



Parecer

Brasília, 25 de novembro de 2016.

Ementa: Constitucional e Administrativo. Serviço Exterior Brasileiro (SEB), atualmente composto pelas carreiras de Diplomatas, Oficiais, e Assistentes de Chancelaria, de acordo com a Lei 11.440/2006. Breve histórico das carreiras do SEB e exclusão dos PCC/PGPE. Constitucionalidade da inclusão do PCC/PGPE nas carreiras do SEB, mediante a criação de um Plano Especial de Cargos do Serviço Exterior Brasileiro. Conveniência e oportunidade. Gestão de pessoal por competências. Respeito ao princípio constitucional da eficiência. Decreto 5.707/2006: gestão por competências no serviço público.

1. Sobre a consulta

Consulta-nos a **Associação dos Servidores do Ministério das Relações Exteriores** acerca da constitucionalidade da inserção dos servidores do quadro de pessoal do MRE integrantes do PCC/PGPE no regime jurídico do Serviço Exterior Brasileiro (SEB), através da criação de nova carreira ou mediante incorporação nas carreiras já existentes, respeitando-se o nível em que atualmente se encontram.

A consulta foi subsidiada por duas minutas de projetos de lei elaboradas por grupo de trabalho composto por servidores do PCC/PGPE, versando sobre a criação de um Plano Especial de Cargos do Serviço Exterior Brasileiro.

Em uma das minutas, é proposta a criação de dois novos cargos no SEB (Analista Técnico de Apoio à Atividade de Chancelaria, de nível superior, e Técnico de Apoio à Atividade de Chancelaria, de nível médio). Na outra, propõe-se a inclusão dos servidores integrantes do MRE que não estejam organizados em carreiras, mediante enquadramento nos respectivos cargos já existentes no SEB, de acordo com suas atribuições, respeitados o nível de escolaridade e a posição na tabela.

Porque atinge ao fim tencionado pela categoria – o de abarcar todos os servidores no Serviço Exterior Brasileiro (Lei 11.440/2006) – a minuta que sugere a inclusão dos integrantes do PCC/PGPE, mediante enquadramento, sem mudança de nível, parece ser a medida mais adequada do que a criação de uma nova carreira dentro do SEB.

Rememora-se que o que se objetiva é justamente a simplificação, o respeito ao princípio da eficiência administrativa mediante uma gestão de pessoal por competências, razão pela qual o enquadramento dos servidores do PCC/PGPE



nas carreiras já existentes do SEB é a medida mais econômica e atende à finalidade da inclusão, sem a necessidade de serem criados novos cargos¹.

Assim, o presente parecer parte da análise da minuta ao final anexada, que visa ao enquadramento dos servidores do MRE não organizados em carreiras, de acordo com as respectivas atribuições, respeitado o nível de escolaridade.

Para melhor compreensão da problemática, dividiu-se a explanação nos tópicos seguintes, que abordarão, respectivamente, breve histórico das carreiras do Serviço Exterior Brasileiro, possibilidade jurídica da modificação pretendida (constitucionalidade) e, por fim, análise da conveniência e oportunidade das alterações propostas, sob a ótica de gestão de pessoal por competência.

2. Análise

2.1. Breve histórico das carreiras do SEB e do PCC/PGPE

Prima facie, frise-se que as minutas de projetos de leis encaminhadas pela consulente abordam satisfatoriamente o histórico que evidencia a preterição do PCC/PGPE em relação aos servidores do Serviço Exterior Brasileiro, pelo que se passa a sintetizar os principais pontos a serem destacados.

A Lei 3.917/1961 reorganizou o Ministério das Relações Exteriores e criou o cargo de Oficial de Chancelaria, abrindo a possibilidade a todos os servidores do MRE, desde que cumprissem determinados requisitos, de optarem pelo enquadramento no novo cargo, sem a exigência de escolaridade de nível superior².

¹ Até mesmo porque a aglomeração de cargos e especialidades com diferentes requisitos de ingresso e diferentes concursos pode suscitar dúvidas sobre a sua validade em face da Súmula Vinculante 43, que diz ser *inconstitucional toda modalidade de provimento que propicie ao servidor investir-se, sem prévia aprovação em concurso público destinado ao seu provimento, em cargo que não integra a carreira na qual anteriormente investido*. O risco de suspensão (inclusive liminar) ou anulação judicial de leis de reestruturação de carreira é alto, pois conhecidas pejorativamente como “trens da alegria”. Daí porque a segregação, na forma como proposta pela primeira minuta, parece correr menos riscos.

² Lei 3.917/1961: Art. 41. Além dos Oficiais de Chancelaria criados por esta Lei (Anexo I), poderá o Ministério das Relações Exteriores designar outros servidores administrativos que contem mais de cinco anos de efetivo exercício na Secretaria de Estado, para exercer suas funções nas Missões Diplomáticas e Repartições Consulares. [...]

Art. 45. Os servidores do Ministério das Relações Exteriores, desde que brasileiros, poderão optar dentro do prazo de noventa (90) dias, a partir da publicação desta Lei, pelo enquadramento na série de classes de Oficial de Chancelaria, satisfeitas as seguintes exigências: a) Gozar de boa saúde, provada mediante inspeção médica; b) inexistência em seus assentamentos de punição em processo administrativo ou de nota desabonadora do conceito funcional; c) Contar no mínimo dois (2) anos de efetivo exercício no serviço público; d) Conhecimento de idioma espanhol, inglês ou francês; e) Bom conceito funcional, atestado pelo Chefe Imediato.

§ 1º Os servidores de outras repartições federais regularmente à disposição do Ministério das Relações Exteriores, requisitados até 31 de dezembro de 1960, poderão também optar na forma deste artigo.



Na década seguinte, a Lei 5.645/1970 instituiu o Plano de Classificação de Cargos e Salários (PCCS), incluindo em tal plano todos os servidores públicos civis. Os Diplomatas foram incluídos no sistema por meio do inciso III do artigo 2º da referida lei, como cargo de provimento efetivo:

Art. 2º Os cargos serão classificados como de provimento em comissão e de provimento efetivo, enquadrando-se, basicamente, nos seguintes Grupos:

De Provimento Efetivo

[...]

III - Diplomacia

Art. 3º Segundo a correlação e afinidade, a natureza dos trabalhos, ou o nível de conhecimentos aplicados, cada Grupo, abrangendo várias atividades, compreenderá:

III - Diplomacia: os cargos que se destinam a representação diplomática.

Por seu turno, os Oficiais de Chancelaria passaram a ser enquadrados no Grupo de Serviços Auxiliares da Lei 5.645/1970 (art. 2º, VIII). Esses cargos eram definidos como sendo “*de atividades administrativas em geral, quando não de nível superior*” (art. 3º, VIII), como se afigurava na hipótese do Oficial, à época.

Posteriormente, a Lei 7.501/1986 instituiu o regime jurídico dos funcionários do Serviço Exterior, no qual estavam expressamente inseridos, até então, os Diplomatas e os Oficiais de Chancelaria:

Art. 2º O Serviço Exterior é composto da carreira de Diplomata e da Categoria Funcional de Oficial de Chancelaria.

[...]

Art. 4º Aos funcionários da categoria funcional de Oficial de Chancelaria incumbem tarefas de apoio administrativo às atividades de natureza diplomática e consular, na Secretaria de Estado e no exterior.

Art. 5º O regime jurídico dos funcionários do Serviço Exterior é o definido nesta Lei e, subsidiariamente, o dos funcionários públicos civis da União.

Com isso, o MRE transpôs os cargos de Grupo Diplomacia (D-300) e de Oficial de Chancelaria (LT-AS-803), ambos integrantes do PCC, para cargos

§ 2º Aceita a opção, os servidores beneficiados passarão a exercer o cargo de Oficial de Chancelaria a partir da publicação, no Diário Oficial, da relação nominal respectiva, considerando-se o enquadramento como transferência ex-officio no interesse da administração.

§ 3º Somente poderão ser providos por opção até 2/3 dos cargos de cada classe da carreira de Oficial de Chancelaria, dando-se preferência em igualdade de condições, aos servidores do Ministério das Relações Exteriores.



de nomenclatura similar, no entanto, como referido, passando tais cargos a fazerem parte do Serviço Exterior.

Anote-se que, embora na redação original da Lei 7.501/1986 não constasse expressamente a escolaridade exigida para o ingresso no cargo de Oficial de Chancelaria, o Anexo II não deixa dúvidas que já se exigia o nível superior, ao incluir essa categoria funcional em “Outras atividades de Nível Superior”.

Posteriormente, em 1993, a Lei 8.829/1993 criou, no Serviço Exterior Brasileiro, as carreiras de Oficial de Chancelaria (nível superior) e de Assistente de Chancelaria (nível médio):

Art. 1º Constituem parte integrante do Serviço Exterior Brasileiro as Carreiras de Diplomata, regulada pela Lei nº 7.501, de 27 de junho de 1986, de Oficial de Chancelaria e de Assistente de Chancelaria.

Parágrafo único. Somente poderão ser designados para missões permanentes no exterior os integrantes do Serviço Exterior Brasileiro, preservadas as situações previstas no art. 68 da Lei nº 7.501, de 27 de junho de 1986.

Art. 2º Aos servidores integrantes da Carreira de Oficial de Chancelaria, de nível de formação superior, incumbem tarefas de natureza técnica e administrativa.

Art. 3º Aos servidores integrantes da Carreira de Assistente de Chancelaria, de nível de formação média, incumbem tarefas de apoio técnico e administrativo.

Essa criação do cargo de Assistente de Chancelaria sobreveio para atender ao disposto no artigo 24 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias³, para coadunar os cargos de nível intermediário com as novas necessidades do Ministério das Relações Exteriores.

Assim, com a robusta alteração no âmbito do Serviço Exterior promovida pela Lei 8.829/1993, posteriormente, a Lei 9.888/1999 conferiu nova redação a dispositivos da Lei 7.501/1986, para adequá-la à nova sistemática instituída pela Lei 8.829/1993, passando a constar expressamente nos dispositivos legais o nível de formação exigido para cada cargo:

Art. 4º Aos servidores integrantes da Carreira de Oficial de Chancelaria, de nível de formação superior, incumbem tarefas de natureza técnica e administrativa. (Redação dada pela Lei no 9.888, de 1999)

³ ADCT: “Art. 24. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios editarão leis que estabeleçam critérios para a compatibilização de seus quadros de pessoal ao disposto no art. 39 da Constituição e à reforma administrativa dela decorrente, no prazo de dezoito meses, contados da sua promulgação.”



