério das Relações Exteriores, Rosiane Alencar Arruda. (*Palmas.*)

Convidamos o Diretor da Associação dos Diplomatas Brasileiros, Sr. Felipe Costi Santarosa. (*Palmas.*)

Convidamos o Presidente da Associação Nacional dos Oficiais de Chancelaria do Serviço Exterior Brasileiro, Sr. Cesar Dunstan Fleury Curado. (*Palmas.*)

Convidamos a Presidente do Sindicato Nacional dos Servidores do Ministério das Relações Exteriores (Sinditamaraty), Suellen Bessoni Paz. (*Palmas.*)

Cumprimento também o amigo e colega de tempos outros, quando eu não estava no Parlamento, Vladimir, que está aqui presente, um dos que nos ajudaram a formular este encontro.

De imediato, vamos aos convidados. Esclareço a todos que li um documento aqui, só para situar o que chegou aqui à Comissão. Vocês é que vão agora falar exatamente o que está acontecendo e que passos nós podemos dar para melhorar a qualidade da atividade, do trabalho e de vida de toda a nossa gente, claro, na área correspondente.

Passo a palavra ao Ministro Diretor do Departamento do Serviço Exterior do Ministério das Relações Exteriores, Ministro João Pedro Corrêa Costa. O normal da Comissão são dez minutos e mais cinco, mas, se for necessário, claro, esta Presidência será tolerante com o tempo de cada convidado.

O SR. JOÃO PEDRO CORRÊA COSTA - Sr. Senador, muito obrigado pela introdução.

(Intervenção fora do microfone.)

O SR. JOÃO PEDRO CORRÊA COSTA - Sr. Senador, muito obrigado pela introdução que V. Ex^a fez aqui dando um quadro geral da situação do serviço exterior brasileiro.

Na Mesa, estamos representados, as quatro carreiras, os quatro grupos de servidores do Itamaraty. Estamos juntos nesta mesa e acho que este é o espírito que temos de ter na avaliação da reestruturação do Itamaraty: estarmos juntos com um propósito só, que é melhorar a qualidade do serviço que nós prestamos à sociedade e ao País.

Nos últimos dez, doze anos, o Itamaraty cresceu muito, cerca de 50%, seja em termos dos seus quadros como de suas unidades no Brasil e no exterior, reflexo do maior dinamismo do Brasil no cenário internacional de ampliação da sua agenda internacional. Infelizmente, esse crescimento não foi acompanhado por uma modernização dos meios e das

práticas, sobretudo na área de gestão de pessoal. Nós crescemos muito, mas não soubemos modernizar e melhorar a qualidade dos nossos quadros, capacitar os nossos quadros.

Nós temos essencialmente quatro grandes grupos, ou três grandes grupos, eu diria, dentro do Itamaraty, que é a carreira diplomática, a carreira de Oficial de Chancelaria e de Assistente de Chancelaria e funcionários do PGPE, que são carreiras comuns do serviço público brasileiro, cada um com uma especialização.

Do que a gente precisa no Itamaraty hoje? Precisamos de pessoas capacitadas para as distintas funções que nós desempenhamos. Aos diplomatas cabem, essencialmente, as tarefas de negociação, representação, enfim, de negociação dos interesses políticos do Brasil, mas também é essencial que haja Diplomata para a definição das diretrizes das demais áreas, sobretudo das áreas internas, administração consular.

Nós temos a carreira de Oficial de Chancelaria, histórica, antiga, que é, sobretudo, para o apoio administrativo às funções do Diplomata. Hoje essa função se ampliou muito com o grande aumento que tivemos na nossa área consular, resultado da grande imigração brasileira dos últimos 20 anos. E temos também, naturalmente, a gestão interna, administrativa, que não são só processos administrativos, mas, crescentemente, a área de tecnologia, porque o Itamaraty trabalha com a informação, com a produção, a transmissão e a recuperação da informação. Então, a tecnologia hoje desempenha um papel cada vez maior nas nossas atividades.

Fala-se aqui em reestruturação das carreiras do Itamaraty. Acho que, talvez, a melhor palavra seria estruturação, porque seria uma primeira tentativa, acho que nós temos que partir daqui, para realmente definir o que cabe a cada servidor dentro do Itamaraty, com programas específicos de capacitação nas distintas áreas em que trabalha o Itamaraty.

O Diplomata, como eu disse, cuida da parte fim do Ministério, a parte política essencialmente. Aos Oficiais de Chancelaria caberia importante papel na área consular, na área de administração, na área de tecnologia, enfim, os serviços que dão apoio a todo o serviço exterior brasileiro. Para isso, temos de definir funções específicas para essa carreira. Como fazer isso? Cursos de capacitação, direcionamento para determinadas vagas, assegurar que essas vagas sejam preenchidas por pessoas capacitadas. Nós temos de, talvez, parar de pensar um pouco em termos de lotação numérica e pensar em funções, no que a gente quer que essas pessoas façam e, aí, então, treinar as pessoas para isso, estruturar as nossas carreiras para isso e, progressivamente, atribuir responsabilidade e gratificação pelo desempenho dessas funções aqui e no exterior.

Recentemente eu ocupava o cargo de Diretor do Departamento de Comunicações e Documentação do Ministério. Lá eu consegui, talvez pela primeira vez na história do Itamaraty, funções gratificadas para Oficiais de Chancelaria, para a central de atendimento, de tecnologia, a área de licitações. Eu acho que este é o papel do Oficial de Chancelaria: serviço de apoio direto à atividade diplomática, principalmente na área administrativa e consular. E ele tem de ser capacitado e remunerado por isso. Acho que foi um primeiro passo. Espero que isso se alargue, essa tendência de atribuir gratificação e responsabilidade aos Oficiais de Chancelaria e também aos Assistentes de Chancelaria e demais carreiras. Não se pode pensar em gratificação por carreira, mas por função, pela responsabilidade, independentemente da carreira. A capacitação e a função é que eu acho que é necessário recompensar.

Não vou me alongar muito mais. Essencialmente, são essas as palavras iniciais.

Acho que não temos de trabalhar com quatro agendas aqui, mas com uma só, que é a melhoria da qualidade de todos os servidores do Ministério das Relações Exteriores.

Muito obrigado. *(Palmas.)*

O SR. PRESIDENTE (Paulo Paim. Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Esse foi o Ministro João Pedro Corrêa Costa, Diretor do Departamento do Serviço Exterior do Ministério das Relações Exteriores, que faz a sua primeira intervenção neste debate. Claro que, ao longo da tarde, ele poderá se posicionar novamente com os questionamentos que vierem da Mesa ou mesmo do Plenário.

De imediato, Ministra Sônia Regina Guimarães Gomes, Diretora do Departamento de Administração do Ministério das Relações Exteriores.

A SRª SÔNIA REGINA GUIMARÃES GOMES - Como disse o Ministro João Pedro, nossos departamentos são da área que cuida justamente da estrutura e de fazer o Ministério funcionar. Nós estamos mais ligados à atividade meio do que à atividade finalística propriamente dita do Itamaraty. Tanto o Departamento do Serviço Exterior, que cuida do pessoal, quanto o meu, Departamento de Administração, que cuida justamente da gestão de recursos, somos departamentos que sabemos o quanto é importante, imprescindível, o trabalho dos Oficiais de Chancelaria e dos Assistentes de Chancelaria para a execução desses trabalhos.

O que nós temos percebido? O que a gente sente nessa experiência? Que é necessário que haja melhor treinamento dos funcionários, porque nós temos hoje uma força de trabalho que tem qualificações. Ela chegou ao Ministério de forma

diferente e com habilidades muito diferenciadas. Então, nós temos as turmas mais recentes de Oficiais de Chancelaria, uma turma que foi recrutada entre pessoas com uma qualificação imensa. E eu acho que daí surge essa maior necessidade de definição e, digamos assim, essa frustração com o que vocês veem como uma indefinição dos papéis e indefinição do que seja ascensão em termos de carreira.

E temos os funcionários mais antigos, inclusive os próprios PGPEs, que estão em carreiras que já estão sendo terminadas, digamos assim; é o caso de motoristas, artífices, agentes de vigilância, serviços que hoje estão sendo terceirizados por todo o serviço público federal. Então, nós temos de lidar não só com carreiras muito distintas, mas também com pessoas que compõem essas carreiras com habilidades, treinamentos muito distintos.

O que nós sentimos hoje? Principalmente na área de administração, cada vez mais é preciso que nós tenhamos uma administração mais afinada com o que se tem de melhores práticas na própria Esplanada. O Itamaraty sempre é acusado - e acho que, de certa forma, isso é algo que a gente faz e que precisa alterar, tanto o Ministro João Pedro quanto eu temos consciência disso e procuramos fazer, que é estar coordenado com o que se faz na Esplanada.

Cada vez mais, tem-se uma administração profissionalizada e métodos de trabalho que são mais sofisticados. A própria sociedade brasileira exige uma melhor definição de como é feito o gasto público, e o meu departamento é aquele que gasta, porque é o meu departamento que cuida das Embaixadas, que dá os meios para os nossos postos atuarem no exterior. E é mais do que justo que as pessoas queiram saber como nós fazemos esse gasto, como nós usamos o dinheiro e o recurso público. Para isso, nós precisamos de funcionários qualificados, treinados e que tenham capacidade de assumir cada vez mais as responsabilidades que vêm com essa administração, digamos assim, mais profissional.

Então, a minha grande discussão nesse tema é que nós precisamos habilitar essas pessoas para responderem aos anseios que o contribuinte tem de como nós estamos gastando o dinheiro público. Nós temos de não só pensar em estar numa melhor definição, mas em como nós vamos mostrar para a sociedade que nós estamos fazendo bom uso do dinheiro que nos é destinado. A minha grande preocupação na administração é esta: ter pessoas qualificadas para atuar de forma competente na nossa administração.

Obrigada, Senador. (*Palmas.*)

O SR. PRESIDENTE (Paulo Paim. Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Muito bem.

Essa foi a primeira fala da Ministra Sônia Regina Guimarães Gomes, que é Diretora do Departamento de Administração do Ministério das Relações Exteriores.

Agora vamos passar a palavra para Rosiane Alencar Arruda, Presidente da Associação dos Servidores do Ministério das Relações Exteriores.

Rosiane, com a palavra.

A SRª ROSIANE ALENCAR ARRUDA - A ASMRE é uma associação que, conforme prevê nosso estatuto, além das atividades sociais, representa interesse dos associados junto às autoridades e repartições públicas e privadas.

A ASMRE (Associação dos Servidores do Ministério das Relações Exteriores) sempre buscou defender os interesses de todos os servidores do Itamaraty, e é exatamente o motivo pelo qual nos sentimos honrados pelo convite para participar da Mesa nesta audiência pública no dia de hoje e falar sobre a reestruturação do Serviço Exterior Brasileiro.

Ao falar em reestruturação, não podemos deixar passar a oportunidade de dizer que ainda existe uma grande falha na estrutura do MRE. Iremos aproveitar, ao falarmos de reestruturação do SEB, para falar de corrigir essa falha, que culminou com a criação da Lei nº 11.440, anteriormente Lei nº 8.829, de 1993. A partir daí, instaurou-se verdadeira exclusão de servidores. Os servidores do PGPE, do PCC e do MRE, a maioria com não menos de 30 anos de serviços prestados, apesar de preteridos, continuam a desempenhar o trabalho. Portanto, são servidores públicos federais pertencentes ao quadro de pessoal permanente do Ministério das Relações Exteriores que foram excluídos da carreira específica do órgão, fazem parte da força de trabalho do Itamaraty e são necessários.

Para que haja melhoria da eficiência e eficácia na qualidade dos serviços prestados ao cidadão e ao País, falta-nos o reconhecimento e o tratamento isonômico com os demais servidores da Casa. (*Palmas.*)

Portanto, estamos aqui para pedir, para solicitar que seja feita a inclusão dos servidores do quadro permanente de pessoal do Itamaraty ocupantes do cargo do PCC/PGPE no Regime Jurídico Único, disciplinado pela Lei 11.440, de 2006. Tal pedido está em perfeita concordância com a ordem constitucional e observa o princípio da eficiência. O regime jurídico do SEB, a lei do Serviço Exterior Brasileiro, que atualmente abrange diplomatas, Oficiais de Chancelaria e Assistentes de Chancelaria, excluiu equivocadamente os servidores do antigo PGPE, porque muitos dos nossos colegas Assistentes e Assistentes de Chancelaria são oriundos do PGPE. A partir daí, instaurou-se o cenário que envolve, hoje, o MRE,

consubstanciado em um verdadeiro emaranhado de normas e tratamentos diferenciados a carreiras que estão voltadas para o mesmo interesse: a política externa.

A existência de múltiplas e diferentes regras que impera atualmente no Itamaraty, a partir da diferença de tratamento entre as carreiras, discrimina o PGPE, integrantes do quadro permanente do Itamaraty.

