

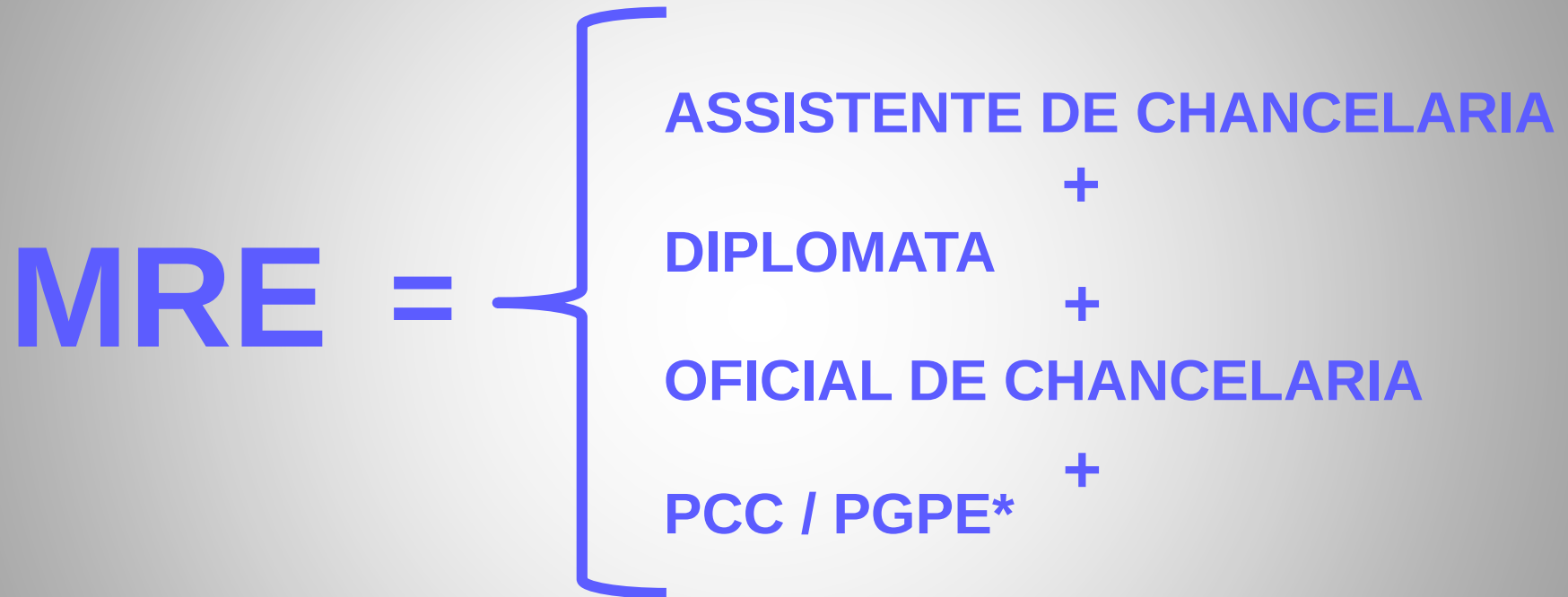
REESTRUTURAÇÃO DAS CARREIRAS DO SERVIÇO EXTERIOR BRASILEIRO



SINDITAMARATY

SINDICATO NACIONAL DOS SERVIDORES DO MINISTÉRIO
DAS RELAÇÕES EXTERIORES

CARREIRAS DO MINISTERIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES



*PCC – PLANO DE CARGOS E CARREIRAS

*PGPE – PLANO GERAL DE CARGOS DO PODER EXECUTIVO

REGIME JURÍDICO DOS SERVIDORES DO SERVIÇO EXTERIOR BRASILEIRO

O regime jurídico dos servidores do Serviço Exterior Brasileiro (SEB) foi instituído pela Lei nº 8.829/1993 e, posteriormente, alterado pela Lei nº 11.440/2006, que estabeleceu, em seu artigo 2º, que 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.

REGIME JURÍDICO DOS SERVIDORES DO SERVIÇO EXTERIOR BRASILEIRO

Art. 3º Aos servidores da carreira de **diplomata** incumbem atividades de natureza diplomática e consular, em seus aspectos específicos de representação, negociação, informação e proteção de interesses brasileiros no campo internacional.

Art. 4º Aos servidores integrantes da carreira de **oficial de chancelaria**, de nível superior, incumbem atividades de formulação, implementação e execução dos atos de análise técnica e gestão administrativa necessários ao desenvolvimento da política externa brasileira.

Art. 5º Aos servidores integrantes da carreira de **assistente de chancelaria**, de nível médio, incumbem tarefas de apoio técnico e administrativo.

DIPLOMATA

- Quantitativo de cargos: 1805 + 300 (QE)
- Lotação atual total: 1554
- Cargos vagos: 251 (13,9%) + 84 (28% QE)
- Lotação no Brasil: 650
- Lotação no exterior: 904

- Periodicidade dos concursos: anual
- Últimos concursos / vagas:

ANO	VAGAS
2004	35
2005/2006	105
2007	105
2008	115
2009	105
2010	108
2011	26
2012	30
2013	30
2014	18
2015	30
2016	30

DISTRIBUIÇÃO DOS SERVIDORES PELA CARREIRA DE DIPLOMATA⁹

CLASSE



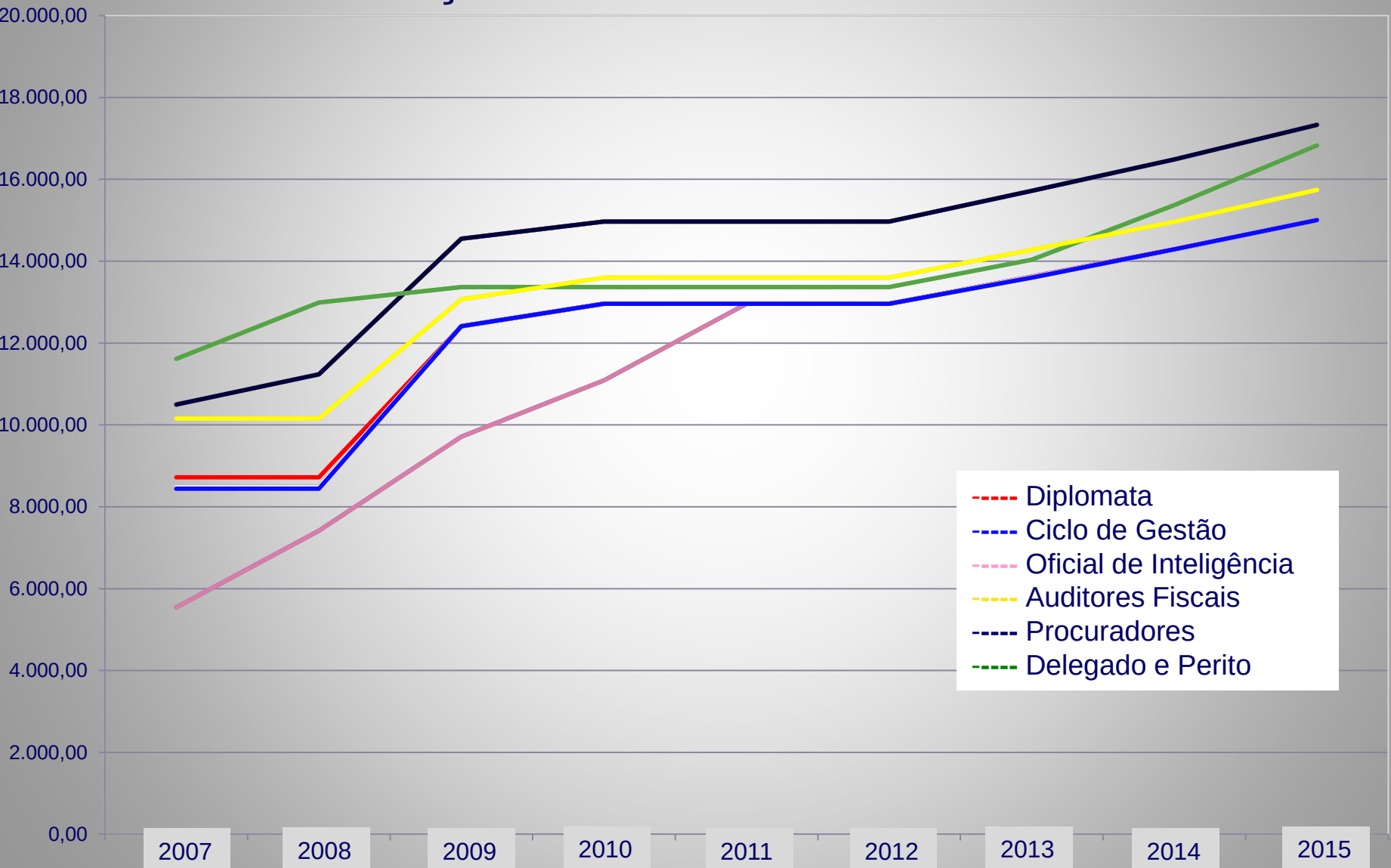
. CONCENTRAÇÃO DOS SERVIDORES NAS CLASSES INICIAIS, DECORRENTE DOS CONCURSOS COM 100 VAGAS REALIZADOS ENTRE 2006 E 2010 E DA FALTA DE VAGAS PARA PROMOÇÃO NA CARREIRA

