

## **RESPOSTA DO SINDITAMARATY À PROPOSTA DA COMISSÃO DE ADMINISTRAÇÃO PARA O ENQUADRAMENTO DAS CARREIRAS DO SERVIÇO EXTERIOR BRASILEIRO**

A presente resposta do Sindicato Nacional dos Servidores do Ministério das Relações Exteriores – SINDITAMARATY – à proposta da Comissão de Administração do Ministério para o enquadramento das carreiras do Serviço Exterior Brasileiro (SEB) é composta por quatro partes: (1) análise técnica da proposta da Comissão de Administração; (2) elaboração teórica de contraproposta; (3) apresentação de contraproposta; e (4) estudo de impacto orçamentário.

### **Parte 1 – Análise Técnica da Proposta da Comissão de Administração para o Enquadramento das Carreiras do Serviço Exterior Brasileiro**

#### **Diagnóstico Situacional**

Segundo consta da proposta apresentada ao SINDITAMARATY pela Comissão de Administração, em reunião ocorrida no dia 5 de fevereiro de 2016, o enquadramento das três carreiras do SEB sugerido resultaria de um diagnóstico situacional e de um estudo retrospectivo das remunerações dessas carreiras. A proposta recomenda, então, que o enquadramento ocorra levando-se em conta as competências das três carreiras.

A teoria da gestão por competência tem por preocupação máxima apontar que a rígida divisão do trabalho e as tarefas fragmentadas e padronizadas deixam a desejar na sua capacidade de resposta às demandas públicas. Ademais, propõe mudanças técnicas fundamentadas na flexibilidade, na diversificação e na autonomia, de modo a refletir a inovação tecnológica atual e o abandono das estruturas verticalizadas e centralizadas da tradicional organização do trabalho. Embora a proposta da Comissão de Administração seja baseada no conceito de “competência”, não há, no texto, definição clara da maneira por meio da qual tal proposta contribuiria para a implementação da gestão por competência.

Para efeito da proposta, no entanto, pode-se inferir que o termo “competência” parece ter sido utilizado como sinônimo de “atribuição”. Ademais, a proposta deixa de enunciar as competências de cada carreira ou, pelo menos, as competências desejadas. Como não há descrição das competências ou do perfil do servidor em suas respectivas carreiras, não há como ratificar as conclusões comparativas com outras carreiras do Serviço Público apresentadas na proposta, conforme será tratado mais adiante nesta análise.

No capítulo “Diagnóstico situacional”, é louvável o reconhecimento expresso, por parte da Comissão de Administração, de que as carreiras do SEB percebem remuneração em nível inferior às demais carreiras típicas de Estado correlatas, sendo necessária, portanto, atuação proativa com vistas a equiparar as carreiras do SEB aos seus pares. Esta seção, no entanto, conta apenas com uma breve retrospectiva histórica das remunerações por carreira, sem, de fato, apresentar o diagnóstico mais elaborado que inclua memória de cálculo e permita efetiva avaliação da metodologia utilizada. No que concerne aos Assistentes de Chancelaria, por exemplo, a proposta declara que essa carreira percebe subsídios significativamente inferiores aos das demais carreiras de nível intermediário do Executivo Federal. Há referência ao percentual de 36%, a menor, no piso remuneratório, em comparação com as demais carreiras. Não há, entretanto, explicação do cálculo realizado para obtenção desse percentual.

Assim, este Sindicato empreendeu uma análise para apurar a defasagem remuneratória das carreiras e validar os percentuais a serem considerados. O primeiro desafio foi delimitar o campo de comparação, tendo em mente todo o conjunto de servidores do serviço público, excetuados os cargos em extinção. Dessa forma, poder-se-ia realizar recortes em diferentes níveis: todos os Poderes (Executivo, Legislativo e Judiciário), todos os Entes da Federação (União, Estados e Municípios), todos os regimes jurídicos (estatutário e celetista), todos os órgãos (Administração direta e indireta), todas as carreiras (típicas de Estado e não típicas). Esses recortes não seriam exaustivos, podendo expandir ou regredir, conforme a necessidade de cada proposta. Nesta análise, o recorte proposto será híbrido e,

portanto, mais adequado para melhor apuração da defasagem remuneratória, levando-se em conta as carreiras correlatas (típicas de Estado), no âmbito do Poder Executivo (Governo federal), de regime jurídico estatutário, cujos servidores integram os órgãos ou entidades da Administração federal direta.

Ressalta-se que a definição de carreira típica de Estado não está disciplinada especificamente em nenhum ato normativo. Sabe-se, com certo grau de precisão, que são aquelas carreiras que exercem atribuições relacionadas à expressão do Poder Estatal, não possuindo, portanto, correspondência no setor privado. Nesse sentido, o artigo 4º, inciso III, da Lei nº 11.079, de 30 de dezembro de 2004, enumera um rol não exaustivo de atividades estatais: funções de regulação, do exercício do poder de polícia, jurisdicional e outras atividades exclusivas do Estado. Segundo o Fórum Nacional Permanente de Carreiras Típicas de Estado (FONACATE), são consideradas típicas de Estado as carreiras relacionadas às atividades de Fiscalização Agropecuária, Tributária e de Relação de Trabalho, Arrecadação, Finanças e Controle, Gestão Pública, Segurança Pública, **Diplomacia**, Advocacia Pública, Defensoria Pública, Regulação, Política Monetária, Inteligência de Estado, Planejamento e Orçamento Federal, Magistratura e o Ministério Público.

Ademais, o então Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado (MARE), em 1998, por ocasião da chamada "Nova política de recursos humanos do Governo Federal", expressamente listou as carreiras típicas de Estado, nelas incluindo as carreiras de Diplomata e de Oficial de Chancelaria do SEB no chamado "Grupo Diplomacia". Justamente o órgão que criou o conceito "carreira típica de Estado" incluiu as carreiras do SEB nesse rol.

Tendo em conta o conceito apresentado, têm-se as seguintes carreiras típicas de Estado de nível intermediário do Executivo federal, regidas por regime jurídico estatutário:

**Tabela 1: carreiras típicas de Estado de nível intermediário**

Carreiras	Técnico de Planejamento e Orçamento (MPOG)		Técnico de Finanças e Controle (MPOG)		Técnico do Banco Central do Brasil		Agente de Inteligência (ABIN)		Assistente de Chancelaria	
Remuneração (R\$)	E-IV	9.780,92	E-IV	9.780,92	E-IV	9.780,92	E-III	9.776,93	<b>E-V</b>	<b>7.708,83</b>
	E-III	9.331,00	E-III	9.331,00	E-III	9.331,00	E-II	9.538,47	<b>E-IV</b>	<b>7.454,94</b>
	E-II	9.050,43	E-II	9.050,43	E-II	9.050,44	E-I	9.305,83	<b>E-III</b>	<b>7.209,94</b>
	E-I	8.778,31	E-I	8.778,31	E-I	8.778,31			<b>E-II</b>	<b>6.972,50</b>
							1ª-VI	8.862,70	<b>E-I</b>	<b>6.743,59</b>
	C-III	8.242,54	C-III	8.242,54	C-III	8.242,54	1ª-V	8.646,54		
	C-II	7.994,70	C-II	7.994,70	C-II	7.994,71	1ª-IV	8.435,64	<b>C-V</b>	<b>6.332,53</b>
	C-I	7.754,32	C-I	7.754,32	C-I	7.754,32	1ª-III	8.229,90	<b>C-IV</b>	<b>6.124,27</b>
							1ª-II	8.029,16	<b>C-III</b>	<b>5.922,77</b>
	B-III	7.062,13	B-III	7.062,13	B-III	7.062,13	1ª-I	7.833,33	<b>C-II</b>	<b>5.727,90</b>
	B-II	6.849,79	B-II	6.849,79	B-II	6.849,79			<b>C-I</b>	<b>5.539,50</b>
	B-I	6.643,82	B-I	6.643,82	B-I	6.643,83	2ª-VI	7.460,32		
							2ª-V	7.278,35	<b>B-V</b>	<b>5.201,67</b>
	A-III	6.050,76	A-III	6.050,76	A-III	6.050,76	2ª-IV	7.100,83	<b>B-IV</b>	<b>5.030,30</b>
	A-II	5.868,83	A-II	5.868,83	A-II	5.868,83	2ª-III	6.927,65	<b>B-III</b>	<b>4.723,09</b>
	A-I	5.692,36	A-I	5.692,36	A-I	5.692,36	2ª-II	6.758,68	<b>B-II</b>	<b>4.567,74</b>
							2ª-I	6.593,84	<b>B-I</b>	<b>4.418,01</b>
							3ª-V	6.279,84	<b>A-V</b>	<b>4.147,84</b>
							3ª-IV	6.126,68	<b>A-IV</b>	<b>4.011,72</b>
							3ª-III	5.977,24	<b>A-III</b>	<b>3.879,67</b>
							3ª-II	5.831,46	<b>A-II</b>	<b>3.751,60</b>
							3ª-I	5.689,22	<b>A-I</b>	<b>3.628,57</b>

Como as estruturas remuneratórias das carreiras não coincidem plenamente com a estrutura de Assistente de Chancelaria, não é possível fazer comparação padrão a padrão. Assim, optou-se por apresentar duas metodologias possíveis para realizar a comparação:

1) **Metodologia 1:** diferença percentual das remunerações inicial e final das carreiras, independentemente do número de padrões.

A comparação dessas diferenças indicará uma defasagem média, considerando o início e fim das carreiras, bem como uma defasagem média geral.

2) **Metodologia 2:** média remuneratória simples, apurada por meio de média aritmética simples, na qual se somam todos os valores de remuneração de uma carreira e divide-se pelo número de padrões.

A comparação das médias salariais simples indicará, igualmente, um diferencial médio entre as carreiras, que considera todos os padrões de remuneração.