Isso não condiz com os requisitos consagrados no art. 39 da Constituição Federal. Ora, os PGPEs possuem peculiaridades muito semelhantes às dos cargos de Oficial e Assistente de Chancelaria, não havendo por que não serem também incluídos no Serviço Exterior Brasileiro.

Para ilustrar, podemos citar vários exemplos, mas citaremos apenas um, que é bem atual. Na tragédia da queda do voo que vitimou a delegação chapecoense, foram designados vários funcionários da Embaixada do Brasil em Bogotá para prestar assistência consular. Entre esses funcionários, estavam diplomatas, um Oficial de Chancelaria e uma servidora do PGPE. Falemos de reestruturação sim, e de estruturação também, mas falemos com intuito de legalizar, moralizar, modernizar, incluir e respeitar o princípio da impessoalidade, tratando todos os funcionários sem discriminações, com direitos e deveres iguais. Nossa força de trabalho é utilizada igualmente, mas não temos os mesmos direitos. Vamos trabalhar nessa reestruturação, visando corrigir essa irregularidade histórica cometida pela seletiva e parcial Lei 8.829, de 1993, posteriormente cominada pela Lei 11.440, de 2006. As duas leis discriminam os servidores do PGPE e do antigo PCC do quadro permanente do Ministério das Relações Exteriores.

O que buscamos? Buscamos a inclusão dos servidores do PCC/PGPE no SEB de direito, uma vez que de fato já estamos dentro do SEB - inclusão, no entanto, sem alteração das atribuições, sem alteração da estrutura remuneratória, não havendo impacto financeiro. A inovação legal pretendida é constitucional, pois não caracteriza transposição ou ascensão ilegal de cargos públicos.

Muito obrigada. Gostaria de entregar um parecer jurídico dos advogados do sindicato, que são também advogados do sindicato do Itamaraty, que prova, por a mais b, que o Itamaraty tem, por obrigação e por respeito, de incluir os servidores do PGPE, do PCC na carreira específica do órgão, que é o Serviço Exterior Brasileiro.

Muito obrigada. (*Palmas.*)

(*Intervenção fora do microfone.*)

A SRª ROSIANE ALENCAR ARRUDA - A Administração já tem uma cópia informal. Oficializaremos uma cópia, formalmente, a todas as instâncias do Itamaraty.

Muito obrigada. (*Palmas.*)

O SR. PRESIDENTE (Paulo Paim. Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Muito bem!

Essa foi Rosiane Alencar Arruda, Presidente da Associação dos Servidores do Ministério das Relações Exteriores.

Diretor da Associação dos Diplomatas Brasileiros, Sr. Felipe Costi Santarosa.

O SR. FELIPE COSTI SANTAROSA - Obrigado, Senador.

Colegas, demais membros do Serviço Exterior, eu queria iniciar dizendo, rapidamente, que a nossa associação, evidentemente, representa uma das categorias do Serviço Exterior, que são os diplomatas, mas é claro que nós vemos o Serviço Exterior como um todo e temos a consciência de que as várias carreiras são complementares. Então, de fato, como o próprio Ministro João Pedro falou aqui no começo, há diferentes funções para as carreiras. E a carreira de Diplomata, normalmente, identifica-se mais com as funções finalísticas, as funções clássicas de negociação, representação e informação.

Mas, acho que, no mundo moderno, há uma tendência muito grande para uma generalidade. Quer dizer, hoje, até pela nossa rede de postos, que é uma rede muito diversificada, com embaixadas muito grandes e embaixadas muito pequenas, é preciso que nós tenhamos uma grande versatilidade nas funções. Então, ao longo desse processo, as carreiras se complementam e acabam, digamos assim, trabalhando em diferentes funções. Ou seja, os diplomatas acabam também indo para as áreas-meio, o que é inevitável, e há também, como todos nós sabemos, OfChans e AChans que estão em áreas mais finalísticas. Isso acontece. As funções são um pouco diferentes. Normalmente as funções de OfChans e AChans são funções de apoio. O concurso, também, que as carreiras fazem é diferente. Acho que é preciso partir dessa base.

Os números das carreiras hoje são muito diferentes. Talvez, depois, o Ministro João Pedro possa esclarecer, mas eu acho que hoje, no Ministério, *grosso modo*, nós temos metade do Serviço Exterior de diplomatas, e as outras três carreiras seriam a outra metade. Hoje essa metade seria, teoricamente, das funções-fins, e a outra metade de funções de apoio.

Achamos que é preciso, sim, definir melhor as funções. Reconhecemos que há problemas, evidentemente. A discussão da reforma é importante.

Eu queria aproveitar aqui e falar sobre a sua introdução, Senador, quando o senhor tocou numa questão, que é a questão salarial. Nós achamos, sim, que há, sobretudo no Brasil, uma defasagem em todos os níveis. Tanto os diplomatas, se você comparar com outras carreiras de Estado da Esplanada, quanto os Oficiais de Chancelaria, que são carreiras de nível superior, também se compararmos com outros ministérios, na mesma hierarquia, assim como os Assistentes, é certo que há uma defasagem. Isso por questões históricas e, enfim, talvez as nossas categorias não tenham tanto poder de mobilização porque nós somos poucos, considerando a massa de servidores de outros ministérios. O fato é que, no Brasil, nós tivemos uma defasagem.

Acho que todos nós sabemos que há também, o que é certo, uma redução, uma certa fuga de funcionários, uma fuga de cérebros no começo da carreira. Especialmente, eu diria, era uma coisa que se via mais antigamente, com OfChans e AChans, mas que hoje também chegou até o nível de diplomatas. Temos muitos colegas terceiros-secretários, segundos-secretários, que fazem o concurso, um concurso difícil, estudam por anos, e depois estão frustrados e migram para outras carreiras, porque veem que a defasagem salarial é muito grande, em alguns casos, e as perspectivas, às vezes, de ascensão, de chegada ao exterior também são demoradas. Enfim, há um problema, e nós deveríamos dedicar-nos, sim, a solucioná-lo.

Acho que o primeiro ponto muito importante e que é uma luta de todos, da nossa associação junto com o Sinditamaraty - podemos ter algumas divergências pontuais em como fazer essa reivindicação -, é a reivindicação por uma melhoria dos salários no Brasil; isso é fundamental. Existe um projeto hoje que está parado na Casa Civil, não é enviado ao Congresso, que poderia, pelo menos, minorar essa situação de imediato, apesar de todos os problemas, apesar da questão do teto. Hoje em dia, claro, há uma grande preocupação em como gastar o dinheiro, em gastar bem o dinheiro, gastar de maneira eficiente, e há um reclamo da sociedade por que os salários do setor público sejam condizentes com as funções.

E temos aí uma perspectiva também difícil pela frente, sobretudo se a PEC dos gastos for aprovada, que significará um congelamento pela inflação, mas, no nosso caso, é certo que o Serviço Exterior, como um todo, no Brasil especialmente, tem essa defasagem salarial, e isso é uma coisa que sempre se viu. Eu mesmo chefei divisões e perdi vários funcionários, OfChans, AChans, que faziam concurso e, às vezes, seis meses depois, "ah, passei em outro concurso, a remuneração não está boa", saíam. Acho que é um problema sobre o qual temos de nos debruçar.

Eu acho que a questão de definição melhor de funções e essa questão que o próprio Ministro João Pedro falou de dar, talvez, mais oportunidades para as carreiras-meio de terem algumas funções de chefias intermediárias, com responsabilidades, tendo uma compensação salarial também, sobretudo aqui no Brasil, seria importante.

Mas o que eu queria dizer era o seguinte. Acho que é importante termos duas coisas em mente: primeiro, o Serviço Exterior como um todo tem as suas especificidades, e, às vezes, é difícil conseguirmos passar essa mensagem para a sociedade brasileira, que não nos enxerga muito. Nós somos uma pequena quantidade de servidores, servimos muito tempo fora, e nem sempre, para nós, é tão fácil de aplicar os mesmos, digamos assim, parâmetros do resto da Esplanada. Vou dar só um exemplo prático aqui, que acho que muita gente terá percebido: a questão da família. Nós temos uma série de dificuldades de adaptação dos nossos familiares, mudanças constantes pelo exterior, e a própria questão da remuneração dos nossos cônjuges. É muito difícil.

Muitas vezes, as pessoas não fazem muita ideia porque, quando se fala em remuneração no serviço público, normalmente se pensa numa família com dois membros, cada um com seus salários. E, no nosso caso e no de muitos outros - acho que é uma situação que acontece muito em todas as três carreiras, ou melhor, nas quatro carreiras, perdão -, há essa dificuldade dos cônjuges de manterem uma profissão estável, porque você está constantemente mudando de país. Embora tenhamos acordos de trabalho com outros países, não há ainda, acho, suficientes acordos de reconhecimento de diplomas, que eu acho que é a questão mais difícil. Pessoas que são formadas têm muita dificuldade de trabalhar fora e de manter, então, a renda familiar.

Quer dizer, nós temos uma especificidade que é importante em relação às outras carreiras da Esplanada. Mas, por outro lado, temos também uma questão: nós somos poucos e servimos em circunstâncias muito diferentes. Temos postos muito grandes, embaixadas com talvez 30, 40 servidores do Serviço Exterior, onde é possível você se especializar, e outros postos muito pequenos, com dois ou três servidores, que, aliás, é a grande maioria. Acho que 80% dos postos são assim.

(Soa a campanha.)

O SR. FELIPE COSTI SANTAROSA - Então, precisamos não perder de vista isto: especializar, talvez sim, mas temos de saber fazer um pouco de tudo também, porque, senão, não teremos condições de servir nesses postos pequenos. Essa

questão da especialização é importante, eu acho, mas temos que também não perder de vista que nós temos que saber, num posto pequeno, fazer um pouco de tudo: administração, comunicações, serviço consular, enfim.

Eu queria trazer esses desafios e dizer que, do ponto de vista da ADB, nós estamos junto com as outras categorias nas reivindicações de melhoria das condições de trabalho e também salariais.

Obrigado. (*Palmas.*)

O SR. PRESIDENTE (Paulo Paim. Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Muito bem, Felipe Costi Santarosa, Diretor da Associação dos Diplomatas Brasileiros.

Cesar Dunstan Fleury Curado, Presidente da Associação Nacional dos Oficiais de Chancelaria do Serviço Exterior Brasileiro.

O SR. CESAR DUNSTAN FLEURY CURADO - Primeiro, Senador, quero agradecer pelo convite e pela oportunidade de estarmos aqui, representando a nossa carreira, podendo expressar as nossas angústias, nossas reivindicações e colocando um pouco da realidade do Ministério das Relações Exteriores para o nosso público.

Para situar o nosso espectador, o nosso cidadão, as relações internacionais se fazem entre nações e entre governos. E, no caso nosso, a política externa é determinada pelo Presidente da República e por este Senado, que tem uma comissão. Também fazem diplomacia os Estados brasileiros, os ministérios, na Esplanada, e principalmente, claro, o Itamaraty. Nós somos um país muito grande, temos embaixadas em quase todos os países, porque é muito importante para nós a diplomacia, as relações internacionais.

O Itamaraty tem, entre seus quadros, o Serviço Exterior Brasileiro, que não engloba um grupo de funcionários que são importantes e que foram deixados para trás ao longo da história, injustamente, nós reconhecemos. (*Palmas.*)

A carreira de Oficial de Chancelaria é uma carreira típica de Estado, ou seja, exerce funções ou atividades que devem ser prestadas diretamente pelo Estado, não sendo passíveis de terceirização.

É carreira do Serviço Exterior Brasileiro, convocação para a defesa dos interesses do Brasil no exterior, assim como a carreira de Diplomata. Tem como requisito para entrada o nível de graduação, ou seja, é necessário para ingresso ter o nível superior.

Para essa carreira, a Lei 11.440, de 2006, atribuiu a função de formulação, implementação e execução dos atos de análise técnica e gestão administrativa necessários ao desenvolvimento da política externa brasileira. Ocorre que há um descompasso entre essa descrição legal e o que se faz na realidade. Na verdade, não temos uma delimitação clara das funções entre as diferentes carreiras que atuam no MRE, como a Rosiane apresentou aqui: muitas atividades são compartilhadas por todos. Então, nós temos uma confusão de funções. Pessoas de carreiras diferentes, criadas para fins diferentes, que contam com prerrogativas, remunerações e atribuições distintas, exercendo atividades idênticas. Desperdício de eficiência, não é?

A Diretoria da Asof, ao considerar que isso era um problema, tanto porque representa perda de motivação, na percepção dos servidores, quanto porque representa perda de funcionalidade do ponto de vista da instituição, estabeleceu um grupo de trabalho interno, que contratou uma empresa. A primeira atividade desse grupo de trabalho foi realizar uma pesquisa entre os integrantes da carreira de Oficial de Chancelaria, tanto aqui quanto no exterior, e verificar, dentro da carreira, quais as suas demandas.