Art. 5º Aos servidores integrantes da Carreira de Assistente de Chancelaria, de nível de formação média, incumbem tarefas de apoio técnico e administrativo. (Redação dada pela Lei no 9.888, de 1999)

O artigo 33 da Lei 8.829/1993 previa que a primeira composição da carreira de Assistente de Chancelaria seria feita mediante aproveitamento de pessoal em exercício no MRE que possuísse nível médio. Por seu turno, o artigo 32 previa a primeira composição da carreira de Oficial de Chancelaria pelos integrantes da categoria funcional de Oficial de Chancelaria:

Art. 32. A primeira composição da Carreira de **Oficial de Chancelaria** far-se-á com os atuais integrantes da categoria funcional de Oficial de Chancelaria. Parágrafo único. Os servidores mencionados no caput deste artigo serão posicionados na nova carreira em ordem hierárquica decrescente, mediante o deslocamento de um padrão para cada doze meses de efetivo exercício no Ministério das Relações Exteriores.

Art. 33. Serão enquadrados na Carreira de **Assistente de Chancelaria**, mediante transformação dos respectivos cargos, os atuais servidores do Ministério das Relações Exteriores integrantes de categoria de nível médio com atribuições correlatas, que tenham cumprido missão no exterior, ressalvada opção em contrário.

Parágrafo único. Os servidores mencionados no caput deste artigo serão posicionados na nova carreira, em ordem hierárquica decrescente, obedecido o critério de antigüidade, mediante o deslocamento de um padrão para cada doze meses de efetivo exercício no Ministério das Relações Exteriores. [grifou-se]

Com isso, deveria ter ocorrido a completa extinção dos cargos de PCC de nível intermediário do quadro de pessoal permanente do MRE.

Ocorre que grande parte dos servidores do PCC que integravam o quadro de pessoal do Ministério das Relações Exteriores não foram contemplados nem pela Lei 7.501/1986, tampouco pela Lei 8.829/1993, permanecendo no PCC. Mesmo com a edição da Lei 10.872/2004, que viria a ser revogada pela Lei 11.440/2006, a situação prejudicial aos PCC não foi corrigida⁴.

⁴ Lei 10.872/2004: "Art. 1º O art. 68 da Lei no 7.501, de 27 de junho de 1986, com a redação dada pela Lei no 8.028, de 12 de abril de 1990, pela Lei no 8.745, de 9 de dezembro de 1993, e pela Lei no 9.888, de 8 de dezembro de 1999, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 68. Os atuais servidores do Plano de Classificação de Cargos do Ministério das Relações Exteriores poderão ser designados para missões transitórias e permanentes no exterior, aplicando-lhes, no que couber, os dispositivos constantes dos arts. 22, 23 e 24 da Lei no 8.829, de 22 de dezembro de 1993

§ 1º A remoção dos servidores a que se refere o caput obedecerá aos planos de movimentação preparados pelo órgão de pessoal do Ministério das Relações Exteriores.

§ 2º Poderão ser incluídos nos planos de movimentação referidos no § 1o os servidores que, além de possuírem perfil funcional para o desempenho das atividades correntes dos postos no exterior, satisfaçam aos seguintes requisitos:

I – contarem pelo menos cinco anos de efetivo exercício na Secretaria de Estado; e
II – terem sido aprovados em curso de treinamento para o serviço no exterior." (NR)



Instaurou-se, então, com a Lei 8.829/1993 verdadeira exclusão de categorias de servidores do Serviço Exterior Brasileiro.

Portanto, atualmente, tem-se a Lei 11.440/2006 disciplinando o regime jurídico das carreiras que compõem o Serviço Exterior Brasileiro (Diplomata, Oficial de Chancelaria e Assistente de Chancelaria) e, de outro lado os antigos PCC/PGPE (disciplinados pela Lei 11.357/2006)⁵.

Há, ainda, um verdadeiro hibridismo operacionalizado pela Lei 11.440/2006, ao determinar que aos servidores do PCC e do PGPE será aplicado, no que couber, o regime jurídico deste diploma legal, quando forem designados, em caráter excepcional, para missões transitórias ou permanentes no exterior. No entanto, quando retornam ao Brasil, voltam também a ser disciplinados pelas Leis 5.645/1970 (PCC) e 11.357/2006 (PGPE).

Em síntese, o histórico resgatado na minuta encaminhada é suficiente para contextualizar o cenário que envolve o Serviço Exterior Brasileiro e a exclusão dos PCC/PGPE do regime jurídico instituído pela Lei 11.440/2006, que pode ser alterada para incluir os servidores preteridos no SEB, sem que isso importe em criação de novas carreiras.

2.2. Constitucionalidade da criação do Plano Especial de Cargos do Serviço Exterior Brasileiro

De plano, ressalta-se que, do ponto de vista constitucional, é perfeitamente possível incluir os servidores do PCC/PGPE no Serviço Exterior Brasileiro (SEB) através criação de um Plano Especial de Cargos do Serviço Exterior Brasileiro, quando tais servidores passariam a ter o mesmo regime jurídico e tratamento legal que os Diplomatas, Oficiais, e Assistentes de Chancelaria (Lei 11.440/2006).

Conforme delineado no tópico anterior, a irregularidade histórica cometida pela seletiva e parcial Lei 8.829/1993 discriminou os servidores do PCC/PGPE, não se coadunando com a atual redação do artigo 39, § 1º, da Constituição da República:

Art. 39 [...]

§ 1º A fixação dos padrões de vencimento e dos demais componentes do

⁵ Lei 11.357/2006: "Art. 1º Fica estruturado o Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE composto por cargos efetivos de nível superior, intermediário e auxiliar não integrantes de Carreiras específicas, Planos Especiais de Cargos ou Planos de Carreiras instituídos por leis específicas e voltados ao exercício de atividades técnicas, técnico-administrativas e de suporte no âmbito dos órgãos e entidades da administração federal direta, autárquica e fundacional."



sistema remuneratório observará:

- I – a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira;
- II – os requisitos para a investidura;
- III – as peculiaridades dos cargos.

Como visto, pela sistemática constitucional, o plano de carreira é o fator decisivo para a fixação dos padrões de vencimento dos servidores públicos. Vale dizer, tanto os padrões de vencimento, como os demais componentes remuneratórios deverão levar em conta a **natureza**, o **grau de responsabilidade** e a **complexidade** dos cargos componentes da carreira. Requisitos de investidura e **peculiaridades** dos cargos também devem ser considerados.

Acerca do dispositivo em evidência, afirma a doutrina de Carlos Bastide Horbach que a intenção do constituinte originário ao redigir o artigo 39 foi justamente promover um regime jurídico único, **a fim de que fosse evitada a existência de múltiplas regras regedoras de vínculos:**

O escopo e a extensão da norma elaborada pelo constituinte originário são bastante claros. O texto originário da Constituição pretendeu promover um mínimo de uniformização das normas administrativas aplicáveis aos regimes funcionais dos servidores da administração direta, das autarquias, e das fundações públicas da União, do Distrito Federal, dos Estados e dos Municípios; **evitando que, na estrutura dessas entidades, convivessem múltiplas regras regedoras dos vínculos com os diferentes, o que geraria ineficiência na gestão pública e, não raro, quebras de isonomia**⁶. [grifou-se]

É exatamente existência de múltiplas e diferentes regras que impera atualmente no Ministério das Relações Exteriores, sendo que a determinadas carreiras é garantida a regência pelo regime jurídico do SEB e, aos demais, são destinadas outras normas, indo tal sistemática em verdadeira contramão à intenção do constituinte.

Ou seja, tratar de maneira diferente as carreiras de Diplomata, Oficial e Assistente de Chancelaria (Lei 11.440/2006), integrantes do PCC (Lei 7.501/1986) e, atualmente, do PGPE (Lei 11.357/2006), todas integrantes do Ministério das Relações Exteriores, não condiz com os requisitos consagrados no artigo 39, § 1, da Lei Fundamental.

⁶ HORBACH, Carlos Bastide. Comentários ao art. 39. In: CANOTILHO, J.J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; STRECK, Lenio L. (Coords.) Comentários à Constituição do Brasil. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013. p. 936.



Ora, os PCC/PGPE possuem peculiaridades muito semelhantes às dos cargos de Oficial e Assistente de Chancelaria, não havendo por que não serem aqueles também incluídos no SEB.

Ademais, própria Constituição oferece a possibilidade de haver a reestruturação de cargos:

Art. 48. Cabe ao Congresso Nacional, com a sanção do Presidente da República, não exigida esta para o especificado nos arts. 49, 51 e 52, dispor sobre todas as matérias de competência da União, especialmente sobre:

[...]

X – criação, transformação e extinção de cargos, empregos e funções públicas, observado o que estabelece o art. 84, VI, b; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 32, de 2001)

Art. 84. Compete privativamente ao Presidente da República:

VI – dispor, mediante decreto, sobre:

- a) organização e funcionamento da administração federal, quando não implicar aumento de despesa nem criação ou extinção de órgãos públicos;
- b) extinção de funções ou cargos públicos, quando vagos;

Em reforço, o artigo 24 do Ato das Disposições Transitórias conferiu aos entes públicos prazo para edição de leis que estabeleçam critérios para compatibilizar seus quadros de pessoal ao que preceitua o artigo 39 do Texto Constitucional:

Art. 24. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios editarão leis que estabeleçam critérios para a compatibilização de seus quadros de pessoal ao disposto no art. 39 da Constituição e à reforma administrativa dela decorrente, no prazo de dezoito meses, contados da sua promulgação.

Portanto, é viável juridicamente a inclusão dos PCC/PGPE num Plano Especial de Cargos no Serviço Exterior Brasileiro, de modo que sejam unificadas as carreiras do Ministério das Relações Exteriores, nos moldes do que propôs a minuta de projeto de lei encaminhada, mediante enquadramento dos servidores no SEB, de acordo com suas atribuições e respeitado o nível de escolaridade.