De acordo com a **metodologia 1**, tem-se os seguintes resultados:

**Tabela 2: defasagem remuneratória dos Assistentes de Chancelaria com as demais carreiras, pela remuneração inicial e final.**

Técnico de Planejamento e Orçamento		Assistente de Chancelaria	Percentual de defasagem
Final	9.780,92	7.708,83	-21,19 %
Inicial	5.692,36	3.628,57	-36,26 %
Técnico de Finanças e Controle		Assistente de Chancelaria	Percentual de defasagem (%)
Final	9.780,92	7.708,83	-21,19 %
Inicial	5.692,36	3.628,57	-36,26 %
Técnico do Banco Central do Brasil		Assistente de Chancelaria	Percentual de defasagem (%)
Final	9.780,92	7.708,83	-21,19 %
Inicial	5.692,36	3.628,57	-36,26 %
Agente de Inteligência (ABIN)		Assistente de Chancelaria	Percentual de defasagem (%)
Final	9.776,93	7.708,83	-21,15 %
Inicial	5.689,22	3.628,57	-36,22 %
<b>Defasagem Média Final</b>			<b>-21,18 %</b>
<b>Defasagem Média Inicial</b>			<b>-36,25 %</b>
<b>Defasagem Média Inicial e Final</b>			<b>-28,72 %</b>
<b>Observação:</b> O percentual aparece com sinal negativo (-), pois a carreira de Assistente de Chancelaria percebe valores menores que as demais carreiras. Para efeitos de cálculo, trabalhou-se com o módulo do número, no qual seu valor absoluto é o seu simétrico.			

De acordo com a **metodologia 2**, tem-se os seguintes resultados:

**Tabela 3: defasagem remuneratória dos Assistentes de Chancelaria com as demais carreiras, pela média simples.**

Carreiras	Técnico de Planejamento e Orçamento	Técnico de Finanças e Controle	Técnico do Banco Central do Brasil	Agente de Inteligência (ABIN)	Assistente de Chancelaria
Média Salarial	7.623,07	7.623,07	7.623,07	7.534,13	<b>5.454,85</b>

Técnico de Planejamento e Orçamento		Assistente de Chancelaria	Percentual de defasagem
Média Salarial	7.623,07	5.454,85	-28,44 %
Técnico de Finanças e Controle		Assistente de Chancelaria	Percentual de defasagem (%)
Média Salarial	7.623,07	5.454,85	-28,44 %
Técnico do Banco Central do Brasil		Assistente de Chancelaria	Percentual de defasagem (%)
Média Salarial	7.623,07	5.454,85	-28,44 %
Agente de Inteligência (ABIN)		Assistente de Chancelaria	Percentual de defasagem (%)
Média Salarial	7.534,13	5.454,85	-27,60 %
<b>Defasagem Geral pela Média</b>			<b>-28,23 %</b>
<b>Observação:</b> O percentual aparece com sinal negativo (-), pois a carreira de Assistente de Chancelaria percebe valores menores que as demais carreiras. Para efeitos de cálculo, trabalhou-se com o módulo do número, no qual seu valor absoluto é o seu simétrico.			

Constatou-se que cada metodologia indicou um percentual minimamente diferente de defasagem: -28,72% (Metodologia 1) e -28,23% (Metodologia 2). Com vistas a unificar os valores, foi aplicada nova média aritmética simples entre as duas metodologias. Nesse sentido, chegou-se ao seguinte resultado:

**Tabela 4: defasagem final de remuneração dos Assistentes de Chancelaria com as demais carreiras.**

Defasagens Médias de Assistente de Chancelaria	Metodologia 1	Metodologia 2	Média
	-28,72 %	-28,23%	-28,48 %
<b>Defasagem Geral pela Média</b>			<b>-28,48 %</b>

De posse do percentual de defasagem geral médio, buscou-se apurar qual seria, então, o **percentual de recomposição** capaz de corrigir esse déficit. Os percentuais de recomposição inicial e final são calculados dividindo-se a média aritmética dos salários iniciais e finais das carreiras de nível intermediário pelo salário inicial e final do Assistente de Chancelaria.

**Tabela 5: percentual de recomposição da remuneração dos Assistentes de Chancelaria.**

<b>Percentual de recomposição inicial</b>	<b>56,85%</b>
<b>Percentual de recomposição final</b>	<b>26,87%</b>

Assim, constatou-se, com certo grau de precisão, que será necessário, considerando a defasagem média de -28,48%, a aplicação de aumentos na ordem de, ao menos, **56,85% na remuneração inicial** e de **26,87% na final**, para efetivar o enquadramento adequado da carreira de Assistente de Chancelaria.

A defasagem apurada por esta análise difere do valor apresentado pela Comissão de Administração, de **36% a menor**. Isso porque a Comissão de Administração baseou-se apenas no piso salarial. Ainda que a defasagem média apurada no piso salarial aproxime-se do número utilizado na proposta, o percentual de 36% a menor no piso não reflete a situação geral da carreira, especialmente a de Assistente de Chancelaria, que possui número reduzido de servidores em suas classes iniciais, sem previsão de novos ingressos.

A mesma análise foi conduzida para as carreiras de Oficial de Chancelaria e de Diplomata. No caso específico dessas carreiras, buscaram-se carreiras correlatas (típicas de Estado), no âmbito do Poder Executivo (Governo federal), de regime jurídico estatutário, cujos servidores integram os órgãos ou entidades da Administração federal direta, de nível de escolaridade superior, e, dentre estas, aquelas que compõem o grupo de mais alto padrão remuneratório do Executivo Federal para Diplomatas e de segundo padrão remuneratório para Oficiais de Chancelaria.

No caso dos Oficiais de Chancelaria, foram consideradas as seguintes carreiras típicas de Estado:

**Tabela 6: carreiras típicas de Estado, de nível superior, correlatas a Oficial de Chancelaria.**

Carreiras	Analista-Tributário (Receita Federal)		Agente (Polícia Federal)		Fiscal Federal Agropecuário (MAPA)		Oficial-Técnico de Inteligência (ABIN)		Oficial de Chancelaria	
Remuneração (R\$)	E-IV	13.422,61	E	13.756,93	E-IV	18.394,26	E-III	19.168,12	E-V	<b>10.671,04</b>
	E-III	12.943,79			E-III	17.933,86	E-II	18.884,85	E-IV	<b>10.482,40</b>
	E-II	12.689,99	1 <sup>a</sup>	10.965,77	E-II	17.487,25	E-I	18.605,76	E-III	<b>10.297,09</b>
	E-I	12.441,17			E-I	17.054,01			E-II	<b>10.115,06</b>
			2 <sup>a</sup>	9.132,61			1 <sup>a</sup> -VI	18.063,85	E-I	<b>9.936,29</b>
	B-IV	11.962,66			C-III	16.411,21	1 <sup>a</sup> -V	17.796,89		
	B-III	11.502,56	3 <sup>a</sup>	8.702,20	C-II	16.010,27	1 <sup>a</sup> -IV	17.533,88	C-V	<b>9.659,47</b>
	B-II	11.060,15			C-I	15.620,16	1 <sup>a</sup> -III	17.274,76	C-IV	<b>9.488,24</b>
	B-I	10.634,76					1 <sup>a</sup> -II	17.019,47	C-III	<b>9.320,15</b>
					B-III	15.042,85	1 <sup>a</sup> -I	16.767,95	C-II	<b>9.155,13</b>
	A-V	10.225,73			B-II	14.681,74			C-I	<b>8.993,16</b>
	A-IV	10.025,23			B-I	14.330,25	2 <sup>a</sup> -VI	16.279,56		
	A-III	9.828,65					2 <sup>a</sup> -V	16.038,98	B-V	<b>8.742,62</b>
	A-II	9.635,94			A-III	13.809,40	2 <sup>a</sup> -IV	15.801,95	B-IV	<b>8.587,71</b>
	A-I	9.256,42			A-II	13.482,87	2 <sup>a</sup> -III	15.568,42	B-III	<b>8.349,11</b>
					A-I	13.166,07	2 <sup>a</sup> -II	15.338,36	B-II	<b>8.201,04</b>
							2 <sup>a</sup> -I	15.111,68	B-I	<b>8.055,81</b>
							3 <sup>a</sup> -V	14.671,53	A-V	<b>7.831,45</b>
							3 <sup>a</sup> -IV	14.454,71	A-IV	<b>7.692,79</b>
							3 <sup>a</sup> -III	14.241,09	A-III	<b>7.556,88</b>
						3 <sup>a</sup> -II	14.030,63	A-II	<b>7.423,68</b>	
						3 <sup>a</sup> -I	13.823,28	A-I	<b>7.292,02</b>	

Foram obtidos os seguintes resultados de defasagem por meio da aplicação da **metodologia 1**:

**Tabela 7: defasagem remuneratória dos Oficiais de Chancelaria com as demais carreiras, pela remuneração inicial e final.**

Analista-Tributário (Receita Federal)		Oficial de Chancelaria	Percentual de defasagem
Final	13.422,61	10.671,04	-20,50 %
Inicial	9.256,42	7.292,02	-21,22 %
Agente (Polícia Federal)		Oficial de Chancelaria	Percentual de defasagem (%)
Final	13.756,93	10.671,04	-22,43 %
Inicial	8.702,20	7.292,02	-16,20 %
Fiscal Federal Agropecuário (MAPA)		Oficial de Chancelaria	Percentual de defasagem (%)
Final	18.394,26	10.671,04	-41,99 %
Inicial	13.166,07	7.292,02	-44,62 %
Oficial Técnico de Inteligência (ABIN)		Oficial de Chancelaria	Percentual de defasagem (%)
Final	19.168,12	10.671,04	-44,33 %
Inicial	13.823,28	7.292,02	-47,25 %
Defasagem Média Final			<b>-32,31 %</b>
Defasagem Média Inicial			<b>-32,32 %</b>
Defasagem Média Inicial e Final			<b>-32,32 %</b>
<b>Observação:</b> O percentual aparece com sinal negativo (-), pois a carreira de Oficial de Chancelaria percebe valores menores que as demais carreiras. Para efeitos de cálculo, trabalhou-se com o módulo do número, no qual seu valor absoluto é o seu simétrico.			