QUANTITATIVO

PANORAMA ATUAL DAS CARREIRAS

10

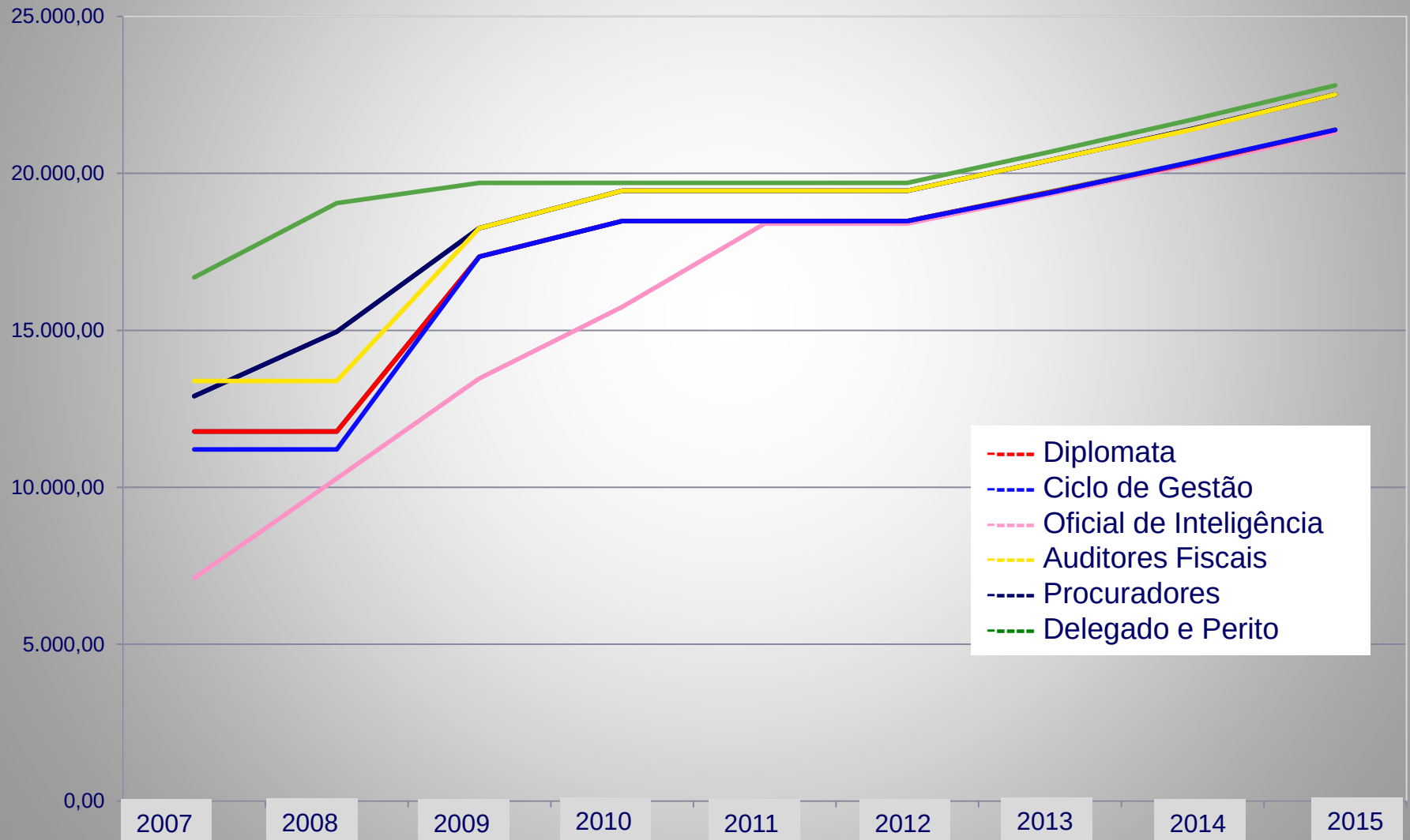
■ Remuneração – Padrão Inicial



PANORAMA ATUAL DAS CARREIRAS

11

■ Remuneração – Padrão Final



OFICIAL DE CHANCELARIA

- Quantitativo de cargos: 1893*
- Lotação atual total: 809
- Cargos vagos: 1084 (57,26%)
- Lotação no Brasil: 311
- Lotação no exterior: 498

* 893 vagas foram criadas pela Lei 12.601/12 e estão pendentes de regulamentação

- Periodicidade dos concursos: variável
- Últimos concursos / vagas:

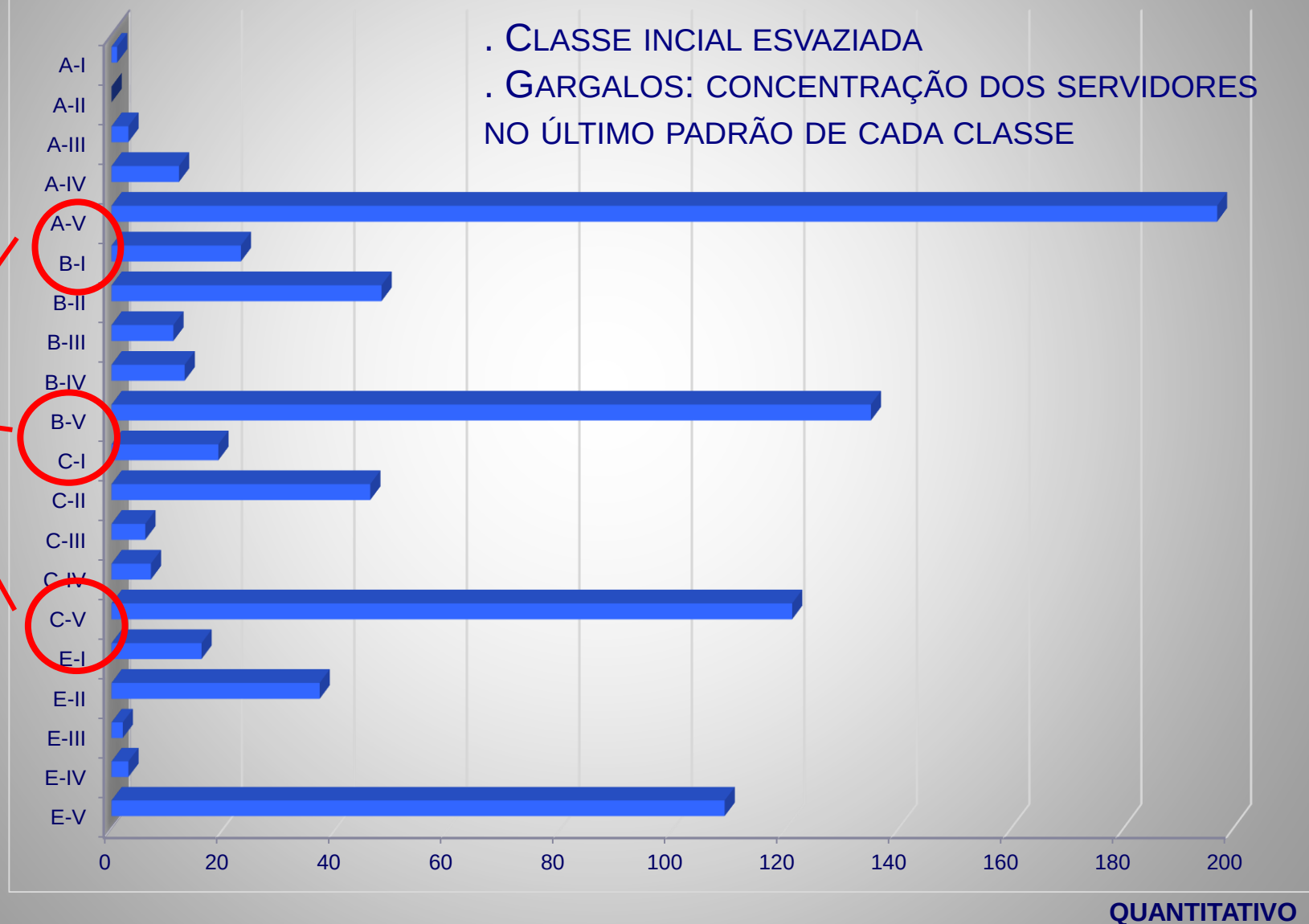
ANO	VAGAS
2002	50
2004/2005	135
2006	66
2008	150
2015	60