Tal inserção, finalmente, possibilitaria a correção do equívoco cometido pela Lei 8.829/1993 que feriu não somente a isonomia – posto que excluiu do SEB alguns servidores –, como afrontou o princípio da impessoalidade, ao tratar de forma mais benéfica apenas determinados cargos, ao inseri-los no Serviço Exterior Brasileiro.

O princípio da impessoalidade integra o artigo 37 para que o Poder Público não dispense o tratamento equânime dos iguais, tanto sob o aspecto



legislativo externo como pelo aspecto interno, ou seja: a igualdade deve ser observada perante a lei, no seu conteúdo e na aplicação da norma jurídica, que não pode desigualar sujeitos legislativos submetidos a tratamento isonômico/impessoal.

Acerca do supramencionado princípio, oportuna a menção à doutrina de Celso Antônio Bandeira de Mello:

19. Nele se traduz a idéia de que a Administração tem que tratar a todos os administrados sem discriminações, benéficas ou detrimosas. [...] O princípio em causa não é senão o princípio da igualdade ou isonomia. Está consagrado explicitamente no art. 37, *caput*, da Constituição.⁷

Assim, não somente é possível, de acordo com os mandamentos constitucionais, que se promova a inclusão dos PCC/PGPE no regime jurídico do Serviço Exterior Brasileiro, como também permitirá a correção da violação ao princípio da impessoalidade perpetrada pela Lei 8.829/1993.

Importante mencionar que, como se pretende a inclusão dos servidores (PCC/PGPE) no Plano Especial de Cargos do Ministério das Relações Exteriores mediante o enquadramento de tais servidores nos cargos do SEB, sem alteração na estrutura remuneratória, não há que se falar em impacto orçamentário.

Todavia, ainda que se possa aventar a possibilidade de haver impacto financeiro secundário, como, por exemplo, nas hipóteses de benefícios de planos de saúde ou outras despesas indenizatórias da Administração com os servidores, a inovação legal pretendida é constitucional, pois não caracteriza transposição ou ascensão ilegal de cargos públicos.

Com efeito, o que se busca é a inserção dos servidores do PCC/PGPE no Serviço Exterior Brasileiro, no entanto, **sem alterar as atribuições dos cargos**, situação que, do contrário, fatalmente consubstanciaria inconstitucionalidade. Frise-se, não se está tencionando a equiparação de atribuições, apenas a inclusão no SEB, mantidas as atribuições já desempenhadas pelos servidores.

O STF, recentemente, teve oportunidade de se posicionar pela constitucionalidade de matéria semelhante, no julgamento da ADI 4303:

CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. ART. 1º, CAPUT E § 1º DA LEI COMPLEMENTAR N. 372/2008 DO RIO GRANDE DO NORTE. 1. A reestruturação convergente de carreiras análogas não contraria o art. 37, inc. II, da Constituição da República. Logo, a Lei Complementar potiguar n. 372/2008,

⁷ Curso de direito administrativo. 20ª edição. São Paulo: Malheiros, 2006. p. 102.



ao manter exatamente a mesma estrutura de cargos e atribuições, é constitucional. 2. **A norma questionada autoriza a possibilidade de serem equiparadas as remunerações dos servidores auxiliares técnicos e assistentes em administração judiciária, aprovados em concurso público para o qual se exigiu diploma de nível médio, ao sistema remuneratório dos servidores aprovados em concurso para cargo de nível superior.** 3. A alegação de que existiriam diferenças entre as atribuições não pode ser objeto de ação de controle concentrado, porque exigiria a avaliação, de fato, de quais assistentes ou auxiliares técnicos foram redistribuídos para funções diferenciadas. Precedentes. 4. **Servidores que ocupam os mesmos cargos, com a mesma denominação e na mesma estrutura de carreira, devem ganhar igualmente (princípio da isonomia).** 5. Ação Direta de Inconstitucionalidade julgada improcedente.

(ADI 4303, Relator(a): Min. CÁRMEN LÚCIA, Tribunal Pleno, julgado em 05/02/2014, ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-166 DIVULG 27-08-2014 PUBLIC 28-08-2014) [grifou-se]

Veja-se o seguinte trecho do voto da relatora, Ministra Cármen Lúcia:

5. Mantidas as atribuições e a denominação dos cargos de auxiliar técnico e assistente em administração judiciária, a lei complementar potiguar não contrariou o art. 37, inc. II, da Constituição da República, pois sua edição não provocou novo enquadramento, transposição ou transformação dos cargos em questão, tampouco neles houve nova investidura.

Isso porque, antes da edição da Lei Complementar potiguar n. 372/2008, os servidores que ocupavam os cargos de auxiliar técnico e assistente em administração judiciária foram aprovados em concurso público exatamente para os cargos que vieram a ocupar. E, após a edição dessa lei complementar, esses servidores continuaram ocupando os mesmos cargos, definidos por idênticas atribuições. Logo, não se poderia cogitar da possibilidade de investidura derivada ou contrariedade ao princípio da acessibilidade ao cargo público. [grifou-se]

Perceba-se que a minuta enviada pelo consulente não gera aumentos imediatos em vencimentos. Ainda que aumentasse, para equiparar nominalmente salários com outros cargos (a depender da discricionariedade da Administração, conferida pela parte inicial do inciso X do artigo 37 da Constituição), não haveria que se falar em inconstitucionalidades segundo o posicionamento do Supremo Tribunal Federal, dado que o plexo de atribuições é mantido em sua íntegra.

Portanto, para além da nítida possibilidade constitucional (art. 39, § 1º), conforme se passará a discutir, é recomendável, sob o viés de gestão de pessoal, que a Administração confira tratamento uniforme a todos os servidores do Ministério das Relações Exteriores.



2.3. Conveniência e oportunidade das alterações propostas sob a ótica da gestão de pessoal

Como bem observado na minuta repassada pela consulente, em meados dos anos 1980, havia certo consenso de que o PCC não mais se coadunava com os novos conceitos de uma gestão de pessoal moderna. De fato, tal concepção foi fortalecida pela Constituição de 1988 que, dentre tantas outras significativas inovações, trouxe o artigo 39 no que se refere aos servidores públicos.

Posteriormente, a Lei 8.112/1990, na mesma toada da Constituição da República, promoveu verdadeira descentralização, se contrapondo aos códigos de classificação de cargos (PCC). Acerca dessa necessidade de romper com a rigidez do PCC, elucidativas são as palavras de Luiz A. Santos:

[...] a crescente perda de condições de se assegurar a determinadas categorias funcionais condições de recrutamento e retenção de seus recursos humanos, em decorrência da política remuneratória aplicada ao PCC, especialmente nas chamadas funções típicas de Estado, **passou a demandar novas soluções que rompessem com as amarrações produzidas pelos grupos ocupacionais**⁸.
[grifou-se]

Portanto, deve a ultrapassada estrutura de classificação de cargos ser substituída por uma alternativa que atenda aos ditames constitucionais consagrados, principalmente no artigo 39, § 1º. A solução, no âmbito do MRE, é a inclusão, mediante um Plano Especial de Cargos, dos PCC/PGPE no regime jurídico de que trata a Lei 11.440/2006, passando a integrarem, assim, o Serviço Exterior Brasileiro.

Desse modo, através do enquadramento, de acordo com as respectivas atribuições, daqueles servidores pertencentes ao quadro de pessoal do MRE e não organizados em carreiras, no SEB, respeita-se a ideia de um regime jurídico único para cargos com plexo de atribuições muito semelhantes.

Pacificada a possibilidade constitucional de inserção, passa-se à demonstração de que, sob a ótica de uma gestão de pessoal contemporânea, fundamentalmente norteadas pela **competência**, é recomendável e mais consentâneo com o princípio da eficiência administrativa a inclusão dos PCC/PGPE no regime jurídico do Serviço Exterior Brasileiro.

⁸ SANTOS, Luiz A. A organização de planos de carreiras no serviço público federal: evolução, conceitos, limites e possibilidades. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília. 1996



Conforme referido anteriormente, Carlos Horbach entende que a existência de “*múltiplas regras regedoras dos vínculos com os diferentes*” gera uma ineficiência na gestão pública.

Possui razão o mencionado autor. Isso porque a conclusão de que a existência de diversas normas resulta em afronta ao princípio da eficiência administrativa prescinde de grandes esforços hermenêuticos. Em outros termos, por óbvio, quanto maior é a quantidade de regras disciplinando **carreiras que, por uma questão de praticidade e unicidade, poderiam estar perfeitamente incluídas em um mesmo regime jurídico**, maior é a possibilidade de que existam disparidades entre tais carreiras.

Com a reforma administrativa orquestrada pela Emenda Constitucional 19/1998, o princípio da eficiência foi elevado a *status* constitucional. Esse princípio não deve ser visto apenas sob o ponto de vista externo, no que tange ao atendimento aos administrados. A eficiência também deve nortear a própria estrutura interna da Administração Pública, de modo que sua organização estrutural possa, cada vez mais, atender com excelência o público.

Com efeito, o **princípio constitucional da eficiência** foi introduzido no *caput* do artigo 37 por meio da Emenda Constitucional 19/1998:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e **eficiência** e, também, ao seguinte: [...] [grifou-se]

O princípio da eficiência foi incluído no art. 37 da Constituição da República pela EC 19/1998, em verdadeira reforma na Administração Pública, na qual se objetivou o rompimento com o modelo burocrático de Estado, cegamente apegado à legalidade, pelo modelo gerencial, atento não só ao cumprimento da legislação, mas também à eficiência que deve orientar não somente a atuação, como também a **organização interna** da Administração.

Maria Sylvia Zanella Di Pietro destaca essa reforma, que objetivou uma melhora na prestação dos serviços públicos e na organização dos quadros de pessoal:

Trata-se de ideia muito presente entre os objetivos da Reforma do Estado. No Plano Diretor da Reforma do Estado, elaborado em 1995, expressamente se afirma que “reformular o Estado significa melhorar não apenas a **organização** e o **pessoal** do Estado, mas também suas finanças e todo o seu sistema institucional-legal, de forma a permitir que o mesmo tenha uma relação



harmoniosa e positiva com a sociedade civil⁹ [...] [grifou-se]

Nesse diapasão, no âmbito do Ministério das Relações Exteriores, para que sua estrutura interna se alicerce de modo mais eficiente, necessário utilizar-se de conceitos clássicos da administração de empresas, quais sejam, aqueles relacionados a uma gestão de pessoas por competências.