Nesse sentido, realizou-se, em 2016, recentemente, uma pesquisa, por meio eletrônico - uma extensa pesquisa -, que contou com a participação de 350 Oficiais de Chancelaria ativos. Isso quer dizer 43,76% da carreira. Esse percentual é uma amostra significativa porque representa várias classes. Entre os que responderam, nós temos o seguinte perfil. Há uma divisão de carreira por classes, e pode-se observar que há um equilíbrio entre as classes da carreira, o que significa dizer que a pesquisa mostra a visão do Oficial de Chancelaria como um todo, mostra a visão de pessoas que estão em diferentes estágios da carreira. Não foi só de um no final ou no começo não, mas do todo. De outro lado, esses dados demonstram que os integrantes da carreira que responderam aos questionários são capacitados. Vejam o quadro anexo: 60% têm nível superior e 40% já têm escolaridade acima dessa graduação. E a tendência é aumentar com os concursos novos, esses que passaram nos últimos concursos têm nível bem mais alto: metade tem pós-graduação e mestrado.

A pesquisa foi desenvolvida a partir do entendimento de que seria importante observar três pilares: a valorização do servidor, sua capacitação, e o desenvolvimento da carreira.

Sobre a valorização da carreira, a pesquisa mostrou que 85,31% dos que participaram consideram que a carreira de Oficial de Chancelaria não é valorizada na estrutura do Ministério das Relações Exteriores; 31,64% acreditam que a maior parte das atividades a eles designadas guarda consonância com as funções da carreira - uma pequena porcentagem

-, ou seja, menos de 32% dos integrantes da carreira entendem que exercem função para a qual sua carreira foi criada, para a qual, em tese, eles foram preparados, para a qual, em tese, eles estudaram. Isso representa uma grande perda de eficiência para o Estado, porque, se eficiência é você alocar os recursos da melhor forma, você designar uma pessoa preparada para exercer uma função que não guarda consonância com o preparo dela representa uma perda de eficiência. Mais abaixo, vemos que 27,4% dos respondentes acreditam que seu bom desempenho profissional traz reflexos diretos no desenvolvimento da carreira. Traduzindo: os funcionários não conseguem perceber o nexo de causalidade entre a qualidade dos trabalhos por eles desenvolvido e seu desenvolvimento na carreira. Isso afeta a motivação do servidor e representa perda de produtividade - servidor desmotivado, sem incentivo.

Uma possibilidade para a valorização da carreira seria a especialização de seus integrantes. Nesse sentido, 77,4% dos respondentes concordam que a carreira deveria ser especializada em macroáreas de atuação, sendo que, para 83,9%, essa especialização deveria ocorrer ao longo da carreira, durante o seu desenvolvimento; 60,8% acreditam que a especialização do servidor deva se iniciar logo na primeira oportunidade, na base da carreira, na classe A - eles dizem que não deve ser exigida especialização no ingresso, com o concurso, mas a partir da classe A da carreira -; e temos 50% que entendem que essa especialização não deva ser tamanha que se restrinja às opções de lotação e remoção. Esses são dados que transmitem a ideia de visões, de opiniões, no momento.

Sobre o desenvolvimento da carreira.

Essa seta ilustra claramente o que é hoje a carreira de Oficial de Chancelaria: uma linha reta, horizontal. Não há desenvolvimento do servidor na carreira, não há assunção, não há alteração no grau das responsabilidades que se assume no decorrer da carreira. A carreira é uma linha reta. Isso representa enorme perda de perspectiva e de aperfeiçoamento profissional. Para as pessoas que estão com 10 anos, 20 anos, 30 anos...

(Soa a campanha.)

O SR. CESAR DUNSTAN FLEURY CURADO - ... de carreira, a falta de perspectiva influencia diretamente a motivação para o trabalho, o compromisso com o órgão.

Vamos lá que o tempo é curto!

Será que essa organização dá oportunidades para esses profissionais evoluírem e se desenvolverem na carreira? Alguns dados coletados na pesquisa indicam que esse não seria o caso. Vejam: 98,02% dos participantes têm vontade de progredir, de ocupar funções que demandem maior responsabilidade, maior complexidade, porém responderam que querem a possibilidade de nomeação para funções comissionadas relacionadas à sua carreira, funções de assessoramento, de assessoria técnica e de chefia - 98,02% dos ocupantes da carreira querem que seja possível ao Oficial de Chancelaria ocupar essas funções se ele for a melhor pessoa para aquela posição -; 87,57% querem que as chefias dos setores consular e de administração nos postos sejam ocupadas preferencialmente por Oficiais de Chancelaria. Esses dados não retratam uma carreira que não tem compromisso.

Na situação atual, 48,87% dos Oficiais de Chancelaria já ocuparam chefia no exterior. Isso é permitido pela lei, porque o art. 77, § 2º, do Decreto 8.817/2016 dá essa possibilidade. No entanto, no Brasil, menos de 5% ocuparam cargo comissionado. Se você considerar que existe uma carreira que foi criada para realizar atos de gestão e de análise técnica, mas nem 5% dos integrantes dessa carreira ocupam ou ocuparam qualquer espécie de função de assessoramento ou assessoria técnica, conclui-se que existe enorme perda de tecnicidade para o Ministério. É bom esclarecer que há, no Brasil, retribuição monetária para os ocupantes dos cargos de chefia, enquanto no exterior a encarregatura de chefia não agrega valores à remuneração do seu ocupante, o que nos dá certo esclarecimento das razões da ocupação das chefias no exterior ainda serem exercidas em sua grande maioria pelos Oficiais de Chancelaria. Fui, durante longos anos, chefe de postos de vice-consulados. Não havia nenhuma diferença em meu salário como chefe de posto ou como simples Oficial de Chancelaria, mas aqui é diferente.

Segundo o Decreto 8.817/2016, que modificou a estrutura do Ministério das Relações Exteriores, assim ficaram divididas as funções comissionadas no âmbito da pasta: existem hoje 421 cargos comissionados, sendo que 343 desses são privativos de Diplomatas; 6 são para Advogados da União que têm exercício centralizado no Ministério; 57 são de livre nomeação - ou seja, qualquer pessoa pode ocupá-los -; 1 pode ser ocupado por um Diplomata ou por um Analista de Planejamento e Orçamento; 11 deles podem ser ocupados por servidores públicos, integrantes do Serviço Exterior Brasileiro ou não; e apenas 3 cargos podem ser ocupados por integrantes do Serviço Exterior Brasileiro de nível superior. Ou seja, a carreira de Oficial de Chancelaria é uma carreira técnica criada para a gestão e análise de atos técnicos, mas não pode ocupar privativamente nenhum cargo em comissão - espero que isso mude no futuro, com a nova administração do DCE. *(Palmas.)*

Ainda sobre o desenvolvimento, outra face a ser abordada é a que trata da gestão da carreira de Oficial de Chancelaria. Sob esse aspecto, apenas 3,39% dos respondentes acreditam que o Ministério das Relações Exteriores age com transparência e impessoalidade nos assuntos de pessoal. Esse percentual traduz a perda de confiança do servidor em seu órgão, mostra que o servidor não tem confiança nas decisões que seu órgão toma. Isso acontece não só em nossa carreira, mas em outras, inclusive na de Diplomata.

Usando como exemplo os critérios de promoção no Ministério das Relações Exteriores, 90,96% dos respondentes acreditam que há necessidade de mudança nos procedimentos de promoção. E em que poderia ser traduzida essa necessidade? Examinando os dados, é possível ver claramente que a mudança se traduz na necessidade de substituição da subjetividade pela objetividade, por meio da adoção de critérios objetivos e mensuráveis no procedimento de promoção. *(Palmas.)*

Podemos ver claramente, analisando os resultados da pesquisa, que os critérios desejáveis a serem considerados para a promoção seriam objetivos, pois os mais votados foram, primeiro, assunção de chefias; segundo, designação como Vice-Cônsul; terceiro, as notas que o servidor obtém nos cursos obrigatórios; quarto, aprovação em cursos de escolas de governo; e, quinto, aprovação em cursos de pós-graduação.

(Soa a campanha.)

O SR. CESAR DUNSTAN FLEURY CURADO - Vejam que nenhum desses critérios é considerado para a promoção de forma objetiva, apesar de serem desejados pelo servidor.

E quais são os critérios atuais? Primeiro, aprovação em cursos promovidos pelo MRE, que é critério objetivo e conta com 84,75% de aprovação dos participantes; avaliação de desempenho pela chefia imediata, que contou com 40% de aprovação dos respondentes; resultado de votação horizontal (feita por seus colegas de classe na carreira), com 37,29%; análise dos assentamentos funcionais, com 29,66% de aprovação dos participantes da pesquisa. Notem que os três últimos são critérios subjetivos. Lembrem que, na massa de servidores da carreira de Oficial de Chancelaria, apenas 3% acreditam que o órgão é impessoal e transparente - não confiam em critérios subjetivos.

(Soa a campanha.)

O SR. CESAR DUNSTAN FLEURY CURADO - Os servidores não querem a subjetividade.

Estou quase finalizando.

No que diz respeito à capacitação da carreira, nós temos, como resultado da pesquisa, que apenas 13,84% dos participantes acreditam que recebem treinamento adequado ao desempenho de suas funções. Desses servidores, apenas 12,99% acreditam que os cursos oferecidos pelo MRE são suficientes para sua formação como Oficiais de Chancelaria, enquanto 81,92% deles gostariam que os cursos obrigatórios fossem ministrados por escolas de governo - o Rio Branco também é uma escola de governo. Temos lá uma estrutura que poderia ser utilizada -; 96,05% de nós gostaríamos que o foco do Ministério fosse em capacitação contínua; 85,59% dos servidores gostariam que a política de capacitação do órgão fosse expressa em ato normativo - coisa sólida. *(Palmas.)*

(Soa a campanha.)

O SR. CESAR DUNSTAN FLEURY CURADO - Ou seja, temos aqui vários indicadores que demonstram que os servidores querem se capacitar, que eles querem se aperfeiçoar, que eles querem se especializar, mas reparem - é interessante - que apenas 6,5% acreditam que o órgão os incentiva a buscar a sua capacitação, enquanto 96% acreditam que é importante o foco na capacitação contínua. Apenas 6,5% dos servidores sentem que o órgão os incentiva a buscar sua capacitação. Isso acarreta, sem dúvida, grande perda de motivação para o servidor.

Com base em todos esses dados, conclui-se que o modelo de carreira que temos hoje não tem produtividade, não tem perspectiva e, lamentavelmente, não tem confiança, não tem eficiência, motivação e não tem tecnicidade. Isso tudo acarreta a perda de qualidade no serviço que é prestado ao cidadão. É preciso que o Serviço Exterior Brasileiro seja repensado, que as atribuições das carreiras sejam mais bem definidas, que o modelo de carreira seja aperfeiçoado e, para isso, é necessário que todos unam forças.

Na opinião dos Oficiais de Chancelaria, na opinião da Asof, o modelo futuro de carreira tem de levar em consideração estes três pilares: valorização do servidor, de forma a motivar, empenhar e qualificar o serviço que ele presta ao público; efetivo desenvolvimento do servidor na carreira com especialização e assunção de responsabilidade ao longo do tempo - devemos sair do modelo linha horizontal e subir uma escada -; persecução da excelência do servidor por meio da capacitação contínua.

É bom deixar claro que o interesse do Oficial de Chancelaria não é corporativo. Nosso objetivo é fazer com que a carreira seja reconhecida e valorizada, para que possamos atender a sociedade brasileira no Brasil e no exterior, representando o Estado da forma mais eficiente possível, tudo para corresponder à justa expectativa do nosso contribuinte.

Obrigado pela atenção. (*Palmas.*)

O SR. PRESIDENTE (Paulo Paim. Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Esse foi Cesar Dunstan Fleury Curado, Presidente da Associação Nacional dos Oficiais de Chancelaria do Serviço Exterior Brasileiro.

Dei um pouco mais de tempo porque percebi que ele tinha dados, números de uma pesquisa que entendi ser importante que fosse exposta aqui para todos nós.

Por fim, Suellen Bessoni Paz, Presidente do Sindicato Nacional dos Servidores do Ministério das Relações Exteriores (Sinditamaraty). (*Palmas.*)

A SRª SUELLEN BESSONI PAZ - Obrigada, Senador, pela oportunidade de estarmos fazendo este debate aqui. Na verdade, é mais uma apresentação de ideias, e eu espero que seja com o objetivo de fazer um processo de concertação realmente, porque, aparentemente, pelas apresentações até aqui, eu acho que todo mundo concorda que é necessário se repensar a estrutura atual. Talvez possamos divergir do remédio, mas acho que o diagnóstico está dado. Eu vejo este esforço como muito positivo, no sentido de que, num futuro muito próximo, possamos alcançar um resultado concreto que atenda a demanda dos servidores, enfim, de todos.

Vou passar esses primeiros eslaides de forma bastante rápida, porque acho que o pessoal que falou antes já abordou o assunto de que eles tratam. Isso era mais para o público externo entender como funciona o MRE.

O MRE é composto por todas estas carreiras: Assistente de Chancelaria, Diplomata, Oficial de Chancelaria e os servidores do antigo PCC e do PGPE.

