



**Sinditamaraty**  
Sindicato Nacional dos Servidores do  
Ministério das Relações Exteriores

**CÓPIA**

Ofício nº 42/2018/SINDITAMARATY

Brasília, 10 de maio de 2018

Exmo. Sr.  
Embaixador **JOÃO PEDRO CORRÊA COSTA**  
Subsecretaria-Geral do Serviço Exterior  
Ministério das Relações Exteriores

Assunto: Anteprojeto do SEB

Senhor Subsecretário-Geral,

<b>RECEBIDO NA SGEX</b>	
EM:	10 / 05 / 18
HORÁRIO:	17:05
PROTOCOLO Nº	3598 Duanda

O **SINDITAMARATY** vem à presença de Vossa Excelência apresentar suas considerações acerca da minuta do Anteprojeto de Lei do Serviço Exterior Brasileiro, apresentada no último 04 de maio.

Preliminarmente, é indispensável registrar que a versão planejada pela Administração compromete de forma significativa o processo de modernização e democratização das relações de trabalho no MRE. Dentre as propostas apresentadas, sem adentrar no mérito de suas modificações, destacamos os principais aspectos que merecem atenção e alterações, sobretudo, no tocante às disposições não compatíveis com a Constituição Federal de 1988. São eles: hierarquia, atribuições, poder regulamentar, progressão e promoção e lotação/movimentação dos servidores.

Nesse sentido e, sem prejuízo da negociação acerca do projeto, apresentamos as avaliações a seguir:

1. **Hierarquia** - No contexto histórico organizacional, a hierarquia no Itamaraty tinha destaque sob a vigência da Lei nº 7.501/86. Após 1988, as reformas nas Leis nº 8.829/93 e nº 11.440/06 foram realizadas em observância à previsão consagrada no inciso V do art. 37 da Constituição Federal. A diretriz constitucional destaca o "dever de obediência do servidor somente para quem seja ocupante de função de confiança ou cargo em comissão e seja seu superior hierárquico". Nesse contexto, além de retrógrado e disfuncional, o conceito de hierarquia entre as carreiras





**Sinditamaraty**  
Sindicato Nacional dos Servidores do  
Ministério das Relações Exteriores

do Serviço Exterior é, sobretudo, incompatível com a ordem constitucional e os diplomas legais organizacionais de carreiras do serviço público.

Frisamos, novamente, que o resultado da pesquisa sobre os “**Riscos psicossociais relacionados ao trabalho no Itamaraty**”, realizada por especialistas da Universidade de Brasília - UNB, apontou o MRE como uma instituição altamente hierarquizada que cria diferenças, impõe barreiras, aumenta a hostilidade, a desigualdade de tratamento na organização e é terreno fértil para a violência no trabalho. Retroceder e insistir nesse modelo é fomentar que o ambiente colaborativo, saudável e democrático não é um valor fundamental a ser perseguido pela Instituição.

2. **Atribuições** - As leis de organização no serviço público destacam a natureza das atividades dos cargos por **áreas de atuação e atribuições de cada cargo**, sem a descrição pormenorizada de funções que podem ser disciplinadas em decreto ou portaria. A medida é preventiva para evitar o engessamento das carreiras. Delimitar os espaços e as áreas de atuação é fundamental para garantir a existência e defender a importância das três carreiras do Serviço Exterior Brasileiro.

Fazemos referência ao Relatório nº 16 da Comissão de Relações Exteriores e Defesa Nacional do Senado, publicado no Relatório Legislativo de 12 de dezembro de 2016, que no contexto da organização administrativa, recomendou ao MRE a fundamental importância de adequar a força de trabalho dos servidores para **exercerem, exclusivamente, as funções nas áreas de atuação para as quais foram selecionados, treinados e capacitados**. De acordo com o relatório, o ministério deve trabalhar para que haja uma “*abertura de espaço para que Oficiais de Chancelaria e gestores públicos federais – nas áreas de gestão financeira e orçamentária ou gestão de pessoal, por exemplo -, para desenvolverem atividades nas quais têm, em princípio, mais aptidão do que diplomatas.*” Neste contexto, é essencial definir no regime jurídico as competências gerais de atuação das três carreiras, diplomata, assistente e oficial de chancelaria, e prever prazo para a regulamentação das funções específicas a serem desempenhadas pelas carreiras.