Um dos expoentes dessa doutrina administrativa é Chiavenato, que define gestão de pessoa:

A Gestão de Pessoas (GP) é uma área muito sensível à mentalidade que predomina nas organizações. Ela é extremamente contingencial e situacional, pois **depende de vários aspectos**, como a cultura existente em cada organização, da **estrutura organizacional adotada**, das características do contexto ambiental, **do negócio** da organização da tecnologia utilizada, dos processos internos, do estilo de gestão utilizado e de uma infinidade de outras variáveis importantes¹⁰. [grifou-se]

No caso do Ministério das Relações Exteriores, não há por que se pensar que uma variedade de normas ao lado da Lei 11.440/2006 seria mais eficiente do que unificar todas as carreiras do quadro de pessoal permanente do Ministério em apenas um regime jurídico, justamente o da Lei 11.440/2006, que atualmente somente inclui no SEB os Diplomatas, Oficiais e Assistentes de Chancelaria.

Não se pode ignorar, ainda, o fato de que o artigo 58 da Lei 11.440/2006 opera um hibridismo que poderia ser evitado com a inserção dos servidores do PCC/PGPE no SEB. Veja-se a redação do dispositivo:

Art. 58. Os atuais servidores do Plano de Classificação de Cargos – PCC de que trata a Lei no 5.645, de 10 de dezembro de 1970, e do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE de que trata a Lei no 11.357, de 19 de outubro de 2006, do Ministério das Relações Exteriores poderão, em caráter excepcional, ser designados para missões transitórias e permanentes no exterior, aplicando-se-lhes, no que couber, os dispositivos constantes dos arts. 22 e 24 da Lei nº 8.829, de 22 de dezembro de 1993.

Com isso, os servidores do PCC/PGPE, no exterior, são regradados pela Lei 11.440/2006 e, quando retornam ao Brasil, voltam aos seus respectivos regimes de carreira, a Lei 5.645/1970 (PCC) e a Lei 11.357/2006 (PGPE). Essa incoerência é justamente o que se busca corrigir com o projeto de lei. É

⁹ DI PIETRO, Maria Sylvania Zanella. Direito Administrativo. 26 ed. São Paulo: Atlas, 2013

¹⁰ CHIAVENATO, Idalberto Gestão de Pessoas ELSEVIER. 3 ed., Totalmente Revista e Atualizada. 2ª Tiragem. CAMPUS. p. 8



contraproducente e desarrazoado separar servidores com atribuições muito semelhantes da maneira que atualmente a legislação promove.

Maria Tereza Leme Fleury e Afonso Fleury, em artigo intitulado “Construindo o Conceito de Competência”, sintetizam a opinião de outros autores e conceituam gestão por competência.

Nesta perspectiva, o conceito de competência é pensado como **conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes** (isto é, conjunto de capacidades humanas) **que justificam um alto desempenho**, acreditando-se que os melhores desempenhos estão fundamentados na inteligência e personalidade das pessoas. Em outras palavras, a competência é percebida como estoque de recursos, que o indivíduo detém. **Embora o foco de análise seja o indivíduo, a maioria dos autores americanos sinalizam a importância de se alinharem as competências às necessidades estabelecidas pelos cargos, ou posições existentes nas organizações.**

Ou seja, tanto na literatura acadêmica, como nos textos que fundamentam a prática administrativa, a referência que baliza o conceito de competência é **a tarefa e o conjunto de tarefas pertinentes a um cargo**. Nesta linha, a gestão por competência é apenas um rótulo mais moderno para administrar uma realidade organizacional ainda fundada nos princípios do taylorismo-fordismo¹¹.
[grifou-se]

Depreende-se do entendimento de Fleury e Fleury, então, que as competências devem estar alinhadas às necessidades estabelecidas pelos **cargos** ou as **posições nas organizações**. De acordo com os autores, o elemento balizador da competência é o conjunto de tarefas pertinentes a um cargo.

Assim, trazendo essa discussão à esfera do MRE, tem-se que a maneira mais lógica e coerente com os modernos conceitos de gestão por competência é reunir as carreiras de servidores integrantes do quadro permanente de pessoal em um único regime jurídico, aplicando-se a todos as mesmas normas.

Na hipótese, trata-se do regime jurídico do Serviço Exterior Brasileiro (Lei 11.440/2006), que atualmente apenas abrange Diplomatas, Oficiais e Assistentes de Chancelaria, excluindo equivocadamente servidores do antigo PCC/PGPE.

Frise-se que a própria Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) entende que a melhor solução seria reagrupar os cargos existentes em modelos de gestão de pessoal por competências:

¹¹ FLEURY, Afonso; FLEURY, Maria Tereza Leme. Construindo o Conceito de Competência. Publicado na revista RAC, Edição Especial. 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v5nspe/v5nspea10.pdf>>



[...] a reorganização e o reagrupamento dos cargos existentes também contribuiria para potencializar a implantação de modelos de gestão por competências¹².

Acerca do modelo de gestão de pessoas por competência, Joel Souza Dutra esclarece que:

Um sistema de gestão de pessoas integrado e estratégico favorece maior sinergia entre suas partes. Desse modo, os vários processos de gestão do sistema reforçam-se mutuamente e garantem ao sistema maior efetividade, coerência e consistência. Ao mesmo tempo, se **o sistema de gestão de pessoas está articulado com as estratégias organizacionais** e com as expectativas das pessoas, ele ganha legitimidade e credibilidade por agregar valor tanto para a organização como um todo, quanto para as pessoas que com ela mantêm relações de trabalho¹³. [grifou-se]

Como se vê, a gestão de pessoas por competência reforça a **efetividade** e a **consistência** da organização. Novamente, transportando-se tais conceitos para o âmbito da Administração Pública, tem-se que o modelo respeita o princípio constitucional da eficiência.

Em artigo escrito sobre a gestão por competências no setor público, Fabiana Fevorini, Rogerio Silva e Ana Maria Crepaldi¹⁴ destacam o evento “Gestão Por Competências em Organizações de Governo”, organizado pela ENAP entre os anos de 2004 e 2005. Conforme esclarecem os autores, nesse evento, foram constatadas algumas dificuldades enfrentadas no serviço público acerca da matéria:

- Limitações de ordem legal em relação à prática de recrutamento por concursos públicos;
- **Inexistência de metodologias adequadas à identificação das competências organizacionais e ao mapeamento de competências dos servidores;**
- Sistema de progressão funcional exclusivamente baseado em tempo de serviço e não apoiado em avaliações de competência e de desempenho;
- Sistemas de remuneração que não permite reconhecimento virtuoso. [grifou-se]

O segundo item (grifado) **traduz perfeitamente o quadro instaurado atualmente no Ministério das Relações Exteriores, consubstanciado em um verdadeiro emaranhado de normas e tratamentos diferenciados a**

¹² Gestão por competências em organizações de governo / Alexandre Kalil Pires... [et al.]. – Brasília: ENAP, 2005, p. 34

¹³ DUTRA, Joel Souza. Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo: Atlas, 2004. p. 206.

¹⁴ Publicado pela Revista de Carreiras Pessoas (Recape). São Paulo. Volume IV - Número 02 - Mai/Jun/Jul/Ago 2014. p. 129. Disponível em:

<<http://www.progep.org.br/PublicacoesPesquisas/PesquisaDocs/Gest%C3%A3o%20por%20compet%C3%Aancias%20no%20setor%20p%C3%BAblico.pdf>> Acesso em 24/11/2016.



carreiras que estão voltadas para um mesmo interesse: a política externa. Logo, as carreiras integrantes do MRE, dedicadas à política externa, devem ser reunidas em um mesmo regime jurídico, e por ele regidas.

O tema não é assim tão estranho à Administração Pública que, por meio do **Decreto 5.707/2006**, instituiu a **Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal** da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, além de regulamentar alguns dispositivos da Lei 8.112/1990.

O Decreto 5.707/2006 aborda a estrutura das carreiras mediante uma gestão por competência, e tem como um dos fins tencionados a adequação das competências dos servidores públicos aos objetivos e peculiaridades de cada órgão/instituição:

Art. 1º Fica instituída a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, a ser implementada pelos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, com as seguintes finalidades:

I - melhoria da **eficiência**, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão; [...]

Art. 2º Para os fins deste Decreto, entende-se por:

[...]

II - **gestão por competência**: gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição; e [...]

Art. 5º São instrumentos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal:

[...]

III - sistema de gestão por competência.

§ 1º Caberá à Secretaria de Gestão do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão desenvolver e implementar o sistema de gestão por competência. [grifou-se]

Como se vê, já há indícios de que a Administração Pública está atenta à gestão de pessoas por competências, não subsistindo razões para que tal modelo não seja aplicado ao Serviço Exterior Brasileiro.

Por conseguinte, não somente a clássica doutrina administrativa, mas também a própria legislação brasileira (Decreto 5.707/2006) oferece parâmetros que justificam a inclusão dos servidores do quadro de pessoal do MRE ocupantes de cargos do PCC/PGPE no regime jurídico disciplinado pela Lei 11.440/2006. Tal medida está em perfeita consonância com a ordem constitucional e observa o princípio da eficiência.



3. Conclusão

Ante o exposto, conclui-se que:

(a) constitucionalmente, é possível a inserção dos servidores do quadro de pessoal do MRE integrantes do PCC/PGPE no regime jurídico do Serviço Exterior Brasileiro (Lei 11.440/2006), mediante a criação de um Plano Especial de Cargos; através do qual os servidores integrantes do MRE e não organizados em carreiras definidas, serão enquadrados nos cargos do SEB, de acordo com suas atribuições, mantendo-se a mesma remuneração e se respeitando o nível em que atualmente se encontram tais servidores;

(b) para além dos argumentos jurídicos lançados, é recomendável que o projeto de lei seja reforçado com justificativa da conveniência e oportunidade da unificação, sob o prisma da gestão de pessoal por competência, alicerçada não somente na doutrina administrativa, mas também nos parâmetros oferecidos pela própria Administração (Decreto 5.707/2006).