A gente tem aqui um conceito do que vem a ser o SEB. Falamos muito do SEB, do SEB... O SEB é o Serviço Exterior Brasileiro, que foi instituído pela Lei 8.829 e, posteriormente, alterado pela Lei 11.440. O SEB é composto pelas carreiras de Diplomata, de Oficial de Chancelaria e de Assistente de Chancelaria, às quais compete, de forma exclusiva, a execução da política exterior do Brasil. Ou seja, nenhuma outra instituição pode executar política externa. Essa é a nossa competência exclusiva, e é isso que nos diferencia de todas as demais instituições.

Com base nisso, outras alterações legislativas colocaram essas carreiras no rol de carreiras típicas de Estado. Para quê? Em que sentido? No sentido de reconhecer a essencialidade e a relevância dessas carreiras, especialmente no que tange ao grau de responsabilidade e complexidade das funções. Então, a partir do momento em que você é inserido nesse rol de carreiras típicas, há um reconhecimento, primeiro, de que você está desenvolvendo uma atividade que é exclusiva, uma atividade que só o Estado pode fornecer, não pode delegar para nenhum outro ente, é responsabilidade do Estado. E nós, em última instância, somos quem faz toda essa implementação, os servidores do Serviço Exterior Brasileiro.

Nas descrições da carreira, temos os servidores da carreira de Diplomata, aos quais incumbem atividades de natureza diplomática e consular em seus aspectos específicos de representação, negociação, informação e proteção de interesses brasileiros no campo internacional. Aqui fica bastante evidenciado o caráter político de representação e de negociação da carreira de Diplomata.

À carreira de Oficial de Chancelaria incumbem atividades de formulação, implementação e execução dos atos de análise de gestão técnica e administrativa.

Aos Assistentes de Chancelaria incumbem tarefas de apoio técnico e administrativo.

Essas descrições são absolutamente genéricas, bastante genéricas, e carecem de maior regulamentação, ponto que vou retomar um pouquinho mais à frente.

Aqui a gente começa a fazer o panorama atual das carreiras.

Esse é o quadro da carreira de Diplomata. Hoje temos 1.805 cargos, mais 300 cargos do Quadro Especial. O Quadro Especial é como um apêndice. Ele foi criado a fim de desobstruir o fluxo de promoção na carreira de Diplomata. Esse Quadro tem alguns critérios específicos. Salvo engano, dependendo da idade e do tempo na carreira, você deixa de fazer parte do quadro normal e passa a fazer parte do Quadro Especial, liberando, assim, uma vaga para que houvesse a promoção entre as classes. Temos 251 cargos vagos na parte genérica e 84 cargos vagos no Quadro Especial. A lotação no Brasil atualmente é de 650 e, no exterior, 904. Aqui já fica demonstrada a característica do Serviço Exterior Brasileiro. Esse tipo de movimentação se dá muito em razão da natureza do próprio Serviço Exterior Brasileiro, que é a política externa e a política de assistência à comunidade brasileira no exterior, seja a formada por despatriados, seja a formada por pessoas em trânsito. Isso vai muito da própria configuração da carreira.

Esse aí mostra a periodicidade dos concursos. Como a gente pode ver, historicamente o concurso para a carreira de Diplomata é feito anualmente, só que dificilmente as turmas passavam de 35 vagas. Entre 2005 e 2010, houve um aumento no número de vagas ofertadas muito em razão da expansão que houve, dos postos que o Brasil abriu no exterior. Foram abertas algumas embaixadas e consulados, só que a abertura dos postos não contou com um planejamento interno. Então, por mais que houvesse necessidade de ampliar a força de trabalho, isso não foi muito bem planejado. Por quê? Porque houve um desequilíbrio entre o número de entradas e saídas.

Eu acabei de falar para vocês que havia sido criado um Quadro Especial a fim de desobstruir o fluxo de promoções. E o que acontece? Fazem concurso para um monte de gente entrar, e este é o resultado: hoje a gente tem uma grande concentração de servidores da carreira de Diplomata nas primeiras classes.

Essas siglas são familiares para quem é do Ministério e correspondem às classes da carreira de Diplomata: Terceiro Secretário, Segundo Secretário, Primeiro Secretário, Conselheiro, Ministro de Segunda Classe e Ministro de Primeira Classe, e o QE é quando entra no Quadro Especial.

Ali a gente vê uma grande concentração de Diplomatas nas classes iniciais. E o que acontece efetivamente? Antigamente a promoção de Terceiro Secretário para Segundo Secretário era basicamente automática, entre três e quatro anos. Hoje, um Terceiro Secretário que entra na carreira leva no mínimo oito anos para chegar a Segundo Secretário. E os Diplomatas recém-ingressos na carreira, com muita sorte, conseguem se aposentar como Conselheiros hoje. Então, já havia um problema de promoção, mas ele foi acentuado por absoluta falta de planejamento.

Essa é a configuração da remuneração da carreira de Diplomata. A carreira de Diplomata está em vermelho - daí vocês não vão conseguir identificar porque ela se confunde com a carreira mostrada em azul. Em azul se mostra o Ciclo de Gestão. Historicamente, a remuneração da carreira de Diplomata sempre esteve atrelada às carreiras do Ciclo de Gestão. Essas outras carreiras aqui são carreiras jurídicas - Delegados, Auditores Fiscais. Essas carreiras hoje - infelizmente não temos aqui um representante do Ministério do Planejamento para confirmar para vocês essa informação - deixam de ser geridas pelo Ministério do Planejamento; elas vão passar por um outro tipo de tratamento, que é um tratamento diferenciado.

A gente pode observar também que a Abin estruturou a sua instituição baseada no Ministério das Relações Exteriores. A Abin pegou a legislação do Ministério das Relações Exteriores, a forma de o Ministério das Relações Exteriores se organizar e replicou isso dentro da instituição. Então, a gente percebe aqui que a Abin começou com um salário lá embaixo, teve uma curva muito ascendente, se encontrou aqui com o Ciclo de Gestão e, pronto, a partir daí essas carreiras passam a caminhar juntas. Esse é o padrão inicial, e esse outro, o padrão final, a última remuneração, no fim de carreira. É a mesma coisa: a gente observa uma curva ascendente na Abin, que vai ao encontro das demais carreiras do Ciclo de Gestão e da carreira de Diplomata. Essa é a situação da remuneração da carreira de Diplomata hoje.

A carreira de Oficial de Chancelaria tem um quantitativo de 1.893 cargos. Desse quantitativo, 893 foram criados pela Lei 12.601, de 2012, mas até hoje esses cargos não foram regulamentados. Atualmente, temos 809 ocupantes. Então, temos 1.084 cargos vagos, sendo 57,6% de cargos vagos. A lotação, no Brasil e exterior, assim como na carreira de Diplomata, corresponde à própria natureza do serviço exterior brasileiro, que tem essa disposição entre servidores no Brasil e exterior para atender o princípio básico da função de política externa.

Aqui passamos à periodicidade dos concursos públicos. Como podemos ver, é completamente distinto da lógica da carreira de Diplomata, que tem um concurso anual, é absolutamente previsível. No caso de Oficial de Chancelaria, você não tem nenhum padrão e nenhuma previsibilidade, nem pela periodicidade e nem pelo número de vagas que será oferecido.

Aqui, em 2015, temos um concurso que foi homologado, e até hoje essas pessoas não foram chamadas pelo Ministério. (*Palmas.*)

Então, nem podemos contar com essas pessoas como força de trabalho. Elas pretendem ser uma força de trabalho, se o Planejamento - que também não está aqui para se justificar - assim consentir.

Assim fica à disposição da carreira de Oficial de Chancelaria. Podemos perceber que há uma grande concentração de servidores no último nível da última classe de cada carreira, fazendo um gargalo, por quê? Porque não há um fluxo de promoção para as próximas classes. Isso poderia ser facilmente resolvido a um custo baixíssimo se aquelas vagas - 893, que foram criadas - fossem regulamentadas no sentido de dar fluidez para esse fluxo, ou seja, aquelas vagas não necessariamente precisam ser vagas para ingresso e recrutamento; elas podem ser vagas distribuídas para que esse fluxo aqui seja melhor equilibrado. Isso foi fruto da Exposição de Motivos Interministerial 186, de 2012, para o Ministério do Planejamento, que, até hoje, está sem resposta daquele órgão.

Aqui vamos à remuneração dos Oficiais de Chancelaria. Como podemos perceber - lembram que eu havia falado que a Abin se espelhou em nós? -, a Abin começou lá embaixo e hoje tem a maior remuneração comparativa. O Oficial de

Chancelaria está aqui em vermelhinho. Esse azulzinho aqui era PRF, que era uma carreira de nível médio até 2012 e ganhava um pouquinho abaixo de Oficial de Chancelaria. Contudo, no último padrão, já se inverte. A carreira de Oficial de Chancelaria passa a ser a mais mal remunerada entre as carreiras congêneres. A PRF, que era uma carreira de nível médio até 2012, já subiu, e da Abin nem se fala. A Abin era como nós, mas nós não estamos nem perto de chegarmos até a Abin. E isso piora, porque agora essas carreiras todas fecharam acordos bastante vantajosos com o Planejamento, e o Oficial de Chancelaria virá para cá, esse aqui vem para cá, esse aqui virá para cá. Então, vai descolar completamente, mais descolado do que já está. E na carreira Assistente de Chancelaria, a gente tem 1.155 cargos; ocupados, 554. Então, a gente tem 52% de cargos vagos. Aqui, mais uma vez, aquela proporção entre lotação no Brasil e no exterior, dada a especificidade das atividades do Serviço Exterior Brasileiro.

Concurso público de Assistente de Chancelaria: nenhuma previsibilidade, nenhuma regularidade e também não há nenhum equilíbrio na oferta de vagas nos últimos anos. Em que isso se reverte na forma em que a carreira está constituída hoje? Essa aqui é a carreira de Assistente de Chancelaria. A gente consegue ver absolutamente todos os concursos aqui. Olhem aqui a galera que entrou quando começou a carreira: todo mundo está se aposentando, gente. Daqui a dez anos essas pessoas saem, acabou a carreira. Não há mais gente, praticamente, na carreira.

Esse aqui é o concurso de 2002.

(Soa a campanha.)

A SR^a SUELLEN BESSONI PAZ - Esse aqui é o concurso de 2005, esse aqui é o concurso de 2008. Essa é a carreira de Assistente de Chancelaria, é a forma como ela está estabelecida hoje.

Só que eu vou me permitir fazer alguns adendos em relação à carreira de Assistente de Chancelaria. Quando essa carreira foi criada, isso ocorreu na seguinte condição: os servidores do PGPE foram os servidores primários do órgão. Então, a carreira de Diplomata era um cargo dentro do PGPE que virou carreira; a carreira de Oficial de Chancelaria era um cargo dentro do PGPE que virou carreira, e houve a criação da carreira do Assistente de Chancelaria, aproveitando de forma não isonômica os servidores que estavam no órgão, porque a uns foi dada a oportunidade de migrar para essa nova carreira, e outros sequer tiveram essa possibilidade por causa do uso de critérios nada objetivos e nada... Enfim, problemas, mais uma vez, de gestão.

Antes de 2012, a gente tinha essa condição aqui na carreira de Assistente de Chancelaria: apenas 36% dos servidores tinham nível superior. Quando efetivamente se começou a fazer concurso para a carreira de Assistente de Chancelaria, a coisa mudou um pouquinho: pela complexidade do concurso e pela concorrência, começou a se captar, recrutar pessoas com nível técnico maior. Então, a partir de 2012, sobe para 90% o número dos servidores assistentes de chancelaria com nível superior, sendo alguns com especialização e mestrado. Nos concursos posteriores, vai subindo exponencialmente. Isso demonstra que a tendência é que os concursos de nível médio efetivamente não capturem pessoas de nível médio. Não faz sentido você fazer concurso de nível médio porque não é esse tipo de servidor que vai entrar, e também por razões outras.

(Soa a campanha.)

A SR^a SUELLEN BESSONI PAZ - Porque hoje o Itamaraty não faz uma diferenciação entre carreiras. Na verdade, todo mundo faz um pouco de tudo, e, na prática, você tem pessoas que foram recrutadas para exercer funções distintas fazendo absolutamente a mesma coisa. Isso aqui demonstra a tendência de que o recrutamento realmente capte pessoas mais capacitadas, tecnicamente falando.

E aqui vem o panorama de remuneração da carreira de Assistente de Chancelaria. São cinco carreiras de nível médio consideradas típicas de Estado, quatro... A partir de 2011, têm absolutamente a mesma remuneração, e a carreira de Assistente de Chancelaria não. Por quê? *(Pausa.)*

Eu não tenho essa resposta. Estou jogando para a plateia, porque eu realmente não tenho.

E o padrão final é a mesma coisa: um absoluto descolamento. Em 2011, todo mundo passa a receber igual, e a carreira de Assistente de Chancelaria é isolada nesse processo das carreiras congêneres. Aqui fica a demonstração.