DISTRIBUIÇÃO DOS SERVIDORES PELA CARREIRA DE OFICIAL DE CHANCELARIA

14

CLASSE / PADRAO

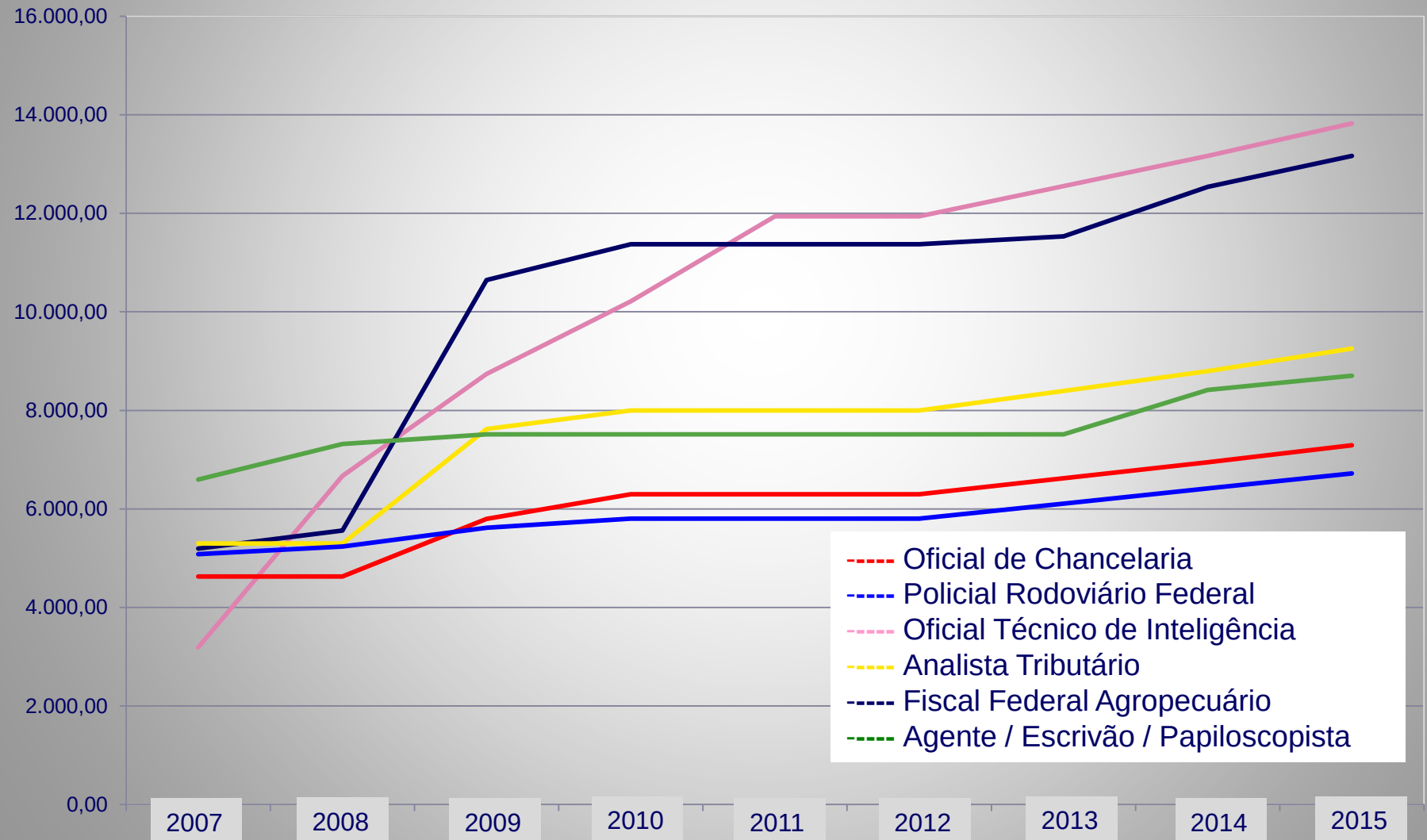
GARGALOS



PANORAMA ATUAL DAS CARREIRAS

15

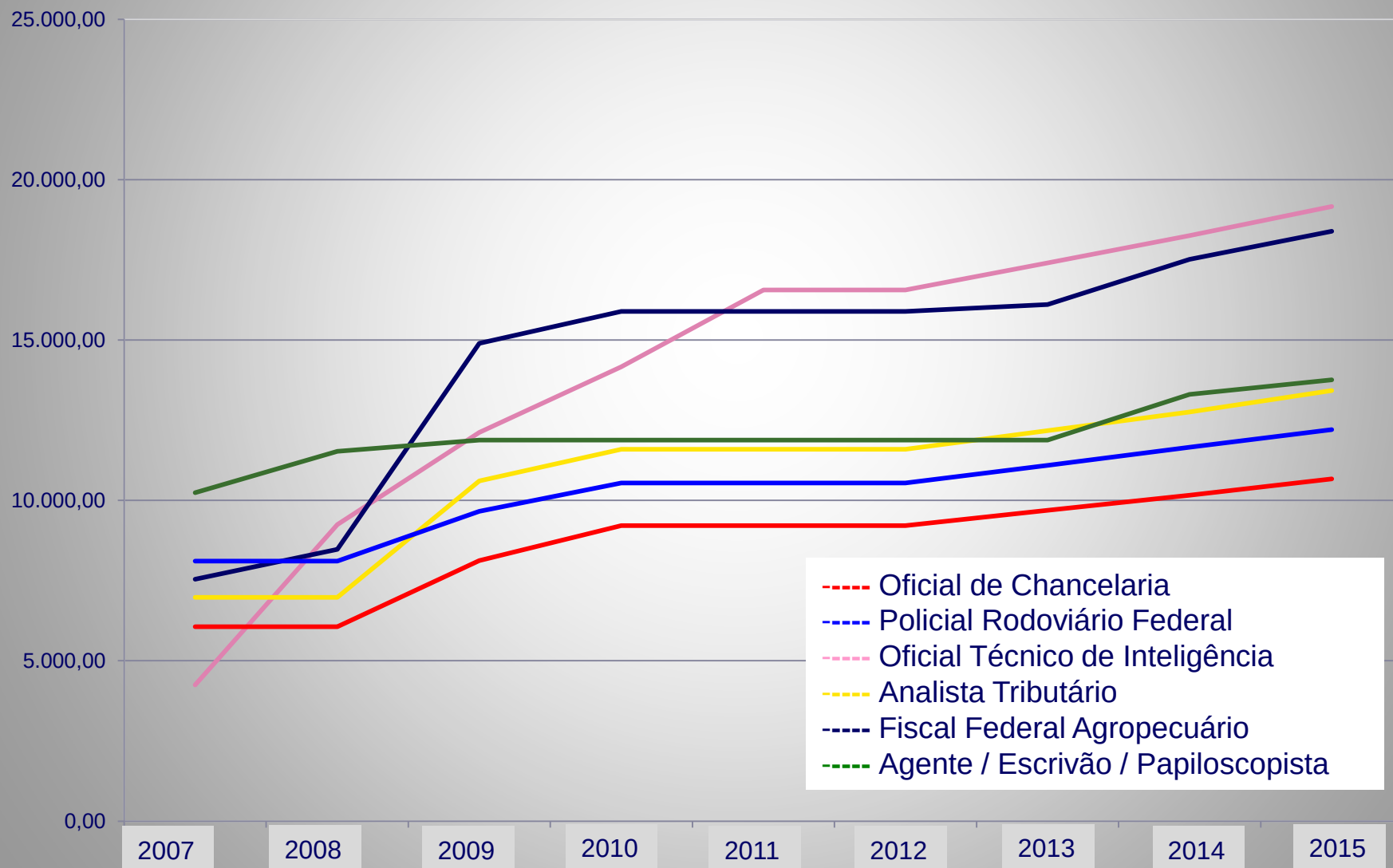
■ Remuneração – Padrão Inicial



PANORAMA ATUAL DAS CARREIRAS

16

■ Remuneração – Padrão Final