É o parecer.

Aracéli A. Rodrigues
OAB/DF 26.720

Jean P. Ruzzarin
OAB/DF 21.006

Marcos Joel dos Santos
OAB/DF 21.203

Rudi M. Cassel
OAB/DF 22.256



ANEXO – Projeto de Lei

PROPOSTA PARA A INCLUSÃO DOS SERVIDORES DO PCC/PGPE NO SERVIÇO EXTERIOR BRASILEIRO

Introdução

A presente proposta do Sindicato Nacional dos Servidores do Ministério das Relações Exteriores – SINDITAMARATY – para a inclusão dos servidores do PCC/PGPE no Serviço Exterior Brasileiro (SEB) é composta por três partes:

- (1) Diagnóstico situacional e justificativa para a inclusão dos servidores do PCC/PGPE no SEB;
- (2) Premissas para um projeto de inclusão dos servidores do PCC/PGPE no SEB;
- (3) Minuta de projeto de Lei para inclusão dos servidores do PCC/PGPE no SEB.

Parte 1 – Diagnóstico situacional e justificativa para inclusão dos servidores do PCC/PGPE no SEB

a) Histórico e diagnóstico funcional

Desde a criação do Ministério das Relações Exteriores, o número de funcionários integrantes de seu Quadro de Pessoal também foi, progressivamente, aumentando. Em 1961, por meio da Lei 3.917, foi criado o cargo de Oficial de Chancelaria e todos os servidores do Ministério das Relações Exteriores, desde que brasileiros, puderam optar pelo enquadramento como Oficial de Chancelaria, sem exigência de escolaridade superior, apenas exigido o conhecimento de inglês, francês ou espanhol. No seu artigo 41, a referida Lei dispunha que além dos Oficiais de Chancelaria poderia o Ministério das Relações Exteriores designar outros servidores administrativos que contassem mais de cinco anos de efetivo exercício na Secretaria de Estado, para exercer suas funções nas Missões diplomáticas e Repartições Consulares.

Dentro do processo de implementação da Reforma Administrativa foi criada a Lei 5.645/1970 que instituiu o Plano de Classificação de Cargos e Salários (PCCS) e todos os funcionários públicos, inclusive diplomatas, foram incluídos no sistema de classificação de cargos e salários desta Lei. O cargo de Oficial de Chancelaria passou a integrar o Grupo Serviços Auxiliares, código SA-803, definido como "cargos de atividades administrativas em geral, quando não de nível superior". A partir daí foi exigido, para o ingresso no cargo de Oficial de Chancelaria o 2º grau completo. Somente com o advento da Lei 7.501/86 o cargo de Oficial de Chancelaria foi elevado a cargo de nível superior e a primeira composição foi feita com o aproveitamento dos ocupantes do cargo de nível médio.



Nos anos 80, contudo, já era patente que o PCC não mais atendia aos novos conceitos de uma gestão de pessoal moderna, baseada em competências, tampouco, à evolução tecnológica ainda em curso. Essa concepção foi fortalecida com o advento da Constituição de 1988 que trazia em seu bojo uma série de mudanças significativas, culminando com a criação da Lei 8.112/90 que tratava de uma gestão de pessoal descentralizada em contraposição aos antigos códigos de classificação de cargos. Era necessário, portanto, reestruturar a gestão de pessoal em atenção aos problemas diagnosticado no SIPEC – Sistema de Pessoal Civil. Sobre o assunto, manifestou-se Santos:

“a crescente perda de condições de se assegurar a determinadas categorias funcionais condições de recrutamento e retenção de seus recursos humanos, em decorrência da política remuneratória aplicada ao PCC, especialmente nas chamadas funções típicas de Estado, passou a demandar novas soluções que rompessem com as amarrações produzidas pelos grupos ocupacionais” (SANTOS, Luiz A. A organização de planos de carreiras no serviço público federal: evolução, conceitos, limites e possibilidades. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília. 1996.)

O Ministério das Relações Exteriores – MRE, junto com outras poucas organizações governamentais, foram pioneiros nesse processo de reestruturação. No âmbito Federal promoveu-se transformações de cargos com o aproveitamento de servidores do antigo PCC, com base na Constituição de 1988 e no Decreto-Lei 200/67:

Constituição Federal

"Art. 48. Cabe ao Congresso Nacional, com a sanção do Presidente da República, não exigida esta para o especificado nos artigos 49, 51 e 52, dispor sobre todas as matérias de competência da União, especialmente sobre:

.....
X – criação, transformação e extinção de cargos, empregos e funções públicas, observado o que estabelece o art. 84, VI, b; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 32, de 2001)".

Art. 24. Das Disposições Transitórias

“A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios editarão leis que estabeleçam critérios para a compatibilização de seus quadros de pessoal ao disposto no art. 39 da Constituição e à reforma administrativa dela decorrente, no prazo de dezoito meses, contados da sua promulgação.”



Decreto-lei 200

“Art. 94. O Poder Executivo promoverá a revisão da legislação e das normas regulamentares relativas ao pessoal do Serviço Público Civil, com o objetivo de ajustá-las aos seguintes princípios:

I – Valorização e dignificação da função pública e ao servidor público.

II – Aumento da produtividade.

III – Profissionalização e aperfeiçoamento do servidor público; fortalecimento do Sistema do Mérito para ingresso na função pública, acesso a função superior e escolha do ocupante de funções de direção e assessoramento.

Desde a última Reforma Administrativa. Iniciada em 1967 com a publicação do DL 200 até o advento da Lei 8.112/90, o MRE implementou duas transformações de cargos, a primeira em 1986, transpondo os cargos do Grupo Diplomacia – D-300 e de Oficial de Chancelaria – LT-SA-803, ambos integrantes do PCC, para cargos de nomenclatura similar no Serviço Exterior e a segunda, a fim de atender o artigo 24 das disposições transitórias da Constituição Federal, no início dos anos 90, criando uma nova carreira, Assistente de Chancelaria, para compatibilizar com os cargos de Nível Intermediário do extinto PCC, com as necessidades do órgão.

A primeira composição da carreira de Assistente de Chancelaria, pretendia o aproveitamento de pessoal em exercício no órgão e deveria ter correspondido à extinção completa dos cargos de PCC de nível intermediário do Quadro de Pessoal Permanente do Ministério das Relações Exteriores. Tal medida estaria em consonância tanto com o disposto no Decreto Lei 200, quanto no Art. 24 das Disposições Transitórias da Constituição de 1988. Por um equívoco da Administração do MRE na época, boa parte de servidores do PCC integrantes do Quadro de Pessoal do MRE, não foram contemplados pelas Leis que criaram e reestruturaram o Serviço Exterior Brasileiro, nem em 1986, nem em 1993, sendo apenas amenizado em 2004 com a aprovação da Lei 10.872, Art. 1º, essa Lei foi revogada com a edição da Lei nº 11.440/2006.

O aperfeiçoamento do SEB sem a inclusão de todos os servidores do Quadro de Pessoal Permanente do Itamaraty gerou uma situação de disfuncionalidade para os servidores que não lograram ser enquadrados nas carreiras criadas, em sua maioria com vários anos de serviços prestados à “Casa”, imbuídos do espírito de missão e de disciplina funcional próprios do órgão e com uma folha de excepcionais serviços prestados e que, ante a tendência de terceirização das funções originalmente desempenhadas, exercem atividades englobadas pelas funções legalmente atribuídas aos cargos de Assistente e Oficial de Chancelaria.



Por fim, não é possível perder de vista que todos os servidores das carreiras de Diplomacia, Oficial e Assistente de Chancelaria, excetuando-se os que fizeram concurso a partir da promulgação da Lei 8.829/1993, foram ocupantes de cargos oriundos do PCC, atualmente PGPE. Ademais, a aprovação da lei não acarretará impactos orçamentários uma vez que não haverá alteração na remuneração em razão da passagem para o Plano Especial de Cargos do Ministério das Relações Exteriores.

b) Justificativa: legalidade, conveniência e oportunidade do ato

O Quadro de Pessoal do Ministério das Relações Exteriores sempre contou com servidores de nível auxiliar, médio e superior de várias categorias funcionais. Os servidores do antigo PCCS, hoje PGPE (Plano Geral de Cargos do Poder Executivo) criado pela Lei 11.357 de 19 de outubro de 2006, pertencem ao Quadro Permanente do Ministério das Relações Exteriores, são servidores, muitos com mais de 30 anos de serviços prestados, que compõem a força de trabalho do Ministério.

Diante do exposto, constata-se que os servidores integrantes de ambos planos de cargos PCC e PGPE, do Quadro Permanente do Ministério das Relações Exteriores, que não lograram ser incluídos no SEB – Serviço Exterior Brasileiro permanecem em um limbo jurídico no que se refere ao desenvolvimento de suas carreiras.

Assim, fazem-se necessárias providências para a criação, no âmbito do Serviço Exterior Brasileiro, de um plano especial de cargos que possibilite o aproveitamento desses servidores, submetendo-os, assim ao mesmo estatuto jurídico que os integrantes do Serviço Exterior Brasileiro.

No que diz respeito à legalidade do ato, a justificativa para a criação de uma carreira que englobe os servidores do PCC/PGPE é juridicamente irretocável, até mesmo porque, pela inteligência do § 1º do artigo 39 da Constituição, quando as peculiaridades dos cargos são próximas, é recomendável que a política de administração trate de modo uniforme a esses servidores. Ademais, da Administração não se espera apenas legalidade, mas também eficiência no atendimento do seu público (caput do artigo 37 da Constituição).