A gente pode ver duas coisas: a primeira é que a instituição não dá o mesmo tratamento, não olha com o mesmo cuidado para todas as carreiras do Ministério. Pelo número de cargos vagos, a gente observa que há 52% na carreira de Assistente de Chancelaria; 57% na carreira de Oficial e 13% na carreira de Diplomata.

Outra coisa que é importante a gente notar é que o total de cargos atualmente ocupados por Diplomatas representa mais do que a soma das carreiras de Assistente e de Oficial de Chancelaria. Ou seja, há um desequilíbrio muito grande nessa carreira.

Voltando um pouquinho, vocês lembram que a gente justificou um pouco o aumento do número de vagas ofertados para Diplomatas por causa do aumento da nossa rede no exterior.

(Soa a campanha.)

A SRª SUELLEN BESSONI PAZ - E por que esse aumento também não correspondeu ao aumento do número de vagas para recrutamento de Oficial e Assistente de Chancelaria? Porque o órgão não olha com o mesmo cuidado para todas as carreiras dentro do Ministério, e isso vai se tornando óbvio. *(Palmas.)*

Esse é o panorama das carreiras.

Aqui a gente observa, primeiro, a tendência de tratar de forma absolutamente distinta duas carreiras de nível superior, fazendo uma aproximação da segunda carreira de nível superior para a carreira de nível médio, ou seja, nivelando a segunda carreira por baixo e fazendo uma curva extremamente ascendente para a outra carreira. São duas coisas que a gente pode observar: a tendência de nivelar segunda carreira de nível superior como de nível médio e a dificuldade do órgão de tratar de forma mais equânime duas carreiras de nível superior - mais um problema de gestão. *(Palmas.)*

E isso tudo vem de quê? Vem desse processo que é um pouco complexo. Gente, eu vou ignorar um pouco a campanha. Eu juro que estou tentando ser concisa, mas acho que preciso passar um pouco disso, porque, afinal de contas, estou falando de todas as carreiras. Fica um pouquinho mais demorado, mas me perdoem.

Então, é o seguinte: ausência ou falta de clareza no estabelecimento de missão? O que acontece? Se o Ministério tem uma missão, eu não sei qual é, e, provavelmente, muitos de vocês não sabem qual é, porque essa missão não foi informada claramente para os servidores, para o corpo de trabalhadores do Ministério. Se hoje alguém pergunta: quem somos? Por que existimos? O que materializa a nossa razão de ser? O que nos difere das outras organizações? Muito dificilmente alguém conseguiria responder essas perguntas, porque as pessoas não têm nenhuma clareza do que é a missão do Ministério. E isso traz um prejuízo para um prejuízo para uma série de outros fatores, porque a missão é aquele macro: por que que eu existo? Qual é a minha finalidade? E ela vai definindo outras questões dentro do Ministério. Uma delas é a questão de valores. Hoje os valores vão se materializar em posturas que vão conferir coerência, integração e unidade ao Ministério. Quais são os valores do Ministério hoje? Eu não sei; ninguém sabe. Se alguém sabe, esse alguém não informou claramente também aos servidores do Ministério.

Então, você não sabe que tipo de postura adotar, você não sabe o que esperam de você e você não sabe o que esperar da organização. Se a missão não é clara e a missão é o critério básico de tomada de decisão no ministério, as diretrizes, as estratégias e as políticas não estão bem definidas, porque, se a missão não está bem definida, nada vai estar bem definido abaixo da missão.

A cultura institucional que deveria se configurar com base nessas diretrizes e estratégias, hoje a cultura só se configura de uma forma: a partir das cargas pessoais dos indivíduos. Você não tem nada além das cargas pessoais. E isso confere um grau extremo de subjetividade nas relações e nas rotinas de trabalho.

A outra questão é a ausência de delimitação clara das atribuições, que já foi colocado aqui. Hoje, a gente tem a Lei nº 11.440, que, como eu mostrei, tem critérios absolutamente genéricos para as carreiras, mas falta regulamentação. Na falta de regulamentação, o Ministério se prende em atos normativos anteriores à lei, mas que hoje não encontram correlação entre esses atos e a lei, como, por exemplo, a Portaria nº 5 de 1995, que, ali, define, mais ou menos, quais seriam as atribuições de oficiais, assistentes, e que não tem nenhuma relação de causalidade com a Lei nº 11.440.

Então, não há uma preocupação em se corrigir esse passivo legal também, de colocar as coisas andando de forma conjunta. E essa falta de delimitação dos espaços gera embates internos entre as carreiras. E esses embates internos entre as carreiras adoce absurdamente o ambiente de trabalho. *(Palmas.)*

A gente tem essa dicotomia dentro do órgão: especialização *versus* generalização. Só que, na prática, como é que essa dicotomia se apresenta? Ela se apresenta nesta coisa de: "Gente, mas todo mundo faz tudo, todo mundo pode fazer tudo." Só que, quando todo mundo faz tudo, ninguém faz nada bem. E quando ninguém faz nada bem, ninguém se sente capaz de se apropriar de um tema.

(Soa a campanha.)

A SRª SUELLEN BESSONI PAZ - E ainda que a pessoa quisesse se apropriar desse tema, ela não teria certeza se essa apropriação traria algum resultado no futuro, porque ela não sabe se amanhã ela vai continuar lidando com esse tema.

Essa falta de apropriação também gera falta de desenvolvimento pessoal, porque ainda que eu queira me desenvolver, ainda que eu queira adquirir competências e habilidades, eu não sei se eu vou ter espaço para exercer essas competências que eu adquiri, porque hoje eu posso estar fazendo um trabalho administrativo, e amanhã me jogam fazendo um consular,

e, depois de amanhã, eu estou numa área política. E aí? O que eu faço com isso? Para onde eu encaminho essas questões, esse meu conhecimento? Você tem uma perda extrema de tecnicidade aqui.

O SR. PRESIDENTE (Paulo Paim. Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Suellen, eu vou dar-lhe mais cinco minutos para você concluir.

A SRª SUELLEN BESSONI PAZ - Estou terminando. Prometo.

O SR. PRESIDENTE (Paulo Paim. Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Calma, pessoal. Eu dei para você três vezes o tempo que eu dei para os outros. E aqui a gente zela pelo equilíbrio.

Então, você tem mais cinco minutos.

A SRª SUELLEN BESSONI PAZ - Estou terminando.

Aqui a gente tem a figura do servidor coringa, que é um servidor que pode ser qualquer coisa que a administração quer que ele seja, só que ele não vai fazer nenhuma dessas coisas com maestria, porque ele só sabe um pouquinho de cada coisa, ele não sabe profundamente nada.

Não há plano de capacitação. O Decreto nº 5.707 instituiu o Plano Anual de Capacitação, que inexistente. Inexistente um plano e inexistente a vontade de se capacitar, justamente por isso que eu coloquei, eu não sei se essa minha capacitação vai ter espaço para ser utilizada dentro do Ministério, porque eu sou um servidor coringa, sendo que a gente tem também uma escola de governo que custa R\$400 mil mensais, para formar anualmente 30 pessoas - formar 30 pessoas para atuar na área política, na área negocial, nas áreas estratégicas, e essas pessoas são desviadas para trabalhar comprando papel higiênico, fazendo compras de passagem aérea, cuidando de férias.

Então, você tem pessoas que foram... E aí eu não estou colocando em xeque as capacidades individuais. Eu não duvido de que, na carreira de Diplomata, haja ótimos administradores; acontece que a carreira de Diplomata não foi feita para cuidar dessas questões, ela não foi pensada para isso. Então você tem um desvio de finalidade e você tem um desperdício de recurso público, porque você gasta R\$400 mil mensais... (*Palmas.*)

... para colocar pessoas atuando em áreas em que elas não deveriam atuar. E não é por falta de competência; é por falta de competência legal, de atribuições, e não de competência no sentido pessoal.

Então, aqui a gente tem um tratamento também não isonômico entre as carreiras. Por quê? Porque não há a mesma possibilidade de ascensão vertical, como a linha reta do Dunstan mostrou, que as outras carreiras têm uma linearidade, elas entram e saem do Ministério, no primeiro dia e no último dia fazendo a mesma coisa, sem nenhuma possibilidade, perspectiva de ascensão. Não existe sentido de carreira. Nem podemos chamar de carreira, podemos chamar de qualquer coisa, menos de carreira, se você não tem ascensão, se você não tem perspectiva de crescimento.

E entra aqui a questão dos PGPEs, que, como já adiantamos, essas pessoas ficaram em um limbo e sem nenhum tratamento por parte da administração há mais de 20 anos. (*Palmas.*)

E o que acontece? A administração ora trata como SEB, ora não trata como SEB; ora tem uma regra, a regra muda. Essas pessoas vivem em uma insegurança muito grande, elas não conseguem se planejar, elas não sabem o que o Ministério espera delas, elas não sabem o que são. Se não sabemos, eles sabem menos ainda.

Então, é necessário resolver essa situação já. Hoje temos a concentração do processo de tomadas de decisão em uma única carreira. Se eu não participo do processo de tomada de decisão, eu não sou parte do time, eu sou alguém que está servindo o time. E, se eu não sou parte do time, eu não tenho compromisso... (*Palmas.*)

... porque a minha visão não está contemplada no processo de decisão. Ele é viciado na origem, porque ele só conta com uma perspectiva.

Então, aqui fica um pouquinho do resumo das consequências que eu já falei: a ausência de perspectiva, as relações de trabalho são deterioradas, não tem estímulo, não tem compromisso e tem o elevado índice de evasão, que começa agora a se observar até na carreira de Diplomata. Você tem perda de memória institucional, você perde a mão de obra que você já havia treinado e você desperdiça o investimento que você teve em formação. Então, mais uma vez, estamos falando em desperdício de recursos públicos aqui.

E, para o Estado, ele perde na eficiência, tem o desperdício de recursos públicos, e o cidadão recebe um serviço de baixa qualidade, porque você tem servidores descomprometidos, desmotivados e, em última instância, despreparados, porque ele é um servidor que é para fazer tudo, e não faz nada com maestria.

(*Soa a campanha.*)

A SRª SUELLEN BESSONI PAZ - E a nossa proposta de solução é esta.

Estou terminando. Dois minutos, prometo.

O SR. PRESIDENTE (Paulo Paim. Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Eu gosto muito do seu bom humor. Dois minutos, então.

A SRª SUELLEN BESSONI PAZ - A criação do comitê estratégico, de acordo com a orientação do TCU, e esse comitê deveria ser integrado por servidores de todas as carreiras, para que esse comitê pudesse ser um comitê consultivo, a fim de auxiliar o processo de decisão no Ministério. E a nossa proposta mais objetiva é realmente a criação de um grupo de trabalho para cuidar da reestruturação das carreiras do serviço exterior.

E aí, no Ministério do Planejamento, com o Ministério do Planejamento, seguindo estas premissas: que o resultado seja bom para todo o mundo, para o País, para o Estado, para o cidadão, para a instituição e para os servidores, que todas as carreiras sejam contempladas, que o órgão possa mapear seus macroprocessos de modo a nortear as atribuições de cada carreira. E que haja uma especialização sem perder a flexibilidade em situações extremas e que não haja mais entradas de nível médio, porque não faz mais nenhum sentido para a organização isso daqui, e que haja obviamente um período de transição, porque ninguém faz uma estruturação e muda as coisas da noite para o dia. Tudo precisa de um período de transição e isso precisa estar previsto também.

Então, é basicamente isso.

Agradeço.

Obrigada e desculpa, gente. (*Palmas.*)

O SR. PRESIDENTE (Paulo Paim. Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Muito bem, Suellen. Essa foi a Suellen Bessoni Paz, Presidente do Sindicato Nacional dos Servidores do Ministério das Relações Exteriores (Sinditamaraty), que, no final, inclusive, fecha a sua palestra com uma série de propostas. E, por isso, fiz questão de dar aquele tempo a mais.

Agora, pessoal, temos dois caminhos para otimizarmos nosso tempo. Poderíamos abrir, como sempre faço, para que cinco pessoas do plenário que quiserem usar da palavra assim o façam. Peço ao nosso pessoal da assessoria que peguem o nome dos cinco. E depois vamos para as considerações finais de toda a Mesa, toda a Mesa falará mais uma vez.

Pode questionar, pode expressar um ponto de vista, enfim, fazer perguntas ou não. Serão cinco minutos para cada um. Só peço zelo no tempo, para que nossos painelistas possam, inclusive, responder ou, entre eles, ter algum questionamento.

O SR. CESAR FRANCISCO ALVES - Bom dia. Sou oficial de chancelaria. Meu nome é Cesar Francisco Alves. Talvez eu seja aqui um dos funcionários ainda ativos da categoria, em exercício, inclusive tenho um processo já correndo de aposentadoria, pensei que fosse me aposentar no início de agosto, como tinham me informado e, até agora, ainda não fui aposentado. Mas isso é um detalhe pessoal.