De acordo com a **metodologia 2**, os resultados foram:

**Tabela 8: defasagem remuneratória dos Oficiais de Chancelaria com as demais carreiras, pela média salarial simples.**

Carreiras	Analista-Tributário (Receita Federal)	Agente (Polícia Federal)	Fiscal Federal Agropecuário (MAPA)	Oficial-Técnico de Inteligência (ABIN)	Oficial de Chancelaria
Média Salarial	11.202,28	10.639,38	15.648,02	16.323,79	<b>8.892,56</b>

Analista-Tributário (Receita Federal)		Oficial de Chancelaria	Percentual de defasagem
Média Salarial	11.202,28	8.892,56	-20,62 %
Agente (Polícia Federal)		Oficial de Chancelaria	Percentual de defasagem (%)
Média Salarial	10.639,38	8.892,56	-16,42 %
Fiscal Federal Agropecuário (MAPA)		Oficial de Chancelaria	Percentual de defasagem (%)
Média Salarial	15.648,02	8.892,56	-43,17 %
Oficial Técnico de Inteligência (ABIN)		Oficial de Chancelaria	Percentual de defasagem (%)
Média Salarial	16.323,79	8.892,56	-45,52 %
<b>Defasagem Geral pela Média</b>			<b>-31,43 %</b>
<b>Observação:</b> O percentual aparece com sinal negativo (-), pois a carreira de Oficial de Chancelaria percebe valores menores que as demais carreiras. Para efeitos de cálculo, trabalhou-se com o módulo do número, no qual seu valor absoluto é o seu simétrico.			

E, por fim, o resultado final da média aritmética simples das defasagens:

**Tabela 9: defasagem final de remuneração dos Oficiais de Chancelaria com as demais carreiras.**

Defasagens Médias de Oficial de Chancelaria	Metodologia 1	Metodologia 2	Média
	-32,32 %	-31,43 %	-31,88 %
<b>Defasagem Geral pela Média</b>			<b>-31,88 %</b>

Do mesmo modo, de posse do percentual de defasagem geral médio, buscou-se apurar qual seria, então, o **percentual de recomposição** capaz de corrigir esse déficit. Os percentuais de recomposição inicial e final são calculados dividindo-se a média aritmética dos salários iniciais e finais das carreiras de nível superior correlatas pelo salário inicial e final do Oficial de Chancelaria.

**Tabela 10: percentual de recomposição de remuneração dos Oficiais de Chancelaria.**

<b>Percentual de recomposição inicial</b>	<b>54,10%</b>
<b>Percentual de recomposição final</b>	<b>51,68%</b>

Assim, constatou-se, com certo grau de precisão, que será necessário, considerando a defasagem média de -31,88%, a aplicação de aumentos na ordem de, ao menos, **54,10% na remuneração inicial** e de **51,68% na final**, para efetivar o enquadramento adequado da carreira de Oficial de Chancelaria.

A defasagem apurada por esta análise difere do valor apresentado pela Comissão de Administração, de **20% a menor**. Isso porque a Comissão de Administração pautou sua análise apenas na comparação com as carreiras de Analista-Tributário da Receita Federal e de Agente da Polícia Federal. O percentual de 20% a menor, apresentado pela Comissão de Administração, portanto, não reflete a situação real da carreira frente às carreiras correlatas.

Para os Diplomatas, foram consideradas as seguintes carreiras típicas de Estado:

**Tabela 11: carreiras típicas de Estado, de nível superior, correlatas a Diplomata.**

Carreiras	Área Jurídica		Delegado e Perito Criminal (Polícia Federal)		Procurador do Banco Central do Brasil		Auditoria Federal		Diplomata	
Remuneração (R\$)	E	22.516,94	E	22.805,00	E	22.516,94	E-IV	22.516,88	<b>MPC</b>	<b>21.391,10</b>
	1ª	19.913,33	1ª	20.256,59	1ª	19.913,33	E-III	21.891,31	<b>MSC</b>	<b>20.570,16</b>
	2ª	17.330,33	2ª	17.330,34	2ª	17.330,33	E-II	21.504,24	<b>C</b>	<b>19.148,62</b>
			3ª	16.830,85			E-I	21.124,01	<b>PS</b>	<b>17.821,67</b>
							B-IV	20.311,54	<b>SS</b>	<b>16.590,06</b>
							B-III	19.913,28	<b>TS</b>	<b>15.005,26</b>
							B-II	19.522,82		
							B-I	19.140,02		
							A-V	18.403,87		
							A-IV	18.043,01		
						A-III	17.689,22			
						A-II	17.342,37			
						A-I	15.743,64			

**Observação:** o grupo de carreiras típicas de Estado - Área Jurídica -, criado pelo MPOG, engloba as carreiras de Advogado Geral da União, Quadros Suplementares da AGU, Defensor Público Federal, Procurador da Fazenda Nacional e Procurador Federal. O grupo Auditoria Federal, neste caso, inclui as carreiras de Auditor-Fiscal da Receita Federal e Auditor-Fiscal do Trabalho.

Por meio da aplicação da **metodologia 1**, apurou-se:

**Tabela 12: defasagem remuneratória dos Diplomatas com as demais carreiras, pela remuneração inicial e final.**

Área Jurídica		Diplomata	Percentual de defasagem
<b>Final</b>	22.516,94	21.391,10	-5,00 %
<b>Inicial</b>	17.330,33	15.005,26	-13,42 %
Delegado e Perito Criminal (Polícia Federal)		Diplomata	Percentual de defasagem (%)
<b>Final</b>	22.805,00	21.391,10	-6,20 %
<b>Inicial</b>	16.830,85	15.005,26	-10,85 %
Procurador do Banco Central do Brasil		Diplomata	Percentual de defasagem (%)
<b>Final</b>	22.516,94	21.391,10	-5,00 %
<b>Inicial</b>	17.330,33	15.005,26	-13,42 %
Auditoria Federal		Diplomata	Percentual de defasagem (%)
<b>Final</b>	22.516,88	21.391,10	-5,00 %
<b>Inicial</b>	15.743,64	15.005,26	-4,69 %



<b>Defasagem Média Final</b>	<b>-5,30 %</b>
<b>Defasagem Média Inicial</b>	<b>-10,60 %</b>
<b>Defasagem Média Inicial e Final</b>	<b>-7,95 %</b>
<b>Observação:</b> O percentual aparece com sinal negativo (-), pois a carreira de Diplomata percebe valores menores que as demais carreiras. Para efeitos de cálculo, trabalhou-se com o módulo do número, no qual seu valor absoluto é o seu simétrico.	

Com a aplicação da **metodologia 2**, verificou-se os seguintes resultados:

**Tabela 13: defasagem remuneratória dos Diplomatas com as demais carreiras, pela média salarial simples.**

<b>Carreiras</b>	<b>Área Jurídica</b>	<b>Delegado e Perito Criminal (Polícia Federal)</b>	<b>Procurador do Banco Central do Brasil (BACEN)</b>	<b>Auditoria Federal</b>	<b>Diplomata (MRE)</b>
<b>Média Salarial</b>	19.920,20	19.305,70	19.920,20	19.472,79	<b>18.421,15</b>

<b>Área Jurídica</b>		<b>Diplomata</b>	<b>Percentual de defasagem</b>
<b>Média Salarial</b>	19.920,20	18.421,15	-7,53 %
<b>Delegado e Perito Criminal (Polícia Federal)</b>		<b>Diplomata</b>	<b>Percentual de defasagem (%)</b>
<b>Média Salarial</b>	19.305,70	18.421,15	-4,58 %
<b>Procurador do Banco Central do Brasil</b>		<b>Diplomata</b>	<b>Percentual de defasagem (%)</b>
<b>Média Salarial</b>	19.920,20	18.421,15	-7,53 %
<b>Auditoria Federal</b>		<b>Diplomata</b>	<b>Percentual de defasagem (%)</b>
<b>Média Salarial</b>	19.472,79	18.421,15	-5,40 %
<b>Defasagem Geral pela Média</b>			<b>-6,26 %</b>
<b>Observação:</b> O percentual aparece com sinal negativo (-), pois a carreira de Diplomata percebe valores menores que as demais carreiras. Para efeitos de cálculo, trabalhou-se com o módulo do número, no qual seu valor absoluto é o seu simétrico.			

Por último, a média aritmética simples entre as defasagens resultou em:

**Tabela 14: defasagem final de remuneração dos Diplomatas com as demais carreiras.**

<b>Defasagens Salariais Médias de Diplomata</b>	<b>Metodologia 1</b>	<b>Metodologia 2</b>	<b>Média</b>
	-7,95 %	-6,26 %	-7,11 %
<b>Defasagem Geral pela Média</b>			<b>-7,11 %</b>

De posse do percentual de defasagem geral médio, buscou-se apurar qual seria, então, o **percentual de recomposição** capaz de corrigir esse déficit. Os percentuais de recomposição inicial e final são calculados dividindo-se a média aritmética dos salários iniciais e finais das carreiras de nível superior correlatas pelo salário inicial e final de Diplomata.

**Tabela 15: percentual de recomposição de remuneração dos Diplomatas.**

<b>Percentual de recomposição inicial</b>	<b>12,71%</b>
<b>Percentual de recomposição final</b>	<b>5,53%</b>

Assim, constatou-se, com certo grau de precisão, que será necessário, considerando a defasagem média de -7,11%, a aplicação de aumentos na ordem de, pelo menos, **12,71% na remuneração inicial** e de **5,53% na final**, para efetivar o reenquadramento adequado da carreira de Diplomata.

A defasagem apurada por esta análise, de **7,11% menor** que as demais carreiras típicas de Estado de nível superior correlatas, não difere do valor apresentado pela Comissão de Administração. O número apurado por esta análise está contido na faixa percentual apresentada pela Comissão de Administração, qual seja de **5 a 10% a menor**.

Comparando-se as defasagens finais e os percentuais de recomposição das carreiras do SEB com os números constantes do diagnóstico da Comissão de Administração, conclui-se que a solução proposta contém números **subestimados** para a carreira de Oficial de Chancelaria e **corretos**, em linhas gerais, para as carreiras de Assistente de Chancelaria e de Diplomata.

Cabe ressaltar que, segundo consta da proposta da Comissão de Administração, os Oficiais de Chancelaria e Assistentes de Chancelaria teriam sido enquadrados em 2012 (remuneração por subsídio) e que esse enquadramento tardio explicaria a não participação dessas carreiras na “onda de aumentos” entre 2007 e 2009. É importante esclarecer que a remuneração paga por subsídio não identifica automaticamente quais são as carreiras típicas de Estado. Se, por um lado, todas as carreiras que recebem por subsídio são típicas de Estado, a recíproca não é verdadeira, pois há carreiras típicas de Estado, como as das Agências Reguladoras, que não recebem por subsídio embora suas atividades sejam indubitavelmente típicas de Estado.