Sobre a conveniência e oportunidade de promoção de ato administrativo que equacione a situação dos servidores ocupantes de cargos do PCC/PGPE integrantes do Quadro de Pessoal Permanente do MRE, o órgão assim se manifestou:

"Do ponto de vista da Instituição, é claro que a operação de regimes diferenciados torna mais complexa a implementação de uma política de pessoal e a torna mais onerosa em termos administrativos. A experiência vem demonstrando que essa circunstância tem impedido, por outro lado, a Administração de lançar mão com maior liberdade de ação da experiência acumulada desse contingente de servidores no exercício no exterior, como forma de melhorar o perfil de lotação de certos postos ou de adequar a disponibilidade de recursos humanos às exigências criadas pelo volume e o tipo de trabalho de



certas Missões diplomáticas e repartições consulares". (Exposição de motivos n 456/MRE, proposta de alteração à Lei 7.501/86 assinada pelo Ministro de Estado das Relações Exteriores, Celso Lafer em 31 de dezembro de 2002)

“Tal como indiquei em reuniões de negociação e intercâmbio de opiniões com Vossas Senhorias, reafirmo o interesse da chefia do Ministério das Relações Exteriores em solucionar em definitivo a situação funcional dos funcionários que integram o quadro de pessoal permanente do MRE, nas categorias funcionais incluídas no Plano de Classificação de Cargos e Salários PCC/PGPE, e não integrantes do serviço exterior brasileiro – SEB.

Nesse sentido, dirijo-me a Vossas Senhorias, representantes das entidades acima mencionadas, para informar que determinei às áreas competentes do MRE que elaborem, tão logo quanto possível, uma proposta de plano de carreira que vise a integrar também os servidores do PCCS/PGPE no quadro do SEB” (Carta enviada em 16 de agosto de 2006 pelo Secretário-Geral das Relações Exteriores, Embaixador Samuel Pinheiro Guimarães, à Bancada Sindical de Negociações Setoriais Permanente – CUT/CONDSEF/SINDSEP-DF)

“Agradeceria muito a você (Paulo Bernardo Silva) determinar que as esferas técnicas deem prioridade a solução desta questão, de maneira a permitir ao Governo honrar o compromisso assumido de atendimento das reivindicações dos referidos servidores (PCCS/PGPE), isto é, que se iniciem as negociações para definir o texto da MP”- (Carta enviada em 29 de outubro de 2008 pelo Ministro de Estado das Relações Exteriores, Embaixador Celso Amorim, ao Ministro do Planejamento, Orçamento e Gestão, Paulo Bernardo Silva).

A criação do Plano Especial de Cargos do Ministério das Relações Exteriores visará, assim, a racionalização das atividades, resguardando o princípio constitucional da eficiência, da moralidade e legalidade. Dentre as vantagens, cabe destacar:

- Unificação dos regimes jurídicos dentre os servidores do Quadro de Pessoal Permanente do SEB promovendo assim a eficiência administrativa;
- Diminuição dos conflitos internos e promoção do comprometimento com o espírito institucional;



- Unificação do SEB pode facilitar a adoção de um paradigma de gestão por competências. Segundo a Escola Nacional de Administração Pública – ENAP entende que “a reorganização e o reagrupamento dos cargos existentes também contribuiria para potencializar a implantação de modelos de gestão por competências” (Gestão por competências em organizações de governo / Alexandre Kalil Pires... [et al.]. – Brasília: ENAP, 2005, p. 34)
- Possível aproveitamento, no SEB, das vagas decorrentes de vacância, aposentadoria e exoneração dos ocupantes desses cargos. Não obstante ser um quadro em extinção, já que a proposta não incorpora a possibilidade de futuros concursos públicos, há de se negociar com o MPOG a possibilidade de transformar as vagas desses cargos, em vagas de Oficial e Assistente de Chancelaria.

Parte 2 – Premissas para um projeto de inclusão dos servidores do PCC/PGPE no SEB

a) Reconhecimento dos serviços prestados e equiparação do nível de benefícios entre os servidores que compõem o Quadro de Pessoal Permanente do Ministério das Relações Exteriores

Como destacado no item anterior, o Quadro de Pessoal Permanente do Ministério das Relações Exteriores sempre contou com servidores de nível auxiliar, médio e superior de várias categorias funcionais. Os servidores do antigo PCCS, hoje PGPE (Plano Geral de Cargos do Poder Executivo, criado pela Lei 11.357, de 19 de outubro de 2006), pertencentes ao Quadro do Itamaraty, são servidores com mais de 30 anos de serviços prestados, tendo a maioria, servido em Postos no exterior e assumido funções de relevância nesses Postos. São, portanto, servidores efetivos que compõem a força de trabalho do Ministério - tanto no Brasil como no exterior, e que, por equívoco das Administrações passadas não foram enquadrados nas carreiras do Serviço Exterior Brasileiro e que, ante a tendência de terceirização das funções de apoio por eles originalmente desempenhadas, exercem atividades englobadas nas funções legalmente atribuídas aos cargos de Assistente e Oficial de Chancelaria.

Portanto, os servidores do PGPE do MRE, são servidores de níveis superior, médio e auxiliar, que cumprem suas tarefas com experiência e qualidade. São servidores que desempenham suas funções com a maior dedicação, tanto na Secretaria de Estado quanto em todos os Postos e Organismos Internacionais que o Brasil mantém no Exterior e que precisam ter a sua situação funcional revista por meio de sua inclusão no Serviço Exterior Brasileiro com a consequente equiparação dos benefícios garantidos aos integrantes das carreiras de Diplomacia, Oficial e Assistente de Chancelaria.

b) Aperfeiçoamento na gestão de pessoas e promoção da eficiência administrativa

A criação do Plano Especial de Cargos por meio da uniformização do regime jurídico dos servidores do Quadro de Pessoal Permanente do Ministério das Relações



Exteriores promove a racionalização das atividades e promove os princípios constitucionais da eficiência, da moralidade e legalidade.

Note-se, ainda, que o projeto está em consonância com as medidas estabelecidas para o aprimoramento da Administração Pública Federal que, por meio do Decreto 6.944/2009 determinou que:

“Artigo 1º (...)

§2º O fortalecimento da capacidade institucional será alcançado por:

I – da criação e transformação de cargos e funções, ou de sua extinção, quando vagos;

(...)”

Parte 3 – Minuta de projeto de Lei para inclusão dos servidores do PCC/PGPE no SEB

3.1 - Minuta de projeto de Lei para inclusão dos servidores do PCC/PGPE no SEB com estrutura remuneratória de vencimento básico e gratificação



LEI Nº , DE DE DE 2016.

Institui o Plano Especial de Cargos do Ministério das Relações Exteriores; altera dispositivos da Lei 8.829, de 22 de dezembro de 1993 e da Lei nº 11.440, de 29 de dezembro de 2006; e dá outras providências.

Do Plano Especial de Cargos do Ministério das Relações Exteriores

Art. 1º - Fica instituído o Plano Especial de Cargos do Ministério das Relações Exteriores – PEC/MRE, composto pelos cargos de provimento efetivo, regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que não estejam organizados em carreiras, pertencentes ao Quadro de Pessoal do Ministério das Relações Exteriores em 31 de dezembro de 2015, mediante enquadramento dos servidores, de acordo com as respectivas atribuições, requisitos de formação profissional e posição relativa na tabela, conforme o constante do Anexo I desta Lei.

§ 1º - O enquadramento dos servidores de que trata o artigo 1º, na tabela de vencimentos, obedecerá à posição constante do Anexo II desta Lei.

§ 2º - Na aplicação do disposto neste artigo, não poderá ocorrer mudança de nível.

§ 3º - O enquadramento de que trata o caput deste artigo dar-se-á automaticamente, salvo manifestação irretratável do servidor, a ser formalizada no prazo de 90 (noventa) dias, a contar da vigência desta Lei, na forma do Termo de Opção constante do Anexo III desta Lei.

§ 4º - O prazo para exercer a opção referida no § 3º deste artigo poderá ser contado a partir do término do afastamento do servidor, nos casos previstos nos artigos 81 e 102 da Lei nº. 8.112, de 1990.

§ 5º - Os servidores ocupantes dos cargos a que se refere o caput deste artigo que formalizarem a opção referida no § 3º deste artigo permanecerão na situação em que se encontrarem na data da entrada em vigor desta Lei, não fazendo jus aos vencimentos e vantagens por ela estabelecidos.

§ 6º - Os cargos de provimento efetivo, de nível superior e intermediário, de que trata o caput deste artigo, que estejam vagos na data da publicação desta Lei, e os que vierem a vagar, serão transformados nos cargos, respectivamente, de Oficial de Chancelaria e de Assistente de Chancelaria.

§ 7º - Os cargos de provimento efetivo, de nível auxiliar, de que trata o caput, serão extintos quando vagos.



§ 8º - O disposto neste artigo aplica-se a aposentados e pensionistas, respeitada a respectiva situação na tabela remuneratória no momento da aposentadoria ou da instituição da pensão.

Art. 2º - A estrutura remuneratória dos cargos integrantes do Plano Especial de Cargos do Ministério das Relações Exteriores será composta de:

§ 1º - Para os cargos de provimento efetivo, de nível superior, de Engenheiro, Arquiteto, Economista, Estatístico e Geólogo, regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, de que trata a Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010:

I - Vencimento Básico; e

II - Gratificação de Desempenho de Atividade de Cargos Específicos - GDACE, de que trata o art. 22 da Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010.

§ 2º - Para o cargo de provimento efetivo, de nível superior de Médico, regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, de que trata a Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010:

I - Vencimento Básico; e

II - Gratificação de Desempenho de Atividades Médicas - GDM, de que trata o art. 39 da Lei nº 12.702, de 7 de agosto de 2012.

§ 3º - Para os demais cargos regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, a estrutura remuneratória será composta de:

I - Vencimento Básico; e

II - Gratificação de Desempenho de Atividade de Relações Exteriores – GDARE.

Art. 3º - Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividade de Relações Exteriores – GDARE, devida aos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo do Plano Especial de Cargos do Ministério das Relações Exteriores.

§ 1º - A GDARE será paga, observado o limite máximo de 100 (cem) pontos e o mínimo de 30 (trinta) pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos níveis, classes e padrões, ao valor estabelecido no Anexo V desta Lei, produzindo efeitos financeiros a partir de 1º de agosto de 2016.

§ 2º - A pontuação a que se refere a GDARE será assim distribuída:

I - até 20 (vinte) pontos em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual; e



II - até 80 (oitenta) pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho institucional.

§ 3º - Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da Gratificação de Desempenho referida no caput deste artigo serão estabelecidos em ato do Ministro das Relações Exteriores.