O que eu queria inicialmente sugerir ao Senador é que ele levasse essas informações, comentários e sugestões para a Comissão de Relações Exteriores do Senado, porque considero fundamental que os membros da Comissão tenham consciência e tenham conhecimento dos problemas que o Serviço Exterior Brasileiro, sobretudo as carreiras não diplomáticas, enfrentam para o exercício das suas atividades profissionais.

Eu, por exemplo, estou vindo de Genebra, onde trabalhei cerca de três anos e meio e, entre outras coisas, tive que conviver, com minha família, com problema de não reembolso do auxílio-moradia, o que significava, para mim, que era um dos mais baixos salários, um desembolso mensal de 5 mil francos. Se vocês fizeram o câmbio, vai dar alguma coisa em torno de R\$20 mil. Quer dizer, então, eu vivia usando *overdraft* do Banco do Brasil em Miami para poder trabalhar. Esse foi um dos motivos, inclusive, do meu pedido de aposentadoria, porque era insustentável aguentar mais do que três meses nessas condições.

Eu acredito que a maior parte dos Senadores da Comissão de Relações Exteriores desconhece o papel que as carreiras não diplomáticas exercem no exterior, inclusive substituindo diplomatas. Eu, por exemplo, fui Vice-Cônsul no Consulado de Miami e eu tinha responsabilidades que deveriam ser dos diplomatas, mas que, por uma questão de comodidade ou, supostamente, por falta de tempo, eles transferiam para os vice-cônsules, e até mesmo para assistentes de chancelaria. Eu tenho a minha dúvida de que seja legal isso. Mas, enfim, havia assistente de chancelaria no Consulado de Miami exercendo a função de Vice-Cônsul, quando havia diplomatas suficientes para exercer as funções deles na plenitude.

Então, essas informações que estou dando, complementarmente àquelas que foram ditas aqui e que eu achei importantíssimas, sobretudo as da Suellen e do Cesar Dunstan, eu acho que precisam ser do conhecimento da Comissão

de Relações Exteriores. Acredito, inclusive, que teria sido mais produtivo se tivesse havido uma reunião conjunta desta Comissão de Direitos Humanos, que é importante também. Estamos falando aqui de direitos dos funcionários do Ministério das Relações Exteriores, que recentemente foram vilipendiados por não acolherem as propostas que foram feitas na greve que ocorreu ainda há pouco tempo.

A carreira de Oficial de Chancelaria, de Assistente de Chancelaria, não foi incluída entre as que receberam recentemente reajuste ou que ainda vão receber. Entre elas ainda há até a dos Ministros do Supremo Tribunal Federal, que ainda estão para receber e que são base para todas as demais. Quer dizer, vem aí uma bola de neve, e até agora ainda não conseguimos resolver os nossos problemas, como vimos nos gráficos aqui, de má remuneração, de descolagem da remuneração dos oficiais de chancelaria daquela dos diplomatas. Dizem que o Itamaraty é casa de diplomatas. E na prática, isso é verdadeiro porque, como se disse aqui, algum colega falou aqui, não se levam em consideração as demandas dos oficiais de chancelaria, dos assistentes de chancelaria e as demais.

Muito obrigado. (*Palmas.*)

O SR. PRESIDENTE (Paulo Paim. Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Muito bem.

Já respondendo a sua sugestão, há dois caminhos. Esta nossa audiência está sendo transmitida para todo o País, mas, assim mesmo, não vejo problema nenhum de mandarmos a gravação dela, que fica aqui, na TV Senado, para os membros da Comissão de Relações Exteriores. A outra iniciativa é pedir uma audiência como esta na Comissão de Relações Exteriores, para vocês fazerem o debate também lá, que sempre é positivo, o.k.?

Próximo.

Alguém mais inscrito? Diga o nome, por favor.

O SR. EVARISTO NUNES - Evaristo Nunes. Também sou oficial de chancelaria. Estou expressando aqui algumas colocações de colegas que estão no exterior, que estão mandando mensagens.

A última reforma administrativa de grande porte por que o Ministério passou foi em 1938. Isso já completou 70 anos. Então, já passou mais que da hora, mais do que devia, de fazer um processo que seja, digamos, saneador dessa doença que são essas relações. Os colegas pediram que eu expressasse isso. A greve de 35 dias é um sintoma de uma infecção. Se tratarmos a infecção meramente com paliativos, não vai resolver nada. A simples adoção de medidas paliativas não vai resolver um problema tão grave e tão complexo.

É importante ressaltar que a organização, como visto, tem três grandes macroprocessos com três grandes beneficiários dessa política pública, que é a política externa. Um primeiro, mais difuso, é o processo diplomático e político, cujo beneficiário é o cidadão, no sentido mais substantivo e subjetivo da palavra, que é o próprio Estado, a própria Nação e o próprio Governo.

Outro processo é o processo consular, um macroprocesso consular, cujo beneficiário direto é o cidadão, o cidadão brasileiro e o cidadão estrangeiro que acorrem ao Território nacional

O terceiro e último macroprocesso é o administrativo, cujo beneficiário são as outras duas áreas que fazem atividades finalísticas e, portanto, o cidadão e o País.

Muito bem. Se essa reforma não contemplar essas três questões básicas, os seus três grandes macroprocessos, as chances de darem certo são bem pequenas, porque hoje não existe, na literatura de construção de carreiras, a possibilidade de construção de carreiras de maneira não declarada. Se todos fazem tudo, como a Suellen colocou, ninguém se responsabiliza por absolutamente nada.

Uma colega fez uma pequena metáfora, dizendo que nós jogamos como num futebol de várzea: todos atacam, todos defendem, mas isso nunca vai ser o Real Madrid porque não somos capazes de dividir taticamente as funções para maximizar a entrega final. Então, nós precisamos, definitivamente, usando essa metáfora de sair de um futebol de várzea - nenhum problema com o futebol de várzea, o futebol de areia, o futebol de bairro, nenhum problema existir isso -, se quer se fazer, realmente, um futebol profissional como o País precisa, como o Estado brasileiro precisa, como o cidadão precisa, é preciso profissionalizar, e profissionalizar todas as posições, não só o técnico, não só o médico, não só o zagueiro, não só o goleiro. É preciso a organização superar esse tabu organizacional, um tabu institucional entre generalistas e especialistas. É preciso, sim, ter várias carreiras especializadas, integradas por um modelo de gestão que leve em conta isso, mas que também leve em conta o cidadão, a instituição, os servidores, a saúde.

Senador, as pessoas estão doentes, as pessoas estão entrando em depressão. Não é mais uma discussão etérea. O grau, hoje, de uso de medicamento controlado dentro da organização é altíssimo, e isso é muito grave. Isso tem que ser superado, mas não superado de forma tópica; tem que ser superado de forma estrutural.

Obrigado.

O SR. PRESIDENTE (Paulo Paim. Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Muito bem! Mais uma bela contribuição ao debate.

O próximo, aqui na frente.

A SRª ELIANE CESÁRIO - Boa tarde a todos. Boa tarde, Senador. Quando nós solicitamos esta audiência ao senhor, a Suellen estava muito empenhada, estávamos num momento da greve, quando a discussão central era a remuneração das carreiras do Serviço Exterior Brasileiro.

A partir de hoje, nós todos aqui podemos observar que o contexto político estrutural do Itamaraty possui algumas irregularidades e deficiências que podem ser, sim, discutidas e buscadas as soluções, dessa forma aqui, em união com todas as carreiras, com participação do Estado, porque o Itamaraty precisa de uma política governamental e de gestão.

Há muito tempo, o Itamaraty vem padecendo dessa falta de organização, de gestão, a ponto não só de os servidores estarem doentes, mas de as consequências dessa falta de gestão, a longo prazo, estarem impactando também a vida das famílias dos servidores... (*Palmas.*)

... a ponto de o Itamaraty não conseguir dar assistência para uma família que perdeu o servidor lá fora. A família ficou desamparada, sozinha, o Itamaraty não sabia como reagir, porque não havia pessoal capacitado, técnico, para poder dar assistência para quem quer que fosse.

Portanto, Senador, o nosso maior pedido aqui é que o senhor não só encaminhe à Comissão de Relações Exteriores, mas também encaminhe para a Presidência da República. O Itamaraty precisa, sim, de uma definição de políticas de longo prazo, de uma gestão em que, apesar da peculiaridade de as pessoas terem de servir no exterior, é necessário que as pessoas fiquem aqui para que possam salvar o futuro do Itamaraty, principalmente acolhendo os pleitos das pessoas que estão doentes e da família.

Essa é a minha contribuição.

Muito obrigada. (*Palmas.*)

O SR. PRESIDENTE (Paulo Paim. Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Muito bem!

Eu só peço à Secretaria-Geral dos trabalhos que tome nota das propostas, para que a gente, no final, possa encaminhá-las. Ela já deixou mais uma proposta na mesa.

Também a questão da saúde foi muito bem levantada por quem a antecedeu.

Quem é o próximo?

A SRª WANDA MARA COSTA DE MELO - Boa tarde. Meu nome é Wanda, sou oficial de chancelaria. Entrei para o Itamaraty no concurso de 1994.

Eu queria solicitar especial atenção para a questão da capacitação, porque eu acredito que nós, que estamos no Ministério, que não fizemos outros concursos, estamos lá porque queremos ficar, porque, de alguma forma, essa instituição é querida por nós. Nós também temos este lado: nós nos queremos e aprendemos a nos querer. Aprendemos muito com os nossos chefes, quando eles podem nos ensinar. Nem sempre nosso chefe está capacitado. A capacitação no Itamaraty é basicamente o mérito das nossas chefias e nosso. A gente vê então: o que aconteceu na carreira de Assistente e de Oficial? Eu reputo até um progresso em relação ao que de nada existia há 15 anos. O que foi o Caoc, o Ceoc? Hoje temos esses cursos, mas isso não é tudo.

Eu fiquei tão feliz de poder fazer uma monografia para passar para a classe especial, que eu falei: gente, estudar é muito bom! Então, a gente precisa capacitar as pessoas, usando a estrutura do Rio Branco. Isto eu gostaria que fosse solicitado pelo Senador, junto ao Ministério do Planejamento, aos órgãos competentes, que olhassem para a força de possibilidade de capacitação. Em algumas monografias e teses feitas, fica comprovado que as pessoas têm grande capacidade. Então, a gente pode fazer desse Ministério... Quando eu passo no Centro de Treinamento do Banco do Brasil, eu fico olhando aquilo ali e falo: meu Deus, que coisa maravilhosa!

E a gente fica ali procurando estudar e não sabe onde. Agora mesmo, eu estava com vontade de estudar e fui fazer Letras. Mas eu sou da área de administração do Itamaraty, fiz escritório financeiro, fiz Contabilidade. Voltei para a minha aula de Letras porque investiram em mim oito anos em promoção comercial. Então, eu sou o exemplo vivo de alguém que quer até direcionar a vida e fica naquela confusão: o que é que eu faço?

Eu não quero ir embora e quero muito aprender com os meus novos colegas que querem entrar. Os novos assistentes que entraram nos últimos concursos, os novos OfChans ensinam muito para a gente, porque eles já chegam jogando também, eles já chegam preparados pelas famílias que o Brasil construiu agora, eles chegam jogando no Ministério. São jovens

que entram agora, da idade dos meus filhos, que me ensinam muito e que têm muito cuidado com a coisa pública, muito zelo pela coisa pública.

Então, o meu apelo é que nós possamos fazer. A Ministra Sônia falou da questão de que ela precisa... Sim, Ministra, nós também precisamos que o Itamaraty nos prepare melhor para servir no departamento de administração, no consular, mas que seja uma coisa que tenha um caráter de coisa viva, de coisa pulsante, que a gente saiba para onde vai, de onde vem.

Eu continuo acreditando, e é por isso que estou aqui. O pessoal do cartaz vai entrar e podia levantar de novo esses cartazes, o pessoal que fez o concurso e quer entrar. Eu acredito neles, acredito que a gente pode. *(Palmas.)*

Acredito que a gente se gosta muito e a gente faz amizade também com os nossos amigos diplomatas, mas na hora da carreira há um descolamento dessa amizade, do que a gente tem junto, "não, não sei; não, não é assim". Então, a gente precisa conversar mesmo. Se não houver um conserto neste minuto, como falou o Evaristo, a gente tende a ter uma instituição adoecida e desestimulada.

Era só isso. *(Palmas.)*

O SR. PRESIDENTE (Paulo Paim. Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - O senhor lá atrás, nome... por cinco minutos.

O SR. DANIEL BRASIL - Daniel Brasil, sou oficial de chancelaria.

Eu queria fazer, primeiro, uma pergunta aos representantes do Ministério das Relações Exteriores, à luz do que foi apresentado, especialmente sobre a definição das funções, que é dada por lei: quais os critérios objetivos que foram utilizados pela casa para definição do Regimento Interno do Itamaraty e para colocar como privativo, como o Cesar apresentou, cerca de 90% dos cargos em comissão dentro do Itamaraty?