ASSISTENTE DE CHANCELARIA

- Quantitativo de cargos: 1155
- Lotação atual total: 554
- Cargos vagos: 601 (52,03%)
- Lotação no Brasil: 201
- Lotação no exterior: 353

PANORAMA ATUAL DAS CARREIRAS

18

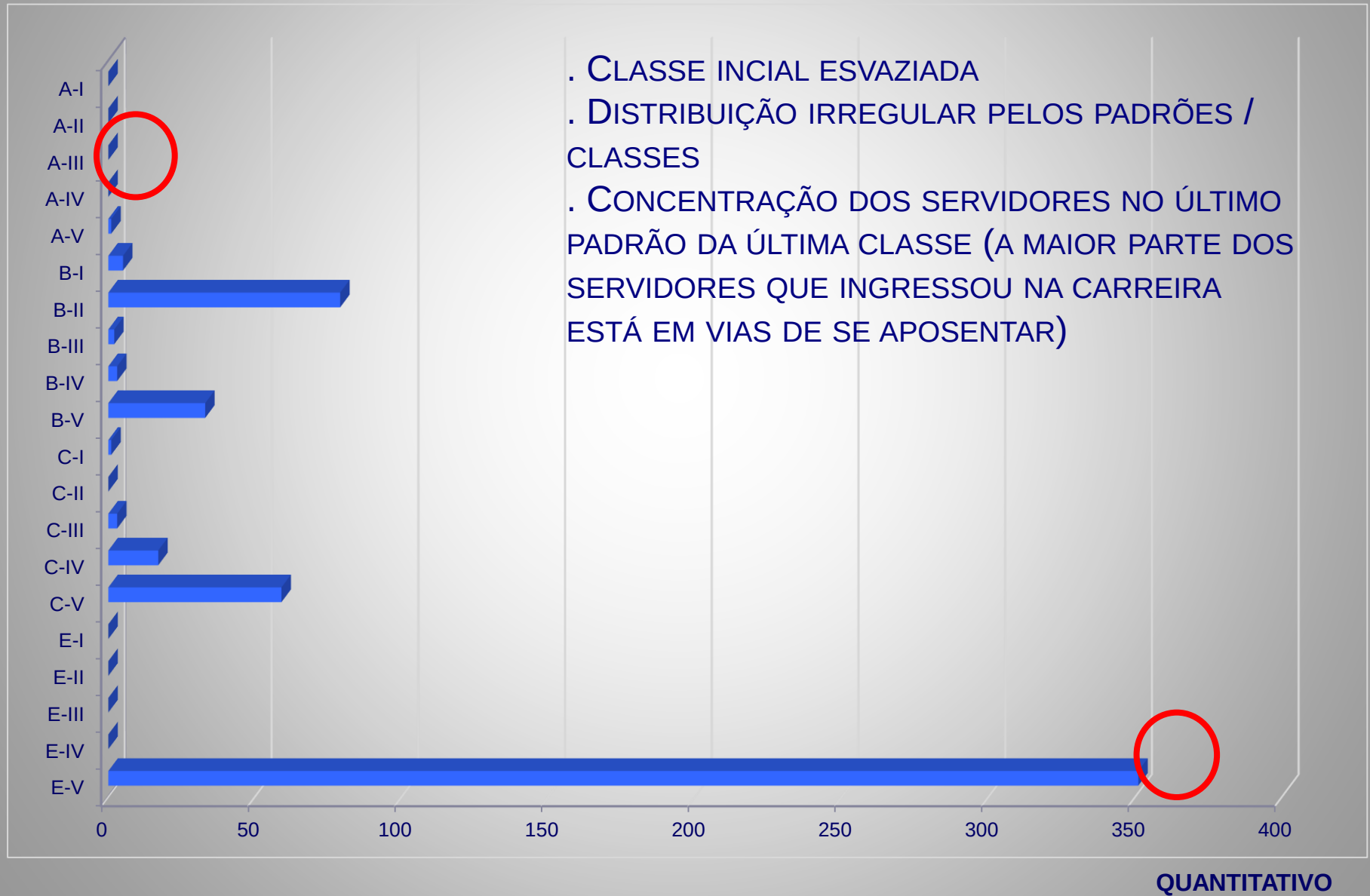
- Periodicidade dos concursos: variável
- Últimos concursos / vagas:

ANO	VAGAS
2002	50
2004/2005	72
2008	100

DISTRIBUIÇÃO DOS SERVIDORES PELA CARREIRA DE ASSISTENTE DE CHANCELARIA

19

CLASSE / PADRAO



■ Escolaridade:

Antes de 2002 (36,11% NS)	
Total	432
Nível Médio	276
Nível Superior	156
Especialização	9
Mestrado	1

Depois de 2002 (90,14% NS)	
Total	142
Nível Médio	14
Nível Superior	128
Especialização	16
0	
Mestrado	8

PANORAMA ATUAL DAS CARREIRAS

21

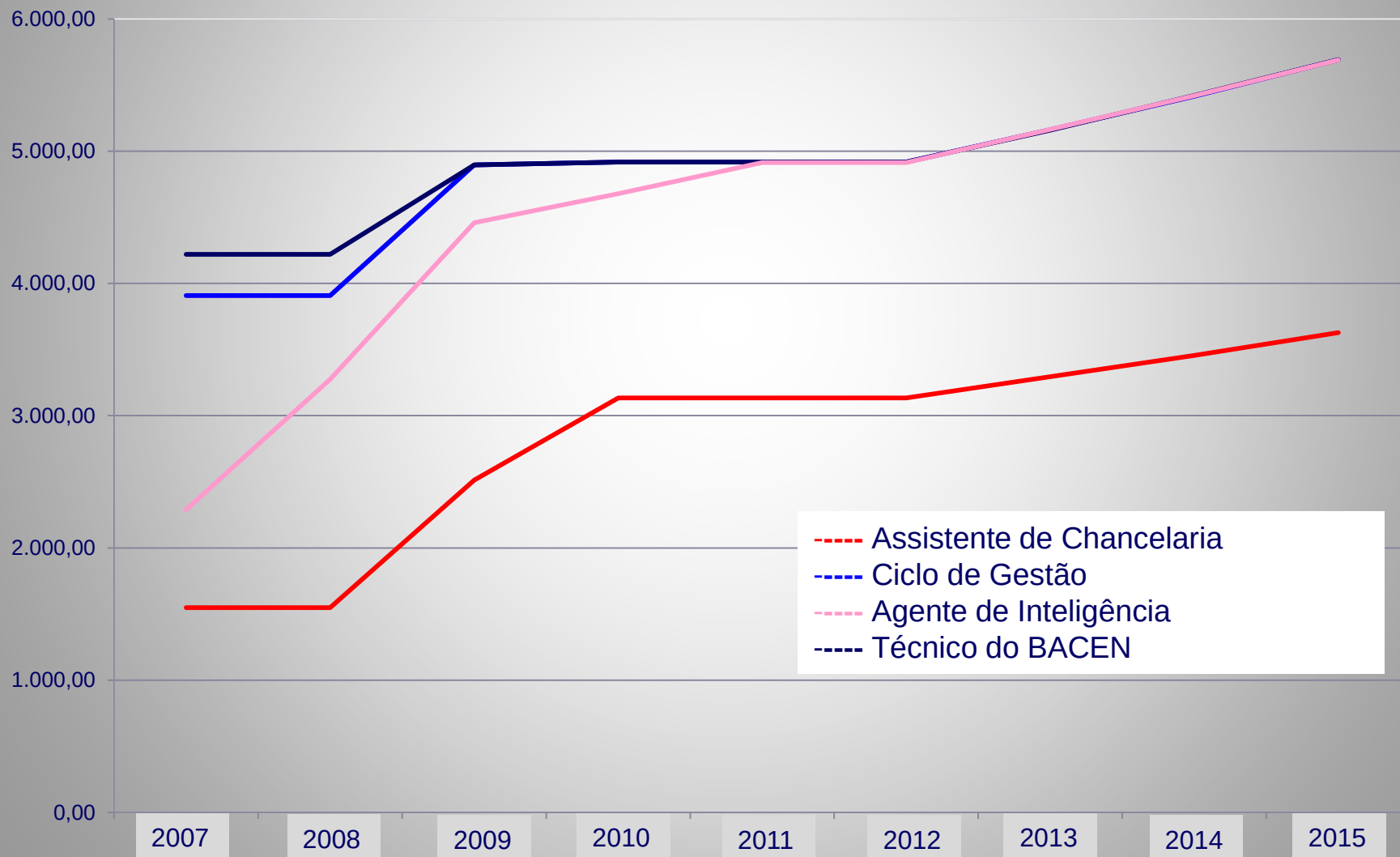
■ Escolaridade:

2002 (77,27% NS)	
Total	22
Nível Médio	5
Nível Superior	17
Especialização	1
Mestrado	1