§ 4º - Até que seja regulamentada a Gratificação de Desempenho referida no caput deste artigo e processados os resultados da primeira avaliação individual e institucional, os servidores do Plano Especial de Cargos do Ministério das Relações Exteriores que farão jus à GDARE a perceberão em valor correspondente a 80% (oitenta por cento) de seu valor máximo, observada a classe e o padrão do servidor, conforme estabelecido no Anexo VII desta Lei, desde que não haja diminuição do valor nominal percebido.

Art. 4º - Para fins de incorporação de gratificações de desempenho aos proventos da aposentadoria ou às pensões dos servidores integrantes do PEC/MRE, serão adotados os seguintes critérios:

I - para as aposentadorias concedidas e pensões instituídas até 19 de fevereiro de 2004, a gratificação será correspondente a 50 (cinquenta) pontos do valor máximo do respectivo nível, classe e padrão;

II - para as aposentadorias concedidas e pensões instituídas após 19 de fevereiro de 2004:

a) quando ao servidor que deu origem à aposentadoria ou à pensão se aplicar o disposto nos art. 3º, art. 6º e art. 6º-A da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, e no art. 3º da Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005, aplicar-se-á a média dos valores recebidos nos últimos sessenta meses;

b) quando percebida por período inferior a sessenta meses, ao servidor de que trata a alínea "a" deste inciso aplicar-se-ão os pontos constantes do inciso I do caput deste artigo; e

III - aos demais aplicar-se-á, para fins de cálculo das aposentadorias e pensões, o disposto na Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004.

Art. 5º - É facultado aos servidores, aposentados e pensionistas que estejam sujeitos ao disposto nos artigos 3º, 6º ou 6º-A da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, ou no art. 3º da Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005, referentes ao Plano Especial de Cargos do Ministério das Relações Exteriores, optar pela incorporação de gratificações de desempenho aos proventos de aposentadoria ou de pensão, nos termos dos artigos 6º e 7º.

Art. 6º - Os servidores de que trata o art. 5º podem optar, em caráter irretratável, pela incorporação de gratificações de desempenho aos proventos de aposentadoria ou de pensão nos seguintes termos:



I - a partir de 1º de janeiro de 2017: sessenta e sete por cento do valor referente à média dos pontos da gratificação de desempenho recebidos nos últimos sessenta meses de atividade;

II - a partir de 1º de janeiro de 2018: oitenta e quatro por cento do valor referente à média dos pontos da gratificação de desempenho recebidos nos últimos sessenta meses de atividade; e

III - a partir de 1º de janeiro de 2019: o valor integral da média dos pontos da gratificação de desempenho recebidos nos últimos sessenta meses de atividade.

§ 1º - Para fins de cálculo do valor devido, o percentual da média dos pontos de que tratam os incisos I a III do caput será aplicado sobre o valor do ponto correspondente ao posicionamento do servidor na tabela remuneratória na data da aposentadoria ou da instituição da pensão, respeitadas as alterações relativas a posicionamentos decorrentes de legislação específica.

§ 2º - A opção de que trata o caput deverá ser formalizada no momento do requerimento de aposentadoria ou, no caso de falecimento do servidor em atividade, no momento do requerimento da pensão.

§ 3º - O termo de opção assinado pelo servidor no momento do requerimento da aposentadoria condiciona a pensão que vier a ser instituída.

§ 4º No caso de falecimento do servidor em atividade, o termo de acordo firmado por um pensionista condiciona os demais, ressalvada a possibilidade de os demais pensionistas manifestarem rejeição, a qualquer momento, ao termo firmado.

§ 5º - Eventual diferença entre o valor que o servidor ou pensionista receberia antes da opção e o valor decorrente da aplicação das regras dos incisos I e II do caput será paga a título de parcela complementar, de natureza provisória, até a implantação das parcelas subsequentes.

Art. 7º - Para as aposentadorias e pensões já instituídas na data de entrada em vigor desta Lei, o prazo para a opção, em caráter irretratável, pela incorporação de gratificações de desempenho aos proventos nos termos dos incisos I a III do caput do art. 6º, será de dois anos a partir da entrada em vigor desta Lei.

§ 1º O termo de opção assinado pelo aposentado condiciona a pensão que vier a ser instituída.

§ 2º Na hipótese de haver mais de um pensionista de um mesmo instituidor aplica-se o disposto no § 4º do art. 5º.

§ 3º Eventual diferença entre o valor que o aposentado ou pensionista recebia antes da opção e o valor decorrente da aplicação das regras dos incisos I e II do caput do art. 5º será paga a título de parcela complementar, de natureza provisória, até a implantação das parcelas subsequentes.



Art. 8º - Para fins do disposto no § 5º do art. 6º e no § 3º do art. 7º, será considerado o valor do ponto vigente a partir de 1º de janeiro de 201__.

Art. 9º - A opção de que tratam os art. 6º e art. 7º somente será válida com a assinatura de termo de opção na forma do Anexo VI, que incluirá a expressa concordância do servidor, aposentado ou pensionista com:

I - a forma, os prazos e os percentuais definidos nos art. 5º e art. 6º;

II - a renúncia à forma de cálculo de incorporação da gratificação de desempenho reconhecida por decisão administrativa.

III - a renúncia ao direito de pleitear, na via administrativa, quaisquer valores ou vantagens decorrentes da forma de cálculo da gratificação de desempenho incorporada aos proventos de aposentadoria e pensão, salvo em caso de comprovado erro material.

Parágrafo único. Ocorrendo pagamento em duplicidade de valores referentes às gratificações de desempenho previstas nesta Lei, o ente público fica autorizado a reaver administrativamente a respectiva importância por meio de desconto direto nos proventos.

Art. 10º - A aplicação das disposições relativas à estrutura remuneratória dos titulares dos cargos integrantes do PEC-MRE aos servidores ativos, aos inativos e aos pensionistas abrangidos pelo disposto nos art. 3º, art. 6º ou art. 6º-A da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, ou no art. 3º da Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005, não poderá implicar redução de remuneração, de proventos e de pensões.

§ 1º - Na hipótese de redução de remuneração, de provento ou de pensão em decorrência da aplicação do disposto nesta Lei, eventual diferença será paga a título de Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada - VPNI, de natureza provisória, que será gradativamente absorvida por ocasião do desenvolvimento no cargo por progressão ou promoção ordinária ou extraordinária, da reorganização ou da reestruturação dos cargos ou das remunerações previstas nesta Lei, da concessão de reajuste ou vantagem de qualquer natureza e da implantação dos valores constantes dos Anexos IV e V.

§ 2º - A VPNI estará sujeita exclusivamente à atualização decorrente da revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais.

Art. 11 - Os valores do vencimento básico dos titulares dos cargos de provimento efetivo que compõem o Plano Especial de Cargos do Ministério das Relações Exteriores são os fixados no Anexo IV desta Lei.

Art. 12 - Os valores a serem pagos, a título de Gratificação de Desempenho, aos titulares dos cargos de provimento efetivo que compõem o Plano Especial de Cargos do Ministério das Relações Exteriores, serão calculados multiplicando-se o somatório



dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho institucional e individual pelo valor do ponto constante do Anexo V desta Lei de acordo com o respectivo nível, classe e padrão.

Art. 13 - É vedada a acumulação das vantagens pecuniárias devidas aos ocupantes do Plano Especial de Cargos do Ministério das Relações Exteriores com outras vantagens de qualquer natureza a que o servidor faça jus em virtude de outros Planos de Cargos, Carreiras ou de Classificação de Cargos.

Art. 14 - Aos servidores do Plano Especial de Cargos do Ministério das Relações Exteriores é garantido o direito:

§ 1º - à Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada – VPNI prevista no Artigo 62-A da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

§ 2º - ao Adicional por participação em Missão no Exterior – APME, de que trata a Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010.

Art. 15 - O desenvolvimento do servidor do Plano Especial de Cargos do Ministério das Relações Exteriores ocorrerá mediante progressão funcional e promoção, na forma do Regulamento.

§ 1º - Para fins desta Lei, progressão funcional é a passagem do servidor para o padrão de vencimento imediatamente superior, dentro de uma mesma classe, e promoção, a passagem do servidor do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe imediatamente superior.

§ 2º - Até a data de publicação do Regulamento a que se refere o caput deste artigo, as progressões funcionais e as promoções serão concedidas observando-se as normas aplicáveis aos servidores do Plano de Classificação de Cargos de que tratam a Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970 e a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006.

Art. 16 - É de 40 (quarenta) horas semanais a jornada de trabalho dos integrantes do Plano Especial de Cargos do Ministério das Relações Exteriores, ressalvados os casos amparados em legislação específica.

Art. 17 - É vedada a redistribuição dos servidores pertencentes ao Plano Especial de Cargos do Ministério das Relações Exteriores para outros órgãos e entidades da administração pública federal.

Art. 18 - Os artigos 1º e 21 da Lei 8.829, de 22 de dezembro de 1993, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º - Constituem parte integrante do Serviço Exterior Brasileiro as Carreiras de Diplomata, de Oficial de Chancelaria, de Assistente de Chancelaria e do Plano Especial de Cargos do Ministério das Relações Exteriores.

Parágrafo único - Somente poderão ser designados para missões permanentes no exterior os integrantes do Serviço Exterior Brasileiro.



“Art. 21. O instituto da remoção de que trata o regime jurídico dos servidores do Serviço Exterior Brasileiro obedecerá aos planos de movimentação preparados pelo órgão de pessoal do Ministério das Relações Exteriores para os Oficiais de Chancelaria, Assistentes de Chancelaria e para o Plano Especial de Cargos do Ministério das Relações Exteriores”.

Art. 19 - O artigo 2º da Lei nº 11.440, de 29 de dezembro de 2006, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 2º - O Serviço Exterior Brasileiro é composto da Carreira de Diplomata, da Carreira de Oficial de Chancelaria, da Carreira de Assistente de Chancelaria e do Plano Especial de Cargos do Ministério das Relações Exteriores”.

Art. 20 - O artigo 58 da Lei nº 11.440, de 29 de dezembro de 2006, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 58 – Aplicam-se aos servidores do Plano Especial de Cargos do Ministério das Relações Exteriores designados para missões transitórias e permanentes no exterior, os dispositivos constantes dos artigos 22 e 24 da Lei nº 8.829, de 22 de dezembro de 1993.

§ 1º - A remoção dos servidores a que se refere o caput deste artigo obedecerá aos critérios fixados nos planos de movimentação preparados pelo órgão de pessoal do Ministério das Relações Exteriores.