Um segundo ponto é uma contribuição também - eu acabo de vir de uma remoção, de Havana - sobre o que causa efetivamente, na vida do servidor, essa indefinição de funções e a falta de especialização da carreira. Minha esposa sofreu um acidente gravíssimo - ela esteve cerca de um mês internada na UTI - causado por uma empresa lá em Cuba. Nós tivemos a dificuldade extrema de ter voz e receber o mínimo de auxílio da própria instituição a que eu pertencemos. Então, eu estava com a minha família, com meus três filhos, a minha mulher internada no hospital por 30 dias, e sem que o chefe do posto sequer nos desse um bom-dia.

Então, o que é interessante sobre isso não é só o meu drama pessoal, mas a forma como a instituição trata e segmenta a importância que dá às carreiras.

Muito obrigado. *(Palmas.)*

O SR. PRESIDENTE (Paulo Paim. Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Muito bem!

O último a usar a palavra, agora, que vai ser o sexto, na verdade.

Mais alguém quer usar a palavra?

E aí encerramos e vamos voltar para a Mesa.

A SR^a ALICE AMORIM - Oi, eu sou Alice Amorim, sou oficial de chancelaria. Vou ser bem breve.

O que eu queria, na verdade, Senador, era fazer um pedido ao senhor, para que endossasse o pedido feito pela Suellen e nos auxiliasse no sentido de que fosse efetivamente estabelecido um grupo de trabalho tripartite para discutir todas as questões que foram levantadas aqui com o Ministério das Relações Exteriores, os servidores e o Ministério do Planejamento. Acho que essa é uma ferramenta essencial para que a gente possa ter qualquer espécie de avanço. Eu queria pedir muito a sua contribuição nesse sentido.

Obrigada. *(Palmas.)*

O SR. PRESIDENTE (Paulo Paim. Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Muito bem! Muito bem!

Peço ao nosso assessor que esta proposta esteja entre as principais da nossa reunião.

Vamos voltar para a Mesa. Vamos inverter agora.

Como eu sempre digo, eu tenho um processo para as minhas emendas individuais, eu tenho um sistema no computador. No Rio Grande do Sul, são 497 Municípios. Eu não quero saber qual é o partido. Eu boto no computador, e os últimos serão os primeiros e os primeiros serão os últimos. E aí, durante o meu mandato, no mínimo dois Municípios do meu Estado ganham o correspondente às emendas. E não vou a inauguração de obra nenhuma, estou fazendo só a minha obrigação. Nada de estar fazendo *lobby* em cima do que é a nossa obrigação.

Então, agora, como os últimos serão os primeiros e os primeiros serão os últimos, Suellen.

A SR^a SUELLEN BESSONI PAZ - Eu acho que eu não tenho muito mais a acrescentar.

Quero reforçar mais uma vez o pedido da Alice, Senador, se o senhor puder nos ajudar realmente a fazer com que essa coisa caminhe de forma mais construtiva com esta comissão tripartite entre o Ministério das Relações Exteriores, o Ministério do Planejamento e os servidores do MRE.

Eu queria pontuar só algumas pequenas coisas, lembrando que as carreiras de Chancelaria, especialmente a carreira de Oficial de Chancelaria, não é uma carreira de apoio à carreira de Diplomata. Primeiro, porque é uma carreira de nível superior e carreiras de nível superior não são carreiras de apoio. (*Palmas.*)

Essa construção é muito danosa no sentido de que ela reforça algo que inexistente, que é uma hierarquia entre carreiras. As carreiras estão para se complementar, elas se apoiam umas nas outras, mas nenhuma carreira está para servir a outra carreira, mas sim para servir ao propósito final da instituição. (*Palmas.*)

E pontuando também que o desejo de gratificação por função - ou seja, DAS e FCPE por função e não por carreira - é incompatível com o Regimento Interno atual. Se isso acontecer, se esse realmente for o desejo, o primeiro passo é mudar o Regimento Interno, porque hoje 90% dos DAS são privativos para a carreira de Diplomata.

E pontuando a fala da Wanda, realmente, a Wanda falou uma coisa que muito se observa. Às vezes, a gente constrói relações pessoais ótimas no Ministério, mas essa solidariedade não se percebe entre as carreiras. Não há solidariedade entre as carreiras. Isso, mais uma vez, reforça aquele ambiente adoecido que eu coloquei no começo.

Era basicamente isso. Eu queria agradecer a oportunidade.

Muito obrigada. (*Palmas.*)

O SR. PRESIDENTE (Paulo Paim. Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Muito bem, Suellen Bessoni Paz, Presidente do Sinditamaraty.

Cesar Dunstan Fleury Curado, Presidente da Associação Nacional dos Oficiais de Chancelaria do Serviço Exterior Brasileiro (Asof).

O SR. CESAR DUNSTAN FLEURY CURADO - Bom, uma coisa que todos nós que vivemos no Itamaraty há muitos anos não percebemos é que o Itamaraty antigo, o Itamaraty do Silveira, o Itamaraty daquela época, que era a nossa casa, a casa do Rio Branco, acabou, no sentido de que era outra época, outra maneira de gerir. Era de generalistas, era de pessoas que jogavam em todos os times, como o Evaristo falou, da várzea, porque era um mundo muito pequeno. Havia uma complementaridade entre todos eles.

O mundo mudou. Nos últimos 20 anos houve uma mudança tremenda. Na Esplanada mesmo, todos foram modificando ao longo... Começou o Fernando Henrique e foi até agora, todos modificaram, e nós ficamos para trás. Não temos gestão por competência, não temos uma série de coisas que falamos aqui, que a Suellen falou.

Estamos começando a sofrer pressões externas, indevidamente ou devidamente, não sei. O próprio TCU mesmo diverge do Itamaraty em diferentes acordãos sobre o problema da área de gestão de pessoas, de gestão de pessoal. Há levantamentos sobre governança de gestão de pessoas em que o Itamaraty é pessimamente avaliado. Nós não podemos mais continuar nesse nível. Mudou, temos que mudar a nossa maneira de agir, mudar a nossa maneira de atuar, e aí incluímos todos nós.

Esperamos que a administração aceite nosso apoio, aceite as nossas contribuições, para que possamos, unidos, fazer um trabalho junto a outros órgãos, inclusive aqui na Casa, no Senado, e também no MPOG, para que possamos obter todas as vantagens para todos, sem exclusão: salários, promoções e todos os nossos objetivos. Afinal de contas, nossos objetivos são de longo prazo e refletem todo o Brasil. Nós representamos o Brasil fora, e isso é uma responsabilidade muito grande para deixarmos cair nessa situação, posso dizer até, de incompetência. (*Palmas.*)

O SR. PRESIDENTE (Paulo Paim. Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Muito bem, Cesar Dunstan Fleury Curado, Presidente da Associação Nacional dos Oficiais de Chancelaria do Serviço Exterior Brasileiro.

Felipe Costi Santarosa, Diretor da Associação dos Diplomatas Brasileiros.

O SR. FELIPE COSTI SANTAROSA - Muito obrigado a todos.

Eu queria fazer algumas pequenas conclusões e dizer o seguinte: eu acho que há uma grande convergência entre as carreiras no sentido de que, sim, precisamos melhorar as práticas administrativas do Itamaraty, delimitar melhor as funções nas quatro carreiras, enfim, talvez resolver a questão dos PCCs, daquela quarta carreira, que hoje em dia está no limbo, concordo também.

Eu queria dizer o seguinte: como diplomata e olhando a pesquisa feita pelos oficiais de chancelaria, eu me identifiquei muito com ela. Acho que as respostas seriam muito similares. Eu estava aqui pensando se a gente não devia fazer também uma pesquisa assim na ADB. Eu acho que seria muito parecido.

A questão da impessoalidade. A gente sente, mesmo na nossa carreira, que hoje, no Itamaraty, ainda existe talvez uma cultura de muita pessoalidade, baseada naquele Itamaraty que era uma casa em que todos se conheciam, em que você pede para o amigo. Mas eu acho que a gente tem que passar para outras formas de gestão, adotar critérios mais objetivos até para a promoção, eu diria até dos diplomatas também - por que não?

Em relação aos cargos comissionados, acho que seria interessante que pudéssemos ter para todos. Vejo que os cargos comissionados, no fundo, acabam sendo um paliativo usado para remuneração. Ou seja: dada a fraqueza institucional das nossas associações, porque somos poucos, porque não temos muito poder junto ao MPOG - e fica até um apelo da nossa associação, porque essa interlocução com o MPOG seria muito difícil para o Itamaraty - usam-se os cargos em comissão como um paliativo. Já que não se consegue melhorar a remuneração, usam-se cargos em comissão. E acho que aqui já há um desvio de função dos próprios cargos.

E, se vamos falar em um exercício realmente de repensar a carreira, acho que deveríamos repensar também algumas das funções do Itamaraty. Temos hoje diplomatas, OfChans e AChans, mas será que não precisaríamos de algumas outras coisas? Eu fico pensando, por exemplo, no nosso serviço médico, que não existe mais. Acabou. (*Palmas.*)

Acabou!

Quando entrei no Itamaraty, ainda havia alguns médicos do Itamaraty, que eram da carreira. Não existem mais. Temos colegas diplomatas que morreram de malária por falta de haver uma cartilha que diga o que fazer quando você está em um posto na África. Então, acho que precisaríamos ter médicos e enfermeiros no Itamaraty, precisaríamos ter algum tipo de concurso. Precisaríamos ter arquitetos, porque temos nossos postos, que são patrimônios nacionais. Também não somos especialistas em gestão. Então, se vai se repensar isso, há que se repensar um pouco essas nossas especificidades. Há algumas especificidades nossas no serviço exterior que deveriam ser atendidas no recrutamento.

Encerro por aqui. Muito obrigado. (*Palmas.*)

O SR. PRESIDENTE (Paulo Paim. Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Muito bem, Felipe Costi Santarosa, Diretor da Associação dos Diplomatas Brasileiros.

Rosiane Alencar Arruda, Presidente da Associação dos Servidores do Ministério das Relações Exteriores.

A SRª ROSIANE ALENCAR ARRUDA - É o seguinte: a minha pergunta vai para a administração.

A administração sempre foi muito resistente com a carreira que eles deixaram para trás em 1993 - com a carreira, não; com alguns servidores. Muitos servidores do PGPE fazem parte do Serviço Exterior Brasileiro. Então, qual é o problema da administração de fazer um plano que possa enquadrar - não sei qual a palavra correta - e absorver os servidores do PGPE na carreira específica do órgão, uma vez que somos treinados para trabalhar em todas as funções?

Vou contar só um casinho muito rápido, meu caso. Sempre fui funcionária do Departamento de Comunicações do Itamaraty, trabalhava sempre no DCD. Então, sempre que me designavam em missões no exterior, a minha função era fazer comunicações. Instalei um programa em Genebra, em 1996. Em seguida, fui trabalhar em Bogotá; depois, fui trabalhar em comunicações, chamada em serviço, em Bruxelas, ao mesmo tempo em que eu estava servindo em Bogotá. E, depois, no Uruguai.

Mas o meu ponto x, que quero despachar com vocês, ou melhor, explicar, é que, em determinado momento, eu estava craque em comunicações, fazia aquilo com o maior amor - gosto de comunicações -, de repente, precisaram de um funcionário na Embaixada do Brasil, na área consular, para atender brasileiros no exterior, especificamente presos brasileiros no exterior. Obviamente, eu não estava preparada, mas a minha chefia achou que sim e falou: "Se você não está preparada, vamos te treinar." E me mandaram, a serviço do Brasil, ser treinada na área consular. Óbvio, adoro público, trabalho muito bem com o público, gostei e ali me joguei no trabalho. Então, onde havia um preso brasileiro em qualquer presídio da Colômbia eu o visitei. Durante dois anos, o meu trabalho era visitar presos - presos por tráfico de drogas, presos por assassinatos, todo tipo de preso. Então, acho que o Itamaraty investiu em mim também, sou PGPE, mas fiz aquele trabalho como se fosse oficial de chancelaria? Não sei. Acho que, ali, eu estava exercendo a minha função, eu não estava pegando a vaga de ninguém. Eles me designaram para aquela função, e eu fiz. Sou apenas um PGPE.

Portanto, a questão é: estou treinada e não tenho visão - é como a Wanda falou. Gosto do Itamaraty, sou do Itamaraty há 30 anos, do quadro permanente do Itamaraty, vim requisitada do Ministério da Fazenda, perdi a carreira lá no Ministério da Fazenda e perdi a carreira no Itamaraty. Como a Wanda falou, não tenho pretensão de ir para outro órgão, mesmo

porque o meu caminho é curto até a minha aposentadoria. Estou em reta final. Sou uma das funcionárias mais novas do PGPE, que, quase todo, está se aposentando em dez anos.

Qual é, então, o problema do Itamaraty de nos aceitar no órgão uma vez que as obrigações já temos? Temos condições de fazer, está comprovado por A mais B que somos capazes tanto quanto nossos colegas que foram inseridos. A minha pergunta é: qual é o problema do Itamaraty de resolver esse problema que eles criaram? Ministro João Pedro. *(Risos.) (Palmas.)*

Ministra Sônia, tanto faz. *(Palmas.)*

O SR. PRESIDENTE (Paulo Paim. Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Muito bem, essa foi a Rosiane Alencar Arruda, Presidente da Associação dos Servidores do Ministério das Relações Exteriores.