Nesse sentido, é oportuno lembrar, como já esclarecido antes, que o então Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado (MARE) expressamente listou a carreira de Oficial de Chancelaria como carreira típica de Estado já em 1998. Nos "Cadernos MARE da Reforma do Estado n. 11 - A Nova Política de Recursos Humanos"<sup>1</sup>, páginas 45 e 46, há listas em que constam expressamente as carreiras de Diplomata e de Oficial de Chancelaria como carreiras de Estado. À época, inclusive, a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) era responsável pelos cursos preparatórios para as carreiras de Oficial de Chancelaria, de Analista de Orçamento e de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, todas típicas de Estado.

Ademais, o artigo<sup>2</sup> *“Administração pública no Brasil: políticas de revalorização das carreiras típicas de Estado como fator de atração de novos talentos para o serviço público federal”*, de 2004, de autoria de José Matias Pereira, professor-pesquisador em Administração da Universidade de Brasília e Doutor em Ciência Política – área de Governo e Administração Pública -, apresenta uma tabela na qual as carreiras do grupo Diplomacia figuram como típicas de Estado (página 19).

<sup>1</sup> 1 Cadernos MARE da Reforma do Estado n 11: A nova política de recursos humanos. Disponível em: <[http://www.escoladegoverno.pr.gov.br/arquivos/File/Ministerio\\_do\\_Planejamento/MARE/A\\_Nova\\_Politica\\_de\\_RH.pdf](http://www.escoladegoverno.pr.gov.br/arquivos/File/Ministerio_do_Planejamento/MARE/A_Nova_Politica_de_RH.pdf)>. Acesso em 11 de fev. 2016.

<sup>2</sup> PEREIRA, José Matias. Administração pública no Brasil: políticas de revalorização das carreiras típicas de Estado como fator de atração de novos talentos para o serviço público federal. Revista Observatoria de la Economía de Latinoamerica, Universidad de Málaga, v. 12, n. 1, p. 1-29, 2004. Disponível em: <<http://repositorio.unb.br/handle/10482/885>>. Acesso em: 11 de fev. 2016.

Nessas circunstâncias, as carreiras do SEB não deixaram de ser típicas de Estado porque não passaram a receber por subsídio em 2008.

Outro ponto que deve ser mencionado é que a carreira de Fiscal Federal Agropecuário, por exemplo, passou a receber por subsídio somente a partir de 2012, pela mesma lei que instituiu a atual estrutura remuneratória das carreiras de Oficial e de Assistente de Chancelaria, e, contudo, participou da referida “onda de aumentos”. Os Fiscais Agropecuários, que ainda não recebiam por subsídio, receberam aumentos na ordem de 91,48% entre 2008 e 2009.

**Tabela 16: evolução remuneratória (valores iniciais) da carreira de Fiscal Federal Agropecuário a partir de 2003 em comparação com as carreiras de Oficial e de Assistente de Chancelaria.**

Carreiras	2007	2008	2009	% (08/09)	2010	2011
<b>Fiscal Federal Agropecuário</b>	5.195,23	5.561,07	10.648,08	<b>91,48%</b>	11.373,59	11.373,59
<b>Oficial de Chancelaria</b>	4.629,00	4.629,00	5.799,63	<b>25,29%</b>	6.299,13	6.299,13
<b>Assistente de Chancelaria</b>	1.549,40	1.549,40	2.513,46	<b>62,22%</b>	3.134,50	3.134,50

Carreiras	2012	2013	% (12/13)	2014	2015
<b>Fiscal Federal Agropecuário</b>	11.373,59	11.531,69	<b>1,39%</b>	12.539,38	13.166,07
<b>Oficial de Chancelaria</b>	6.299,13	6.620,39	<b>5,10%</b>	6.944,78	7.292,02
<b>Assistente de Chancelaria</b>	3.134,50	3.294,36	<b>5,10%</b>	3.455,78	3.628,57

Pela tabela anterior, é possível observar que a carreira de Fiscal Agropecuário, que em 2007 recebia pouco mais que Oficial de Chancelaria, obteve aumentos expressivos até 2012, mesmo não sendo remunerada por subsídio. E que a carreira de Oficial de Chancelaria recebeu aumentos em 2008-2009 em patamar significativamente inferior (25,29%), inclusive quando comparada com a carreira de Assistente de Chancelaria (62,22%).

Todos esses argumentos, portanto, indicam que os motivos pelo alijamento das carreiras de Oficial e de Assistente de Chancelaria da denominada “onda de aumentos” parecem revestir-se mais de caráter político do que técnico.

Por fim, a proposta da Comissão de Administração informa que os Diplomatas tiveram seu ciclo de ascensões funcionais substancialmente desacelerado, impondo a necessidade de desagregar as classes e estabelecer padrões. Sobre esse ponto da proposta, fazem-se importantes alguns esclarecimentos. A mudança proposta é conhecida, tecnicamente, pelo estabelecimento do chamado “mecanismo de progressão”, o que implica elaboração de normas detalhadas sobre a forma como o servidor progredirá nos padrões que compõem as classes. As carreiras de Assistente de Chancelaria e de Oficial de Chancelaria já contemplam esse mecanismo de progressão funcional. Além da promoção, que consiste na passagem do padrão mais alto de uma classe para o padrão inicial da classe imediatamente superior<sup>3</sup> (Exemplo: Padrão V da Classe A de Oficial de Chancelaria para o Padrão I Classe B), há a progressão, que consiste na passagem de um padrão para o seguinte, dentro da mesma classe, obedecidos critérios especificados para a avaliação do desempenho e o tempo de efetiva permanência no cargo.

<sup>3</sup> Decreto 1.565/95. Art. 25. O desenvolvimento do servidor nas Carreiras de Oficial de Chancelaria e de Assistente de Chancelaria far-se-á mediante progressão e promoção, a seguir definidas: I - progressão é a passagem do servidor de um padrão para o seguinte, dentro da mesma classe; II - promoção é a passagem do servidor do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe seguinte. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1995/D1565.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1995/D1565.htm)>. Acesso em: 11 de fev. 2016.

Assim, a criação de padrões dentro das classes, além de representar um descompasso com as recentes tendências de estruturação das demais carreiras do Executivo Federal - a maior parte das carreiras típicas de Estado possuem apenas 3 classes (A, B e Especial), com reduzido número de padrões -, não se resume à mera elaboração de uma tabela remuneratória, mas deve ser acompanhada de mudança legislativa que preveja detalhadamente como a progressão ocorrerá. Devem-se estabelecer parâmetros, em lei, sobre o interstício mínimo para progressão, seja por merecimento seja por antiguidade, avaliação de desempenho do servidor, as regras de efeito financeiro e demais disposições legais necessárias para viabilizar a criação de padrões, para refletir paralelismo entre as carreiras do SEB nesse quesito. A título exemplificativo, o Decreto nº 1.565, de 21 de julho de 1995, que regulamenta a Lei nº 8.829, de 22 de dezembro de 1993, descreve detalhadamente os requisitos, critérios e procedimentos para efetivar a progressão dos servidores, sendo que a progressão ocorrerá a cada 12 meses, para as progressões por merecimento, e a cada 24 meses para a progressão por antiguidade. Não pode ser progredido por merecimento aquele servidor que tenha sofrido pena disciplinar ou faltado injustificadamente ao serviço.

Da mesma maneira, o estabelecimento de padrões dentro das classes da carreira de Diplomata poderia acarretar necessidade de alteração dos interstícios mínimos para promoção e, ainda, poderia prejudicar o sistema estabelecido para valorização dos Postos, a saber, a contagem em triplo do tempo de classe. Outro aspecto significativo do estabelecimento de mecanismo de progressão na carreira de Diplomata seria o impacto causado no orçamento, tendo em vista o quadro de ajuste fiscal, especialmente se a progressão for anual e automática.

Como se pode verificar, a implementação de uma nova sistemática de evolução na carreira pressupõe alteração dos dispositivos normativos, de modo a viabilizar que a progressão seja plenamente aplicada. Nesse contexto, este Sindicato entende que se deve promover discussão mais aprofundada dessa parte da proposta, de modo a evitar que a solução apresentada, de fato, não se torne um problema no futuro próximo. Ademais, é de amplo conhecimento que os Assistentes e Oficiais de Chancelaria igualmente debatem e anseiam por alterações na estrutura de suas carreiras no sentido de reduzir a quantidade de padrões e até mesmo a quantidade de classes, pois suas carreiras também apresentam problemas para ascensão funcional. Dentre tais problemas pode-se citar a ausência de regulamentação das vagas criadas pela Lei nº 12.601/2012, o pleito para estabelecimento de regra de transição para a promoção entre as classes B e C da carreira de Oficial de Chancelaria em virtude da alteração dos requisitos para inclusão de tempo de exterior e, ainda, a dificuldade para promoção à classe Especial da carreira de Assistente de Chancelaria.

Assim, não parece produtora promover alteração na arquitetura remuneratória de apenas uma carreira sem promover a modernização das estruturas das demais carreiras do SEB e que não contemple paralelismo, sob pena de incorrer no mesmo equívoco de 2008, quando a estrutura remuneratória das carreiras de Assistente de Chancelaria e de Oficial de Chancelaria não foi alterada como as demais carreiras típicas de Estado, a exemplo do que ocorreu com a carreira de Diplomata, por meio da Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008.