Art. 21 - Fica revogado o artigo 59 da Lei nº 11.440, de 29 de dezembro de 2006.

Art. 22 – Esta Lei não implicará aumento de despesas.

Art. 23 - Esta Lei entra em vigor na data da sua publicação.



ANEXO I – Estrutura do Plano Especial de Cargos do Ministério das Relações Exteriores

Tabela 1

CARGO	CLASSE	PADRÃO
Cargos de Provisão Efetivo de Nível Superior e Intermediário do Plano Especial de Cargos do Ministério das Relações Exteriores	ESPECIAL	III
		II
		I
	C	VI
		V
		IV
		III
		II
		I
	B	VI
		V
		IV
		III
		II
		I
	A	V
		IV
		III
		II
		I

Tabela 2

CARGO	CLASSE	PADRÃO
Cargos de Provisão Efetivo de Nível Auxiliar do Plano Especial de Cargos do Ministério das Relações Exteriores	ESPECIAL	III
		II
		I



ANEXO II - Tabela de correlação

Tabela 1 – Plano Geral de Cargos do Poder Executivo, criado pela Lei 11.357, de 19 de outubro de 2006

SITUAÇÃO ATUAL		SITUAÇÃO PROPOSTA	
CLASSE	PADRÃO	CLASSE	PADRÃO
ESPECIAL	III	ESPECIAL	III
	II		II
	I		I
C	VI	C	VI
	V		V
	IV		IV
	III		III
	II		II
	I		I
B	VI	B	VI
	V		V
	IV		IV
	III		III
	II		II
	I		I
A	V	A	V
	IV		IV
	III		III
	II		II
	I		I

Tabela 2 – Plano de Classificação de Cargos, instituído pela Lei 5.645, de 10 de dezembro de 1970

SITUAÇÃO ATUAL		SITUAÇÃO PROPOSTA	
CLASSE	PADRÃO	CLASSE	PADRÃO
A	III	ESPECIAL	III
	II		II
	I		I
B	VI	C	VI
	V		V
	IV		IV
	III		III
	II		II
	I		I
C	VI	B	VI
	V		V



	IV		IV
	III		III
	II		II
	I		I
D	V	A	V
	IV		IV
	III		III
	II		II
	I		I



ANEXO III – Termo de Opção

TERMO DE OPÇÃO

PLANO ESPECIAL DE CARGOS DO MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES

Nome:

Cargo :

Matrícula SIAPE:

Unidade de Lotação:

Unidade Pagadora:

Cidade: Estado:

Servidor ativo () Aposentado () Pensionista ()

Venho, nos termos da Lei, e observado o disposto no caput do Artigo 1º, parágrafo 3º, optar pelo não enquadramento no Plano Especial de Cargos do Ministério das Relações Exteriores, e pelo não recebimento dos vencimentos e vantagens fixados pela mesma Lei. Opto e pela manutenção da minha situação funcional do cargo efetivo que ocupo ou em que passei à inatividade ou do qual sou beneficiário de pensão.

Local e data _____/_____/_____

Assinatura _____

Recebido em: _____/_____/_____



ANEXO IV – Tabela de vencimento básico dos cargos do Plano Especial de Cargos do Ministério das Relações Exteriores

Tabela 1 – Cargo de médico 40 horas

CLASSE	PADRÃO	VENC. BÁSICO
S	III	7.170,04
	II	6.974,76
	I	6.784,80
C	VI	6.587,18
	V	6.407,77
	IV	6.233,23
	III	6.063,47
	II	5.898,32
	I	5.737,67
B	VI	5.570,55
	V	5.418,82
	IV	5.271,22
	III	5.127,65
	II	4.967,98
	I	4.852,13
A	V	4.710,80
	IV	4.582,49
	III	4.457,68
	II	4.336,26
	I	4.218,14

Tabela 2 – Cargo de médico 20 horas

CLASSE	PADRÃO	VENC. BÁSICO
S	III	3.585,02
	II	3.487,38
	I	3.392,40
C	VI	3.293,59
	V	3.203,89
	IV	3.116,62
	III	3.031,74
	II	2.949,16
	I	2.868,84
B	VI	2.785,28
	V	2.709,41
	IV	2.635,61
	III	2.563,83



	II	2.483,99
	I	2.426,07
A	V	2.355,40
	IV	2.291,25
	III	2.228,84
	II	2.168,13
	I	2.109,07

Tabela 3 – Cargos Específicos

CLASSE	PADRÃO	VENC. BÁSICO
S	III	4.775,60
	II	4.659,12
	I	4.545,49
C	VI	4.370,66
	V	4.264,06
	IV	4.160,06
	III	4.158,59
	II	3.958,61
	I	3.863,03
B	VI	3.714,46
	V	3.623,86
	IV	3.535,48
	III	3.449,24
	II	3.365,12
	I	3.283,03
A	V	3.156,77
	IV	3.079,77
	III	3.004,65
	II	2.931,37
	I	2.859,87

Tabela 4 – Nível superior

CLASSE	PADRÃO	VENC. BÁSICO
S	III	3.585,02
	II	3.487,38
	I	3.392,40
C	VI	3.293,59
	V	3.203,88
	IV	3.116,62



	III	3.031,73
	II	2.949,16
	I	2.868,83
B	VI	2.785,28
	V	2.709,41
	IV	2.635,61
	III	2.563,83
	II	2.493,99
	I	2.426,06
	A	V
IV		2.291,25
III		2.228,84
II		2.168,13
I		2.109,07

Tabela 5 – Nível intermediário

CLASSE	PADRÃO	VENC. BÁSICO
S	III	2.037,95
	II	2.017,78
	I	1.997,80
C	VI	1.968,28
	V	1.948,79
	IV	1.929,49
	III	1.910,38
	II	1.891,47
	I	1.872,74
B	VI	1.845,06
	V	1.826,79
	IV	1.808,70
	III	1.790,79
	II	1.773,07
	I	1.755,51
A	V	1.729,56
	IV	1.712,44
	III	1.695,48
	II	1.678,70
	I	1.662,08



Tabela 6 – Nível auxiliar

CL	PAD	VENC. BÁSICO
S	III	1.159,56
	II	1.158,46
	I	1.157,36



ANEXO V – Tabelas de valores do ponto das Gratificações de Desempenho do Plano Especial de Cargos do Ministério das Relações Exteriores

Tabela 1 – GDM 20 horas

20 HORAS

CLASSE	PADRÃO	VALOR R\$
S	III	29,32
	II	28,86
	I	28,39
C	VI	27,98
	V	27,53
	IV	27,10
	III	26,67
	II	26,25
	I	25,84
B	VI	25,34
	V	24,95
	IV	24,56
	III	24,18
	II	23,81
A	I	23,45
	V	23,01
	IV	22,66
	III	22,32
	II	21,99
	I	21,86

Tabela 2 – GDM 40 horas

40 HORAS

CLASSE	PADRÃO	VALOR R\$
S	III	34,62
	II	34,15
	I	33,69
C	VI	33,28
	V	32,83
	IV	32,40
	III	31,97
	II	31,55



	I	31,13
B	VI	30,64
	V	30,24
	IV	29,86
	III	29,48
	II	29,11
	I	28,75
A	V	28,31
	IV	27,96
	III	27,62
	II	27,29
	I	26,96

Tabela 3 – GDACE

CLASSE	PADRÃO	VALOR R\$
S	III	77,50
	II	74,87
	I	72,35
C	VI	68,79
	V	66,44
	IV	64,20
	III	62,04
	II	59,93
	I	57,91
B	VI	55,05
	V	53,19
	IV	51,39
	III	49,64
	II	47,95
	I	46,35
A	V	44,04
	IV	42,56
	III	41,12
	II	39,73
	I	38,38



TABELA IV- GDARE

Nível Superior

CLASSE	PADRÃO	VALOR R\$
S	III	48,93
	II	48,05
	I	47,19
C	VI	45,45
	V	44,65
	IV	43,86
	III	43,10
	II	42,36
	I	41,63
	B	VI
V		39,47
IV		38,81
III		38,16
II		37,52
I		36,91
A	V	35,66
	IV	35,09
	III	34,53
	II	33,97
	I	33,43

Nível Intermediário

CLASSE	PADRÃO	VALOR R\$
S	III	22,51
	II	22,35
	I	22,20
C	VI	22,00
	V	21,85
	IV	21,70
	III	21,57
	II	21,43
	I	21,29
	B	VI
V		20,97
IV		20,94



A	III	20,72
	II	20,59
	I	20,46
	V	20,30
	IV	20,19
	III	20,07
	II	19,95
	I	19,84

Nível Auxiliar

CLASSE	PADRÃO	VALOR R\$
S	III	9,82
	II	9,76
	I	9,71



ANEXO VI - TERMO DE OPÇÃO APOSENTADO/PENSIONISTA

PLANO/CARREIRA/CARGO

Nome:

Cargo:

Matrícula SIAPE:

Unidade de Lotação:

Unidade Pagadora:

Cidade:

Estado:

Servidor ativo () Aposentado () Pensionista ()

Venho, observando o disposto na Lei nº ____ de ____ de _____ de _____, optar pela incorporação da gratificação de desempenho aos proventos de aposentadoria ou de pensão, nos termos dos art. ____ ao art. _____, renunciando:

a) se for o caso, à forma de cálculo de incorporação da gratificação de desempenho reconhecida por decisão administrativa, e

b) ao direito de pleitear, na via administrativa, quaisquer valores ou vantagens decorrentes da forma de cálculo da gratificação de desempenho incorporada aos proventos, salvo em caso de comprovado erro material.

Ocorrendo pagamento em duplicidade de valores referentes às gratificações de Desempenho previstas nesta Lei, autorizo o ente público a reaver a respectiva importância administrativamente por meio de desconto direto nos proventos.

Autorizo, ainda, a União, autarquia ou fundação pública federal, se for o caso, a apresentar este Termo perante o Poder Judiciário.

Local e data _____, ____/____/____.

Assinatura

Recebido em: ____/____/____.

Assinatura/Matrícula ou Carimbo do Servidor do órgão do Sistema de Pessoal Civil da
Administração Federal - SIPEC