Antes de passar a palavra, para as considerações finais, para a Ministra Sônia e o Ministro João Pedro, comunico que chegaram aqui algumas perguntas, que vou ler. Eles podem responder agora, se puderem, ou podem se comprometer a me mandar depois por escrito, e eu remeto para os endereços que aqui estão bem definidos.

Participação de Ilana Kenne, do Distrito Federal: "O MPDG autorizou, em 2016, a nomeação dos aprovados nos certames do INSS, IBGE, ANP e Anac, graças à pressão exercida por esses órgãos. Por que a nomeação dos oficiais de chancelaria ainda não foi autorizada? A homologação do resultado ocorreu há mais de sete meses!" *(Palmas.)*

Essa é uma pergunta que chegou.

Participação de Vivianne Almeida Oliveira: "O que está sendo falado é o grande problema, o que gera imensa insatisfação dentro do MRE. Mesmo os funcionários de nível médio fazem serviços de nível superior e estão recebendo o correspondente a nível fundamental, ou seja, exercem função de nível superior e não recebem para isso."

(Intervenção fora do microfone.)

O SR. PRESIDENTE (Paulo Paim. Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Todas?! *(Risos.)*

Carolina Figueiredo, de Minas Gerais: "O concurso para Oficiais de Chancelaria foi homologado em 11 de maio, completando sete meses de espera para autorização das nomeações. São 190 vagas para o cargo atualmente. Quando os 60 aprovados serão nomeados?"

Este aqui é lá do meu Rio Grande do Sul. A participação é de José Vidal... *(Risos.)*

Todo mundo conhece? É isso? *(Risos.)*

Queridíssimo - eu ouvi aqui - o José Vidal.

Então, vamos lá, José Vidal, do Rio Grande do Sul:

Hoje, qualquer instituição faz política externa: todos os ministérios incluem uma assessoria ou secretaria de assuntos internacionais, completamente autônoma. O mesmo acontece com governos estaduais e universidades, cada qual fazendo seus "amadorismos" em política externa; entretanto [diz ele], constitucionalmente, a política externa é privativa da Presidência da República, pelo MRE, e do Senado Federal.

Se alguém puder falar...

(Intervenção fora do microfone.)

O SR. PRESIDENTE (Paulo Paim. Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Pronto! Então, vamos para a Ministra Sônia.

Com a palavra a Ministra Sônia Regina Guimarães Gomes, Diretora do Departamento de Administração do Ministério das Relações Exteriores.

A SRª SÔNIA REGINA GUIMARÃES GOMES - Primeiramente, eu gostaria de fazer minhas as palavras da Suellen e do Felipe, no sentido de que o diagnóstico é o mesmo.

Agora, pela primeira vez, o Rio Branco tem um módulo de métodos de trabalho, onde eu vou dar aulas. E eu digo exatamente isso, ou seja, que, hoje, o Ministério não tem noção das respostas a três perguntas básicas: Quem somos? O que fazemos? Como fazemos? *(Palmas.)*

Enquanto a gente não conseguir responder essas três perguntas, a gente não vai avançar. E o que eu acho é que, há até pouco tempo, quando eu entrei - eu tenho 30 anos de Itamaraty -, você conhecia todo mundo, todo mundo se referia ao Itamaraty como "a casa", só que esse tempo acabou, passou, não existe mais!

Eu sou também coordenadora do Comitê Gestor de Gênero e Raça do Itamaraty, e o Itamaraty é, hoje, o último reduto do homem branco do Sudeste do Brasil. *(Palmas.)*

Então, é uma questão de mais diversidade e igualdade.

Fico feliz que a Presidente do sindicato seja uma mulher. *(Risos.)*

Então, eu acho que é essa a questão.

E repito o que o Felipe disse: o comitê começou a fazer uma avaliação sobre a saúde, ou melhor, sobre a questão das licenças. Só existe uma licença maior que aquela por motivos de saúde mental no Itamaraty: a para acompanhamento de doença em pessoas da família. E quem mais tira essa licença são as mulheres. E isso prejudica em termos de carreira, prejudica em termos de ascensão e prejudica em termos de avaliação.

Então, todas essas questões, a gente precisa analisar, porque os tempos mudaram, a situação é outra, a sociedade exige outras coisas de nós. Assim, efetivamente, o diagnóstico é o mesmo: estamos em um momento em que nós precisamos repensar a nossa instituição.

E como? Aí a gente pode ter divergências. Do meu lado, como administradora, o que eu sinto é que é óbvio que deve haver especificidades, mas eu fico pensando nos nossos postos pequenos, onde, geralmente, você só tem apenas um funcionário do quadro.

Eu vi ali, na pesquisa, que os oficiais de chancelaria querem a especificidade, mas não querem que essa especificidade altere a remoção. Mas, se a gente for se especializar, isso vai alterar a remoção inevitavelmente, uma vez que as vagas não serão iguais; as vagas serão diferentes para cada caso. Então, é preciso que isso fique claro e que fique pensado. Nós teremos ganhos e perdas nesse processo. *(Palmas.)*

E isso tem que ser bem percebido por todos.

Finalmente, sobre essa questão aqui de que todo mundo faz política externa, eu acho que isso também é um... Não é que todo mundo faça, inclusive, os Estados, às vezes, se perdem com isso, porque, quando eles assinam um acordo que não passou pelo Itamaraty, esse acordo não é válido. Então, eles podem até estar acordando, mas eles não estão fazendo algo válido.

O que eu acho que acontece é que, graças a Deus... Eu lembro que, no século passado, quando eu estava no Rio Branco, em 1986, o meu trabalho de final de curso foi sobre o relacionamento entre o Executivo e o Legislativo na execução de política externa. Era quase nulo! Eu tive que tirar leite de pedra para poder fazer, porque eu achava que tinha de haver esse relacionamento. E, graças a Deus, hoje não é só o Legislativo; hoje, ainda bem, a sociedade brasileira toda está se dando conta de que a gente está incluído em um contexto maior.

Então, o Itamaraty tem que saber lidar com todos os atores da sociedade que têm interesse em política externa. Assim, trata-se de aprofundar esse relacionamento. Nós continuamos tendo, digamos assim, a prerrogativa e a reserva de mercado da atuação legal, mas como nós vamos fazer e como nós vamos atuar depende, sim, de concertação com a sociedade, com os Estados, com as universidades e com todos os agentes, porque política externa é isso.

Obrigada. *(Palmas.)*

O SR. PRESIDENTE (Paulo Paim. Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Muito bem!

Essa foi a Ministra Sônia Regina Guimarães Gomes, Diretora do Departamento de Administração do Ministério das Relações Exteriores.

Agora, passamos a palavra ao Ministro João Pedro Correa Costa, Diretor do Departamento do Serviço Exterior do Ministério das Relações Exteriores.

O SR. JOÃO PEDRO CORREA COSTA - Muito obrigado, Sr. Senador, também pela oportunidade de poder vir aqui, em nome da administração do Ministério, participar deste debate.

Este debate mostrou, eu creio, muitos pontos de convergência acerca das preocupações de todas as carreiras do Ministério das Relações Exteriores. Há muito o que a gente pode discutir e resolver com diálogo, buscando o que é melhor para o Ministério.

Como eu disse há pouco, na minha intervenção anterior, eu vim de outro departamento, o Departamento de Comunicações e Documentação, um departamento menor dentro da estrutura administrativa do Ministério, mas, lá e aqui, há alguns que lá trabalharam comigo e sabem que, para trabalhar bem e com eficiência, é preciso mudar e é preciso modernizar. E lá, vários dos conceitos que aqui foram levantados eu implementei. Eu criei um comitê estratégico de tecnologia - pequeno,

mas foi criado. Eu promovi vários cursos de capacitação para os servidores do departamento aqui no Brasil, inclusive mandando para fora. Planejamento era o norte principal do departamento.

Não sei se por isso ou pelos meus belos olhos é que me conduziram agora para um departamento de maior importância estratégica para o Ministério, que é o Departamento do Serviço Exterior, que cuida dos recursos humanos do Ministério. Como todos dizem, nosso maior patrimônio são nossos funcionários. E eu espero levar um pouco dessa metodologia de trabalho que eu tive no Departamento de Comunicações para o Departamento do Serviço Exterior, que é abrir o diálogo com todo mundo, com todas as carreiras, e buscar trazer para a administração geral do Itamaraty, em particular a de pessoal, esses conceitos de capacitação, de planejamento, de diálogo com todas as classes e de ter uma estratégia efetiva para, como disse a Sônia aqui, respondermos a estas perguntas: Quem somos? O que fazemos? Como fazemos?

Se não fosse tudo isso, ainda tenho uma pressão doméstica porque eu sou casado com uma PGPE e tenho uma cunhada oficial de chancelaria. *(Risos.)*

Então, eu tenho todo o interesse em resolver essas questões.

Mas eu quero que todas as associações saibam que eu estou com muita disposição de estabelecer um novo marco nas relações entre os servidores do Itamaraty e efetivamente modernizar e trazer para o século XXI a gestão de pessoas, para aumentar a eficiência dos nossos quadros em benefício da execução da nossa política externa.

Muito obrigado. *(Palmas.)*

O SR. PRESIDENTE (Paulo Paim. Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Esse foi o João Pedro Correa Costa, Ministro Diretor do Departamento do Serviço Exterior do Ministério das Relações Exteriores.

Vamos agora aos encaminhamentos. Espero que haja acordo entre nós.

Encaminhamentos:

1) Comunicar à Comissão Permanente de Relações Exteriores e Defesa Nacional (CRE), à Presidência da República e ao Ministério das Relações Exteriores a ocorrência desta reunião, bem como encaminhar cópia das notas taquigráficas e dos documentos recebidos durante a audiência, inclusive o vídeo desta reunião.

2) Fazer contato com o Ministério das Relações Exteriores, solicitando a criação de uma comissão tripartite composta de representantes dos trabalhadores das carreiras do MRE, representantes do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão e, naturalmente, do MRE, com a finalidade de realizar estudos acerca da reestruturação da carreira.

Isso aqui é um resumo. Na verdade, é aquela comissão tripartite que vocês solicitaram. Eu colocaria aqui, porque eu vi que foi algo que no início foi comentado, um pedido e, se for o caso, eu mesmo vou telefonar para ele, para que o Ministro José Serra, meu colega Senador, receba as entidades e a comissão. *(Palmas.)*

Eu farei um pedido a ele nesse sentido, e vamos também fazer por escrito.

A pergunta que eu faço: há entendimento sobre esse encaminhamento?

(Manifestação da plateia.)

O SR. PRESIDENTE (Paulo Paim. Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Pergunto aos painelistas, sem problema nenhum, da boa vontade de chegarmos... *(Pausa.)*

Unanimidade.

O.k. Mediante os fatos, pessoal, eu encerro esta nossa audiência pública. Ela atingiu, no meu entendimento, o objetivo. Esperamos que aqueles cartazes brancos... *(Risos.) (Palmas.)*

... venham aqui no futuro dizer: "Enfim, houve a nomeação dos oficiais de chancelaria." Sete meses em espera.

Enfim, pessoal, para mim, sempre é uma satisfação ouvir, aprender com vocês. E aprendi muito hoje, ouvindo a todos. No final, a gente deu encaminhamento propositivo. Que não seja só uma audiência pública para dar visibilidade ao Brasil, via sistema de comunicação do Senado, já que a gente ficou em grande parte ao vivo, mas também, como a gente fala, o dia seguinte: que haja encaminhamentos e se apontem soluções.

Eu fiquei um pouco chocado, confesso, com a questão da saúde, com aquele episódio quando morreu o funcionário no exterior, enfim, com a situação daquele gráfico na parede, mostrando que ficam em último lugar na questão salarial. Tudo isso de fato...

E eu falo tanto que a política não tem razão de ser se ela não tiver uma visão humanitária e percebi que também essa questão foi aqui tocada e falada por todos. Ou nós respeitamos, já que estamos na Comissão de Direitos Humanos, que direitos humanos não têm fronteira, que é uma causa internacional... E vocês viajam pelo mundo nos representando, e

para vocês nos representarem sempre bem, lá fora e aqui também, para com aqueles que aqui chegam, nós temos que ter um encaminhamento que atenda às reivindicações mínimas que vocês estão pedindo. Por isso, uma salva de palmas a todos vocês! (*Palmas.*)

Que Deus nos ilumine e que esse encaminhamento dê resultado positivo.

Um abraço a todos!

Vamos tirar uma foto para ficar nos *Anais* do Congresso. E peço que coordenem, para deixar com a Secretaria, o grupo que vou pedir ao Ministro que receba.

(Iniciada às 14 horas e 21 minutos, a reunião é encerrada às 16 horas e 41 minutos.)