### **Premissas para a Revisão**

Nos termos da proposta, o diagnóstico situacional realizado na seção anterior teria estabelecido os princípios utilizados como premissas básicas de revisão remuneratória, tendo por base a "Fórmula RC" (reenquadramento por competências). Os princípios apresentados foram:

- a) *admissão de critério não-linear para a reestruturação das tabelas remuneratórias das três carreiras:*

É importante destacar, neste ponto da análise, o passo relevante e acertado da Comissão de Administração em reconhecer que as carreiras do SEB precisam ser analisadas individualmente, com correções remuneratórias específicas para cada uma delas, sem aplicação de revisões lineares. Não há dúvida de que o estabelecimento desse princípio, especialmente como sendo o primeiro, vai ao encontro dos ideais defendidos por este

Sindicato, referendado pelo posicionamento incontestado de seus afiliados, em várias oportunidades, no sentido de não ratificar, no âmbito da campanha salarial 2015/2016, nenhum acordo que contemple majorações remuneratórias lineares. E não poderia ser diferente, em primeiro lugar, porque a aplicação de regras comuns a todos, indistintamente, não resolve as atuais distorções, mas as agravam e postergam e, segundo, porque o diagnóstico situacional realizado, já com as correções, revela que as necessidades de revisão não são iguais para todas as carreiras do SEB, cada uma em graus diferentes de percentuais de recomposição: Diplomatas em torno de 5,53% a 12,71%, Oficiais de Chancelaria, de 51,68% a 54,10%, e Assistentes de Chancelaria por volta de 26,87% a 56,68%. Desse modo, insistir em uma proposta que contemple reajustes lineares, de qualquer espécie, não favoreceria a busca por uma solução negociada. Esse princípio é, portanto, uma derivação lógica do diagnóstico situacional.

- b) *progressividade dos aumentos percentuais a serem pleiteados ao MPOG, em direção à base da pirâmide hierárquica, tanto entre as carreiras como entre suas classes:*

Pelo que se pode compreender, esse princípio tem dois desdobramentos. Primeiro, os aumentos percentuais dentro de cada carreira devem ser maiores nas classes iniciais (entre suas classes). Segundo, os aumentos percentuais devem ser maiores nas carreiras mais defasadas (entre as carreiras). Nesse sentido, esse princípio também contempla os preceitos defendidos pelo Sindicato. São justamente os servidores com níveis remuneratórios mais baixos (classes iniciais) que sofrem mais os efeitos da defasagem remuneratória, pois percebem valores nominalmente menores. Pela mesma lógica, as carreiras que contam com maior defasagem em suas remunerações devem pleitear aumentos percentuais maiores, pois, igualmente, são as que mais sofrem com a atual situação. Assim, conforme apurado nesta análise, a ordem de recomposição salarial deve ser: Oficial de Chancelaria (média de 52,89%), Assistente de Chancelaria (média de 41,86%) e Diplomata (média de 9,12%). Fica a ressalva, entretanto, que a obtenção de níveis crescentes de aumentos em direção à base entre as classes é de difícil efetivação nas carreiras de Oficial e de Assistente de Chancelaria devido aos aumentos dos anos anteriores em patamares diferentes entre os padrões, que distorceram a evolução percentual linear. Apesar dessa constatação, a efetivação desse princípio deve ser buscada ao máximo.

É importante ressaltar também que, no caso específico da carreira de Assistente de Chancelaria, o impacto da adoção desse princípio, especificamente com relação aos aumentos entre classes, será menos sentido, pois o número de servidores nas classes iniciais (A e B) é significativamente menor que nas classes finais (C e Especial), sem previsão para novos ingressos na carreira. Este Sindicato entende que a leitura desse princípio de maneira diversa da ora apresentada revelaria descompasso lógico entre o diagnóstico situacional real e a solução proposta, o que, em última análise, levaria ao enfraquecimento substancial do primeiro princípio. Constata-se que esse princípio, interpretado de forma sistêmica, é também resultado lógico do diagnóstico situacional. Cabe notar que na proposta apresentada pela Comissão de Administração ainda persiste intersecção remuneratória entre as carreiras de Assistente e de Oficial de Chancelaria, sendo o Itamaraty o único órgão do Executivo Federal em que uma carreira de nível intermediário intersecciona com uma de nível superior.

- c) *atribuição das equivalências com base em paralelismos entre as competências funcionais das carreiras do SEB e as outras típicas de Estado dotadas de alta alavancagem política:*

Este princípio também contém dois desdobramentos. Primeiro, busca estabelecer paralelismo entre as “competências funcionais” das carreiras do SEB e as demais carreiras típicas de Estado. Segundo, que esses paralelismos sejam buscados junto às carreiras dotadas de alta alavancagem política. Com relação ao pretendido paralelismo das competências funcionais, é de fácil reconhecimento que não há entre as carreiras típicas de Estado, por maior que seja o grau de abstração empregado, níveis equivalentes de competências funcionais entre as carreiras que mereçam relevância. Não há carreiras que apresentem correspondência perfeita entre si, conforme demonstram as tabelas comparativas entre as carreiras de Oficial de

Chancelaria e de Diplomata e aquelas reputadas correlatas (Anexo I). Aliás, as carreiras do SEB englobam muitas “competências” de outras carreiras, por exemplo, emissão de documento de viagem (Polícia Federal), análise jurídica em direito constitucional, administrativo e internacional público (Área Jurídica), gestão administrativa (Grupo Gestão) entre outros. Da mesma forma, a apurada análise da Tabela Comparativa entre as carreiras correlatas permite constatar que não há uma que replique a estrutura, os requisitos para progressão e promoção ou o regime disciplinar das carreiras do SEB. Por tal razão, é que estas estão situadas corretamente em grupo próprio (Grupo Diplomacia). Todos os esforços empreendidos devem ser no sentido de dar robustez a esse grupo tão peculiar e único na Esplanada.

Com relação à proposta de “colamento” em determinada carreira, este Sindicato entende ser medida inadequada, pois todas as carreiras típicas de Estado, indistintamente, possuem capacidade de alta alavancagem política. E não poderia ser diferente, pois representam a própria face do Estado. Corroborar esse entendimento o fato de que o Governo Federal, no final de 2015, em meio à crise política e econômica vivida, apresentou proposta de reajuste salarial às carreiras típicas em patamar superior ao reajuste das demais carreiras e cargos do Executivo Federal. Nesse sentido, atrelar-se a uma ou outra carreira diretamente não é aconselhável, pois o desempenho político de cada carreira é variável. A gestão atual do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) pode entender que as carreiras de Auditoria Federal, por exemplo, mereçam hoje salários mais altos, mas na gestão seguinte pode mudar de postura e reconhecer que as carreiras da Área Jurídica mereçam mais. Esse possível rodízio de alavancagem política é imprevisível, o que pode nos deixar em situação vulnerável no futuro.

Ademais, o espelhamento com as carreiras da Receita Federal e Polícia Federal como parâmetro gera insegurança, pois estas ainda não fecharam acordo de reajustes com o MPOG. Sobre o assunto, cabe notar que os três órgãos que ainda não fecharam acordo (Receita Federal, Polícia Federal e MRE) são exatamente os três órgãos que apresentam problemas de estrutura interna em razão da disparidade de remuneração entre as carreiras de nível superior e da falta de delimitação clara entre as atribuições das diversas carreiras. No mesmo sentido, as carreiras de Auditoria Federal tem envidado esforços para a criação de bônus por eficiência<sup>4</sup>, arquitetura remuneratória de difícil reprodução no âmbito do Itamaraty, que poderia vir a ser concedido apenas aos servidores ativos e culminar na concessão de aumentos irrisórios no valor do subsídio em privilégio do bônus.

Se há uma verdade que se pode extrair desse contexto é que, independentemente a qual carreira típica de Estado se busque equiparar, todas já são dotadas de maior alavancagem política. Nesse sentido, parece inócuo e não aconselhável o alinhamento automático com qualquer carreira em especial, especialmente com aquelas em que não se vislumbra equivalência de competências funcionais. Outra verdade que também se mostra evidente é que as carreiras do SEB compõem grupo próprio e específico dentre as carreiras típicas de Estado – Grupo Diplomacia. Assim, este Sindicato entende que o objetivo maior, de toda e qualquer gestão junto ao MPOG, deve visar, tanto quanto possível, ao fortalecimento desse grupo. Desse modo, propõe-se que o presente princípio seja, doravante, enunciado da seguinte forma: *reconhecimento das especificidades das carreiras do SEB e fortalecimento do Grupo Diplomacia com vistas a obter maior alavancagem política.*

- d) *alinhamento da carreira de nível médio de Assistente de Chancelaria a todas as outras de nível médio remuneradas por subsídio:*

---

<sup>4</sup> Disponível em: <<http://sindireceita.org.br/blog/sindireceita-se-reune-com-secretario-da-rfb-e-cobra-avancos-para-os-projetos-de-atribuicoes-bonus-de-eficiencia-indenizacao-de-fronteira-e-demais-pautas-da-categoria/>>  
<<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,analistas-da-receita-federal-fazem-paralisacao-de-dois-dias,10000013368>>  
<[https://www.sindifisconacional.org.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=24630:tira-duvidas-conheca-melhor-a-proposta-do-bonus-de-eficiencia&catid=44:outras-noticias&Itemid=301](https://www.sindifisconacional.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=24630:tira-duvidas-conheca-melhor-a-proposta-do-bonus-de-eficiencia&catid=44:outras-noticias&Itemid=301)>

O conteúdo deste princípio contempla, desde o início dos debates sobre enquadramento, o pleito original de ter os seus subsídios equiparados ou alinhados com todas as demais carreiras típicas de Estado. Na verdade, dada a sua relevância, o enunciado do princípio deveria abranger todas as carreiras indistintamente: *alinhamento das carreiras do SEB a todas as outras carreiras correlatas remuneradas por subsídio*. De qualquer forma, a inclusão desse princípio como premissa da negociação representa, ao menos sob a ótica da remuneração, que os pleitos dos Assistentes de Chancelaria estão sendo contemplados.

- e) *espelhamento das equivalências das carreiras de nível superior do SEB com um único grupo remuneratório das carreiras típicas de Estado, o de "Auditoria Federal", a fim de assegurar padrões de recomposição remuneratória uniformes, no longo prazo:*

Este princípio dialoga com o princípio contido na letra "c" e dele deriva. Carrega consigo, portanto, os problemas intrínsecos já apresentados. Promover o espelhamento das carreiras de nível superior do SEB ao Grupo Auditoria Federal, especialmente as da Receita Federal, não revela, em primeiro lugar, qualquer grau de semelhança entre suas competências/atribuições, o que subverte completamente a lógica de "enquadramento por competências" (Fórmula RC), apresentado no início da proposta.