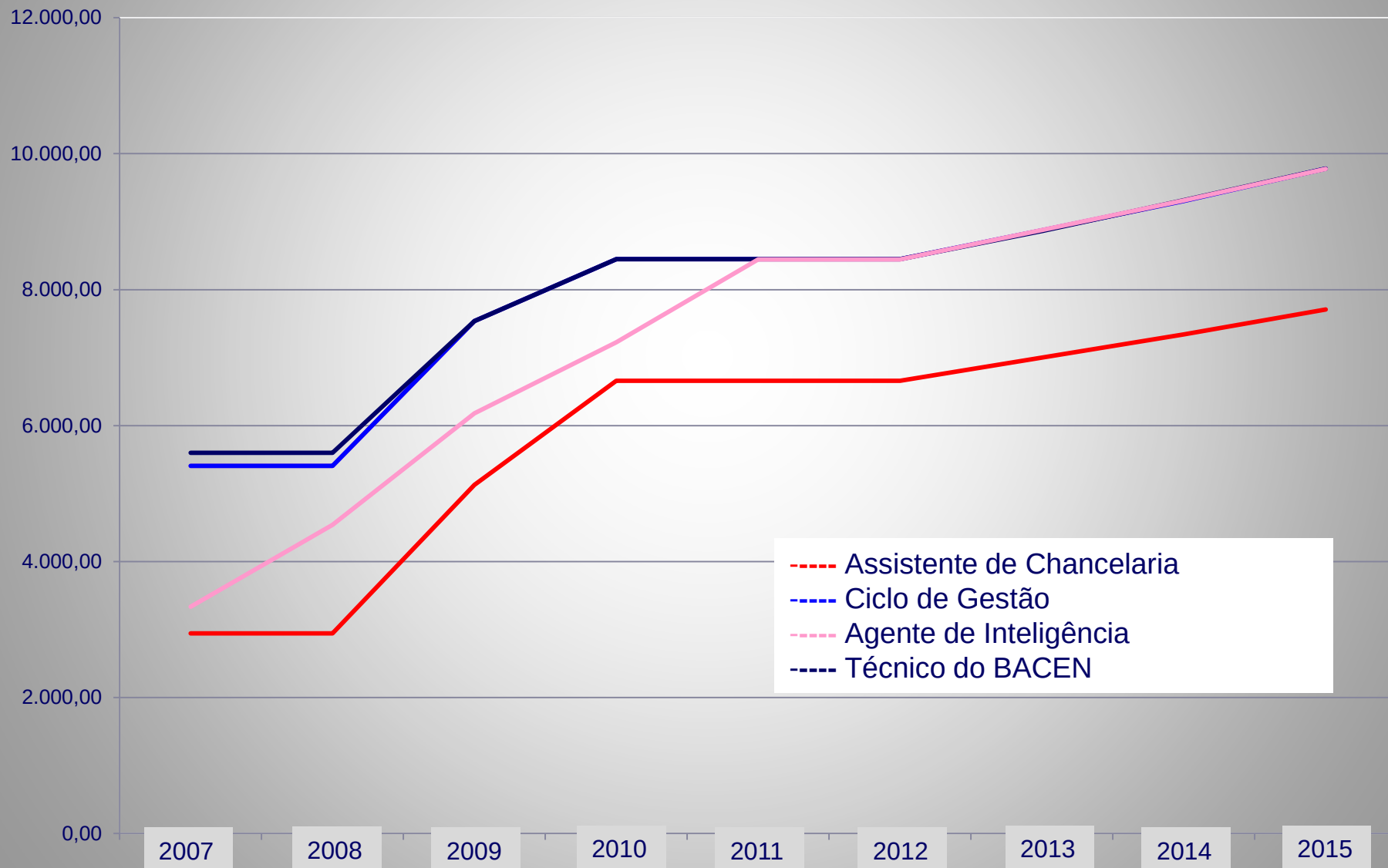
2004/05 (91,43% NS)	
Total	35
Nível Médio	3
Nível Superior	32
Especialização	8
Mestrado	2

2008 (92,94% NS)	
Total	85
Nível Médio	6
Nível Superior	79
Especialização	7
Mestrado	5