3. **Poder regulamentar** - Preocupa os servidores o extenso rol de disposições a serem regulamentadas em ato do Ministro de Estado, especialmente, devido aos temas a que se referem. Das 14 menções ao ato regulamentar, 7 estão relacionadas à promoção e 5 às remoções, ambos assuntos sensíveis, com impacto direto na vida pessoal e profissional dos servidores e com consequências diretas em suas famílias.





**Sinditamaraty**

Sindicato Nacional dos Servidores do  
Ministério das Relações Exteriores

O poder regulamentar é legítimo mas deve propiciar a fiel execução da lei. **Essa inversão da vontade da lei para a ampla discricionariedade pode gerar insegurança jurídica, principalmente, quando não há critérios legais mínimos definidos.** Há consenso de que devem ser estipulados em lei princípios norteadores e critérios objetivos para os atos que serão regulamentados pela autoridade máxima do MRE.

4. **Progressão e Promoção** - A proposta de alteração no regime jurídico do SEB deve ter por escopo políticas de incentivo e capacitação para que os servidores se desenvolvam individualmente, maximizando o seu desempenho profissional para o aumento da produtividade e a eficiência no atingimento das metas organizacionais. O modelo planejado reproduz os conceitos anteriores (critérios subjetivos) ao invés de avançar na política meritocrática. Nessa linha, o modelo que melhor atenderia às necessidades do Ministério deve se espelhar no Sistema de Desenvolvimento de Carreiras (SIDECA), adotado por outras carreiras típicas de estado e voltado à capacitação como fator de excelência no serviço público.

Apesar dos 3 critérios competitivos, o modelo histórico é essencialmente subjetivo, improdutivo e pessoal pois privilegia a discricionariedade das Comissões decisórias. **Os critérios tempo de carreira, tempo no exterior e a simples aprovação em cursos de promoção demonstram, pela experiência histórica, pouco aproveitamento das habilidades técnicas e proficiência para o desempenho da função.** Assim, os critérios de tempo e cursos de atualização podem ser substituídos por sistema objetivo de pontos que considere, por exemplo, a conclusão de cursos, a titulação, a experiência profissional, a certificação em processos de trabalho, exercício de chefia e outros requisitos mínimos estabelecidos na lei.

5. **Lotação e movimentação** - A nova lei deve estabelecer um regramento que solucione os problemas enfrentados no modelo atual e anteriores. O processo de lotação e movimentação deve ser estruturado para atender as necessidades da Administração, o interesse do servidor, contemplar prazos para a realização do mecanismo e regras objetivas de classificação. O sistema deve primar pela eficiência e impessoalidade por meio do conceito de oferta de vagas e das funções a serem desempenhadas. Consequentemente, compatibilizar o perfil do servidor à vaga ofertada com a experiência profissional e certificação nos processos de trabalho a serem desempenhados. Dessa forma, o mecanismo passa a ser dotado de elementos mais objetivos.





**Sinditamaraty**

Sindicato Nacional dos Servidores do  
Ministério das Relações Exteriores

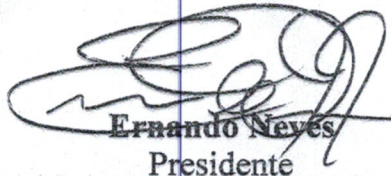
**É fundamental que o sistema de movimentação recompense os esforços dos servidores, garantindo aos que estão servindo em condições menos favoráveis precedência de escolha sem prejuízo dos requisitos mínimos exigidos.** Com determinadas garantias o servidor pode sentir-se incentivado a realizar escolhas menos ortodoxas. É preciso restabelecer a confiança no sistema e garantir a previsibilidade do exercício das atividades no exterior.

Não obstante os pontos elencados, o projeto em tela reproduz, ainda, diferenciações de tratamento que não estão alinhadas à política de um Serviço Exterior coeso e isonômico, entre elas, as regras de capacitação, cessão, ingresso nas carreiras e comissionamento.

O **SINDITAMARATY** registra seu apoio às medidas que almejam solucionar o pleito histórico dos servidores do quadro PCC/PGPE e relembra que ainda prescinde de solução o problema da carreira de Assistente de Chancelaria.

Por fim, insistimos que a pauta do Anteprojeto demanda negociações transparentes que acolham os interesses dos servidores e respeitem a prerrogativa constitucional conferida ao sindicato. Como interlocutor dos servidores, o **SINDITAMARATY** combaterá firmemente as inconstitucionalidades e inconsistências apontadas, sem prejuízo das demais ações de competência sindical.

Atenciosamente,



**Ernando Neves**  
Presidente