As atribuições, de fato, dos Auditores-Fiscais da Receita Federal não guardam qualquer coincidência com as dos Diplomatas, assim como as dos Analistas-Tributários não dialogam plenamente com as dos Oficiais de Chancelaria, conforme demonstram as tabelas comparativas entre as carreiras de Oficial de Chancelaria e de Diplomata e aquelas reputadas correlatas (Anexo I). Por entender que não há conexão lógica entre o enunciado do princípio e a fórmula resultante dos pressupostos e parâmetros conceituais da proposta (enquadramento por competência), não parece razoável considerar o princípio nos termos em que se apresenta. Ademais, esse espelhamento seria incompleto, pois se aplicaria apenas às carreiras de nível superior, não abarcando a carreira de Assistente de Chancelaria. Além disso, há uma referência ao "espelhamento" das carreiras, mas o que se observa no final da proposta são tabelas que não espelham fielmente a estrutura das carreiras de Auditoria Federal, formadas por apenas 3 classes (A, B e Especial) e 13 padrões divididos entre as classes (5, 4 e 4 padrões). Houve uma tentativa incompleta e seletiva de promover o espelhamento, com sugestão de alteração da arquitetura interna para a carreira de Diplomata, mas nada foi proposto em relação à arquitetura das carreiras de Oficial de Chancelaria e até mesmo de Assistente de Chancelaria. Como já mencionado no princípio contido no item "c", a escolha de uma ou de outra carreira em especial para promover espelhamento não é aconselhável, pois o protagonismo político é variável e depende diretamente da percepção do MPOG, da Casa Civil e da Presidência da República sobre o tema. Assim, não é recomendável espelhar-se em uma carreira em especial. A busca pelo fortalecimento do Grupo Diplomacia, tendo por base equivalência remuneratória com a média das carreiras correlatas dentre aquelas típicas de Estado deve sempre prevalecer.

- f) *criação de padrões na carreira de diplomata, para fins remuneratórios e também para assemelhá-la à tendência de padronização verificada nas demais carreiras da Administração Pública Federal:*

A criação de padrões nas classes das carreiras já foi analisada quando do diagnóstico situacional e verificou-se que não se trata de mero expediente remuneratório. Caracteriza-se, pois, por criação de normas detalhadas de progressão com inúmeras implicações no fluxo da carreira, sendo a remuneração apenas um de seus efeitos. Ademais, a proposta prevê a criação de quantidade de padrões em número muito maior do que os padrões observados entre as carreiras correlatas, em descompasso com a tendência à diminuição do número de classes e padrões e em descompasso com o padrão da própria Receita Federal.

Além disso, as demais carreiras do SEB também anseiam por ajustamentos em suas classes (redução para A, B e Especial) e padrões (I, II, III e IV), o que seria até mais simples do que a proposta para os Diplomatas, pois os padrões e as respectivas regras de progressão já existem nas carreiras de Assistente e de Oficial de Chancelaria. Além das questões legais, ficou acertado

que, durante o processo negociador entre a Comissão de Administração e as entidades representativas dos servidores, haveria isolamento do tema remuneração, com efeito restritivo, no qual apenas a questão do reenquadramento seria objeto dessa primeira negociação, tendo sido postergada, inclusive, a negociação sobre reajustes. Tanto é que outros pleitos deste Sindicato foram realocados para momento imediatamente posterior a este. Assim, não parece oportuno trazer à baila temas de reestruturação de classes e padrões, haja vista que a medida proposta, inclusão de regras de progressão na carreira de Diplomata, transcende a mera organização remuneratória. Este Sindicato entende aceitável a evolução do tema e não faz objeção à estrutura proposta em si, apenas entende recomendável a aplicação indistinta a todas as demais carreiras, Assistente e Oficial de Chancelaria, e em conformidade com a tendência das demais carreiras correlatas – redução do número de classes e de padrões.

Após a análise dos princípios que servem como premissas básicas para a revisão das remunerações dos servidores do SEB, este Sindicato entendeu conveniente sugerir a adoção de dois outros princípios que podem contribuir para o encaminhamento do tema.

- g) *as revisões remuneratórias propostas não podem representar retrocessos e devem tentar atingir os percentuais de recomposição em cada carreira.*

Este princípio garante que todas as futuras propostas não representem retrocesso no processo negociador, bem como tenham por princípio a adequada correção das atuais defasagens salariais das carreiras do SEB hoje, em consonância com o diagnóstico situacional.

- h) *espelhamento remuneratório com a média salarial das carreiras típicas de Estado correlatas.*

A inclusão desse princípio se justifica como fonte norteadora para a elaboração de proposta alternativa, que será detalhadamente apresentada na parte 2 desta resposta. Este Sindicato acredita que uma proposta baseada na média remuneratória das carreiras correlatas, além de recompor na exata medida a defasagem existente, promoverá maior justiça remuneratória das carreiras do SEB, fortalecerá o Grupo Diplomacia, afastará o risco de se espelhar diretamente a uma ou outra carreira em especial, e não se difere substancialmente da proposta apresentada pela Comissão de Administração, no que concerne aos valores finais de impacto orçamentário, conforme se verificará na parte seguinte.

### **Fórmula de Reenquadramento por Competências – RC**

Nesse ponto, a proposta da Comissão de Administração conclui que a “fórmula” para o reenquadramento das carreiras do SEB seria expressa por meio de equiparações de competências, nas quais a carreira de Assistente de Chancelaria seria equiparada com às demais carreiras típicas de Estado de nível intermediário, a exemplo do Técnico de Planejamento e Orçamento (não integrante da Receita Federal do Brasil), e as carreiras de Diplomata e de Oficial de Chancelaria seriam equiparadas ao grupo Auditoria Federal, respectivamente, Auditor-Fiscal e Analista-Tributário, ambos da Receita Federal. Cabe ressaltar que o grupo Auditoria Federal, mencionado na proposta, também contempla a carreira de Auditor-Fiscal do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que por sua vez conta com apenas uma carreira típica de Estado de nível superior. Nesse sentido, a equiparação seria apenas com a Receita Federal, não exatamente com o Grupo Auditoria Federal.

### **Resultados**

A proposta apresenta os resultados do reenquadramento tendo por base a fórmula apresentada na seção anterior.



*Assistente de Chancelaria*

Segundo consta, a proposta da Comissão de Administração resultaria em aumento médio de 44,35% para Assistentes de Chancelaria, com variações de 26,88% e 57,99% entre seus padrões. Vejamos:

**Tabela 17: proposta da Comissão de Administração para remuneração de Assistente de Chancelaria.**

Carreiras	Assistente de Chancelaria (atual)	Assistente de Chancelaria (proposta MRE)	Aumento Percentual por padrão (%)	Aumento Percentual pela média geral (%)	
Remuneração (R\$)	E-V	7.708,83	9.780,92	26,88	41,83%
	E-IV	7.454,94	9.565,64	28,31	
	E-III	7.209,94	9.350,46	29,69	
	E-II	6.972,50	9.135,27	31,02	
	E-I	6.743,59	8.920,09	32,28	
	C-V	6.332,53	8.704,91	37,46	
	C-IV	6.124,27	8.489,73	38,62	
	C-III	5.922,77	8.274,55	39,71	
	C-II	5.727,90	8.059,36	40,70	
	C-I	5.539,50	7.844,18	41,60	
	B-V	5.201,67	7.629,00	46,66	
	B-IV	5.030,30	7.413,82	47,38	
	B-III	4.723,09	7.198,63	52,41	
	B-II	4.567,74	6.983,45	52,89	
	B-I	4.418,01	6.768,27	53,20	
	A-V	4.147,84	6.553,09	57,99	
	A-IV	4.011,72	6.337,91	57,98	
	A-III	3.879,67	6.122,72	57,82	
	A-II	3.751,60	5.907,54	57,47	
	A-I	3.628,57	5.692,36	56,88	
Média	5.454,85	7.736,60	44,35		

A média percentual do aumento proposto, padrão a padrão, representa 44,35%, porém na média percentual da remuneração geral, a qual se obtém pela soma de todos os valores e divisão pelo número de padrões, verifica-se um aumento médio de 41,83%. Considerando que a média de recomposição da carreira de Assistente de Chancelaria foi verificada em torno de 41,86%, a presente proposta está coerente com o diagnóstico situacional, está conforme os princípios e suas devidas interpretações, não associa diretamente a nenhuma carreira em especial e atende ao pleito da carreira de Assistente de Chancelaria, no que se refere aos valores nominais de remuneração.

*Oficial de Chancelaria*

Segundo consta, a proposta da Comissão de Administração resultaria em aumento médio de 27,6% para Oficiais de Chancelaria, com variações de 25,79% e 29,4% entre seus padrões. Vejamos:

**Tabela 18: proposta da Comissão de Administração para remuneração de Oficial de Chancelaria.**

Carreiras	Oficial de Chancelaria (atual)		Oficial de Chancelaria (proposta MRE)	Aumento Percentual por padrão (%)	Aumento Percentual pela média geral (%)
Remuneração (R\$)	E-V	10.671,04	13.422,61	25,79	27,52%
	E-IV	10.482,40	13.203,34	25,96	
	E-III	10.297,09	12.984,06	26,09	
	E-II	10.115,06	12.764,79	26,20	
	E-I	9.936,29	12.545,52	26,26	
	C-V	9.659,47	12.326,25	27,61	
	C-IV	9.488,24	12.103,97	27,57	
	C-III	9.320,15	11.887,70	27,55	
	C-II	9.155,13	11.668,43	27,45	
	C-I	8.993,16	11.449,15	27,31	
	B-V	8.742,62	11.229,88	28,45	
	B-IV	8.587,71	11.010,61	28,21	
	B-III	8.349,11	10.791,33	29,25	
	B-II	8.201,04	10.572,06	28,91	
	B-I	8.055,81	10.352,79	28,51	
	A-V	7.831,45	10.133,52	29,40	
	A-IV	7.692,79	9.914,24	28,88	
	A-III	7.556,88	9.694,97	28,29	
	A-II	7.423,68	9.475,70	27,64	
	A-I	7.292,02	9.256,42	26,94	
Média	8.892,56		11.339,37	27,61	

A média percentual do aumento proposto, padrão a padrão, representa 27,61%, e na média percentual da remuneração geral, a qual se obtém pela soma de todos os valores e divisão pelo número de padrões, verifica-se um aumento médio de 27,52%. Considerando que a média de recomposição da carreira de Oficial de Chancelaria foi verificada em 52,89%, a presente proposta está abaixo do constatado no diagnóstico situacional. Ademais, ao contrário do que ocorreu com a proposta para Assistentes de Chancelaria, os percentuais, padrão a padrão, não aumentaram em direção à base, o que contradiz, em parte, o princípio contido na letra “b”. Essa constatação, porém, já era previsível, dados os aumentos não uniformes ocorridos no passado. O Sindicato entende que esse aumento subestimado proposto para Oficial de Chancelaria precisa ser revisto, de modo a refletir, coerentemente, o diagnóstico situacional.