■ Remuneração – Padrão Inicial



■ Remuneração – Padrão Final



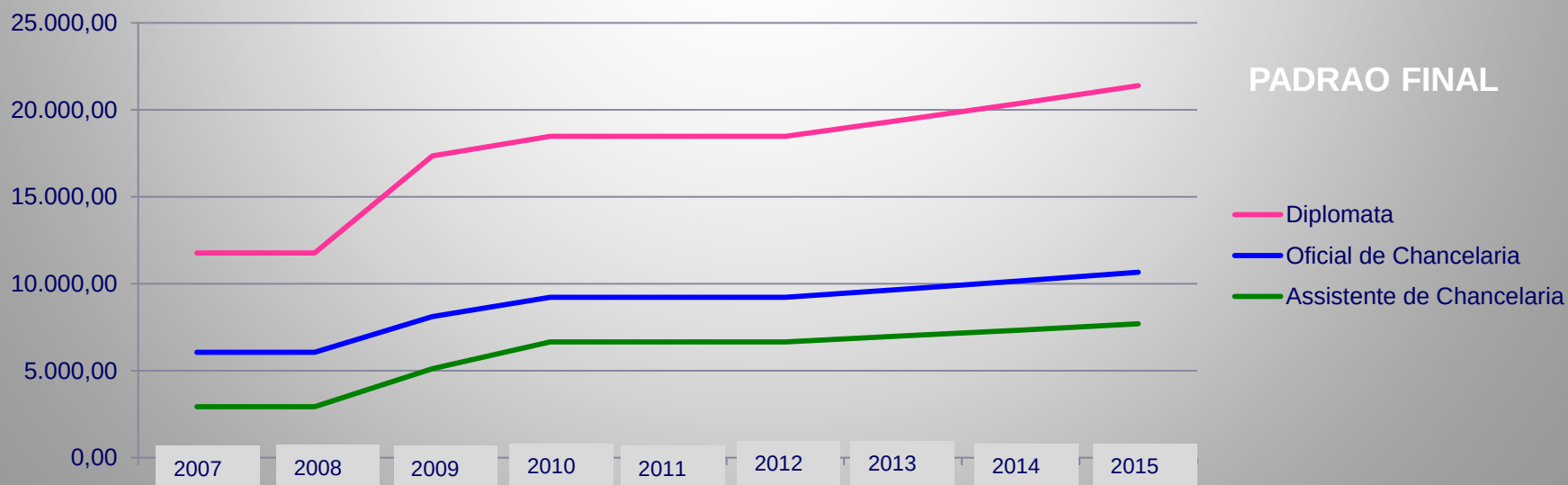
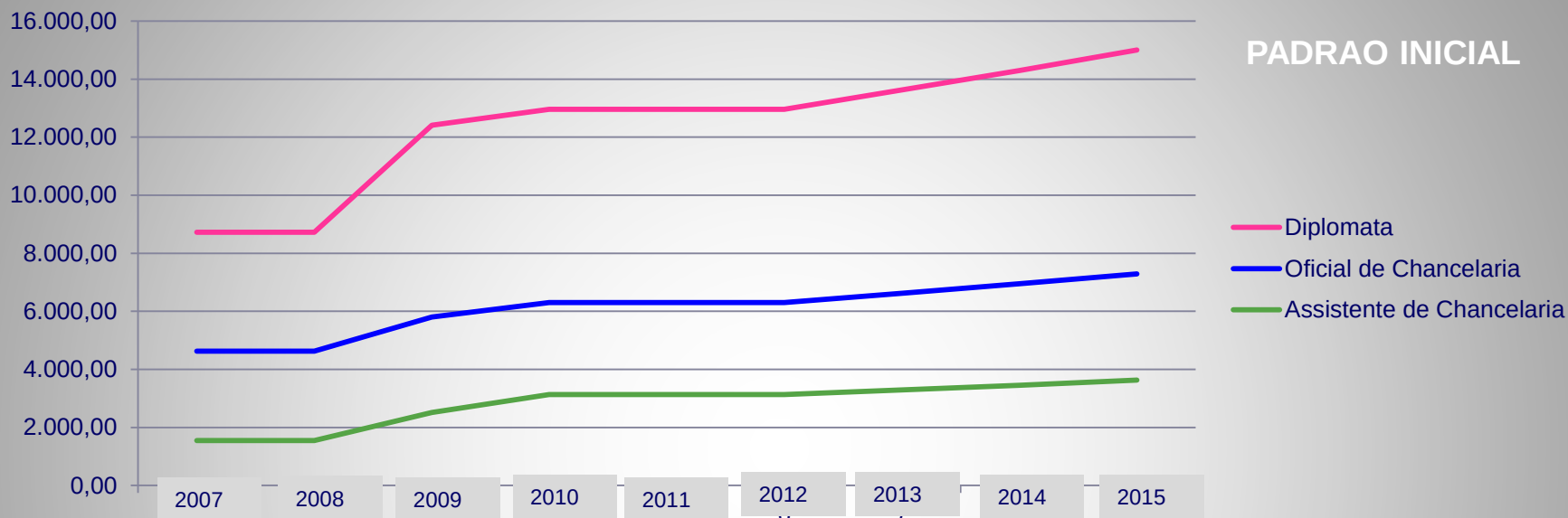
PANORAMA ATUAL DAS CARREIRAS

24

CARREIRA	QUANTITATIVO	LOTAÇÃO ATUAL	CARGOS VAGOS
ASSISTENTE DE CHANCELARIA	1155	554	601 (52,03%)
DIPLOMATA	1805	1554	251 (13,9%)
OFICIAL DE CHANCELARIA	1893	809	1084 (57,26%)

PANORAMA ATUAL DAS CARREIRAS

25



- Ausência ou falta de clareza no estabelecimento da missão, visão, metas e objetivos do MRE, e na definição dos macroprocessos do órgão
- Ausência de delimitação clara das atribuições de cada carreira:
 - A Lei 11.440/06 estabeleceu funções genéricas para cada carreira, mas nunca foi regulamentada
 - Permanece o uso de atos normativos anteriores, a exemplo da Portaria no. 5/1995
 - Pessoas de carreiras diferentes executando funções idênticas; desvio de funções

- Especialização x generalização
- Ausência de um Plano Anual de Capacitação para os servidores (Decreto 5707/06)
- Problemas na gestão das carreiras: tratamento não isonômico, falta de planejamento, subutilização e má alocação da força de trabalho, situação dos PCCs/PGPEs
- Concentração do processo de tomada de decisão em uma única carreira: baixo nível de compromisso / *empowerment*

CONSEQUENCIAS PARA A INSTITUIÇÃO E SEUS SERVIDORES 28

- Ausência de perspectiva de carreira para a maioria dos servidores do MRE
- Deterioração das relações de trabalho, ambiente doente
- Falta de estímulo para o desempenho das atividades, capacitação, ascensão, cumprimento da jornada de trabalho: baixa produtividade e perda de eficiência
- Elevado índice de evasão

CONSEQUENCIAS PARA O ESTADO E PARA O CIDADAO

- Estado: perda de eficiência, desperdício de recursos públicos
- Cidadão: recebe um serviço de baixa qualidade

- Criação do Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas, conforme recomendação do Acórdão TCU no. 3023/2013
- Criação de um grupo de trabalho composto por representantes do MPOG, da administração do MRE e do Sinditamaraty
 - Objetivo: reestruturar as carreiras do SEB

- Premissas:
 - O resultado final acordado deve ser bom simultaneamente para o país, o Estado, o cidadão, a instituição e os servidores
 - Todas as carreiras do MRE deverão ser contempladas
 - O órgão deverá mapear e definir seus macroprocessos de modo a nortear a definição das atribuições de cada carreira

SOLUÇÃO PROPOSTA

- A especialização do conhecimento é imprescindível, mas sem perder a flexibilidade em situações extremas
- Os concursos de nível médio não devem mais ser realizados
- Período de transição