*Diplomata*

Segundo consta, a proposta da Comissão de Administração resultaria em aumento médio de 9,96% para Diplomatas, com variações de 4,17% e 19,21% entre seus padrões. Vejamos:

**Tabela 19: proposta da Comissão de Administração para remuneração de Diplomata.**

Carreiras	Diplomata (atual)		Diplomata (proposta MRE)		Aumento Percentual por padrão (%)	Aumento Percentual pela média geral (%)
<b>Remuneração (R\$)</b>	MPC	21.391,10	MPC	22.516,88	5,26	9,96%
	MSC	20.570,16	MSC-IV	22.244,54	8,14	
	C	19.148,62	MSC-III	21.972,19	6,82	
			MSC-II	21.699,85	5,49	
	PS	17.821,67	MSC-I	21.427,51	4,17	
			C-IV	21.155,17	10,48	
	SS	16.590,06	C-III	20.882,82	9,06	
			C-II	20.610,48	7,63	
	TS	15.005,26	C-I	20.338,14	6,21	
			PS- IV	20.065,80	12,59	
			PS- III	19.793,45	11,06	
			PS- II	19.521,11	9,54	
			PS- I	19.248,77	8,01	
			SS-IV	18.976,43	14,38	
			SS-III	18.704,08	12,74	
			SS-II	18.431,74	11,10	
	TS	15.005,26	SS-I	18.159,40	9,46	
			TS-IV	17.887,06	19,21	
			TS-III	17.614,71	17,39	
			TS-II	17.342,37	15,58	
			TS-I	15.743,64	4,92	
<b>Média</b>	18.421,15		19.730,29		7,11	

A média percentual do aumento proposto, padrão a padrão, representa 7,11%, e na média percentual da remuneração geral, a qual se obtém pela soma de todos os valores e divisão pelo número de padrões, verifica-se um aumento médio de 9,96%. Considerando que a média de recomposição da carreira de Diplomata foi verificada em 9,12%, a presente proposta está coerente com o diagnóstico situacional. Entretanto, a evolução percentual entre os padrões não reflete, em todos os padrões, aumentos em direção à base. Essa constatação, como já mencionado, era prevista. O Sindicato entende que tais inconsistências precisam ser revistas, de modo a diminuir suas ocorrências.

Cabe observar que a proposta não informa a razão para o aumento significativo quando da mudança do padrão I para o padrão II da classe de Terceiro Secretário, no valor de R\$1.598,73 ou 10,15%, o que não ocorre nas tabelas de remuneração dos Assistentes e dos Oficiais de Chancelaria.

Como se verificará na parte 2 desta resposta, este Sindicato apresenta uma contraproposta que não diverge substancialmente da proposta da Comissão de Administração, e que oferece uma solução ou “fórmula” lógica e coerente com o diagnóstico funcional e os princípios, e traz, principalmente, uniformidade de tratamento a todas as carreiras do SEB, sem comprometer, entretanto, o princípio primeiro que admite critério não linear para a reestruturação das carreiras, além de corrigir as distorções verificadas na tabela proposta.

## Parte 2 – Elaboração Teórica de contraproposta para o Enquadramento das Carreiras do Serviço Exterior Brasileiro

Após a análise realizada na primeira parte deste relatório, é possível constatar que:

- Não há consenso entre a Comissão de Administração, o Sinditamaraty e as Associações de Classe sobre quais seriam as carreiras parâmetro para efeito de espelhamento de padrão remuneratório com as carreiras do Serviço Exterior Brasileiro;
- Não é possível uma correspondência perfeita entre as carreiras do Serviço Exterior Brasileiro com nenhuma das demais carreiras típicas de Estado;
- É interessante e desejável, em longo prazo, o fortalecimento do Ministério das Relações Exteriores enquanto instituição e do Grupo Diplomacia com padrão remuneratório próprio;
- Não é desejável o espelhamento remuneratório das carreiras do Serviço Exterior Brasileiro com o Grupo “Auditoria Federal” ou com qualquer outra carreira típica de Estado em especial.

Como forma de superar as constatações acima elencadas é que, para conciliar as distintas percepções quanto aos parâmetros e alcance do reenquadramento remuneratório das carreiras que compõem o Serviço Exterior Brasileiro, se propõe a metodologia a seguir, que passará a ser chamada de *Fórmula pela Média Remuneratória das Carreiras Correlatas* (FMRCC).

Para o cálculo da FMRCC foram levados em consideração os valores dos subsídios para os padrões inicial e final de carreiras que preenchem os seguintes requisitos:

- Carreiras típicas de Estado;
- Carreiras do Poder Executivo (Governo Federal);
- Carreiras da Administração Direta;
- Carreiras de Regime Jurídico Estatutário
- Carreiras cujo requisito de ingresso compreenda a exigência de nível de escolaridade superior (Diplomatas e Oficiais de Chancelaria) ou de nível de escolaridade médio (Assistentes de Chancelaria);
- Carreiras que compõem o grupo de mais alto padrão remuneratório do Executivo Federal para Diplomatas, de segundo padrão remuneratório para Oficiais de Chancelaria e do padrão remuneratório para as carreiras típicas de Estado de nível intermediário para Assistentes de Chancelaria.

Para o cálculo da Fórmula FMRCC aplicável à carreira de Diplomata foram selecionadas as carreiras constantes da tabela abaixo, que contém a indicação dos valores de subsídios atribuídos as suas classes inicial e final.

**Tabela 20: carreiras correlatas a Diplomata, com subsídio inicial e final.**

Carreiras	Inicial	Final
Advogado da União	17.330,33	22.805,00
Quadros Suplementares da AGU	17.330,33	22.805,00

Defensor Público Federal	17.330,33	22.516,94
Procurador Federal	17.330,33	22.516,94
Procurador da Fazenda Nacional	17.330,33	22.516,94
Procurador do BACEN	17.330,33	22.516,94
Delegado de Polícia Federal	16.830,85	22.516,94
Perito Criminal Federal	16.830,85	22.516,94
Auditor-Fiscal da Receita Federal	15.743,64	22.516,88
Auditor-Fiscal do Trabalho	15.743,64	22.516,88
<b>Fórmula FMRCC</b>	<b>16.913,10</b>	<b>22.574,54</b>

Note-se que, para o cálculo da Fórmula FMRCC aplicável à carreira de Diplomata não foram levados em consideração o subsídio da carreira de Oficial de Inteligência ou das carreiras do Ciclo de Gestão, CVM, SUSEP e IPEA, uma vez que estas já são remuneradas em patamar ligeiramente inferior ao atribuído aos Diplomatas. Ressalte-se, ainda, que, pela mesma razão, não foram computados os salários das carreiras de agências reguladoras.

Assim, os valores obtidos pela aplicação da fórmula FMRCC passaram a constituir os parâmetros de remuneração inicial e final para a formulação de proposta para a carreira de Diplomata (vide tabela da Parte 3).

Para o cálculo da Fórmula FMRCC aplicável à carreira de Oficial de Chancelaria foram selecionadas as carreiras constantes da tabela abaixo que contém a indicação dos valores de subsídios atribuídos a suas classes final e inicial.

**Tabela 21: carreiras correlatas a Oficial de Chancelaria, com subsídio inicial e final.**

<b>Carreiras</b>	<b>Inicial</b>	<b>Final</b>
Oficial Técnico de Inteligência	13.823,28	19.168,12
Fiscal Federal Agropecuário	13.166,07	18.394,26
Analista-Tributário da Receita Federal	9.256,42	13.422,61
Agente/Escrivão/Papiloscopista da Polícia Federal	8.702,20	13.756,93
<b>Fórmula FMRCC</b>	<b>11.236,99</b>	<b>16.185,48</b>

Note-se que, para o cálculo da Fórmula FMRCC aplicável à carreira de Oficial de Chancelaria não foram levados em consideração o subsídio da carreira de Policial Rodoviário Federal, já que é remunerada em patamar ligeiramente inferior ao atribuído aos Oficiais de Chancelaria.

Assim, os valores obtidos pela aplicação da fórmula FMRCC passaram a constituir os parâmetros de remuneração inicial e final para a formulação de proposta para a carreira de Oficial de Chancelaria (vide tabela da Parte 3).

Para o cálculo da Fórmula FMRCC aplicável à carreira de Assistente de Chancelaria foram selecionadas as carreiras constantes da tabela abaixo, que contém a indicação dos valores de subsídios atribuídos as suas classes inicial e final.

**Tabela 22: carreiras correlatas a Assistente de Chancelaria, com subsídio inicial e final.**

<b>Carreiras</b>	<b>Inicial</b>	<b>Final</b>
Técnico de Planejamento e Orçamento	5.692,36	9.780,92
Técnico de Finanças e Controle	5.692,36	9.780,92
Técnico do BACEN	5.692,36	9.780,92
Agente de Inteligência	5.689,22	9.776,93
<b>Fórmula FMRCC</b>	<b>5.691,58</b>	<b>9.779,92</b>

Note-se que, dentre as carreiras típicas de estado de nível intermediário, a carreira de Assistente de Chancelaria é aquela que se encontra no padrão mais baixo de remuneração.

Assim, os valores obtidos pela aplicação da fórmula FMRCC passariam a constituir os parâmetros de remuneração inicial e final para a formulação de proposta de reenquadramento para a carreira de Assistente de Chancelaria. Entretanto, considerando o enunciado do princípio contido no item “g” (não retrocesso), o qual impõe que nenhum valor será menor do que já foi proposto, **os valores dos padrões iniciais e finais serão majorados e representam nominalmente os mesmos valores da proposta da Comissão de Administração**, inicial de **R\$ 5.692,36** e final de **R\$ 9.780,82** (vide tabela da Parte 3).

**Parte 3 – Apresentação de contraproposta para o Enquadramento das Carreiras do Serviço Exterior Brasileiro**

**Tabela 23: contraproposta de Enquadramento da carreira de Assistente de Chancelaria.**

<b>Classe</b>	<b>Padrão</b>	<b>Subsídio</b>	<b>Aumento Percentual (%)</b>
ESPECIAL	V	<b>9.780,82</b>	26,88
	IV	9.565,64	28,31
	III	9.350,46	29,69
	II	9.135,27	31,02
	I	8.920,09	32,28
C	V	8.704,91	37,46
	IV	8.489,73	38,62
	III	8.274,55	39,71
	II	8.059,36	40,70
	I	7.844,18	41,60
B	V	7.629,00	46,66
	IV	7.413,82	47,38
	III	7.198,63	52,41
	II	6.983,45	52,89
	I	6.768,27	53,20
A	V	6.553,09	57,99
	IV	6.337,91	57,98
	III	6.122,72	57,82
	II	5.907,54	57,47
	I	<b>5.692,36</b>	56,88



**Tabela 24: Contraproposta de Enquadramento da carreira de Oficial de Chancelaria.**

Classe	Padrão	Subsídio	Aumento Percentual (%)
Especial	V	<b>16.185,48</b>	51,68
	IV	16.046,43	53,08
	III	15.762,70	53,08
	II	15.483,99	53,08
	I	15.210,21	53,08
C	V	14.767,19	52,88
	IV	14.506,08	52,88
	III	14.249,59	52,89
	II	13.997,63	52,89
	I	13.750,13	52,90
B	V	13.349,64	52,70
	IV	13.113,59	52,70
	III	12.881,72	54,29
	II	12.653,95	54,30
	I	12.430,21	54,30
A	V	12.068,16	54,10
	IV	11.854,78	54,10
	III	11.645,17	54,10
	II	11.439,26	54,09
	I	<b>11.236,99</b>	54,10

**Tabela 25: Contraproposta de Enquadramento da carreira de Diplomata (com e sem padrões).**

Classe	Padrão	Subsídio	Aumento Percentual (%)
Ministro de 1ª Classe	-	<b>22.574,54</b>	5.53
Ministro de 2ª Classe	IV	22.332,49	8.57
	III	22.013,29	7.02
	II	21.698,66	5.49
	I	21.388,53	3.98
Conselheiro	IV	21.082,83	10.10
	III	20.781,50	8.53
	II	20.484,47	6.98
	I	20.191,69	5.45
Primeiro-Secretário	IV	19.903,10	11.68
	III	19.618,63	10.08
	II	19.338,22	8.51
	I	19.061,83	6.96
Segundo-Secretário	IV	18.789,38	13.26
	III	18.520,83	11.64
	II	18.256,11	10.04
	I	17.995,18	8.47
Terceiro-Secretário	IV	17.737,98	18.21
	III	17.458,64	16.35
	II	17.183,71	14.52
	I	<b>16.913,10</b>	12.71

Classe	Subsídio	Aumento Percentual (%)
Ministro de 1ª Classe	<b>22.574,54</b>	5,53
Ministro de 2ª Classe	21.896,67	6,45
Conselheiro	20.575,71	7,45
Primeiro-Secretário	19.334,44	8,49
Segundo-Secretário	18.168,05	9,51
Terceiro-Secretário	<b>16.913,10</b>	12,71

#### Parte 4 – Estudo do Impacto Orçamentário

O Sinditamaraty realizou estimativa do impacto orçamentário da proposta apresentada pela Comissão de Administração e desta contraproposta, tanto em relação à folha de pagamentos vigente como em relação ao montante correspondente ao reajuste de 27,9% aplicado à folha do MRE.

Para tanto, foram considerados todos os servidores **ativos e lotados no Brasil**, e realizado levantamento manual do tempo de classe de cada diplomata, por meio da lista de antiguidade disponível na Intratec, de modo a possibilitar a transposição para os novos padrões propostos pela Comissão de Administração, com vistas a obter o cenário mais fidedigno possível, tendo como data de referência 10.02.2016. As tabelas detalhadas compreendem o Anexo II. Assim, a folha atual estimada dos servidores **ativos** do MRE é a seguinte:

**Tabela 26: custo da folha de pagamentos dos servidores ativos do MRE.**

RESUMO	CUSTO
DIP+OC+AC Mensal	15.835.797,94
12 MESES	190.029575,28
13 <sup>o</sup>	15.835.797,94
FÉRIAS	5.278.599,31
COTA PATRONAL	46.451.673,96
TOTAL	<b>257.595.646,49</b>

A última proposta de reajuste salarial apresentada pelo MPOG em 2015 previa um reajuste linear de 27,9%, em quatro anos, que quando aplicado às três carreiras do SEB representaria o seguinte impacto orçamentário sobre a folha atual:

**Tabela 27: impacto orçamentário da proposta do MPOG.**

CÁLCULO DO IMPACTO ORÇAMENTARIO		
IMPACTO 2016	14.167.760,56	5,5%
IMPACTO 2017	18.996.262,15	6,99%
IMPACTO 2018	19.335.518,00	6,65%
IMPACTO 2019	19.567.006,31	6,31%
IMPACTO TOTAL	<b>72.066.547,02</b>	<b>27,9%</b>

A proposta de enquadramento das três carreiras do SEB, por meio da fórmula RC, bem como a criação de padrões na carreira de Diplomata, apresentada pela Comissão de Administração, representaria o seguinte impacto orçamentário em relação à folha atual e à proposta do MPOG:

**Tabela 28: impacto orçamentário da proposta da Comissão de Administração.**

CALCULO DO IMPACTO ORÇAMENTARIO			
Em relação à folha atual do MRE		Em relação à proposta do MPOG (27,9%)	
40.895.451,15	15,89%	43.144.701,14	302,82%

Aqui cabe observar que o cálculo do impacto orçamentário em relação à proposta do MPOG leva em consideração somente o montante de desembolso estimado para 2016, que é de R\$14.167.760,56, uma vez que a expectativa é obter o reenquadramento total em 2016, com a aplicação do reajuste proposto pelo MPOG de 27,9% já sobre os valores reenquadrados, conforme tabelas em anexo (Anexo II).

A contraproposta de enquadramento das três carreiras do SEB, por meio da Fórmula FMRCC, apresentada pelo Sinditamaraty, com e sem a criação de padrões na carreira de Diplomata, representaria o seguinte impacto orçamentário em relação à folha atual e à proposta do MPOG:

**Tabela 29: impacto orçamentário da contraproposta do Sinditamaraty.**

CALCULO DO IMPACTO ORÇAMENTARIO			
Em relação à folha do MRE		Em relação à proposta do MPOG (27,9%)	
49.850.769,60 (1)	19,37%	52.592.561,93	371,57%
53.954.033,45 (2)	20,97%	56.921.505,29	402,15%

(1) sem criação de padrões para a carreira de Diplomata.

(2) com criação de padrões para a carreira de Diplomata.

Pode-se inferir, pela análise das tabelas, que o impacto orçamentário da contraproposta apresentada pelo Sinditamaraty é 21,9% superior ao impacto orçamentário da proposta apresentada pela Comissão de Administração, sem padronização, e 31,9% superior, com a padronização da carreira de Diplomata. Quando levados em consideração os benefícios advindos com a aplicação da fórmula FMRCC, tais como a valorização das três carreiras do SEB, por meio de uma melhor distribuição remuneratória e critério único e padronizado de remuneração, tal diferença torna-se insignificante, ainda mais se compararmos o orçamento geral do MRE com o de outros órgãos do Executivo Federal.

### Conclusão

A aplicação da fórmula FMRCC inicia o processo de fortalecimento do grupo Diplomacia, ideal igualmente defendido pela Associação dos Diplomatas Brasileiros (ADB). Ainda que o Sinditamaraty entenda que, analisadas isoladamente, as peculiaridades das carreiras do Serviço Exterior autorizariam o pronto estabelecimento desse padrão remuneratório próprio, esta instituição não pode deixar de levar em consideração o contexto no qual a presente contraproposta é apresentada:

- Contexto de ajuste fiscal;
- Carreiras correlatas aceitando acordos para reajustes de 27,9% em 04 anos;

Nessas condições, o Sinditamaraty vem, respeitosamente, requerer:

- a) a análise pela Comissão de Administração das premissas e da contraproposta contidas no presente relatório;
- b) a opção pela aplicação da *Fórmula pela Média Remuneratória das Carreiras Correlatas* (Fórmula FMRCC) na elaboração de proposta unificada a ser apresentada ao MPOG;
- c) a inclusão, na proposta unificada, de item dispondo sobre a criação de Grupo de Trabalho, com a participação das entidades representativas das carreiras, para alterações na legislação que rege as carreiras do SEB, aí incluídas a estrutura das carreiras e os critérios para promoção e progressão;

- d) a inclusão, na proposta conjunta, de item dispondo sobre a criação de Grupo de Trabalho, com a participação das entidades representativas das carreiras, para análise das questões atinentes aos PCC/PGPE que compõem o Quadro Permanente de Pessoal do MRE.

Por fim, ao apresentar a presente resposta, que contém as considerações reputadas pertinentes, o Sinditamaraty expressa profunda satisfação com a decisão dos Senhores Ministro de Estado das Relações Exteriores e Secretário-Geral das Relações Exteriores de abertura da mesa de negociação interna, que permitirá a elaboração de proposta unificada de reenquadramento remuneratório das carreiras do Serviço Exterior Brasileiro, a ser apresentada ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Nesta oportunidade, o Sinditamaraty assume o compromisso público de envidar esforços, em conjunto com a Comissão de Administração, para que a proposta unificada seja coerente com o diagnóstico situacional e também “integrada e equilibrada entre as carreiras, realista frente ao MPOG, viável em termos orçamentários e tão generosa quanto possível para com o conjunto do Serviço Exterior Brasileiro”.

Respeitosamente,

SINDITAMARATY

Anexo I: Tabelas comparativas entre as carreiras de Oficial de Chancelaria e Diplomata e aquelas reputadas correlatas

Anexo II: Estudo do Impacto Orçamentário